

SWISS **TEXTILES**



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Definitive Version

Gesamtarbeitsvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie

1. Juli 2017 – 30. Juni 2021

Inhalt

	Seite
Allgemeine Bestimmungen	3
Art. 1 Zweck des Gesamtarbeitsvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien	3
Art. 2 Geltungsbereich	4
Art. 3 Friedenspflicht	5
Art. 4 Koalitionsfreiheit	5
Art. 5 Personalvertretung im Betrieb	6
Arbeitsvertragliche Bestimmungen	9
Art. 6 Probezeit und Kündigung	9
Art. 7 Kündigungsschutz für ältere Arbeitende	9
Art. 8 Whistleblowing	9
Art. 9 Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	10
Art. 10 Persönlichkeitsschutz	12
Art. 11 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	12
Arbeitszeit, Überstunden und Ferien	14
Art. 12 Arbeitszeit	14
Art. 13 Arbeitszeiterfassung	14
Art. 14 Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit	17
Art. 15 Ferien	17
Art. 16 Feiertage	18
Art. 17 Bezahlte Abwesenheiten	18
Art. 18 Freistellung für berufliche Weiterbildung	19
Art. 19 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten	19
Art. 20 Entlohnung	19
Art. 21 Lohn bei Arbeitsverhinderung	21
Art. 22 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Vaterschaft	22
Art. 23 Arztzeugnis	22
Art. 24 Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	22
Art. 25 Entschädigung im Todesfall	23
Art. 26 Kinderzulagen	23
Art. 27 Berufliche Vorsorge	23
Schlussbestimmungen	24
Art. 28 Beilegung von Streitigkeiten	24
Art. 29 Ausnahmeregelung zur befristeten betrieblichen Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	25
Art. 30 Massgebender Vertragstext	26
Art. 31 Vertragsdauer	27
Vertragsunterzeichnende	28
Anhang I	29

Allgemeine Bestimmungen

1. Zweck des Gesamtarbeitsvertrages und Zusammenarbeit der Vertragsparteien

- 1.1 Der Gesamtarbeitsvertrag bezweckt die Erhaltung und Förderung guter Beziehungen zwischen den Firmen und den Arbeitenden sowie die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern.
- 1.2 Der Gesamtarbeitsvertrag untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.
- 1.3 Die Vertragsparteien erarbeiten eine gemeinsame sozial- und wirtschaftspolitische Plattform zur Stärkung des Industrie- und Denkplatzes Schweiz mit dem Ziel, fortschrittliche Arbeitsplätze in der Industrie nachhaltig zu stärken und zu sichern als integrierter Bestandteil dieses Gesamtarbeitsvertrages.
 - a) Auf Wunsch einer Vertragspartei können Themen in der sozial- und wirtschaftspolitischen Plattform diskutiert werden. Dabei sollen insbesondere auch Fragen und Modelle zur Beschäftigung, zum ökologischen Umbau der Wirtschaft, der Wechselkurspolitik, zur Förderung der Innovation sowie Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere zu wiederholtem Unterlaufen der orts- und branchenüblichen Löhne zur Sprache kommen.
 - b) Die Vertragsparteien können ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit vereinbaren. Die Vertragsparteien bemühen sich, eigene Stellungnahmen erst nach Abschluss der Gespräche abzugeben; ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, so teilen sie dies den anderen Vertragsparteien mit einer kurzen Erläuterung ihrer Haltung umgehend mit.
- 1.4 Die Firmen sind angehalten
 - a) den Grundsatz des gleichen Lohnes für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit durch eine geschlechtsneutrale, nachvollziehbare Lohnpolitik zu verwirklichen;
 - b) die Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern;
 - c) die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitenden im Betrieb und auf allen Ebenen insbesondere durch Förderung der Sprachkompetenz und namentlich bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung und Beförderung zu gewährleisten und unter keinen Umständen eine ausländerfeindliche Stimmung im Betrieb zu tolerieren;
 - d) zur Förderung von Personen mit Handicap deren Integration und Ausbildung sicher zu stellen und ihnen entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten;
 - e) zum Schutz der Stammebelegschaft hinsichtlich des externen Temporärpersonals auf ein vernünftiges Verhältnis zum eigenen Personal zu achten und ein Unterlaufen der betriebsüblichen Anstellungsbedingungen zu verhindern;
 - f) bei Festanstellung von neuem Personal durch die Firmen dem Temporärpersonal nach Wunsch und Möglichkeit bei ebenbürtiger Qualifikation gegenüber Dritten eine angemessene Vorzugsstellung einzuräumen.
- 1.5 Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein. Ein besonderes Anliegen ist ihnen die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre, sowie das Angebot von Attestausbildungen.

Geeigneten Lernenden soll die Möglichkeit geboten werden, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können.

- a) Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden vor Beendigung ihrer Ausbildung eine Information über den vorliegenden GAV gegeben wird.
- b) Nach erfolgreichem Abschluss ihrer Lehre haben Lernende nach betrieblichen Möglichkeiten Anrecht auf eine Weiterbeschäftigung in ihrem Lehrbetrieb während mindestens 12 Monaten.
Rekrutenschule, Zivildienst oder Durchdiener-RS im direkten Anschluss an die Lehre haben aufschiebende Wirkung.

1.6 Die Vertragsparteien bilden eine GAV-Kommission.

- a) Diese setzt sich aus 4 Mitgliedern zusammen, je einer/m Vertreter/in der Gewerkschaften Unia und Syna und 2 Vertreter/innen von Swiss Textiles.
- b) Die GAV-Kommission trifft sich mindestens jährlich.
- c) Die Traktanden der GAV-Kommission umfassen insbesondere:
 - die Zusammenarbeit bei wirtschaftspolitischen Themen gemäss GAV Art. 1.3;
 - das Monitoring des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung gemäss GAV Art. 13;
 - die Sicherstellung des Vollzugs des GAV;
 - sowie grundsätzlich die Diskussion aller den GAV betreffenden Fragen.

2. Geltungsbereich

2.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für sämtliche Arbeitende, welche in den industriellen Betriebsteilen der im Anhang I dieses GAV erwähnten Firmen beschäftigt werden.

Kadermitarbeitende, Meister, das kaufmännische Personal und Lernende fallen nicht unter diesen GAV, mit Ausnahme folgender Artikel:

- Art. 5 Personalvertretung im Betrieb
- Art. 7 Kündigungsschutz für ältere Arbeitende
- Art. 8 Whistleblowing
- Art. 10 Persönlichkeitsschutz
- Art. 11 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Art. 12 Arbeitszeit
- Art. 13 Arbeitszeiterfassung
- Art. 15 Ferien
- Art. 16 Feiertage
- Art. 17 Bezahlte Abwesenheiten
- Art. 20 Entlöhnung (ohne Lohnverhandlung)
- Art. 29 Ausnahmeregelung zur befristeten betrieblichen Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

Geschäftsleitungsmitglieder unterstehen dem GAV nicht.

Festangestellte Teilzeit-Arbeitende haben pro rata Anspruch auf sämtliche Vertragsbestimmungen. Diese Bestimmungen gelten nicht für Aushilfen und befristet angestellte Arbeitende mit einer maximalen Anstellung von 3 Monaten.

- 2.2 Weitere Firmen, die Mitglied von Swiss Textiles sind, sowie weitere Firmen, die dem Textilverband nicht angehören, haben die Möglichkeit, mit Zustimmung sämtlicher Vertragsparteien ihren Anschluss an diesen Vertrag zu erklären. Dem Besitzstand wird in einer Anschlussvereinbarung Rechnung getragen.

