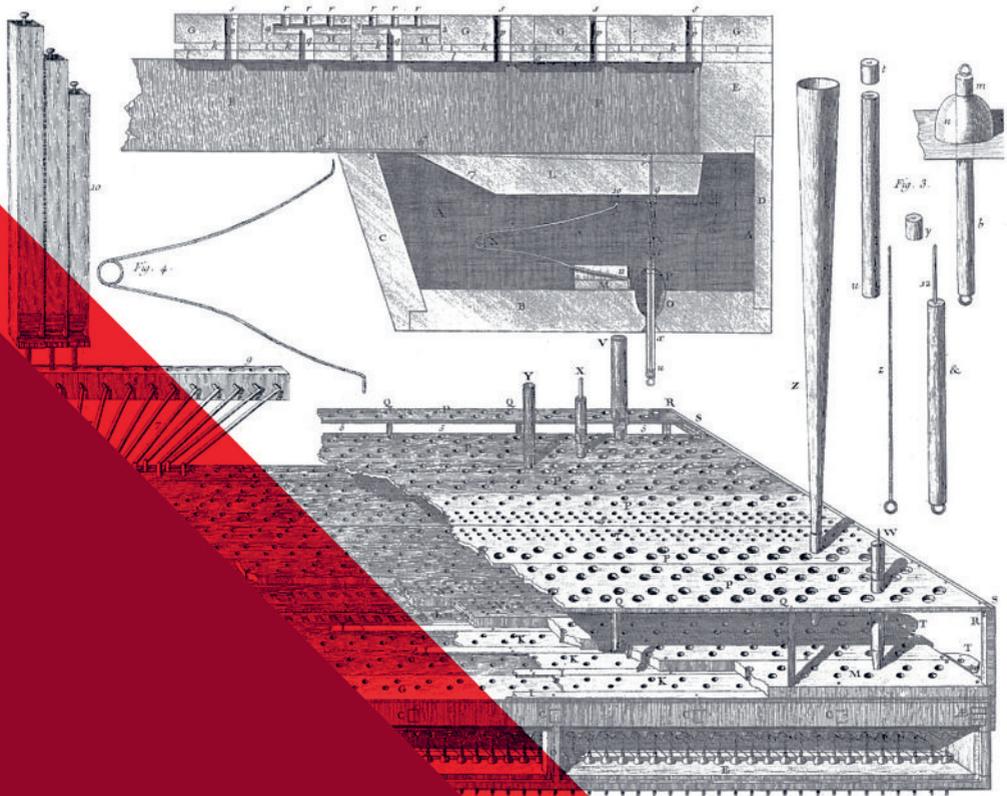


Gesamtarbeitsvertrag Schweizerisches Orgelbaugewerbe

2023–2026



Gesamtarbeitsvertrag
Schweizerisches Orgelbaugewerbe
2023 – 2026

1. Januar 2023 – 31. Dezember 2026

Gesamtarbeitsvertrag

zwischen der

Gesellschaft Schweizerischer Orgelbaufirmen (GSO)

und

Syna – die Gewerkschaft

Inhaltsverzeichnis

Präambel	8
I. Geltungsbereich	8
II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden	8
III. Arbeitszeit und Lohnzuschläge	9
IV. Lohn	11
V. Ausrichtung des Lohnes	12
VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	13
VII. Auslagenersatz	16
VIII. Ferien- und Feiertagsentschädigung	17
IX. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	19
X. Konventionalstrafen und Berufsbeitrag	20
XI. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich	21
XII. Unverzichtbarkeit und Vertragsdauer	22
Anschlussklärung	23

Präambel

Arbeitnehmende und Arbeitgebende des schweizerischen Orgelbaugewerbes erkennen die Bedeutung gemeinsamer Anstrengungen für die Zukunft ihres kunsthandwerklichen Berufszweiges.

Ihre gemeinsamen Ziele sind, das Orgelbaugewerbe in wechselnden wirtschaftlichen Bedingungen lebensfähig zu erhalten, zu fördern und darin Beschäftigten nach Möglichkeit ein stetes und würdiges Auskommen während der Arbeit und im Alter zu sichern.

Die Vertragspartner bejahen den Arbeitsfrieden als wichtige Voraussetzung zur Erfüllung ihrer Absichten. Um ihre Ziele zu erreichen, wollen sie sich bemühen, das gegenseitige Verständnis zu vertiefen.

