

ERNEUERUNG DES GESAMTARBEITSVERTRAGS der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie

MEDIENKONFERENZ
VOM 2. DEZEMBER 2016
HÔTEL DU PEYROU IN NEUCHÂTEL

TEILNEHMERINNEN UND TEILNEHMER



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

- | | |
|--|---|
| ▪ Vania Alleva Präsidentin | ▪ Elisabeth Zölch Präsidentin |
| ▪ Corrado Pardini Leiter des Sektors Industrie | ▪ Alain Marietta Vize-Präsident |
| ▪ Pierluigi Fedele Verantwortlicher für die Uhrenindustrie | ▪ Daniel Rochat Vize-Präsident |
| ▪ Catherine Laubscher Regionalsekretärin, Neuenburg | ▪ François Matile Generalsekretär |
| ▪ Rolando Lepori Regionalsekretär, Tessin | ▪ Phillippe Bauer Nationalrat und Generalsekretär der Association des fabricants suisses d'aiguilles de montres |
| ▪ Noé Pelet Gewerkschaftssekretär, Waadt | |

PRESSEMAPPE

- 1 bis 3 Medienmitteilung
- 4 bis 5 Rede von Elisabeth Zölch
- 6 bis 7 Rede von Pierluigi Fedele
- 8 bis 10 Das neue Gesicht des GAV
- 11 Geschichte der GAV in der Uhrenindustrie



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

MEDIENMITTEILUNG

La Chaux-de-Fonds und Bern, 2. Dezember 2016

UHRENINDUSTRIE: EIN NEUER GAV IST UNTERZEICHNET

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) und die Gewerkschaft Unia teilen mit:

Die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft Unia und des Arbeitgeberverbands der Schweizer Uhrenindustrie (CP) haben heute in Neuchâtel ihren neuen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet. Der zwischen Oktober 2015 und September 2016 ausgehandelte GAV tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und gilt für fast 50'000 Arbeitnehmende und über 500 Unternehmen. Gewerkschaft und Arbeitgeber haben mit dem neuen GAV in einer Periode, in der die Branche starken Turbulenzen unterworfen ist, einen modernen Vertragstext vorgelegt, der auf einem ausgewogenen Kompromiss zwischen sozialen Fortschritten und der Bewahrung der Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen beruht.

Die Verantwortlichen der Arbeitgeber der Schweizer Uhrenindustrie und der Gewerkschaft Unia haben heute im Hôtel DuPeyrou in Neuchâtel, wo vor 79 Jahren der erste Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Uhrenbranche unterzeichnet wurde, ihre Unterschrift unter den 15. GAV in ihrer gemeinsamen Geschichte gesetzt. Die Verhandlungen erforderten zehn Sitzungen und dauerten elf Monate. 43 Forderungen wurden diskutiert, 17 wurden schliesslich umgesetzt.

Elisabeth Zölch, Präsidentin des Arbeitgeberverbands CP, begrüsst das Ergebnis: «Das ist ein Beweis dafür, wie sehr wir uns beide dem Arbeitsfrieden verbunden fühlen [...] Nach elfmonatigen Verhandlung stellen wir heute fest, dass es weder Sieger noch Verlierer gibt. Es gibt ganz einfach zwei Partner, die fair miteinander diskutiert haben.»

Frau Zölch erklärte, dass der neue GAV flexiblere Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Betriebe schafft. Zudem hob sie hervor, dass trotz der grossen Schwierigkeiten, mit denen die Uhrenbranche derzeit zu kämpfen hat, kein einziges Unternehmen die Absicht geäussert hat, aus dem GAV austreten zu wollen. In ihrer Rede plädierte sie ausserdem für ein faires Verhandlungsklima. Unter dem Hinweis auf die zahlreichen Restrukturierungen, die aktuell zwischen den Sozialpartnern diskutiert werden, rief sie beide Parteien zu einem konstruktiven Dialog auf.

Die Gewerkschaft Unia zeigte sich ebenfalls zufrieden. Laut Pierluigi Fedele, Verantwortlicher für die Uhrenindustrie, ist es in einem schwierigen Kontext um so wichtiger, Fortschritte zu erzielen, und er fügte hinzu: «Mit guten Arbeitsbedingungen werden die Leistungen der Arbeitnehmenden belohnt, die sich jeden Tag für den Erfolg der Branche einsetzen – einer Branche, die der Stolz unserer Region und der ganzen Schweiz ist.»