3. Friedenspflicht

- 3.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Gesamtarbeitsvertrages den Arbeitsfrieden absolut zu wahren.
- 3.2 Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen. Diese Friedenspflicht gilt sowohl für die Vertragsparteien, die Vertragsfirmen, sowie für die einzelnen Arbeitenden.
- 3.3 Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages beizulegen.

4. Koalitionsfreiheit

- 4.1 Die Vertragsparteien respektieren die gesetzlich festgelegte Koalitionsfreiheit. Die Vertragsfirmen anerkennen die Gewerkschaften Unia und Syna als legitime Vertretung der Arbeitenden.
- 4.2 Die Geschäftsleitungen der Vertragsfirmen anerkennen die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen.
- 4.3 Arbeitenden darf aus der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft weder von Seiten der Firma noch seitens anderer Arbeitenden ein Nachteil erwachsen.
- 4.4 Solidaritätsbeitrag
Die dem GAV unterstellten Arbeitenden leisten einen Solidaritätsbeitrag.

Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich Fr. 6.- pro Monat bzw. Fr. 72.- pro Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Der Solidaritätsbeitrag wird erhoben für den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages, zur Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie zur Förderung der Weiterbildung.

Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Gewerkschaften Unia und Syna ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrages vorgenommen. Diese erhalten von ihrem Verband eine Rückerstattung.

Der Vollzug und die Verwendung der Solidaritätsbeiträge werden durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt. Falls keine Einigung gefunden wird, wird die Regelung gemäss Rahmenvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie vom 1. Januar 2007, Art. 14, für den vorliegenden GAV übernommen.

5. Personalvertretung im Betrieb

- 5.1 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die gegenseitige verständnisvolle Zusammenarbeit zwischen den Firmen, den Arbeitenden und ihren Vertretungen in den Firmen gefördert wird.
- 5.2 Die Personalvertretung (PV) ist legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitenden in ihrem Vertretungsbereich gegenüber der Firma.
- 5.3 Die PV hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.
- 5.4 Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV ganz oder teilweise unterstehenden Arbeitenden des jeweiligen Vertretungsbereichs gemäss Art. 2.1 mit Ausnahme von Kadermitarbeitenden mit Arbeitgeberfunktion.
Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen. Zudem ist eine geschlechtergerechte Zusammensetzung anzustreben.
- 5.5 Die Mitglieder der Personalvertretung erfüllen eine wichtige Funktion für den Betrieb und geniessen eine besondere Vertrauensstellung und einen speziellen Schutz.

Geschäftsleitung und Vorgesetzte anerkennen die Bedeutung der Tätigkeit in der Personalvertretung für die Sozialpartnerschaft und verhindern insbesondere eine Benachteiligung bei der Qualifikation und der Lohnfestsetzung.

Geschäftsleitung und Vorgesetzte fördern die berufliche Weiterentwicklung der Mitglieder der Personalvertretung und gewähren ihnen bei Bedarf besondere Unterstützung.

- 5.6 Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die GAV unterstellten Arbeitenden oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie in der Firma zwischen der Personalvertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln und zu regeln.

Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei kann sich jedoch der Arbeitende oder die Arbeitende durch die Personalvertretung unterstützen lassen. Vorbehalten bleibt die zivilgerichtliche Zuständigkeit bei Streitfällen über Ansprüche der einzelnen Arbeitenden aus dem Arbeitsverhältnis.

- 5.7 Schutz der Mitglieder der PV und der Stiftungsräte
Mitgliedern der Personalvertretungen sowie Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Personalvertreterin oder Personalvertreter weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile (betreffend Lohn, beruflicher Entwicklung usw.) erwachsen.
- 5.8 Ausübung des Mandates
- a) Die Mitglieder der Personalvertretung können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit es zur ordnungsgemässen Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist und es ihre Berufsarbeit zulässt. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Wo es der Umfang der Beanspruchung erfordert, kann für einzelne Mitglieder eine weitergehende Freistellung vereinbart werden.
- b) Die Mitglieder der Personalvertretung nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie die Arbeit nach Abmeldung bei dem oder der Vorgesetzten verlassen. Die Geschäftsleitung unterstützt die Personalvertretung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr

dazu geeignete Räumlichkeiten und Hilfsmittel zur Verfügung. Wie weit Sitzungen der Personalvertretung ohne Teilnahme der Geschäftsleitung während der Arbeitszeit stattfinden können, wird im Betrieb geregelt.

- c) Die Geschäftsleitung erleichtert der Personalvertretung die Übermittlung von Informationen an die Arbeitenden.
- d) Die Mitglieder der Personalvertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht zur Wahrung der Interessen der Arbeitenden betraut sind.
Die Firma und die Personalvertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet,
 - in Angelegenheiten, bei denen dies von der Firmenseite oder der Personalvertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird. Die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung sind dabei angemessen zu berücksichtigen.
 - in persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Arbeitenden.
- e) Die Personalvertretung kann sich zu allen Fragen durch die Gewerkschaft Unia, Syna oder andere Personen ihres Vertrauens beraten lassen. Für diese Personen gilt ebenfalls die Verschwiegenheit gemäss Abs. d).

5.9 Schulung der PV-Mitglieder

- a) Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhält jedes Mitglied der Personalvertretung 1 Tag pro Jahr, der als Arbeitstag gilt.
- b) Die Aufteilung und der Bezug der Schulungstage ist Sache der Personalvertretung in Absprache mit dem Betrieb.
- c) Den gleichen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben die Personalvertreter im Stiftungsrat der betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtungen.
- d) Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für den bezahlte Freistellung beansprucht wird, ist der Firma möglichst frühzeitig unter Angabe des Organisators zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

5.10 Mitwirkungsrechte

- a) **Information** bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Personalvertretung über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
- b) **Mitsprache** bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Personalvertretung beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Personalvertretung bekanntzugeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
- c) **Mitentscheidung** bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personalvertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann.
- d) **Selbstverwaltung** bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Personalvertretung zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Personalvertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

5.11 Mitwirkungsgebiete

- a) Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist von Geschäftsleitung und Personalvertretung gemeinsam mit einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen.

- b) Der Stufe Information sind alle Angelegenheiten zuzuordnen, deren Kenntnis für die Personalvertretung Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben ist, insbesondere:
- laufender Geschäftsgang, aktuelle Entwicklung und wirtschaftliche Lage des Unternehmens
 - aktuelle Organisationsstruktur, Anzahl der Beschäftigten, Art der Arbeitsverhältnisse, Entwicklung der Beschäftigung
 - Generelle Lohnstruktur
 - Beschlüsse, welche wesentliche Änderungen bei der Arbeitsorganisation oder bei den Arbeitsverträgen bewirken können
 - wichtige, die Arbeitenden berührende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel
 - Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme
 - Betriebsübergang
 - Weiterbildungsaktivitäten
 - weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung
- c) Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Schichtreglemente
 - Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
 - Unternehmen in Staat und Gesellschaft
 - Massnahmen nach Betriebsübernahmen
 - Massenentlassungen
 - Einteilung der Arbeitszeit
 - Festlegung von Pausen
 - Vor- und Nachholen (Festlegung arbeitsfreier Tage)
 - Ferien- und Urlaubspläne
 - Leistungslohnsysteme
 - System der Arbeitsplatzbewertung
 - System der persönlichen Bewertung
 - Beachtung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann
 - Förderung der Gleichstellung
 - Persönlichkeitsschutz
 - Kranken- und Unfallversicherung
 - Planung längerfristiger Überstundenleistungen
 - Vorschlagswesen
 - Fürsorgewesen
 - Datenschutz
 - Personalrestaurant
 - Hauszeitung
 - Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens
 - Personalinformations- und Überwachungssysteme
- d) Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit
 - weitere Angelegenheiten, in denen nach betrieblichen Vereinbarungen ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Personalvertretung als auch der Geschäftsleitung zustande kommen soll.
- e) Der Stufe Selbstverwaltung sind folgende Gebiete zuzuordnen:
- Organisation und Tätigkeit der Personalvertretung
 - Fragen des Freizeitbetriebs