Noch ungelöste Aufgaben und neu auftretende Probleme wollen sie in gemeinsamer Aussprache zu bewältigen suchen, nach besten Kräften, zum Wohl aller Beteiligten und ihres Berufes, und sich nach Treu und Glauben gegenseitig unterstützen.

I. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

1. Dieser Vertrag gilt für das ganze Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft.
2. Er findet Anwendung auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Inhabern von Betrieben des Orgelbaugewerbes, die Orgelneubauten, -umbauten, -reparaturen, -reinigungen und -stimmungen ausführen, und allen ihren Arbeitnehmenden.
3. Ausgenommen sind
 - a) die Lehrlinge im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Berufsbildung;
 - b) das Verwaltungspersonal sowie die übrigen Mitarbeiter mit Handlungsvollmacht im Sinne von Art. 458 und 462 des OR;
4. Einen Rechtsanspruch auf die vertraglichen Leistungen haben die Arbeitnehmenden, welche der vertragsschliessenden Arbeitnehmerpartei angeschlossen sind oder die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen anerkennen.

II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.
2. Sie haben die Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.

3. Schwarzarbeit ist illegal und verboten. Sie verstösst gegen das Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der Paritätischen Berufskommission verwarnet oder mit einer Konventionalstrafe bis zu CHF 2000.00 belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten. Die Konventionalstrafe wird von der Paritätischen Kommission einbezogen und wenn nötig aufgrund von Art. 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt. Gegen Arbeitgeber, welche wesentlich entgeltliche Schwarzarbeit ausführen lassen oder unterstützen, kann eine Verwarnung oder eine Konventionalstrafe bis zu CHF 2000.00 ausgesprochen werden.
4. Die Arbeitnehmenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

1. Die Arbeitnehmenden haben dem Arbeitgeber über alles, was sie bei ihrer vertraglichen Tätigkeit für diesen von Dritten erhalten, wie namentlich Geldbeträge, Rechenschaft abzulegen und ihm alles sofort herauszugeben.
2. Sie haben dem Arbeitgeber auch alles sofort herauszugeben, was sie in Ausübung ihrer Tätigkeit hervorbringen.

III. Arbeitszeit und Lohnzuschläge

Art. 4 Arbeitszeit

1. Die gesamtarbeitsvertragliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit kann betrieblich flexibel wie folgt festgelegt werden:

Durchschnitt	Bandbreite	Durchschnitt	Jahressollstunden
pro Woche	pro Woche	pro Monat	
42 Stunden	39–45 Stunden	182 Stunden	2184 Stunden

Bei auswärtigen Arbeiten muss die minimale wöchentliche Arbeitszeit jeweils die obgenannten Stunden betragen, inklusive Reisezeit, vorbehältlich Wochen mit Feiertagen.

2. Der Stundenplan ist im Allgemeinen so einzuteilen, dass die Arbeitnehmenden in den Genuss der 5-Tage-Woche kommen.
3. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden sind massgebend zur Berechtigung
 - der monatlich fixen Lohnzahlung;
 - der Ferien und Feiertage;

- der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
 - der Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst;
 - der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Art. 18;
 - der Lohnzahlung bei Kurzarbeit
4. Der Arbeitgeber ist, sofern er von der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch macht, verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmenden zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekanntzugeben. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch den Arbeitgeber während fünf Jahren aufzubewahren.
 5. Am Jahresende können im Einverständnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden maximal 42 Plus- bzw. Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen werden. Höhere Plusstunden sind gemäss Art. 5 abzugelten. Höhere Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmenden ergeben, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.
 6. Über die flexiblen Wochenarbeitszeiten ist die Belegschaft frühzeitig zu informieren und mit dieser abzusprechen, ebenso die Einteilung der täglichen Arbeitszeit.
 7. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte und vom Arbeitgeber nicht bewilligte Absenzen verlieren die Arbeitnehmenden den Lohnanspruch und schulden dem Arbeitgeber pro Tag Arbeitsversäumnis eine Entschädigung von 2% des normalen Monatslohnes. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung den Arbeitnehmenden anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen.

Art. 5 Überstundenarbeit

1. Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit gemäss Art. 4.1., gilt als Überstundenarbeit die in Überschreitung von 45 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit. Vorbehalten bleiben allfällige Bewilligungspflichten gemäss Arbeitsgesetz.