Der neu unterzeichnete GAV gilt für die Dauer von 5 Jahren und sichert bis am 31. Dezember 2021 den absoluten Arbeitsfrieden in der Branche.

Der neue GAV wurde nicht nur von den beiden bereits erwähnten Personen unterzeichnet, sondern auch von Vania Alleva, Präsidentin der Unia, und Corrado Pardini, Leiter des Sektors Industrie der Unia, sowie François Matile, Generalsekretär des Arbeitgeberverbands der Schweizer Uhrenindustrie (CP).

Was ist neu am neuen GAV?

Die wichtigsten Verbesserungen für die **Arbeitnehmenden** sehen wie folgt aus:

- Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags an die Krankenkassenprämien von 160.– auf 175.– Franken für Erwachsene.
- Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs von 5 auf 10 Tage ab dem 2. Kind.
- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen, die zu 100% bezahlt werden, unter der Bedingung, dass die Arbeitnehmerin während mindestens einem Jahr vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubs im Unternehmen beschäftigt war.
- Unterstellung des GAV unter Anhang 1 des GAV Personalverleih. Die Bedingungen bezüglich Lohn und Arbeitszeiten sind für festangestellte und temporäre Arbeitnehmende gleich.

Die **Betriebe** profitieren unter anderem von den folgenden Neuerungen:

- Erhöhung der Maximaldauer von befristeten Arbeitsverträgen von 12 auf 24 Monate.
- Änderung der Dauer des Kündigungsschutzes bei Krankheit oder Unfall im ersten Dienstjahr von 56 und 30 Tage (unter gewissen Bedingungen).
- Einsatz des Bandbreitenmodells in wirtschaftlich schlechten Zeiten und Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, fehlende Arbeitsstunden unter der Woche oder auch am Samstag nachzuholen.
- Aufhebung des Arbeitgeberbeitrags zu den Krankenkassenprämien von Kindern, kompensiert durch eine Erhöhung der ergänzenden Familienzulagen.
- Präzision zu den Mindestlöhnen, die als Grenze zwischen dem, was missbräuchlich und was erlaubt ist, definiert werden.

Der GAV der Schweizer Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Der Gesamtarbeitsvertrag regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In Artikel 356 ff des Obligationsrechts stehen dazu die folgenden Definitionen:

Art. 356

¹ *Durch den Gesamtarbeitsvertrag stellen Arbeitgeber oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf.*

² *Der Gesamtarbeitsvertrag kann auch andere Bestimmungen enthalten, soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen, oder sich auf die Aufstellung solcher Bestimmungen beschränken.*

³ *Der Gesamtarbeitsvertrag kann ferner die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich sowie die Kontrolle und Durchsetzung der in den vorstehenden Absätzen genannten Bestimmungen regeln.*

[...]

Der Arbeitgeberverband CP und die Gewerkschaft der Branche verhandeln auf der Grundlage von Forderungskatalogen alle fünf Jahre über eine Erneuerung des GAV.

Über 85% der Arbeitskräfte der Uhrenindustrie sind in Unternehmen beschäftigt, die dem GAV unterstellt sind. Diese stellen mehr 72% der Uhren- und mikrotechnischen Industrie in der Schweiz dar.

Diese Medienmitteilung steht auch auf den Webseiten des Arbeitgeberverbandes CP (www.cpih.ch) und der Unia (www.unia.ch) zur Verfügung.

Weitere Informationen:



Pierluigi Fedele
Verantwortlicher für die Uhrenindustrie
Tel.: 031 350 21 11
Mobil: 079 137 04 69
E-Mail : pierluigi.fedele@unia.ch



François Matile
Generalsekretär
Tel.: 032 910 03 83
Mobil: 079 455 93 38
E-Mail: f.matile@cpih.ch

MEDIENKONFERENZ VOM 2. DEZEMBER 2016
ERNEUERUNG DES GAV DER SCHWEIZERISCHEN
UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE

Rede von Elisabeth Zölch

Präsidentin des Arbeitgeberverbands der
Schweizer Uhrenindustrie (CP)

(Es gilt das gesprochene Wort.)