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

6. Probezeit und Kündigung

- a) Die Probezeit beträgt maximal drei Monate. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.
- b) Nach Abschluss der Probezeit kann eine Kündigung erst nach vorheriger schriftlicher Ermahnung oder Ankündigung erfolgen. Die Ermahnung sieht in jedem Fall eine den Umständen angemessene Bewährungsfrist zur Verbesserung vor. Die Kündigung hat schriftlich und begründet auf das Ende eines Monats unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen oder des Einzelarbeitsvertrages zu erfolgen; dieselbe muss am letzten Tag des Monats bei der betroffenen Partei eingetroffen sein.

Die gegenseitigen Kündigungsfristen betragen:

- nach definitiver Anstellung: 1 Monat
 - nach dem 1. Dienstjahr: 2 Monate
 - nach dem 9. Dienstjahr: 3 Monate
- c) Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.
 - d) Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR bleibt vorbehalten. Die Personalvertretung muss in solchen Fällen durch die Geschäftsleitung orientiert werden.
 - e) Tritt der/die Arbeitende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er/sie diese fristlos, so hat die Firma Anspruch auf eine Entschädigung, die einen Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat sie Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

7. Kündigungsschutz für ältere Arbeitende

Bei Personen, welche das 55. Altersjahr absolviert haben gelten besondere Sorgfaltspflichten. Eine Kündigung wegen mangelnder Leistungen ist zu vermeiden. Sollte trotzdem eine Kündigungsabsicht seitens der Firma bestehen, so soll die betroffene Person eine vorgängige Information und eine angemessene Frist zur Verbesserung ihrer Leistung erhalten, bevor eine effektive Kündigung ausgesprochen werden darf.

Bei Umstrukturierungen geniessen Arbeitende ab dem 58. Altersjahr einen besonderen Schutz. Es soll vermieden werden, dass diese Arbeitenden von Arbeitslosigkeit betroffen sind. In solchen Fällen wird versucht, eine Lösung über Frühpensionierung oder Umplatzierung zu finden.

8. Whistleblowing

Personen, die an ihrem Arbeitsplatz Missstände beobachten und diese intern dem entsprechenden Vorgesetzten melden, werden nach Ausschöpfung des Dienstweges durch die Geschäftsleitung geschützt.

9. Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

9.1 Grundsätze

- a) Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz als ein grundlegendes Anliegen. Sie sind sich bewusst, dass dieses Ziel nur mit Unternehmungen, die innovativ und global konkurrenzfähig sind, realisiert werden kann und im technischen und wirtschaftlichen Wandel eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss.
- b) Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass in den Firmen unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit die vorhandenen Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden sollen.
- c) Die Vertragsparteien geben sich Rechenschaft darüber, dass der technische und wirtschaftliche Wandel oder Veränderungen im Markt Betriebsübertragungen, Entlassungen oder/und Betriebsschliessungen unumgänglich machen können.
- d) Die Vertragsparteien und die Firmen engagieren sich, dass bei Entlassungen aus wirtschaftlichen oder strukturellen Gründen alle Mittel ausgeschöpft werden um Kündigungen zu vermeiden oder menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitenden durch geeignete Massnahmen möglichst vermieden und gemildert werden sollen.

9.2 Zusammenarbeit mit der PV bei Arbeitsplatzgefährdung

Die Firma ist bemüht die PV frühzeitig über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr die Möglichkeiten zur Arbeitsplatzhaltung zu besprechen. Dabei sollen u.a. Massnahmen im Bereich der Arbeitszeit, Präventivmassnahmen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz und vorübergehende Abweichungen von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV geprüft werden.

9.3 Konsultation bei beabsichtigten Entlassungen

- a) Beabsichtigt die Firma die Entlassung von 10 oder mehr Arbeitenden, so hat sie die PV und die Gewerkschaften rechtzeitig zu konsultieren. Sie erteilt ihnen alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Dabei ist unter Berücksichtigung des bisherigen Informationsstandes eine der konkreten Situation nach Treu und Glauben angemessene Zeitdauer einzuräumen.
- b) Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitenden betreffen, ist die Personalvertretung rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.
- c) Für die Konsultation ist der PV und der Gewerkschaft Unia oder Syna unter Berücksichtigung ihres bisherigen Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine angemessene Frist einzuräumen, die mindestens 15 Werktage betragen soll.

9.4 Information über Entlassungen

- a) Müssen infolge gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessung oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen Entlassungen ausgesprochen werden oder kommt es zu Kündigungen, zu denen Arbeitende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen

gezwungen sind, so sind darüber die PV und anschliessend die betroffenen Arbeitenden möglichst frühzeitig zu informieren.

- b) Bei Massenentlassungen gemäss OR sind ebenfalls die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.
- c) Die Information soll so umfassend wie möglich sein und insbesondere die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, enthalten. Im Weiteren soll auch über die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung informiert werden.
- d) Überträgt die Firma den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat sie die PV rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitenden zu informieren.

9.5 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen

- a) Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 9.3 Abs. a) Entlassungen im Sinne von Art. 9.4 Abs. b) ausgesprochen werden, so kann die Firma mit der PV einen Sozialplan zur Minderung der Folgen verhandeln. Dabei können sich die Beteiligten durch einzelne oder mehrere Personen unterstützen und vertreten lassen. Die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche sind absolut zu beachten.
- b) Als Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung menschlicher und wirtschaftlicher Härten kommen beispielsweise in Frage:
 - Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen
 - innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
 - Mithilfe der Firma bei der Stellensuche
 - Verlängerung oder, auf Wunsch der Arbeitenden, Verkürzung der Kündigungsfristen
 - Umzugserleichterungen/Wegentschädigung
 - Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
 - vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
 - volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
 - zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
 - Durchhalteprämien für Arbeitende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
 - vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
 - Verzicht auf Konkurrenzkláuseln
 - Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
 - Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen

- 9.6 Behandlung der Folgen
- a) Einzelne betroffene Arbeitende können die PV zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung und Umsetzung dieser Massnahmen beiziehen.
 - b) Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen kann die PV die Einsetzung einer innerbetrieblichen paritätischen Sozialplankommission zum Vollzug des Sozialplanes verlangen.

10. Persönlichkeitsschutz

- 10.1 Der Firma achtet und schützt die Persönlichkeit ihrer Arbeitenden.
- 10.2 Die Bearbeitung personenbezogener Daten, insbesondere mittels elektronischer Anlagen, ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken und richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz vom 19. Juni 1992.
- 10.3 Direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, Herkunft, Religion, politischer Einstellung, körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung usw. ist verboten.