Bei Nichtanwendung der flexiblen Arbeitszeit gemäss Art. 4.1., gilt die in Überschreitung von 42 Wochenstunden geleistete Mehrarbeit als Überstundenarbeit.
2. Überstundenarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Wird die Leistung von Überstundenarbeit notwendig, so sind die Arbeitnehmenden dazu soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.
3. Der Ausgleich durch Freizeit ist innert 14 Wochen vorzunehmen.
4. Wird Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber Überstundenarbeit mit dem Normallohn samt einem Zuschlag von 25% zu entschädigen. Die Abrechnung darüber hat jeweils per Ende jedes Quartals zu erfolgen.

Art. 6 Nacht- und Wochenendarbeit

1. Für Nachtarbeit (Überstundenarbeit bei Nacht) hat der Arbeitgeber einen Zuschlag von 75% zu bezahlen. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr.
2. Wird die normale Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr verlegt, ist nur ein Zuschlag von 50% zu entrichten.
3. Für Überstundenarbeit am Samstag, welche vom Arbeitgeber angeordnet wird und im Inland erfolgt, wird ein Zuschlag von 50% bezahlt.
4. Sonntagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 100% zu entschädigen.
Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feier- und Ruhetagen.

IV. Lohn

Art. 7 Lohnverhandlungen

1. Die Vertragsparteien verhandeln jährlich abschliessend und verbindlich über:
 - a) Mindestlöhne gem. Art. 8 GAV
 - b) Reallöhne

Hierbei werden insbesondere folgende Kriterien berücksichtig:

- a) Wirtschaftslage
- b) Marktlage
- c) Arbeitsmarktlage
- d) Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (Wert Ende Oktober)

Die Reallöhne werden jeweils auf den 1. Januar des folgenden Jahres angepasst. Die von den GAV-Parteien festgelegten Mindestlöhne / Lohnanpassungen werden durch die Verhandlungspartner nach Abschluss der Verhandlungen den Mitgliedern bekannt gegeben. Die Vertragsparteien können unabhängig voneinander über das erzielte Verhandlungsergebnis informieren.

Art. 8 Mindestlöhne

1. Die vertraglichen Mindestlöhne betragen ab dem 1. Januar 2023:

I.	Berufsarbeiter im 1. Jahr nach der Lehre	CHF 4170.– /Monat (CHF 22.90/h)
II.	Berufsarbeiter im 2. Jahr nach der Lehre	CHF 4380.– /Monat (CHF 24.05/h)
III.	Berufsarbeiter im 3. Jahr nach der Lehre	CHF 4590.– /Monat (CHF 25.20/h)
IV.	Berufsarbeiter im 4. Jahr nach der Lehre	CHF 4900.– /Monat (CHF 26.90/h)

V.	Berufsarbeiter im 5. Jahr nach der Lehre	CHF 5200.– /Monat (CHF 28.60/h)
VI.	Hilfskräfte	CHF 3850.– /Monat (CHF 21.15/h)

- Bei der Lohnbestimmung ist auf das Aufgabengebiet des Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen, zum Beispiel Tätigkeit als Intonateur, Konstrukteur, Werkstattleiter, Ortsvertreter, usw.
- Bei nicht voll leistungsfähigen Arbeitnehmenden kann im Einvernehmen mit der Paritätischen Berufskommission von den Mindestlöhnen abgewichen werden, wobei die zuständige Berufskommission nach genauer Abklärung des Sachverhalts einen neuen Mindestlohn und die Dauer festlegt.

Art. 9 13. Monatslohn

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden im Dezember einen normalen Monatslohn als 13. Gehalt auszurichten.
- Für die im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird der 13. Monatslohn mit 8.33% des normalen Bruttolohnes errechnet.
- Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres begonnen oder ordnungsgemäss beendet, so besteht Anspruch pro rata temporis.
- Werden Arbeitnehmende während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so wird der 13. Monatslohn für jeden vollen Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt.
- Arbeitgeber, die schon bisher eine Gratifikation gewährt haben, können diese Leistung anrechnen.