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) ist glücklich und zufrieden: Heute steht er bereits zum 15. Mal vor dem Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags mit der Gewerkschaft Unia. Das ist ein Beweis dafür, wie sehr wir uns beide dem Arbeitsfrieden verbunden fühlen.

Gegenseitige Zugeständnisse

Ein Gesamtarbeitsvertrag ist eine vertragliche Vereinbarung: Beide Parteien erklären sich bereit, ihre Handlungsfreiheit im Austausch für einen Vorteil einzuschränken, den ihnen die jeweils andere Partei zugesteht. Nach elfmonatigen Verhandlung stellen wir heute fest, dass es weder Sieger noch Verlierer gibt. Es gibt ganz einfach zwei Partner, die fair miteinander diskutiert haben. Gemeinsam haben wir beschlossen, unsere Sozialpartnerschaft bis 2021 weiterzuführen – eine Sozialpartnerschaft, die 1937 genau hier, im Hôtel DuPeyrou, begründet wurde. Dieses Datum markiert den Beginn des Arbeitsfriedens in unserer Branche.

Zwei Forderungskataloge

Früher verliefen die Verhandlungen in der Uhrenbranche jeweils so, dass die Gewerkschaften ihre Forderungen präsentierten und die Arbeitgeber versuchten, so wenig wie möglich nachzugeben. Diese Zeiten sind vorbei. Heute legen auch die Arbeitgeber ihren Forderungskatalog vor. Daraus ergeben sich dann ausgewogene, manchmal aber auch schwierige Verhandlungen. Diese Methode hat jedoch einen entscheidenden Vorteil: Dank ihr lassen sich die Ansprüche beider Parteien von Anfang an als Ganzes erfassen.

Herr Fedele hat Ihnen die Sicht der Gewerkschaft bereits dargelegt. Von Arbeitgeberseite möchten wir die folgenden Punkte hervorheben:

Verbesserungen für Unternehmen und Arbeitnehmende

Die Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der Unternehmen werden flexibler. Das Bandbreitenmodell, das eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis 45 Stunden erlaubt, wurde hinsichtlich der Samstagsarbeit verbessert. Befristete Arbeitsverträge können neu für eine Dauer von maximal 24 statt wie bisher nur für 12 Monate abgeschlossen werden. Bezüglich der Löhne präzisiert der GAV zukünftig, dass der Mindestlohn die

Grenze darstellt zwischen dem, was missbräuchlich ist, und dem, was erlaubt ist. Die Frage der effektiven Löhne bleibt jedoch Sache der Unternehmen. Auch im Bereich des Kündigungsschutzes wurden Fortschritte erzielt.

Die materiellen Zugeständnisse des Arbeitgeberverbandes tragen dazu bei, das Image der Branche zu verbessern. Wir denken hier insbesondere an den 18-wöchigen Mutterschaftsurlaub, an den 10-tägigen Vaterschaftsurlaub ab der Geburt des zweiten Kindes und an die Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags an die Krankenkassenprämien, der neu 175 statt wie bisher 160 Franken pro Monat beträgt.

Beide Vertragsparteien haben sich gegenseitig noch weitere Vorteile eingeräumt. Details dazu finden Sie in Ihrer Pressemappe.

Der GAV als Garantie in schwierigen Zeiten

In den zehn Verhandlungssitzungen wurden 43 Forderungen diskutiert. 17 davon wurden gesamthaft oder teilweise umgesetzt. Der Arbeitgeberverband und die Unia haben sich auf einen modernen, angemessenen Grundlagentext geeinigt, der sich sowohl für wirtschaftlich gute als auch schlechte Zeiten eignet.

Aktuell befinden wir uns in einer schwierigen Phase. Wie Sie wissen, ist unsere Branche stark von Kündigungen und Kurzarbeit betroffen und die Aussichten sind nicht ermutigend.

In diesem Kontext stellt ein GAV eine wertvolle Garantie dar. Der Arbeitgeberverband und die Unia verzichten damit für die nächsten 5 Jahre auf jeden Konflikt und verpflichten sich, einen Dialog zu führen statt sich zu bekämpfen. Sollten Unternehmen zwingend notwendige Restrukturierungsmassnahmen ergreifen müssen, dann sind die sozialen Rahmenbedingungen bereits festgelegt und die Verfahren im Streitfall vorgegeben.