Diskriminierungen werden als Verstoss gegen die allgemeinen Pflichten am Arbeitsplatz geahndet. Arbeitende, die sich durch das Verhalten ihrer Vorgesetzten oder Arbeitskollegen beeinträchtigt oder verletzt fühlen, haben das Recht, auf dem Dienstweg Beschwerde zu erheben. Sie haben das Recht auf Beizug einer Vertrauensperson.

11. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- 11.1 Firma und Arbeitende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.
- 11.2 Zu diesem Zweck hat Swiss Textiles eine Branchenlösung erstellt, an welche sich die Firmen anschliessen können. Vertragsunterstellte Firmen, die auf die Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 13 verzichten wollen, müssen sich entweder der Branchenlösung von Swiss Textiles anschliessen oder eine mindestens gleichwertige betriebliche Gesundheitsmanagement-Lösung, die von der SUVA genehmigt worden ist, vorweisen können.
- 11.3 Darüber hinaus können die Vertragsparteien im Rahmen der GAV-Kommission Fragen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit diskutieren.
- 11.4 Die Personalvertretung hat im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle und kann ihre Erfahrungen zu diesen Themen mit einbringen.
- 11.5 Insbesondere soll in einer Situation einer schweren Gefährdung der Sicherheit der Produktionsprozess von den Arbeitenden angehalten werden dürfen.
- 11.6 Daneben wird eine betriebliche Schulung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz speziell für Temporärangestellte bei deren Stellenantritt durchgeführt.

- 11.7 Schwangere Frauen und stillende Mütter werden am Arbeitsplatz speziell geschützt. Gewisse Arbeiten dürfen sie nur beschränkt, gar nicht oder nur mit bestimmten Arbeitsplatzauflagen ausführen. Sie sind in einer ihnen verständlichen Sprache über die Gefahren für sich, das ungeborene und geborene Kind und über ihre Rechte zu informieren.
- 11.8 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

Arbeitszeit, Überstunden und Ferien

12. Arbeitszeit

- 12.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden, ohne Pausen gerechnet.

Vom normalen Stundenplan kann unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen abgewichen werden, sofern die sich durch die Markt- und Kundenbedürfnisse ergebende Beschäftigungslage eine Anpassung der Arbeitszeit erforderlich macht. Dabei erfolgt die Entlohnung auf der Basis von 41 Stunden.

Um den Bedürfnissen der Arbeitenden und der Firmen Rechnung zu tragen, können in den Firmen im Einvernehmen mit der Personalvertretung spezielle Arbeitszeitsysteme (z.B. Jahresarbeitszeit) eingeführt werden.

- 12.2 Die Einsatzzeit muss den Arbeitenden zur Planung der Freizeit in der Regel mindestens 14 Arbeitstage vor Einsatzbeginn mitgeteilt werden.
Die Leistung von Sonntags- und Nachtarbeit ist nur im Einverständnis mit den Arbeitenden zulässig.

Sollte der Betrieb Samstagsarbeit nötig machen, so ist der/die Arbeitende dazu soweit verpflichtet, als er/sie diese zu leisten vermag und sie ihm/ihr nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Interessen der Arbeitenden mit Familienpflichten ist besonders Rechnung zu tragen.

13. Arbeitszeiterfassung

- 13.1 Grundsatz

Gemäss Art. 46 ArG ist die Firma verpflichtet, alle Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Gemäss Art. 73 ArGV 1 müssen daraus grundsätzlich für alle dem persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes unterstellten Arbeitenden namentlich Dauer und Lage der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit), die gewährten wöchentlichen Ruhe- und Ersatzruhetage, die Pausen von einer halben Stunde und mehr sowie die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge ersichtlich sein.

- 13.2 Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung

In den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 46 ArG kann auf Basis der Bestimmungen von Art. 73a ArGV 1 für definierte Gruppen von Arbeitenden in Abweichung vom obenstehenden Grundsatz auf die Angaben gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h ArGV 1 verzichtet werden.

Die diesem GAV unterstellten Firmen können für einzelne, dem vorliegenden GAV gemäss Art. 2.1 unterstellte, Kadermitarbeitende nur dann auf Erfassung der Angaben gemäss Art. 73 Abs. 1 lit. c-e und h ArGV 1 verzichten, sofern für diese Arbeitenden die nachfolgenden Voraussetzungen gemäss GAV Art. 13.3 bis 13.5 kumulativ erfüllt sind.

Kadermitarbeitende, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, steuern eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit unter Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften.

13.3 Autonomie

Auf die Arbeitszeiterfassung kann nur bei Kadermitarbeitenden verzichtet werden, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Gestaltungs- und Arbeitszeit-Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich selber festlegen können. Ein Verzicht ist somit nur für Kadermitarbeitende möglich, die mindestens mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit (in der Regel wöchentliche Betrachtung) selber festlegen können.

Darunter fallen können unter anderem Kader mit Führungsaufgaben und/oder Kader, die für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabengebietes zum grössten Teil selber verantwortlich sind.

13.4 Lohngrenze

Kader, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten, müssen einen vertraglich vereinbarten jährlichen Lohn von mehr als Fr. 120'000.- (exkl. variable Lohnbestandteile und inkl. 13. Monatslohn) haben.

Für Teilzeitarbeitende reduziert sich diese Lohngrenze dem Beschäftigungsgrad entsprechend.

Bei einer Anpassung der Lohngrenze gemäss Art. 73a Abs. 1 lit. b i.V.m. Art. 73a Abs. 2 ArGV1 erfolgt eine Anpassung der im vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag genannten Lohngrenze.

13.5 Schriftliche Verzichtsvereinbarung und Widerrufsrecht

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ist in einer individuellen schriftlichen Vereinbarung zwischen der jeweiligen Firma und dem/der Kadermitarbeitenden festzuhalten. Diese enthält auch Informationen über die geltenden Arbeits- und Ruhezeitvorschriften.

Die jeweilige Firma führt ein Verzeichnis all derjenigen Personen, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichten. Dieses Verzeichnis ist für die GAV-Kommission bei Bedarf einsehbar.

Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Ferien, Militär-, Schutz- und Zivildienst, Weiterbildung sowie bezahlter Absenzen sind in jedem Fall zu erfassen.

Trotz der Verzichtsvereinbarung steht es den jeweiligen Kadermitarbeitenden frei, die Arbeitszeiten für sich zu notieren. Die Firma stellt allen Arbeitenden geeignete Instrumente zur individuellen Erfassung der Arbeitszeit zur Verfügung.

Der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung kann jährlich jeweils per Ende Kalenderjahr mit Wirkung ab dem Folgejahr durch die Firma oder den/die Kadermitarbeitende/n widerrufen werden. Erfüllt der/die Arbeitende die Voraussetzungen für den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung – bspw. aufgrund eines Jobwechsels – nicht mehr, endet die Verzichtsvereinbarung automatisch auf diesen Zeitpunkt.

Den Arbeitenden, welche die Verzichtsvereinbarung nicht unterzeichnen oder widerrufen, dürfen aus dieser Tatsache keine Nachteile erwachsen.

13.6 Informationspflicht der Firmen

Nebst der im Rahmen des Abschlusses der Verzichtsvereinbarung zu erfolgenden Informationen über die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sind folgende weitere präventive Vorkehrungen seitens der diesem GAV unterstellten Firmen vorgesehen:

- Information und Sensibilisierung der Führungskräfte über die Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, den Gesundheitsschutz und die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz.
- Das jeweilige Unternehmen informiert die Kadermitarbeitenden mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung jährlich in geeigneter Form über psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz. Es kann dafür auf Unterstützung der Vertragsparteien zurückgreifen.