Art. 10 Kinderzulagen

Ansprüche von Arbeitnehmenden auf Familien- und Kinderzulagen, sowie die Beiträge der Arbeitgeber an eine Ausgleichskasse richten sich nach den kantonalen Gesetzen und den Reglementen der zuständigen Ausgleichskassen.

V. Ausrichtung des Lohnes

Art. 11 Lohnzahlungsfristen und -termine

- Die Lohnzahlung hat monatlich zu erfolgen.
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedürfen und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.

3. Bei bargeldloser Zahlung muss den Arbeitnehmenden spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.

Art. 12 Lohnrückbehalt

1. Es darf im gesamten nicht mehr als der Lohn für eine Arbeitswoche zurückbehalten werden.
2. Der Arbeitgeber hat den zurückbehaltenen Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen, sofern er nicht berechnete Gegenforderungen geltend machen kann.

Art. 13 Lohnzahlung

1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.
2. Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist; jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.
3. Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 14 Allgemeines

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen oder Beitragsbefreiungen der Pensionsversicherung, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung die Nettohöhe bei Arbeitsleistung nicht übersteigen. Namentlich werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, insbesondere die bei Arbeitsverhinderung entfallenden Sozialversicherungsabzüge.

Art. 15 Lohn bei Krankheit

1. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht ab dem ersten Krankheitstag.
2. Zur Abgeltung der weiteren Lohnzahlungspflicht hat der Arbeitgeber die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber orientiert jährlich die angeschlossenen Arbeitnehmenden über den Verlauf der Taggeldversicherung.
Es wird empfohlen, eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einer anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

3. An die Gesamtprämie bezahlen die Arbeitnehmenden einen Prämienanteil von einem Lohnprozent. Dieses Lohnprozent darf in jedem Fall 50% der effektiven Prämie nicht überschreiten.
4. Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:
 - Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns;
 - Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab erstem Tag der Arbeitsunfähigkeit oder
 - Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 30 Tagen;
 - Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit;
 - Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 auseinanderfolgenden Tagen.
5. Vereinbart der Arbeitgeber eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes gemäss Ziff. 4 (3. Positionsstrich), so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.
6. Bestehen berechnigte Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, so kann, nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung, der Krankenversicherer die Untersuchung bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommen Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistungen und gilt als Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgeber.
7. Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.
8. Bei Abwesenheit infolge Krankheit hat der Arbeitgeber das Recht, ab dem dritten Tag ein Arztzeugnis einzufordern. Bestehen berechnigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, kann nach schriftlicher Ermahnung bereits ab dem ersten Tag ein Arztzeugnis verlangt werden.

Art. 16 Lohn bei Unfall

1. Bei Unfall haben Arbeitnehmende Anspruch auf die Versicherungsleistungen der SUVA ab dem 3. Tag nach dem Unfall. Der Arbeitgeber hat bei einem allfälligen Lohnausfall während der Unfall- Karenztage 80% des Lohnes zu bezahlen.
2. Wenn die SUVA wegen schuldhaftem Herbeiführen des Unfalls oder wegen aussergewöhnlichen Gefahren und Wagnisse die Leistungen kürzt oder verweigert, reduziert sich die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Abs. 1 im gleichen Umfange.
3. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung geht zu Lasten des Arbeitgebers, diejenige für Nichtberufsunfallversicherung zu Lasten des Arbeitnehmenden.

Art. 17 Lohn bei Militärdienst

1. Leisten Arbeitnehmende obligatorischen schweizerischen Militärdienst oder Zivilschutzdienst, haben sie für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigung in Prozenten des effektiven Lohnausfalles:

	Ledige ohne Unterstützungspflicht	Ledige mit Unterstützungspflicht sowie Verheiratete
a) während der Rekrutenschule als Rekrut	50%	80 %
b) während Kadenschulen und Abverdienen	50%	80 %
c) während anderer Militärdienst- leistungen bis zu 4 Wochen innert eines Kalenderjahres	80 %	100 %

2. Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.
3. Der Berechnung des Lohnausfalles werden die jahresdurchschnittliche wöchentliche Sollarbeitszeit gemäss Art. 4 Ziff. 1 und der vereinbarte Stunden- bzw. der Monatslohn zugrunde gelegt bis zum Maximum des bei der SUVA versicherten Lohnes.
4. Die Gewährung der obigen Militärdienstentschädigung setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis vor dem Militärdienst mindestens 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen wurde. Andernfalls haben Arbeitnehmende nur Anspruch auf die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung.
5. Für Aktivdienst bleiben besondere Vereinbarungen vorbehalten.