Die Arbeitgeberseite ist gewillt, die Sozialpartnerschaft zu stärken. Der Beweis: Obwohl die Unternehmen mit Schwierigkeiten kämpfen und obwohl der GAV für sie mit neuen finanziellen Belastungen verbunden ist, hat kein einziger Betrieb die Absicht geäußert, aus dem GAV austreten zu wollen.

Plädoyer für eine faires Verhandlungsklima

Der Arbeitgeberverband hofft aufrichtig, dass auch seine Partnerin Unia diesen Willen hat. Das ist wichtig für uns. In den letzten Monaten haben schwierige Verhandlung stattgefunden. Wir sind uns bewusst, dass es die Aufgabe der Gewerkschaft ist, die Interessen der Arbeitnehmenden zu verteidigen. Das rechtfertigt aber nicht alles. Es rechtfertigt nicht, den Arbeitnehmenden glauben zu machen, jede Kündigung werde abgelehnt. Es rechtfertigt nicht, am Nachmittag einen Sozialplan zu bekämpfen, der noch am Vormittag gutgeheissen wurde, und es rechtfertigt auch nicht die Drohung, die Zivilgerichte anzurufen, wenn im GAV andere Verfahren vorgesehen sind. Wir verstehen heftige Reaktionen, aber es ist wichtig, dass diese Reaktionen innerhalb des Rahmens dieses Vertrages bleiben, den wir miteinander ausgehandelt haben. Wir beide – Gewerkschaft und Arbeitgeber – müssen gemeinsam darauf achten, ein faires Verhandlungsklima zu bewahren. Zäh und hartnäckig, aber immer fair.

Elf Wochen Verhandlungen sind nun zu Ende. Jetzt ist es an der Zeit, diesen Text zu unterzeichnen, der für weitere fünf Jahre den absoluten Frieden in der schweizerischen Uhren- und Mikroelektronikindustrie sicherstellen wird.



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

**Medienkonferenz Unia / Arbeitgeberverband der schweizerischen Uhrenindustrie
Neuenburg, 2. Dezember 2016**

Referat von Pierluigi Fedele, Verantwortlicher Uhrenindustrie der Gewerkschaft Unia

Neuer GAV der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie: moderner, sozialer, besserer Schutz!

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren Medienvertreterinnen und -vertreter

Die Verhandlungen für den neuen GAV der schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie zwischen der Unia und dem Arbeitgeberverband nahmen am 20. Oktober 2015 ihren Anfang. Nach der Aufgabe des Mindestkurses im Januar des gleichen Jahres, den darauf folgenden Verwerfungen in gewissen traditionellen Märkten sowie den geopolitischen Turbulenzen konnte man sich kaum ein schwierigeres Umfeld für die Aufnahme der Gespräche vorstellen. Geplagt von der Verteuerung der Exportprodukte und der Absatzprobleme schlitterte die Branche in eine Phase des Abschwungs. Schmerzhaft auf die Arbeitsplätze liessen nicht lange auf sich warten, einzelne Unternehmen mussten Entlassungen aussprechen oder Kurzarbeit (KAE) einführen.

Angesichts dieser Ausgangslage waren die Verhandlungen langwierig und manchmal schwierig. Es brauchte 11 Monate und zehn Verhandlungssitzungen, bis ein befriedigender Kompromiss für beide Seiten zustande kam. Letzten Endes fällt aber für die Unia die Bilanz positiv aus. Fortschritte dieser Art sind in einem schwierigen Umfeld, wo Angstmacherei droht, umso wichtiger. Gute Arbeitsbedingungen sind eine Anerkennung des Beitrags, den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer täglich zugunsten des Erfolgs einer Industrie, die unsere Region und die Schweiz mit Stolz erfüllt, leisten. Die Sozialpartner tragen die Verantwortung, gute Lösungen für vorbildliche Arbeitsbedingungen zu finden.

Von den geforderten Anpassungen der Vertragsfassung von 2012 konnte die Unia sechs wichtige Änderungen realisieren, die in drei Begriffe gefasst werden können. Der neue GAV, der am 1. Januar 2017 in Kraft tritt, wird moderner und sozialer sein und mehr Schutz bieten.

