

GESAMTARBEITSVERTRAG

zwischen

MPS Micro Precision Systems AG

und

die Gewerkschaft Unia

GAV vom 1. Januar 2016

INHALTSVERZEICHNIS

Artikel	Seite
1.1 – 1.14 Gesamtarbeitsvertrag mps-Unia Modalitäten . . .	5 – 9
 Verwendungen	
2.1 – 2.3 Stiftung «Paritätische Kommission mps-Unia» . .	11 – 17
3.1 – 3.3 Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Verhandlungsdelegation	19
4.1 – 4.9 Betriebskommission und Gewerkschaftsvertreter	21 – 27
5.1 – 5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	29
6.1 – 6.5 Datenschutz	31
7.1 – 7.3 Integrierung von Behinderten	33
8.1 – 8.11 Beschäftigungspolitik	35 – 38
9.1 – 9.7 Arbeitsbedingungen	39 – 42
10.1 – 10.3 Arbeitszeit	43
11.1 – 11.4 Arbeitszeitgestaltung	45
12.1 – 12.7 Gleitender Ruhestand	47
13.1 – 13.2 Reallöhne und Mindestlöhne	49 – 51
14.1 – 14.3 Gleichstellung im Arbeitsverhältnis	53
15.1 – 15.5 Teuerungsausgleich	55 – 56
16.1 – 16.4 Dreizehnter Monatslohn	57
17.1 – 17.3 Familienzulagen	59
18.1 – 18.9 Bezahlte Ferien	61 – 65
19.1 – 19.5 Bezahlte Feiertage	67 – 68
20.1 – 20.4 Schweizer Militärdienst	69 – 70
21.1 – 21.3 Berechtigte Absenzen	71 – 72
22.1 – 22.6 Krankheit und Unfall	73 – 77
23.1 – 23.3 Mutterschafts- und Familienschutz	79 – 84
24.1 – 24.4 Persönlichkeitsschutz	85 – 86
25.1 – 25.4 Bildungsurlaub und -kurse in Sozialgesetzgebung	87 – 89
26.1 – 26.3 Berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung	91 – 92
27.1 – 27.7 Lehrlingsstatut	93 – 95
28.1 – 28.6 Kaderstatut	97 – 99

ALPHABETISCHES INHALTSVERZEICHNIS

- 9.1 – 9.7 Arbeitsbedingungen
- 10.1 – 10.3 Arbeitszeit
- 11.1 – 11.4 Arbeitszeitgestaltung
- 21.1 – 21.3 Berechtigte Absenzen
- 26.1 – 26.3 Berufliche Aus- und Weiterbildung, Umschulung
 - 8.1 – 8.11 Beschäftigungspolitik
 - 4.1 – 4.9 Betriebskommission und Gewerkschaftsvertreter
- 19.1 – 19.5 Bezahlte Feiertage
- 18.1 – 18.9 Bezahlte Ferien
- 25.1 – 25.4 Bildungsurlaub und -kurse in Sozialgesetzgebung
 - 6.1 – 6.5 Datenschutz
- 16.1 – 16.4 Dreizehnter Monatslohn
- 17.1 – 17.3 Familienzulagen
 - 1.1 – 1.14 Gesamtarbeitsvertrag mps-Unia Modalitäten
 - 5.1 – 5.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 14.1 – 14.3 Gleichstellung im Arbeitsverhältnis
- 12.1 – 12.7 Gleitender Ruhestand
 - 7.1 – 7.3 Integrierung von Behinderten
- 28.1 – 28.6 Kaderstatut
- 22.1 – 22.6 Krankheit und Unfall
- 26.1 – 26.7 Lehrlingsstatut
- 20.1 – 20.4 Schweizer Militärdienst
 - 3.1 – 3.3 Mitwirkung der Arbeitnehmer in der Verhandlungsdelegation
- 23.1 – 23.3 Mutterschafts- und Familienschutz
- 24.1 – 24.4 Persönlichkeitsschutz
- 13.1 – 13.2 Reallöhne und Mindestlöhne
 - 2.1 – 2.3 Stiftung «Paritätische Kommission mps-Unia»
- 15.1 – 15.5 Teuerungsausgleich