- Das jeweilige Unternehmen bietet allen Kadermitarbeitenden mit Verzicht auf Arbeitszeiterfassung jährlich eine freiwillige Checkliste in Form eines Fragebogens an. In Abhängigkeit des Ergebnisses hat der/die Arbeitende Anspruch auf einen persönlichen Health Check bei einem ausgewählten Anbieter.

- 13.7 Ermittlung arbeitsplatzbezogener psychosozialer Risiken und besondere Massnahmen
Die besonderen Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten gemäss Art. 73a, Abs.4, lit. a ArGV1 werden für die jeweiligen Arbeitendenkategorien anhand einer arbeitsplatzbezogenen Ermittlung der psychosozialen Risiken festgelegt.

Die Vertragsparteien übertragen der Branchenlösung die Organisation der Durchführung dieser Analyse und die Definition der besonderen Massnahmen. Das jeweilige Unternehmen informiert die Arbeitenden in geeigneter Form über die festgestellten spezifischen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz und die daraus abgeleiteten Massnahmen.

- 13.8 Gespräch
Das jeweilige Unternehmen führt mit den Kadermitarbeitenden mit einer Verzichtvereinbarung auf deren Wunsch hin sowie bei Anzeichen von psychosozialen Risiken, mindestens aber einmal jährlich, ein Gespräch, das insbesondere folgende Punkte beinhaltet:
- Arbeitsumfang und Arbeitszeiten (Überstunden, Überzeit, Arbeit am Samstag und am Sonntag und in der Nacht, Pausen)
 - Stressfaktoren und gesundheitliche Risiken

Im Bedarfsfall werden zwischen dem Unternehmen und den Kadermitarbeitenden geeignete Massnahmen zur Verbesserung der Situation oder ein Widerruf der schriftlichen Verzichtvereinbarung gemäss Art. 13.5 vereinbart.

- 13.9 Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen
Die Firma bezeichnet in Absprache mit der Personalvertretung eine speziell geschulte Anlaufstelle für Arbeitszeitfragen gemäss Art. 73a Abs. 4 lit. b ArGV1, welche als Ansprechstelle für alle Kadermitarbeitenden mit einer Verzichtserklärung und für die GAV-Kommission fungiert. Diese Anlaufstelle ist für die Arbeitenden kostenlos und garantiert Vertraulichkeit.

Die Anlaufstelle stellt sicher, dass die Massnahmen gemäss Art. 13.6 und 13.8 umgesetzt werden. Sie stellt auch sicher, dass Arbeitende, welche mit Schwierigkeiten in Bezug auf ihre Arbeitszeiten konfrontiert werden, die notwendige Unterstützung erhalten.

Die Anlaufstelle darf die Identität von Arbeitenden nur mit deren Einverständnis an Vorgesetzte oder an andere Personen innerhalb der diesem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Unternehmen bekanntgeben.

- 13.10 Monitoring
Das Monitoring der in diesem GAV festgelegten Gesundheitsmassnahmen bezüglich Verzicht auf Arbeitszeiterfassung wird der GAV-Kommission übertragen gemäss Art. 1.6.

Die GAV-Kommission kann in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Anlaufstellen und/oder der Branchenlösung Informations- und Präventionskampagnen zum Thema psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz empfehlen, soweit sie der Durchführung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages förderlich sind.

14. Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 14.1 Für Überstunden-, Nacht-, Schicht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die speziellen behördlichen Bewilligungen.
- 14.2 Die Arbeitenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, sofern sie notwendig ist und nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Interessen der Arbeitenden insbesondere mit Familienpflichten ist besonders Rechnung zu tragen. Überstunden können nur im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitenden angeordnet werden ausser bei betrieblichen Notfällen, bei welchen der Arbeitseinsatz der Arbeitenden unerlässlich ist.
- 14.3 Überschreitet die Wochenarbeitszeit 41 Stunden, liegt Überstundenarbeit vor. Überstundenarbeit wird ab der 42. Wochenstunde mit einem Zuschlag von 25% in Geld entschädigt oder im Verhältnis 1:1 in Zeit kompensiert.

15. Ferien

- 15.1 Der Ferienanspruch beträgt pro Kalenderjahr vier Wochen oder 20 Arbeitstage, ab dem vollendeten 50. Altersjahr fünf Wochen oder 25 Arbeitstage. Arbeitenden bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind fünf Wochen oder 25 Arbeitstage zu gewähren.
- 15.2 Im Ein- und Austrittsjahr richtet sich der Ferienanspruch nach dem Verhältnis der geleisteten Dienstzeit zum vollen Kalenderjahr.
- 15.3 Die Firma bestimmt den Zeitpunkt der Ferien in Absprache mit den einzelnen Arbeitenden, wobei sie im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Interessen der Arbeitenden mit Familienpflichten besonders berücksichtigt.

Die Festsetzung der Ferien hat nach Möglichkeit mindestens 3 Monate vor Bezug zu erfolgen.
- 15.4 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber bis Ende März des folgenden Jahres zu gewähren. Bei einer Dauer von mehr als zwei Wochen können sie aufgeteilt werden, soweit dies aus betriebstechnischen Gründen erforderlich ist. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 15.5 Die Anordnung und Dauer kollektiver Betriebsferien nach Rücksprache mit der Personalvertretung bleibt vorbehalten.
- 15.6 Die Ferien haben der Erholung zu dienen und dürfen nicht zu Erwerbszwecken verwendet werden.
- 15.7 In die Ferien fallende Feiertage gelten nicht als Ferientage.
- 15.8 Die Vergütung der Ferien erfolgt zum normalen Lohn gemäss Art. 20ff.
- 15.9 Bei Betriebsabwesenheit infolge obligatorischen schweizerischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst, Krankheit oder Unfall bis insgesamt einen Monat, bei Schwangerschaft und Niederkunft bis insgesamt zwei Monate pro Kalenderjahr, tritt keine Kürzung der Ferien ein. Bei längerer Betriebsabwesenheit oder Abwesenheit aus anderen Gründen verkürzt sich der Ferienanspruch für jeden vollen Monat um einen Zwölftel, jedoch nur um volle oder halbe Tage.

15.10 Zuviel bezogene Ferien werden im folgenden Jahr bzw. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses verrechnet.

16. Feiertage

16.1 Als Feiertage gelten aufgrund des ArG Art. 20a der 1. August und die von den jeweiligen Kantonen festgelegten gesetzlichen Feiertage.