- **Moderner** dank der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Sozialer** dank der Verbesserung einzelner materieller Aspekte.
- **Besserer Schutz** dank der neuen Festlegung der Mindestlöhne und einem besseren Schutz der Temporärangestellten.

Überblick über die Verbesserungen

- 18 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub zu 100%.

- Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen für das erste Kind und 10 Tage für das zweite Kind oder bei Mehrlingsgeburten.
- Arbeitgeberanteil an die Krankenversicherungsprämien von 175 Franken pro Monat und angestellte Person.
- Erweiterte Bezugsberechtigung (des Arbeitgeberanteils an zusätzlichen Kinderzulagen) für 7'700 neue Bezügerinnen und Bezüger.
- Neue Festlegung der Mindestlöhne und besserer Schutz gegen Lohndumping.
- Besserer Schutz der Arbeitsbedingungen von temporär Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitszeit und Lohnbedingungen.

Auf gesellschaftliche Veränderungen reagieren

Die Industrie der Schweiz wird in den nächsten Jahren mit grossen Umwälzungen konfrontiert sein. Die Industrie 4.0, ein anderer Begriff für die Automatisierungsprozesse und die Digitalisierung der Wirtschaft, wird noch unabsehbare Folgen für den Industriestandort haben: In erster Linie für die Arbeitsplätze und das Anforderungsniveau, aber auch für die zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Rahmenbedingungen. Wir sind der Überzeugung, dass die tiefgreifenden Veränderungen – die bereits im Gang sind und sich in den kommenden Jahren noch stark beschleunigen werden – die Industrielandschaft der Schweiz umpflügen werden. Vielleicht in 5 Jahren, sicher aber in 10 Jahren werden nicht mehr die traditionellen Akteure der Uhrenbranche am Verhandlungstisch sitzen. Die neuen Gegebenheiten in der Arbeitswelt und insbesondere im Industriesektor werden uns andere Formen der Partnerschaft bringen, mit neuen Regeln für die Regulierung des Arbeitsmarktes.

Insofern antizipieren die in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzielten Fortschritte das Aufkommen von neuen, stark flexibilisierten Arbeitsformen, die von neuen Technologien und der ständigen Vernetzung mit den unterschiedlichsten Kommunikationsmitteln geprägt sind und uns potenziell in Richtung Arbeit rund um die Uhr an 7 Tagen pro Woche drängen. Der Vertragstext zeigt, dass eine strikte und geordnete Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben gerade in wichtigen Momenten des Lebens, wie der Geburt eines Kindes, nicht nur eine symbolträchtige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern darstellt, sondern auch zeitgemäss ist und die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach physischer und psychischer Gesundheit sowie ihr Bedürfnis, sich auch ausserhalb ihrer beruflichen Sphäre zu entwickeln, berücksichtigt. Ebenso ist der bessere Schutz der Temporärangestellten eine Antwort auf die aktuelle Herausforderung, die sich in einigen Jahren noch verschärfen wird, nämlich die stete Zunahme von prekären und flexiblen Arbeitsverträgen.

Aus diesen Gründen geht die Uhrenbranche heute mit gutem Beispiel voran. Die Gewerkschaft Unia ist mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden. Die neue Vertragsfassung wird sich ab Anfang des nächsten Jahres mit den Gegebenheiten vor Ort messen müssen. Es liegt an den Sozialpartnern, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Betrieben, den Vertrag mit Leben zu erfüllen und im Alltag umzusetzen.

Der GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie ist eine gute Vereinbarung, die erlaubt, mit Zuversicht an die kommenden Herausforderungen für die Branchenangestellten heranzugehen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.

MEDIENKONFERENZ VOM 2. DEZEMBER 2016 ERNEUERUNG DES GAV DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE

Elf Monate und zehn Arbeitssitzungen: Das neue Gesicht des GAV

Die Delegationen von CP und Unia, die je rund 20 Personen umfassten, trafen sich in der Zeit zwischen Oktober 2015 und September 2016 zehn Mal. Damit dauerten die Vertragsverhandlungen über die Erneuerung dieses Grundagentextes der Sozialpartnerschaft in der Uhren- und Mikrotechnikindustrie rund 80 Stunden. Gewisse spezifische Fragestellungen wurde zudem in kleineren Arbeitsgruppen behandelt, an denen rund ein Dutzend Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitgeber und Gewerkschaften beteiligt waren.