GESAMTARBEITSVERTRAG

zwischen

MPS Micro Precision Systems AG (MPS) Biel

und Zweigstelle in Bonfol

und Unia

und Regionen Biel und Transjurane

ist, im Bestreben, die durch die Verträge vom 26. September 1960, 1. Oktober 1965, 1. Oktober 1970, 1. Januar 1973, 1. Januar 1982, 1. Januar 1988, 1. Januar 1992, 1. Januar 1999, 1. Januar 2002, 1. Januar 2005 und 1. Januar 2008 nach dem Grundsatz von Treu und Glauben hergestellten Beziehungen aufrechtzuerhalten, vereinbart worden:

ZWECK

Art. 1.1 ¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag dient dem Zweck, die Arbeitsbedingungen des mps-Personals zu regeln, den Arbeitsfrieden zu erhalten, sowie die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien im Sinne der Wahrung gemeinsamer Interessen zu fördern.

² Der Begriff «Arbeitnehmer» umfasst sowohl weibliches wie männliches Personal.

GELTUNGSBEREICH

Art. 1.2 ¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag gilt für alle im Bieler mps-Werk und in der Zweigstelle Bonfol beschäftigten und in der Gewerkschaft Unia organisierten Arbeitnehmer, egal ob sie im Betrieb selbst oder in Heimarbeit beschäftigt werden und unabhängig vom Lohnzahlungsmodus.

² Das Unternehmen bleibt an die Uhren- und Mikrotechnikindustrie gebunden; infolgedessen gelangen die in diesen Industrien geltenden Arbeitsbedingungen, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen, für das mps-Unternehmen zur Anwendung.

ARBEITSFRIEDEN

Art. 1.3 ¹ Zur Vermeidung sozialer Konflikte, die den Interessen des Landes und des vom vorliegenden GAV betroffenen Personenkreises abträglich wären, verpflichten sich die Vertragsparteien während der Gültigkeitsdauer vorliegenden Vertrags auf jede Massnahme zu verzichten, welche die guten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beeinträchtigen könnte.

² Insbesondere verpflichten sie sich von Massnahmen wie Streiks oder Aussperrung, egal in welcher Form, abzusehen.

³ Sollte trotzdem Gefahr bestehen, dass derartige Konflikte ausbrechen oder sind diese bereits ausgebrochen, haben sich die Vertragsparteien unverzüglich damit zu befassen und sich für deren Beilegung einzusetzen. Die Schlichtungs- und Schiedsverfahren bleiben vorbehalten.

Art. 1.4 ¹ Dem Arbeitnehmer wird zugesichert, dass er sein Arbeitsverhältnis gemäss den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen auflösen, ein neues Arbeitsverhältnis eingehen und seine Stelle aus freien Stücken und ohne Erschwernis wechseln kann.

² Die Koalitionsfreiheit wird dem Personal sowohl in der Schweiz wie in den ausländischen Niederlassungen schweizerischer Unternehmen – im Sinne der Konventionen 87 und 98 der IAO¹ hinsichtlich der gewerkschaftlichen Freiheiten und der OECD-Grundsätze zuhanden multinationaler Unternehmen² – garantiert.

³ Es dürfen insbesondere keinerlei Massnahmen gegen einen Arbeitnehmer ergriffen werden, weil er der Gewerkschaft Unia angehört.

Art. 1.5 Entsprechend dem Grundsatz der Chancengleichheit von Mann und Frau dürfen interne und externe Stellenausschreibungen und die Möglichkeit, darauf zu antworten, nicht an das Geschlecht gebunden sein.

Art. 1.6 Die Lohnfragen sind gesondert geregelt; es gelten die Verabredungen 13, 14 und 15.

Art. 1.7 Die Vertragsparteien vereinbaren, gemeinsam alle Fragen zu prüfen, die für die in den mps-Werken beschäftigten Arbeitnehmer von generellem Interesse sind.

Art. 1.8 Die in diesem Vertrag nicht vorgesehenen Sonderfälle werden sinngemäss behandelt.

Art. 1.9 ¹ Die einzelnen Vertragsparteien sind jede für sich befugt, für das mps-Werk und sein Personal die Einhaltung vorliegenden Vertrags zu verlangen.