Art. 18.1 Lohn bei Absenzen

1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:
 - a) bei Heirat des Arbeitnehmenden 2 Tage
 - b) bei Geburt oder Adoption eines Kindes des Arbeitnehmenden 1 Tag
 - c) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern, der Schwiegereltern oder von Geschwistern
– sofern sie mit dem Arbeitnehmenden
in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage
– andernfalls 2 Tage
 - d) bei Tod der Grosseltern 1 Tag
 - e) bei Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion ½ Tag
2. Auf die Entschädigung gemäss Ziff. 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.

3. Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.
4. Werden Arbeitnehmende aus anderen in ihrer Person liegenden Gründen ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit auf Verlangen des Arbeitgebers belegt wird.
5. Massgebend für die Berechnung der Absenzzschädigung sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Art. 4 Ziff. 1) sowie der vereinbarte Lohn.
6. Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung haben Arbeitnehmende einen Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann max. ein Weiterbildungstag übertragen werden.
7. Der Kursbesuch ist nachzuweisen. Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

Art. 18.2 Vaterschaftsurlaub

1. Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf 10 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub zu 100%.
2. Dieser ist innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

VII. Auslagenersatz

Art. 19 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

1. Arbeitnehmende, die auswärtige Arbeit verrichten, haben ausser den Fahrspesen Anspruch auf folgende Spesenentschädigungen:

a)	bei Abwesenheit von 1 Tag und Heimreisetag (Mittagessen)	Fr. 24.–
b)	bei Abwesenheit mit Übernachtung	
	– Tagespauschale ohne Frühstück	
	(Mittagessen Fr. 24.–/Nachtessen Fr. 26.–)	Fr. 50.–
	– die effektiven Kosten für das Übernachten	
	und das darauf folgende Frühstück	nach Beleg
	– für das Frühstück, das nicht am	
	Übernachtungsort eingenommen wird	Fr. 10.–
	– Auswärtsentschädigung bei auswärtiger Übernachtung	Fr. 8.–
2. Erfolgt die Ankunft am ordentlichen Wohnort nach mehr als 12 Stunden Abwesenheit bei eintägiger oder nach 20.00 Uhr am Heimreisetag nach mehrtägiger Abwesenheit, so ist eine Entschädigung von zusätzlichen Fr. 5.– für die Zwischenverpflegung zu zahlen.
3. Kommt am auswärtigen Arbeitsort der Auftraggeber für Unterkunft und Verpflegung auf, so haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine zusätzliche tägliche Zulage

von Fr. 5.–. An Samstagen und Sonntagen wird, wenn die Heimreise nicht erfolgt, die Tagespauschale gemäss Ziff. 1 b bezahlt.

Art. 20 Reiseauslagen

1. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden die wegen auswärtigen Arbeiten entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen.
2. Benutzen die Arbeitnehmenden für die Auswärtsarbeit im ausdrücklichen oder stillschweigenden Einverständnis mit dem Arbeitgeber ihr eigenes Motorfahrzeug, so haben sie Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt mindestens für
 - Autos Fr. –.70 pro Kilometer
 - Motorräder Fr. –.55 pro Kilometer
 - Mofas Fr. –.40 pro Kilometer

In dieser Kilometerentschädigung sind die Aufwendungen für Treibstoff, Unterhalt, öffentliche Abgaben, Haftpflichtversicherung und Abnutzung des Fahrzeuges inbegriffen.

3. Jede Woche und vor zwei aufeinanderfolgenden Feiertagen sind die Fahrspesen und die Zeit für die Hin- und Rückreise zu bezahlen. Zudem werden folgende Spesenentschädigungen bezahlt:
Für den Heimreisetag gemäss Art. 19 Ziff. 1a, gegebenenfalls zuzüglich die Entschädigung gemäss Art. 19 Ziff. 2, und für den Tag der Rückreise an den Arbeitsort diejenige gemäss Art. 19 Ziff. 1b. Wenn die Heimreise nicht erfolgt, so werden über das Wochenende oder die Feiertage die ordentlichen Tagesentschädigungen gemäss Art. 19 Ziff. 1b) ausgerichtet.