16.2 Den Arbeitenden im Stundenlohn werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

17. Bezahlte Abwesenheiten

17.1 Den dem GAV unterstellten Arbeitenden werden folgende Absenzen vergütet:

- | | |
|---|--|
| a) bei Heirat oder Eintragung der Partnerschaft | 3 Tage |
| b) bei Heirat eines Kindes zur Teilnahme an der Trauung oder Eintragung der Partnerschaft | 1 Tag |
| c) bei Geburt oder Adoption eines Kindes | 1 Tag |
| d) bei Tod der Partnerin/des Partners, eines Kindes oder von Eltern bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter oder Schwiegersohn oder eines Geschwisters, sofern sie mit der/dem Arbeitenden in Hausgemeinschaft gelebt hatten andernfalls | bis zu 3 Tage
bis zu 3 Tage
bis zu 1 Tag |
| e) bei Schulbesuch von eigenen Kindern mit elterlicher Obhut | max. 1 Tag pro Jahr und Kind |
| f) bei Rekrutierung | bis zu 3 Tage |
| g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Firmenwechsel damit verbunden ist | 1 Tag pro Jahr |
| h) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder | bis zu 3 Tage pro Vorfall |

17.2 Weitergehende oder andere Absenzen (Fehlzeiten) wie namentlich Kurzabsenzen sind möglichst zu vermeiden und bedürfen jedenfalls der Bewilligung durch den zuständigen Vorgesetzten. Notfälle ausgenommen sind sie diesem rechtzeitig im Voraus zu melden.

Grundsätzlich sind solche Absenzen vor- oder nachzuholen. Kann dies nicht erfolgen, wird eine entsprechende Lohnkürzung vorgenommen. Vorbehalten bleiben abweichende Entscheide der zuständigen Firmenorgane im einzelnen Fall unter Würdigung aller Umstände.

18. Freistellung für berufliche Weiterbildung

- 18.1 Die berufliche Weiterbildung liegt im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Firma als auch der Arbeitenden und ist im Betrieb zu fördern.
- 18.2 Die Arbeitenden können einen Antrag stellen auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb der Firma, wenn:
- a) die Weiterbildung auf dem Fachgebiet, auf beruflich nützlichen Sprachen oder auf der Verbesserung der persönlichen Arbeitstechnik und Arbeitsleistung erfolgt.
 - b) die Weiterbildung dazu dient, die Arbeitenden auf neue Tätigkeiten innerhalb der Firma vorzubereiten.
 - c) der oder die Arbeitende bereit ist, seinerseits/ihrerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit oder andern Leistungen zu erbringen.
 - d) die Weiterbildung für die Firma von Nutzen ist.
- 18.3 Falls die Weiterbildung ausschliesslich in der Freizeit erfolgt, kann ein Beitrag an die Kurskosten beantragt werden.
- 18.4 Zur Förderung des beruflichen Wiedereinstieges wird die Freistellung und vollumfängliche Kostenübernahme der Weiterbildungsmassnahmen empfohlen.

19. Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten

- 19.1 Die Arbeitenden können im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten für gewerkschaftliche Tätigkeiten in Gremien oder Betriebsgruppen der Gewerkschaften Unia oder Syna von der Vertragsfirma bezahlt freigestellt werden, wenn kumulativ folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
- a) eine statutarische Gewerkschaftsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird wie z.B. Industriekommission, Branchenkonferenz usw.
 - b) und die/der Arbeitende gewähltes Mitglied des entsprechenden Gremiums der Unia oder der Syna ist bzw. deren Anwesenheit gerechtfertigt ist;
 - c) und die Firma rechtzeitig orientiert wird;

20. Entlöhnung

- 20.1 Allgemeine Bestimmungen
Der Lohn darf nicht an Wechselkurse gekoppelt werden.
Die Arbeitenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht und Nationalität oder anderen Kriterien. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen dürfen nicht zu Diskriminierungen führen. Die Firma engagiert sich für die Entwicklung eines transparenten und gleichstellungsgerechten Lohnsystems, das auch die Gleichwertigkeit verschiedenartiger Tätigkeiten berücksichtigt. Insbesondere werden auch Kompetenzen, die bei der Familienbetreuung erworben wurden, oder grundsätzlich von im Privatleben erworbenen Fähigkeiten berücksichtigt.

Den Firmen wird empfohlen, die Löhne von Frauen und Männern zwecks periodischer Überprüfung separat zu erfassen.

20.2 Lohnverhandlungen

Die Vertragsparteien geben zu Handen ihrer Mitglieder eine Lohnempfehlung ab. In den Firmen werden jährlich Lohnverhandlungen zwischen der PV und der Vertragsfirma unter Berücksichtigung der Lohnempfehlung der Vertragsparteien, der Mindestlöhne, der Konkurrenzfähigkeit der Firma, der allgemeinen Wirtschaftslage, der Situation am Arbeitsmarkt und der Lebenshaltungskosten der Arbeitenden geführt.

Sollte es eine Vertragsfirma wünschen, kann sie ihre Lohnverhandlungen an die Vertragsparteien delegieren.

20.3 Mindestlöhne

a) Die Vertragsparteien verhandeln jährlich die Mindestlöhne.

b) Die Arbeitenden werden im Monats- oder im Stundenlohn angestellt. Der Mindestlohn (x 13) beträgt bei einem 100% Pensum per 1. Mai 2017:

Diplomierte/r Techniker/in HF Textil	Fr. 4'800.-
Facharbeitende EFZ ab 3 Jahren Berufserfahrung ¹	Fr. 4'400.-
Facharbeitende EFZ bis 3 Jahre Berufserfahrung	Fr. 4'000.-
Facharbeitende mit Attestlehre (EBA)	Fr. 3'700.-
Hilfsarbeitende	Fr. 3'500.-

Lernende 1. Lehrjahr EBA & EFZ	Fr. 700.-
Lernende 2. Lehrjahr EBA	Fr. 850.-
Lernende 2. Lehrjahr EFZ	Fr. 900.-
Lernende 3. Lehrjahr	Fr. 1'250.-

Für Lernende einer vierjährigen EFZ-Lehre:

Lernende 1. Lehrjahr	Fr. 600.-
Lernende 2. Lehrjahr	Fr. 750.-
Lernende 3. Lehrjahr	Fr. 1'100.-
Lernende 4. Lehrjahr	Fr. 1'400.-

c) Die Einführung der Mindestlöhne darf zu keiner Verschlechterung des bestehenden Lohnniveaus führen.

Alle Arbeitenden werden jeweils über die aktuellen Mindestlöhne informiert.

d) Ist ein/eine Arbeitende/r nach Mitteilung seines/ihrer Lohnes der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss GAV Art. 20.3 entspricht, so kann er/sie Einsprache bei der zuständigen Stelle seiner/ihrer Firma einreichen und eine Aussprache zusammen mit der Personalvertretung oder einer Vertretung einer Vertragspartei bei der zuständigen Stelle der Firma verlangen.

e) Jugendlichen Arbeitenden kann während sechs Monaten, höchstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ein Lohn von mindestens 90% des vertraglichen Minimalansatzes (ohne Ansätze Lernende) entrichtet werden.

f) Für Arbeitende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen zu fördern. Die Personalvertretung hat ein Mitspracherecht in solchen Fällen.

¹ Als Berufserfahrung gelten die Jahre, in denen eine, der auszuübenden Tätigkeit zumindest verwandte Tätigkeit ausgeübt wurde.

20.4 Lohnzuschläge

Lohnzuschläge werden in folgendem Ausmass ausgerichtet:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| a) Überzeitarbeit | 25% des Lohnes |
| b) Schichtarbeit | Fr. 200.- pro vollen Monat
oder 80 Rappen pro Stunde |
| c) Nachtschicht (zusätzlich zu b) | Fr. 5.- pro gearbeitete Stunde |
| d) Nachtarbeit (ohne Schicht) | 50% des Lohnes |
| e) Sonn- und Feiertagsarbeit | 75% des Lohnes |

Die Zuschläge a), d) und e) werden nicht kumuliert.