² Die Kontrolle wird nach folgenden Durchführungsbestimmungen vorgenommen:

- die Betriebsleitung überwacht die Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen;
- wenn die Gewerkschaft Unia sich berechtigt glaubt, die korrekte Anwendung der geltenden Vertragsbestimmungen in Zweifel zu ziehen, kann sie von der Betriebsleitung die Durchführung einer Kontrolle verlangen.

Art. 1.10 ¹ Sollte ein Betrieb im Falle kriegerischer Ereignisse oder gravierender wirtschaftlicher Erschwernisse ausserstande sein, die durch die Verabredungen verfügbaren finanziellen Verpflichtungen einzuhalten, hat er die Gewerkschaft Unia davon in Kenntnis zu setzen.

NEUE VERABREDUNGEN

Art. 1.11 ¹ Die Vertragsparteien können gewisse von den Verabredungen abweichende Regelungen treffen; die zwingenden gesetzlichen Vorschriften bleiben indes vorbehalten.

² Die abweichende Verabredung muss in schriftlicher Form abgefasst werden; sie hat die zulässigen Abweichungen, sowie deren zeitliche Gültigkeit, genau festzulegen.

SONDERFÄLLE

Art. 1.12 Die im vorliegenden Vertrag nicht vorgesehenen Sonderfälle werden zwischen der mps-Unternehmensleitung und dem zuständigen Unia-Sekretär geregelt.

SCHLICHTUNGS- UND SCHIEDSVERFAHREN

Art. 1.13 Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien wird wie folgt verfahren:

- a) Die Gewerkschaft Unia wird aufgerufen, mit der mps-Unternehmensleitung zu verhandeln.
- b) Kann die Streitigkeit nicht auf dem Verhandlungsweg beigelegt werden, wird der Streitfall dem Gerichtskreis II Biel-Nidau vorgelegt, der das Schiedsverfahren einleitet.

VERTRAGSDAUER

Art. 1.14 ¹ Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2016 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2019 gültig.

² Wird nicht vier Monate vor Ablauf gekündigt, bleibt der Vertrag für ein weiteres Jahr gültig, desgleichen in der Folgezeit.

³ Die Parteien haben ferner beschlossen, die nachfolgenden Verabredungen und Reglemente Nr. 2 bis 28 als integrierten Bestandteil dieses Vertrags zu bezeichnen.

Biel und Bern, den 1. Januar 2016

MPS Micro Precision Systems AG Biel

Nicola Thibaudeau

Marilena Di Renzo

Die Gewerkschaft Unia

Corrado Pardini

Pierluigi Fedele

Mitglied der Geschäftsleitung
Leiter Sektor Industrie

Mitglied der Geschäftsleitung
Verantwortlicher der Uhrenindustrie

Jesus Fernandez

Emilie Moeschler

Regionalsekretär
Region Biel

Regionalsekretärin
Region Transjurane



2

**VERABREDUNG ÜBER DIE GRÜNDUNG
EINER VORSORGESTIFTUNG**

Art. 2.1 Anerkennung der gewerkschaftlichen Leistungen

¹ Anstelle der Vorsorgestiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie gründen die unterzeichnenden Parteien eine Stiftung «Paritätische Kommission mps-Unia», in der Folge «Vorsorgestiftung» genannt, gespiesen mit 0,8% jedoch höchstens Fr. 70 000.– der Gesamtlohnsumme pro Kalenderjahr.

² Die arbeitgeberpflichtige Gesamtlohnsumme ergibt sich aus der Summe sämtlicher SUVA-pflichtigen Löhne, wobei der individuelle Höchstbetrag pro Jahr von den Vertragsparteien einvernehmlich festgelegt wird.

Als Berechnungsbasis dient die Liste, die das Unternehmen alljährlich vor dem 30. September zuhanden der SUVA erstellt.

³ Die Verpflichtung zur Zahlung von 0,8% der Gesamtlohnsumme ist an die Vertragsdauer gebunden.