Auf einige Forderungen beider Seiten wurde nicht eingetreten. Andere Punkte wurden redaktionell präzisiert.

1. WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN IM NEUEN GAV AUFGRUND DES FORDERUNGSKATALOGS DER ARBEITGEBERSEITE

1.1 Maximaldauer der befristeten Arbeitsverträge

Bis anhin begrenzte der GAV die Dauer der befristeten Arbeitsverträge auf maximal 12 Monate, wobei diese Arbeitsverträge bis zu zweimal erneuert werden konnten. Die Entwicklungen in der Branche, die kürzeren Wirtschaftszyklen und der zunehmende Rückgriff auf besondere Projekte haben jedoch immer mehr gezeigt, dass diese Dauer ungenügend ist. Künftig beträgt die Maximaldauer von befristeten Arbeitsverträgen 24 Monate.

1.2 Änderung der Dauer des Kündigungsschutzes bei Krankheit oder Unfall

Die im GAV vorgesehene Dauer des Kündigungsschutzes bei Krankheit oder Unfall ist länger, als im Obligationenrecht (OR) vorgesehen ist. Der Arbeitgeberverband CP bestreitet diesen erhöhten Kündigungsschutz nicht, aber er wehrt sich gegen Auswüchse, insbesondere im Falle von bereits ausgesprochenen Kündigungen. Aus diesem Grund hat er verlangt, dass die Dauer des Kündigungsschutzes während des ersten Dienstjahres von 56 auf 30 Tage

verkürzt wird (was den Bestimmungen im OR entspricht), falls die Krankheit nach der Kündigung auftritt.

1.3 Bandbreitenmodell

Das Bandbreitenmodell, das Arbeitszeiten zwischen 30 und 45 Wochenstunden (bei 40 bezahlten Wochenstunden) ermöglicht, wurde bis anhin ausschliesslich zur Bewältigung von Schwankungen im Bestellungseingang verwendet. Hier wurden zwei Verbesserungen eingeführt: Einerseits kann dieses Modell zukünftig auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zum Einsatz kommen und andererseits wurde der Rückgriff auf die Samstagsarbeit präzisiert.

1.4 Arbeitgeberbeitrag an die Prämien der Krankenversicherung. Aufhebung des Beitrags an die Krankenkassenprämien von Kindern

Die Gewährung des Arbeitgeberbeitrags zu den Prämien der Krankenversicherung für Kinder von Arbeitnehmenden (60.– pro Monat) ist aus Gründen der Familienentwicklung (mehrfache Heiraten und Scheidungen, Patchwork-Familien usw.) schwierig geworden und eine einheitliche Anwendung war somit nicht mehr gewährleistet. Zur Lösung dieses Problems hat der Arbeitgeberverband CP vorgeschlagen, diesen Beitrag an die Krankenkassenprämien von Kindern zu streichen und im Gegenzug die ergänzenden Familienzulagen zu erhöhen.

Die Einzelheiten zu dieser Kompensation sind unter Punkt 2.3 dargelegt. Wichtig ist der Hinweis darauf, dass die Arbeitnehmenden durch die ergänzenden Familienzulagen, die unsere Branche gewährt, generell von höheren Zulagen profitieren, als von Gesetzes wegen vorgesehen sind.

1.5 Redaktionelle Präzisierungen

Bei einigen Artikeln wurden redaktionelle Präzisierungen vorgenommen, so dass in Zukunft Interpretationsstreitigkeiten vermieden werden können. Dies betrifft die folgenden Artikel:

- Die Modalitäten zur Anrufung des Mediators
- Redaktion eines besonderen Artikels zu Prevhor (Stiftung, die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmenden und unter gewissen Bedingungen auch anderen Arbeitnehmenden eine Art 3. Säule ausbezahlt)
- Ferien von Arbeitnehmenden, die einen Zivildienst leisten

1.6 Weitere Punkte

Der Arbeitgeberverband CP hat zudem Folgendes erreicht:

- Eine präzise Definition der Mindestlöhne: Bei Löhnen, die unter dieser Grenze liegen, handelt es sich um eine Lohnunterbietung im Sinne von Artikel 360a OR.
- Klarstellungen zur Bezahlung des 13. Monatslohns auf Überstunden

2. WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN DES GAV GESTÜTZT AUF DIE FORDERUNGEN DER GEWERKSCHAFT UNIA

2.1 Heirat, Geburt, Todesfall, Umzug

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben zu gewährleisten, wurden der Mutterschafts- und der Vaterschaftsurlaub verbessert. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnehmen, wird der Lohn neu während 18 Wochen vollumfänglich weiterbezahlt.