Art. 21 Fälligkeit

1. Aufgrund der Abrechnung der Arbeitnehmenden ist der Auslagenersatz jeweils zusammen mit dem Lohn auszurichten.
2. Haben Arbeitnehmende zur Erfüllung der vertraglichen Pflichten regelmässig Auslagen zu machen, so ist ihnen ein angemessener Vorschuss auszurichten.

VIII. Ferien- und Feiertagsentschädigung

Art. 22 Ferien

1. Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien. Diese betragen:
 - a) ab 1. Dienstjahr 24 Arbeitstage
 - b) ab 15. Dienstjahr im gleichen Betrieb oder ab 50. Altersjahr 29 ArbeitstageLehrjahre gelten als Dienstjahre.

2. Als Dienstjahr zählt das abgeschlossene Kalenderjahr. Erfolgt der Lehrabschluss oder der Eintritt in das Orgelbaugewerbe vor dem 1. Juli, so zählt dieses Jahr als volles Dienstjahr. Analog auf den Betrieb bezogen werden die Dienstjahre errechnet. Frühere Dienstjahre und die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber werden angerechnet.
3. Neueintretende und austretende Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien nach Massgabe der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr.
4. Werden Arbeitnehmende durch ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um ein Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres einen vollen Monat gedauert hat; für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.
5. Werden Arbeitnehmende ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wie beispielsweise wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militär- oder Zivildienstes, Ausübung eines öffentlichen Amtes und gemäss Art. 18.1 Ziff. 4, so können die Ferien um ein Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zwei volle Monate gedauert hat. Für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.
6. Die in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.
7. Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren bzw. zu beziehen. Über den Ferienantritt haben sich Arbeitnehmende mit dem Arbeitgeber zu verständigen.
8. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Normallohn zu entrichten.
9. Wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmende gekündigt wird und der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seiner Verpflichtung zur Gewährung von Ferien nachzukommen, kann er nicht bezogene Ferienansprüche durch Geldzahlung abgelenken.
10. Leisten Arbeitnehmende während der Ferien Schwarzarbeit, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern oder zurückverlangen.

Art. 23 Feiertagsentschädigung

1. Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an neun Feiertagen (einschliesslich des eidg. Bundesfeiertages 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag fallen. Feiertage können weder kompensiert noch wegen Krankheit oder Unfall nachbezogen werden, ausser jene, die in die Ferien fallen. An den überzähligen kantonalen Feiertagen besteht kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles, weder für die im Stundenlohn noch die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.

2. Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalles sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Art. 4 Ziff. 1) sowie der vereinbarte Stundenlohn.
3. Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind oder wenn sie von einer Krankenkasse oder der SUVA für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

IX. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 24 Probezeit und Kündigung

1. Die ersten zwei Wochen nach Arbeitsantritt gelten als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von drei Tagen aufgelöst werden kann.
2. Die Kündigungsfrist beträgt nach Ablauf der Probezeit im unterjährigen Arbeitsverhältnis einen Monat, im überjährigen zwei Monate. Die Kündigung hat auf Ende eines Monats zu erfolgen. Bei Mitarbeitern ab 60 Jahren gilt eine Kündigungsfrist von drei Monaten.
3. Die kündigende Partei muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 25 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

1. Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher oder nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem Dienstjahr bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
2. Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3. Fällt die fortgesetzte Kündigungsfrist nicht mit einem Kündigungstermin zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Kündigungstermin.

Art. 26 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.
2. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
3. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile.
4. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die dem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Arbeitgeber kein oder ein geringer Schaden erwachsen, so kann der Richter die Entschädigung herabsetzen. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, muss er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend gemacht werden; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 27 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

1. Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers aufgelöst und hinterlässt er den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht hat, so hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, vom Todestag an gerechnet, zu entrichten.
2. Die Leistung gemäss Ziff. 1 kann mit anderen vom Arbeitgeber finanzierten Todesfallleistungen verrechnet werden. Im Fall der verzögerten Auszahlung dieser Leistungen bleibt er zur vorschussweisen Lohnfortzahlung verpflichtet.

X. Konventionalstrafen und Berufsbeitrag

Art. 28 Konventionalstrafen

1. Besteht eine Widerhandlung gegen den Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25% des geschuldeten Betrages auferlegt, zahlbar an die Paritätische Berufskommission gemäss Art. 31.3.