⁴ Die Vergütungen des Arbeitgebers werden der Stiftung via jährliche Überweisung an die COOP Bank AG in Bern gutgeschrieben. Die jährliche Überweisung ist jeweils per 30. September fällig. Dem Arbeitgeber steht eine Frist von 30 Tagen zu, um den Betrag zu überweisen.

⁵ Jeweils zu Beginn des Kalenderjahres wird dem Stiftungsvermögen ein Betrag von Fr. 500.– entnommen und auf individuelle, gesperrte Konten überwiesen, die auf den Namen jedes einzeln gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmers ausgestellt sind. Diese Konten sind zinstragend.

⁶ Die Auszahlung erfolgt zu dem Zeitpunkt, in dem der Inhaber die in Art. 2.3.2. Lit. a) und ff enthaltenen Bedingungen erfüllt.

⁷ Die Geschäftsführung der Stiftung obliegt dem Stiftungsrat bestehend aus 6 Mitgliedern, d.h. 3 Arbeitgebervertretern und 3 Vertretern der Gewerkschaft Unia.

Der Sitz der Stiftung ist in Basel, in den Räumlichkeiten der COOP Bank AG.

Art. 2.2 Statuten der Stiftung PARITÄTISCHE KOMMISSION mps / Unia

1 NAMENGEBUNG

Das Unternehmen mps in Biel und die Gewerkschaft Unia gründen mit sofortiger Wirkung eine Stiftung unter dem Namen

PARITÄTISCHE KOMMISSION mps / Unia

gestützt auf vorliegende Statuten sowie subsidiär auf die Artikel 80 ff des Schweizerischen Zivilgesetzbuches.

2 LAUFZEIT

Die Laufzeit der Stiftung ist unbegrenzt. Die Bestimmungen gemäss Art. 2.2.10 bleiben indes vorbehalten.

3 SITZ

Der Sitz der Stiftung ist in Basel, in den Räumlichkeiten der COOP Bank AG.

4 ZWECK

Die Stiftung dient dem Zweck, die soziale Vorsorge der im Unternehmen mps beschäftigten, gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zu verbessern.

Die sekundäre Zielsetzung besteht in der Durchführung sowie der ganzen oder teilweisen Finanzierung von Veranstaltungen zugunsten der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Bildungskurse) gemäss folgenden Grundsätzen:

1. Die Stiftung verwendet 10% ihrer jährlichen Einkünfte für berufliche Weiterbildungsveranstaltungen.
2. Die Bildungsveranstaltungen müssen mit dem Beruf oder mit den für die Berufsausübung nützlichen Sprachen in Zusammenhang stehen.
3. Die Gesuche können von der mps-Direktion oder von der Gewerkschaft Unia gestellt werden.
4. Keine Partei kann mehr als 50% der zur Verfügung stehenden Mittel beanspruchen. Gemeinsame Bildungsveranstaltungen beider Parteien sind möglich.
5. Die Stiftung gewährt höchstens einen Betrag von Fr. 1 000.– pro Bildungsveranstaltung.
6. Nicht verteilte Mittel werden einer Reserve zugewiesen, bis diese dem Betrag eines jährlichen Subventionstotals entspricht. Darüber hinausgehende Mittel werden für den Hauptzweck der Stiftung verwendet, die Verbesserung der Sozialvorsorge der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter im Betrieb.
7. Der Stiftungsrat entscheidet einmal jährlich über die Finanzierungsgesuche für Bildungsveranstaltungen. Dessen Entscheide können nicht angefochten werden.

5 KAPITAL

Das Gründungskapital wird von den Gründerparteien aufgebracht; der Anteil jeder Partei ist auf Fr. 500.– festgelegt, d.h. total Fr. 1000.–.

Dieses Kapital kann jederzeit durch nachträgliche Zuzahlungen der Parteien sowie durch Spenden, Legate oder sonstige Schenkungen geäufnet werden.

6 GELDMITTEL

Die Stiftung wird gemäss Gesamtarbeitsvertrag mit Unternehmensbeiträgen gespiesen. Die Zinsen werden dem Stiftungsvermögen zugeschlagen.

7 ANWENDUNGSBESTIMMUNGEN

Der Stiftungsrat erlässt die Reglemente über die Tätigkeit der Stiftung im Rahmen ihrer Zielsetzungen.