20.5 13. Monatslohn

Den Arbeitenden wird jeweils im Dezember ein 13. Monatslohn in der Höhe von 8,33% der jährlichen Bruttolohnsumme der gearbeiteten Stunden (darunter fallen Ferien, Feiertage, bezahlte Absenzen und Lohnzahlungen bei Krankheit und Unfall sowie allfällige Schicht- und Sonntagszulagen, nicht jedoch Überstundenzuschläge und Kinderzulagen) ausgerichtet.

Nach Abschluss der Probezeit wird der 13. Monatslohn bei Austritt während des Jahres pro rata gewährt.

21. Lohn bei Arbeitsverhinderung

- 21.1 Bei Verhinderung der Arbeitenden an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:
- für Arbeitende im Monatslohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten ohne eine allfällige Spesenentschädigung, sofern diese nicht fester Bestandteil des Lohnes ist.
 - für Arbeitende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen Dauer von 12 Monaten, ohne einer allfälligen Spesenentschädigung.
- 21.2 Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen wie z.B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen usw.
- 21.3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.
- 21.4 Wird der oder die Arbeitende ohne eigenes Verschulden wegen Krankheit, einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft, oder wegen Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er oder sie im Rahmen folgender Bestimmungen für eine beschränkte Zeitdauer 100% des Lohnes. Diese beschränkte Zeitdauer beträgt:
- | | |
|--|---------------------|
| ▪ Im 1. Dienstjahr (nach Ablauf der Probezeit) | 1 Monat/Dienstjahr |
| ▪ ab 2. bis vollendetem 3. Dienstjahr | 2 Monate/Dienstjahr |
| ▪ ab 4. bis vollendetem 9. Dienstjahr | 3 Monate/Dienstjahr |
| ▪ ab 10. bis vollendetem 14. Dienstjahr | 4 Monate/Dienstjahr |
| ▪ ab 15. bis vollendetem 19. Dienstjahr | 5 Monate/Dienstjahr |
| ▪ ab 20. Dienstjahr | 6 Monate/Dienstjahr |

- 21.5 Nachher tritt die Entschädigung der Krankentaggeldversicherung in Kraft in der Höhe von 80% während mindestens 720 Tagen. Dabei werden in jedem Falle die versprochenen Leistungen der Krankentaggeldversicherung nur gemäss den entsprechenden Versicherungsbedingungen erbracht. Nach Auszahlung aller Taggelder der Krankentaggeldversicherung sind weitere Leistungen gemäss GAV Art. 21.4 ausgeschlossen.
- 21.6 Die Prämien gehen zu Lasten der Arbeitenden, die Firma kann sich jedoch daran beteiligen.
- 21.7 Für Berufs- und Nichtbetriebsunfall sind die Arbeitenden obligatorisch bei der SUVA versichert. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Firma. Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitenden.
- 21.8 Bei Nichtbetriebsunfällen, die als aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse im Sinne von Art. 49 und 50 der Verordnung (UVV) zum Unfallversicherungsgesetz (UVG) von der SUVA ausgeschlossen sind, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht der Firma nach Art. 324 OR.
- 21.9 Der Firma kann jedoch, in Abweichung von Art. 21, eine gleichwertige andere Regelung vorsehen.

22. Lohnfortzahlung bei Mutterschaft und Vaterschaft

- 22.1 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und kann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Vertragsfirma und der Arbeitenden frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht am Tag der Niederkunft, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.
- 22.2 Die Lohnzahlung für die 16 Wochen beträgt 100 Prozent. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung geht zugunsten der Firma.
- 22.3 Die Vertragsfirma gewährt bei Geburt oder Adoption einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Werktagen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch des Arbeitenden innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von maximal 8 Wochen.
- 22.4 Bei Adoption beträgt der Mutterschaftsurlaub 10 Werktage.

23. Arztzeugnis

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage, so hat die/der Arbeitende unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis einzureichen. Die Firma ist jedoch berechtigt, in begründeten Ausnahmefällen schon ab dem ersten Krankheitstag ein Arztzeugnis zu verlangen. In allen Fällen von Arbeitsunfähigkeit hat die Firma das Recht, auf ihre Kosten die Begutachtung durch einen von ihr bestimmten Vertrauensarzt zu verlangen.

24. Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Die Bezahlung des Lohnes während Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst richtet sich mindestens nach den Entschädigungen der EO. Die Firmen können jedoch höhere Ansätze entrichten.

25. Entschädigung im Todesfall

Das Arbeitsverhältnis erlischt ohne weiteres mit dem Tod des/der Arbeitenden. Die Firma hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate ab Todestag zu entrichten, sofern der/die Arbeitende den Ehegatten/die Ehegattin, minderjährige Kinder oder Personen hinterlässt, denen gegenüber er/sie eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

26. Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden nach den kantonalen gesetzlichen Bestimmungen und den dazugehörigen Vollzugsregelungen bezahlt.

27. Berufliche Vorsorge

Jede/jeder Arbeitende ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) obligatorisch zu versichern.

Schlussbestimmungen

28. Beilegung von Streitigkeiten

- 28.1 Sollten Meinungsverschiedenheiten über Auslegung oder Anwendung dieses Gesamtarbeitsvertrages entstehen oder können sich die Parteien über eine ihnen im GAV zugewiesene Frage nicht einigen, so ist für deren Schlichtung und allfällige Beilegung folgendes Verfahren zu befolgen:
- a) In erster Linie soll versucht werden, solche Meinungsverschiedenheiten im Betrieb durch Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Personalvertretung zu beheben.
 - b) Lässt sich in der Firma selbst die Angelegenheit nicht regeln oder betrifft die Differenz Fragen, die über den Rahmen der einzelnen Firma hinausgehen, so ist die Sache den beidseitigen Verbandsinstanzen (Swiss Textiles und Gewerkschaften Unia und Syna) zur Abklärung und Schlichtung zu unterbreiten.
 - d) Wird unter den Verbandsinstanzen keine Einigung erzielt, so wird die Angelegenheit einem Schiedsgericht zur endgültigen Entscheidung unterbreitet.
- 28.2 Für die Bestellung des Schiedsgerichtes, dessen Organisation und das von ihm einzuleitende Verfahren gelten folgende Bestimmungen:
- a) Innert 14 Tagen nach Erhalt einer entsprechenden Aufforderung seitens einer Vertragspartei sind zu ernennen:

Der Obmann des Schiedsgerichtes;
falls sich die Vertragsparteien nicht auf eine Persönlichkeit einigen können, ist der Obmann des Schiedsgerichtes vom Vorsitzenden des obersten Gerichtes desjenigen Kantons zu bezeichnen, in welchem die Firma, auf welche sich die Differenz bezieht, ihren Sitz hat.

Die Parteivertreter und deren Ersatzmänner;
Swiss Textiles und die Gewerkschaften Unia und Syna wählen je einen Vertreter und einen Ersatzmann in das Schiedsgericht, die dem Obmann des Schiedsgerichtes schriftlich bekanntzugeben sind.
 - b) Das Schiedsgericht tagt an dem vom Obmann bezeichneten Ort. Es bestimmt ausschliesslich und endgültig das Verfahren.
 - c) Die Entscheidungen des Schiedsgerichtes sind endgültig und für beide Parteien verbindlich. Die Parteien verzichten auf jeden Instanzenzug.
- 28.3 Bei Vertragsverletzungen durch eine Partei oder deren Organe kann das Schiedsgericht gegen die fehlbare Partei eine Konventionalstrafe aussprechen, deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen sein muss. Die Konventionalstrafe und die dem Fehlbaren überbundenen Kosten sind innert Monatsfrist zu bezahlen.
- 28.4 Die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Dauer der Einigungsverhandlungen und des Schiedsgerichtsverfahrens alles zu unterlassen, was zu einer Verschärfung des Konflikts führen könnte.