2. Arbeitnehmende, die gegen das Verbot der Schwarzarbeit (Art. 2 Ziff. 3) verstossen, werden mit einer Konventionalstrafe belegt.

Art. 29 Berufsbeitrag

1. Zur Deckung der Kosten des Vollzugs dieses Vertrages und zur Förderung des Nachwuchses, der Aus- und Weiterbildung, der Unfallverhütung wie zur gemeinsamen Erfüllung weiterer Aufgaben vornehmlich sozialen Charakters, wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden zur Äufnung eines paritätisch verwalteten Fonds ein Beitrag von Fr. 21.– pro Monat erhoben, der bei der letzten Lohnzahlung im Monat vom Arbeitgeber in Abzug gebracht wird.
2. Zweckbestimmung, Geltungsbereich und Vollzug für diesen Fonds werden in separaten Statuten geregelt.

XI. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 30 Gemeinsame Durchführung

1. Die vertragsschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zusteht.
2. Auf das Verhältnis der vertragsschliessenden Verbände unter sich sind die Bestimmungen des OR über die einfache Gesellschaft sinngemäss anwendbar.

Art. 31 Berufskommission

1. Zum Zwecke des Vertragsvollzuges wird eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus zwei Mitgliedern der Arbeitgeber und zwei Mitgliedern der Arbeitnehmenden, bestellt. Den Vorsitz führen in zweijährlichem Turnus abwechselungsweise ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter. Wichtige Beschlüsse bleiben den ordentlichen Verbandsinstanzen vorbehalten. Jeder Verband trägt die aus dieser Tätigkeit entstehenden Kosten selber.
2. Die Paritätische Berufskommission kann Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durchführen. Stellt sie fest, dass Arbeitnehmenden vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.
3. Die Paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Art. 28 auszufällen und sie allenfalls gerichtlich einzuziehen.
4. Die Paritätische Berufskommission verwaltet den «Fonds für gemeinsame Aufgaben».

Art. 32 Friedenspflicht/Schiedsgericht

1. Während der Vertragsdauer dürfen von den vertragsschliessenden Verbänden oder deren Mitglieder keine Störungen, insbesondere keine wirtschaftlichen Kampfmassnahmen hinsichtlich der in diesem Vertrag geregelten Arbeitsbedingungen ergriffen werden.
2. Werden solche Massnahmen dennoch ergriffen, so haben in erster Linie die Verbandsleitungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer deren Rückgängigmachung zu veranlassen. Geschieht dies nicht oder werden die Störungen nicht eingestellt, so kann zu deren Beseitigung das vertragliche Schiedsgericht angerufen werden.
3. Als Schiedsgericht amtet die Eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung der kollektiven Streitigkeiten gemäss Bundesgesetz vom 12. Februar 1949.

XII. Unverzichtbarkeit und Vertragsdauer

Art. 33 Unverzichtbarkeit

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung können Arbeitnehmende auf Forderungen, die sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages ergeben, nicht verzichten.

Art. 34 Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026. Er ersetzt denjenigen vom 1. Januar 2018 inklusive sämtlicher Zusatzvereinbarungen.
2. Andere Probleme werden während der Vertragsdauer gemeinsam besprochen und nach Möglichkeit gelöst, sofern sich wirtschaftliche oder gesetzliche Voraussetzungen wesentlich ändern.
3. Der Vertrag kann erstmals auf den 31. Dezember 2026 unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Ohne Kündigung gilt er automatisch ein weiteres Jahr unter der nämlichen Kündigungsbedingung.

Rapperswil, 29. November 2022

**Gesellschaft Schweizerische
Orgelbaufirmen (GSO)**



Hans-Peter Keller

Syna – Die Gewerkschaft



Kathrin Ackermann

Anschlussklärung:

Die unterzeichnende Firma anerkennt den vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag für sich als rechtsverbindlich:

Ort/Datum

Stempel/Unterschrift



Syna

Römerstrasse 7
4600 Olten

www.syna.ch

GSO

Gesellschaft Schweizerischer Orgelbaufirmen
E-Mail: info@orgel.ch

www.orgel.ch

Paritätische Berufskommission Orgelbaugewerbe

Triststrasse 8
7000 Chur
Tel: 081 925 26 91
E-Mail: Cindy.Danuser@syna.ch