8 KONTENFÜHRUNG

Die Konten der Stiftung unterliegen der Buchführungspflicht. Der Abschluss erfolgt jeweils auf Ende des Kalenderjahres.

Damit sie gültig sind, müssen sämtliche beizubringenden Belege mit der Unterschrift des Präsidenten und des Sekretärs des Stiftungsrats sowie eines Direktors der COOP Bank AG in Bern versehen sein.

«FHS S.A.» FIDUCIAIRE HORLOGERIE SUISSE in Biel, wird mit der Buchführung beauftragt.

9 ORGANISATION

Der Stiftungsrat wird mit der Geschäftsführung der Stiftung betraut.

Der Stiftungsrat setzt sich aus 6 Mitgliedern zusammen; davon gehen drei Sitze an mps und drei an die Gewerkschaft Unia. Die Stiftungsmitglieder werden periodisch für eine Amtsdauer von jeweils 3 Jahren ernannt.

Ein Vertreter der COOP Bank AG nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Den Vorsitz übernimmt abwechslungsweise für ein Jahr ein Vertreter jeder Partei, wobei die Sekretariatsführung der jeweils anderen Partei vorbehalten ist.

Für die Stiftung verpflichtend ist die Kollektivzeichnung zu zweit von je einem Vertreter beider Parteien.

Der Stiftungsrat tagt mindestens einmal pro Jahr.

10 AUFLÖSUNG

Der Stiftungsrat beschliesst die Auflösung der Stiftung:

- a) wenn ihr Zweck erreicht ist und ihre finanziellen Mittel ausgeschöpft sind
- b) wenn die eine oder andere der Parteien aufgelöst wird

Dieser Entscheid muss von der Aufsichtsbehörde genehmigt werden.

Wenn eine oder beide Parteien lediglich eine Firmenänderung vornehmen, bleibt die Stiftung bestehen, wobei sie der veränderten Situation automatisch Rechnung trägt.

11 LIQUIDATION

Im Falle einer Auflösung aus einem der in Art. 10 vorgesehenen Gründe, erfolgt die Liquidation der Stiftung durch den Stiftungsrat.

Das restliche Stiftungsvermögen wird nach Bezahlung aller Schulden oder sonstiger Belastungen und Aufwendungen, durch Beschluss des Stiftungsrats und mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde, einem analog zu dem in den vorliegenden Statuten vorgeschriebenen Zweck zugeführt oder – in Ermangelung eines solchen – einem andern gemeinnützigen Zweck.

Das Stiftungsvermögen fällt in keinem Fall an die Unterzeichner oder Gründer zurück.

12 STATUTENÄNDERUNG

Die vorliegenden Statuten können mit Ausnahme von Art. 11 durch Beschluss des Stiftungsrats geändert werden, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde.

Art. 2.3 Stiftungsreglement «Paritätische Kommission mps / Unia»

Die Geschäftsführung der Stiftung wird durch den Stiftungsrat gewährleistet. Die Statuten, der Gesamtarbeitsvertrag zwischen mps und Gewerkschaft Unia sowie das vorliegende Reglement legen den genauen Tätigkeitsbereich der Stiftung fest.

1 TÄTIGKEIT

a) Jeweils zu Beginn des Kalenderjahres wird ein Betrag von Fr. 500.– auf individuelle und namentlich ausges-

- tellte Konten zugunsten der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer überwiesen.
- b) Die Einzahlungen erfolgen aufgrund der vom Arbeitgeber ausgestellten Nachweisscheine. Stichtag ist der 30. September. Die Konten sind verzinslich; der Zinssatz wird für jeweils drei Jahre festgelegt.
 - c) Analog zu der im PREVHOR-Vorsorgefonds vorgesehene Aufteilung der Anteile fließen 20% der gesamthaft eingezahlten Beiträge in die Pensions- und Vorsorgekasse des mps-Personals.
 - d) Ein eventueller Restbetrag wird als Reserve oder zur Deckung der Vertragskosten verwendet. Der Stiftungsrat ist dafür zuständig.