29. Ausnahmeregelung zur befristeten betrieblichen Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

29.1 Ziele

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen in Ausnahmefällen möglich.

29.2 Verfahren

Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:

- a) Plant die Geschäftsleitung eine Abweichung, so informiert sie sofort die Personalvertretung und Swiss Textiles, welche umgehend die Gewerkschaften Unia und Syna informiert.
- b) Die Geschäftsleitung unterbreitet der Personalvertretung einen schriftlichen Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichung anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird.

Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen ist.

- c) Die Personalvertretung kann diesen Antrag in jedem Fall mit Vertretern der Gewerkschaften besprechen oder – unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit – im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung den sofortigen Beizug der Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung verlangen.
Wo keine Personalvertretung besteht, kann der Beizug durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitenden im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung verlangt werden.
- d) Eine Abweichungsvereinbarung kann im Betrieb für längstens 12 Monate abgeschlossen werden.
- e) Art, Dauer, Ausmass und Modalitäten sowie Kompensationen der Abweichung werden zwischen der Firma sowie der betroffenen Personalvertretung in einer schriftlichen Abweichungsvereinbarung festgelegt. Eine solche Vereinbarung kann folgende Mindestpunkte umfassen:
 - Dauer der Anwendung und betroffene Personen (Ausschluss der Lernenden), Beteiligung des Kaders
 - Erfassung der Mehrstunden auf separatem Arbeitszeitkonto; Behandlung der Mehrstunden (Streichung, Auszahlung oder Kompensation) werden nach Ablauf der Massnahme zwischen der Geschäftsleitung und der PV verhandelt.
 - Überzeitregelung und Abgeltung
 - Regelung der Aufhebung bei verbesserter wirtschaftlicher Situation
 - Kompensation/Anerkennung z.B. in Form einer Extra-Prämie
 - Ferienanspruch
 - Kündigungsschutz während der Anwendung bzw. keine Massnahmen mit negativen Auswirkungen für die betroffenen Arbeitenden bezüglich Löhne und Zulagen sowie Kurzarbeit während der Anwendung.
 - Regelmässige Information über Geschäftsgang beziehungsweise Erfolg der Massnahme und Entscheid über deren Weiterführung
 - Handhabung der geleisteten Mehrstunden bei Kündigungen
 - Aufhebung der Anwendung bei Massenentlassungen und Kompensation der geleisteten Mehrstunden

- Keine Anstellung oder zumindest eine Beschränkung der Temporärarbeitenden im Betrieb
 - Die Erhöhung der Arbeitszeit, resp. die Abweichungen müssen in einem Gesamtpaket von Verbesserungsmassnahmen gesehen werden (evtl. mit Anhang: Investitionen, Verbesserungsmassnahmen u.a. mehr).
- f) Die Abweichungsvereinbarung tritt nur in Kraft, wenn ihr neben der Geschäftsleitung auch die Mehrheit der vertragsunterstellten Belegschaft zustimmt.
- g) Kommt unter Art. 29.2 keine Einigung zustande, so gilt der GAV.

29.3 Gemeinsame Bestimmungen

- a) Gleichzeitige Abweichungen der Anwendungsfälle sind ausgeschlossen. Betrifft die Abweichung nur einen Firmenbereich, so beziehen sich die in den Bestimmungen festgelegten Vorgehensregeln und Bedingungen nur auf diesen Firmenbereich.
- b) Abweichungen sind den betroffenen Arbeitenden schriftlich anzuzeigen.
- c) Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen am Verfahren beteiligt oder beratend tätig werden, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- d) Die Vertragsparteien beobachten die allgemeine Entwicklung der Abweichungen und führen dazu mindestens einmal pro Jahr eine Aussprache durch.

29.4 Mögliche Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

Es bestehen zwei Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

- a) **Abweichungen zur Durchführung besonderer Innovationsprojekte**
 Innovationsprojekte sind ein wichtiger Pfeiler für die Textil-Industrie, weshalb für die Arbeitenden, welche direkt in die Durchführung einzelner, besonderer Innovationsprojekte (Produkt-/Prozess-Innovationsprojekte) involviert sind, die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen angewendet werden kann.
- b) **Abweichungen zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten**
 Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abgewichen werden. «Wirtschaftliche Schwierigkeiten» liegen vor, wenn
- ein Unternehmen einen Verlust nachweisen kann oder
 - ein Unternehmen den Nachweis erbringen kann, dass ihm in den nächsten sechs Monaten ein solcher Verlust droht.

30. Massgebender Vertragstext

Falls von diesem Vertrag gedruckte Ausgaben in mehreren Landessprachen erstellt werden, ist bei Auslegungsdifferenzen die deutschsprachige Fassung rechtsverbindlich.

31. Vertragsdauer

Die dem Rahmenvertrag des Jahres 2007 unterstellten Firmen werden automatisch dem neuen GAV unterstellt, sollten sie dies nicht ausdrücklich schriftlich bis zum 30. April 2017 gegenüber den Vertragsparteien ablehnen.

Dieser Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Juli 2017 in Kraft und ersetzt den Rahmenvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie vom 1. Januar 2007. Er gilt bis zum 30. Juni 2021.

Wenn nicht spätestens sechs Monate vor Ablauf der festen Dauer eine Partei bzw. Firma durch eingeschriebenen Brief gegenüber den übrigen Vertragsparteien den Vertrag bzw. den Anschluss kündigt, gilt der GAV jeweils als stillschweigend für ein weiteres Jahr verlängert.

Zürich / Bern / Langenthal / Olten, 1. Mai 2017

Swiss Textiles



Andreas Sallmann
Präsident



Peter Flückiger
Direktor



Dr. iur. Liliane Sieber
Leiterin Arbeitgeber- und Sozialpolitik

Gewerkschaft Unia



Vania Alleva
Präsidentin



Corrado Pardini
Mitglied Geschäftsleitung, Sektorleiter Industrie



Christian Gusset
Branchenleiter Textil-Industrie



Monika Hebeisen
Mitglied Personalkommission Lantal Textiles

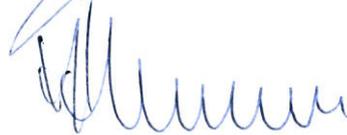
Syna – die Gewerkschaft



Mathias Regotz
Vizepräsident, Leiter Sektor Industrie



Guido Schluop
Zentralsekretär Industrie



Kathrin Ackermann
Zentralsekretärin Industrie

Anhang I

Der Gesamtarbeitsvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie wurde vereinbart zwischen den folgenden Parteien.

Swiss Textiles

Beethovenstrasse 20, Postfach, 8022 Zürich

im Namen der Mitgliedfirmen

Bethge AG, Zofingen

Création Baumann AG, Langenthal

Färberei Probst AG, Emmenmatt

Lantal Textiles AG, Langenthal

Meister & Cie. AG, Hasle-Rüegsau

einerseits

und den Gewerkschaften

Gewerkschaft Unia

Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15

Syna – die Gewerkschaft

Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, Postfach 1668, 4601 Olten

andererseits