Der Mutterschaftsurlaub für Frauen, die ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, beträgt weiterhin 16 vollumfänglich bezahlte Wochen (anstatt der gesetzlich vorgesehenen 14 Wochen mit 80 Prozent Lohn).

Der Vaterschaftsurlaub beträgt 5 Tage beim ersten Kind und 10 Tage ab dem zweiten Kind oder bei Mehrlingsgeburten.

2.2 Arbeitgeberbeitrag an die Krankenkassenprämien

Um das Budget von Familien zu entlasten und den anhaltenden Anstieg der Krankenkassenprämien auszugleichen, wird der Arbeitgeberbeitrag an die Krankenkassenprämien von 160 auf 175 Franken pro Monat erhöht.

2.3 Familienzulagen

Der Arbeitgeberbeitrag an die Krankenkassenprämien von Kindern wird aufgehoben. Diese Bestimmung wurde unterschiedlich ausgelegt, was je nach Familiensituation und Familienstand zu Ungleichbehandlungen führte. Um dies zu korrigieren, wurde der Nettobetrag des Arbeitgeberbeitrags an die Krankenkassenprämien auf die «Ergänzende Zulage zu Kinder- und Berufsbildungszulage» übertragen. Diese Zulage wird daher von 30 auf 82.50 Franken erhöht. Mit dieser neuen Regelung werden rund 7700 zusätzliche Zulagen (im Vergleich zum System des Arbeitgeberbeitrags an die Krankenkassenprämien) ausbezahlt. Von dieser Verbesserung profitieren vor allem die tiefen Einkommen.

2.4 Personalverleih (=Temporärarbeit)

Um die Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt und den Wettbewerb zwischen Fest- und Temporärangestellten zu beschränken, gelten die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen neu auch für Arbeitnehmende, die in den dem GAV unterstellten Firmen temporär angestellt sind. Zuständig für die Anwendung dieser Bestimmung sind die Personalvermittlungsagenturen.

2.5 Löhne

Um eine einheitliche Anwendung der Lohnbestimmungen sicherzustellen, werden die «Mindest-Einstiegsgehälter» aufgehoben. Die Mindestgehälter sind künftig strikt einzuhalten.



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.



CONVENTION PATRONALE

de l'industrie horlogère suisse

MEDIENKONFERENZ VOM 2. DEZEMBER 2016 ERNEUERUNG DES GAV DER SCHWEIZERISCHEN UHREN- UND MIKROTECHNIKINDUSTRIE

Geschichte der GAV der Uhrenindustrie

zwischen Arbeitgeberverband (CP) und der Gewerkschaft Unia*

| | Inkrafttreten | Gesamtdauer |
|-----|----------------------|--------------------|
| 1. | 15. Mai 1937 | 9,5 Monate |
| 2. | 1. März 1938 | 6 Jahre 8 Monate |
| 3. | 11. November 1943 | 13 Jahre 11 Monate |
| 4. | 1. Oktober 1957 | 8 Jahre |
| 5. | 1. Oktober 1965 | 5 Jahre |
| 6. | 1. Oktober 1970 | 7 Jahre |
| 7. | 1. Oktober 1977 | 3 Jahre 2 Monate |
| 8. | 6. Dezember 1980 | 5 Jahre 6 Monate |
| 9. | 1. Juni 1986 | 5 Jahre 4 Monate |
| 10 | 1. Oktober 1991 | 5 Jahre 3 Monate |
| 11. | 1. Januar 1997 | 5 Jahre |
| 12. | 1. Januar 2002 | 5 Jahre |
| 13. | 1. Januar 2007 | 5 Jahre |
| 14. | 1. Januar 2012 | 5 Jahre |
| 15. | 1. Januar 2017 | 5 Jahre |

*früher SMUV