Eventuelle Überschüsse können auf keinen Fall, weder ganz noch teilweise, an die Unterzeichner oder Gründer rückerstattet werden.

Die Verwendung der Überschüsse zur Deckung der Stifungskosten und sich daraus ergebenden Massnahmen gilt nicht als Rückerstattung.

2 INDIVIDUELLE KONTEN

Die individuellen und namentlich auf den Begünstigten ausgestellten Konten sind gesperrt und nur rückzahlbar an die Inhaber oder deren Erben, sofern eine der nachfolgenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) wenn der Inhaber Bezüger einer ganzen Invalidenrente wird
- b) auf ausdrückliches Verlangen des Inhabers, wenn dieser das gesetzliche AHV-Alter erreicht hat oder dieses in weniger als 5 Jahren erreicht haben wird. Mit Auszahlung des Kontos erlöschen sämtliche Rechte gegenüber der Stiftung
- c) bei Ableben des Inhabers
- d) wenn der Inhaber das Unternehmen definitiv verlässt, erfolgt die Auszahlung erst nach Ablauf einer 13-monatigen Frist nach dem Ausscheiden. Mit Auszahlung des Kontos erlöschen sämtliche Rechte gegenüber der Stiftung
- e) bei Fehlen eines Erben wird der eingelegte Betrag der Stiftung gutgeschrieben.

- f) löst der Inhaber eines Kontos sein Arbeitsverhältnis mit mps auf, wird das Konto weiterhin verzinst; es kommen indes keine neuen Einzahlungen hinzu. Das Konto bleibt gesperrt bis eine der unter Lit. a) b) c) oder d) aufgeführten Bedingungen vorliegen den Artikels erfüllt ist.
- g) wenn der Inhaber eines Kontos, sich in schwerwiegend finanziellen Schwierigkeiten befindet. Anträge von Härtefällen werden von den Parteien untersucht.

3 UNTERSCHRIFTEN

Für die Stiftung bindend ist die Kollektivzeichnung zu zweit durch je einen Vertreter beider Parteien.

4 KONTROLLORGAN

Kontrollorgan ist die FHS S.A. in Biel.



3

**MITWIRKUNG VON GEWERKSCHAFTLICH
ORGANISIERTEN ARBEITNEHMERN AN DEN ARBEITEN
DER VERHANDLUNGSDELEGATION**

- Art. 3.1** Der Arbeitgeber gewährt Betriebsangehörigen, die von der Gewerkschaft Unia in ihre Verhandlungsdelegation, ihre Subkommissionen und Arbeitsgruppen sowie in paritätische Kommissionen berufen werden, die für deren Mandatsausübung benötigte Zeit.
- Art. 3.2** Die Zeit während deren Freistellung wird entlohnt und darf weder vom Ferienanspruch noch von den in Art. 324a OR und den entsprechenden Vertragsbestimmungen vorgesehenen Leistungen in Abzug gebracht werden.
- Art. 3.3** Die Gewerkschaft Unia achtet darauf, dass Arbeitnehmer, deren Mithilfe sie beansprucht, gleichmässig auf alle Firmen, das Industriewerk in Biel und seine Zweigstelle in Bonfol, verteilt sind und dass das Ausmass der von ihr geforderten Arbeiten mit der beruflichen Belastung der Mandatsträger vereinbar ist.



BETRIEBSKOMMISSION UND GEWERKSCHAFTSVERTRETER

REGLEMENT

Art. 4.1 Funktion und Befugnisse

Innerhalb der Grenzen vorliegenden Reglements, gilt die Betriebskommission als Verbindungsorgan zwischen der mps-Betriebsleitung und dem Personal.

Ihre Funktion besteht darin:

¹ die direkten Beziehungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Personal zu stärken, deren Zusammenarbeit zu fördern, sowie die Wahrung gemeinsamer Interessen in einem Umfeld gegenseitigen Vertrauens sicherzustellen;

² in gutem Glauben und im Einvernehmen mit der Unternehmensleitung nach Möglichkeiten zu suchen, damit etwaige im Unternehmen auftretende Streitigkeiten beigelegt werden können (bei privaten Problemen indes kann sich das Personal Gehör bei der Unternehmensleitung verschaffen).

³ die Einhaltung der Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages zu überwachen.

⁴ Informationen und Anregungen zu liefern in Bezug auf generelle Belange wie Organisation, Entlohnung, Arbeitsleistungen, sowie Annehmlichkeiten und Wohlbefinden des Personals.

⁵ in individuellen Streitfällen, die ihrer Ansicht nach von besonderem Interesse sind, ihre Vermittlung anzubieten.

Art. 4.2 Information und Konsultation

¹ Zusätzlich zum obligaten Eintrittsgespräch mit der Unternehmensleitung, empfängt der Gewerkschaftsvertreter die Neueintritte und informiert sie über den Vertragsin-

halt, ihre Rechte und Pflichten sowie über die sozialen Einrichtungen des Unternehmens.

² Treten Probleme auf, die sich kurz- oder langfristig negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken können, werden die Betriebskommission und der Gewerkschaftsvertreter frühzeitig benachrichtigt und zu Rate gezogen. Dies betrifft insbesondere Probleme wie:

- a) wirtschaftliche Entwicklung im allgemeinen sowie im Unternehmensbereich
- b) Strukturumstellung infolge Fusion oder Zusammenarbeitsvertrag mit einem andern Unternehmen
- c) das Mass der ordentlichen Fluktuation übersteigende Entlassungen oder Neuanstellungen
- d) die Anordnung bzw. Verpflichtung, regelmässig Überstunden zu leisten
- e) Änderungen des Lohnzahlungsmodus
- f) schwerwiegende Sanktionen gegen einen Arbeitnehmer
- g) Generelle Lohnerhöhungen oder individuelle Lohnabreden, die im Rahmen der Anwendung der Lohnverabredung eingetragen werden Massnahmen im Bereich «Betrieblicher Gesundheitsschutz und Sicherheit des Arbeitnehmers».

Art. 4.3 Zusammensetzung und Wahlmodus

¹ Die Betriebskommission setzt sich aus Arbeitnehmervertretern zusammen.

² Die Arbeitnehmer der einzelnen Werke bestimmen eine Betriebskommission bestehend aus 4 bis 7 Mitgliedern für den Hauptsitz, beziehungsweise 1 bis 3 Mitgliedern für die Zweigstelle in Bonfol.

³ Jeder Wahlkreis bestimmt seine Kandidaten. Die Kommission wird vom gesamten Betriebspersonal ernannt.

⁴ In jedem Wahlkreis gilt derjenige Kandidat (evtl. die beiden Kandidaten) als gewählt, der die meisten Stimmen erhalten hat. Der erste der nachfolgenden Kandidaten (evtl. die zwei ersten) wird Stellvertreter.

⁵ Wählbar als Delegierte (oder Stellvertreter) sind Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts, sofern sie mindestens 18

Jahre alt sind und seit mindestens 2 Jahren im Dienste des Unternehmens stehen, mit Ausnahme der Führungskräfte und des in Heimarbeit beschäftigten Personals. Diese Bedingungen müssen am letzten Tag des der Wahl vorangehenden Monats erfüllt sein.

⁶ Diese Eigenschaft erlischt:

- a) mit deren Rücktrittsgesuch, das mindestens einen Monat im Voraus, auf Ende des Monats, erfolgen muss;
- b) mit deren Austritt aus dem Betrieb.

⁷ Der ausscheidende Delegierte wird automatisch durch seinen Stellvertreter ersetzt.

⁸ Wahlberechtigt ist jeder am Wahltag im Dienste des Unternehmens stehende Arbeitnehmer, mit Ausnahme der Führungskräfte und des in Heimarbeit beschäftigten Personals.

⁹ Die Unternehmensleitung sorgt eine Woche vor dem festgelegten Wahltag für den Anschlag der Kandidatenliste bzw. der Wahlvorschläge an den dafür bestimmten Orten. Auf derselben Liste sind Datum und Zeit der Wahl angegeben.

¹⁰ Die Betriebskommission wählt spätestens 6 Wochen vor dem festgelegten Wahltag eine Wahlkommission, deren Aufgabe es ist, den reibungslosen Ablauf der Wahl sicherzustellen. Jede der vertragsschliessenden Parteien hat die Möglichkeit, sich in der Kommission durch eine Person ihrer Wahl vertreten zu lassen.

¹¹ Spätestens 3 Wochen vor dem festgelegten Wahltag müssen die Kandidaten ihre Kandidatur bei der Wahlkommission anmelden.

¹² Die geheime Wahl findet alle 3 Jahre abends nach Arbeitsschluss statt. Stimmenkumulierung ist untersagt.

¹³ Am Wahltag erhält jeder Wähler einen Stimmzettel, auf dem die maschinengeschriebenen Namen sämtlicher Kandidaten des Betriebs aufgeführt sind.

Die Namen der Kandidaten sind nach Wahlkreis sowie in alphabetischer Reihenfolge geordnet.

¹⁴ Um etwaige Verfälschungen der Wahlergebnisse zu vermeiden, wird jedem Wähler ein Stimmzettel mit dem Stempel des Personaldienstes ausgeteilt.

¹⁵ Jeder Zusatzeintrag auf einem offiziellen Wahlzettel hat dessen Annullierung zur Folge.

¹⁶ Bei Stimmgleichheit gilt der Betriebsältere als gewählt.

¹⁷ Das Wahlbüro erstellt ein Wahlprotokoll in dreifacher Ausfertigung:

ein Belegexemplar für die Gewerkschaft Unia, eines für die Betriebsleitung sowie eines für den Präsidenten der neu-gewählten Kommission.

¹⁸ Die Betriebsleitung sorgt alsdann für die Bekanntma-chung der gewählten Delegierten an den dafür bestimmten Orten.

¹⁹ Jede Kommission bestellt ihren Vorstand selbst (Präsi-dent, Vizepräsident, Sekretär).

²⁰ Die Vorstände der einzelnen Kommissionen tagen je nach Bedarf ein bis dreimal pro Jahr.

Art. 4.4 Verhältnis mit der Unternehmensleitung

¹ Sitzungen der Betriebsleitung, der Betriebskommission oder von deren Vorstand können – auf Ansuchen der Be-triebsleitung oder auf Verlangen des Kommissionspräsi-denten – jederzeit während der Arbeitszeiten einberufen werden. Für die aufgewendete Sitzungszeit wird den Dele-gierten eine Entschädigung basierend auf dem Durch-schnittslohn ausgerichtet.

² Die Kommission trifft mit der Betriebsleitung mindestens einmal im Jahr zusammen.

³ Den Vorsitz dieser gemeinsamen Sitzungen übernimmt abwechslungsweise ein Vertreter der Betriebsleitung oder der Kommissionspräsident.

⁴ Keine Sitzung kann stattfinden, ohne dass die Parteien über die zur Diskussion stehenden Fragen im voraus genau informiert sind.

Art. 4.5 Tätigkeitsbereich der Betriebskommission

¹ Die Kommission versammelt sich so oft als nötig, jedoch mindestens dreimal im Jahr, auf Einladung ihres Präsidenten oder auf Verlangen von zwei Kommissionsmitgliedern.

² Die Kommissionssitzungen finden während der Arbeitszeit, nach Möglichkeit gegen Abend statt, ohne Lohneinbusse für die Delegierten.

³ Nur die amtierenden Delegierten nehmen an den Sitzungen teil.

⁴ Der Stellvertreter nimmt erst an den Sitzungen teil, wenn der amtierende Delegierte seit mindestens zwei Monaten abwesend und mithin an der Ausübung seines Amtes verhindert ist. Der Stellvertreter gibt seinen Sitz automatisch an den Amtsinhaber zurück, sobald dieser seine Arbeit nach längerer Abwesenheit wieder aufgenommen hat.

⁵ Die Kommission ist beschlussfähig, sofern mindestens zwei Drittel der Delegierten, einschliesslich Präsident und Vizepräsident, anwesend sind.

⁶ Der Vorsitzende (Kommissionspräsident oder Vizepräsident) hat einfaches Stimmrecht wie alle übrigen Kommissionsmitglieder.

⁷ Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

⁸ In Ausübung ihres Mandats sind die Delegierten zu äusserster Diskretion und absoluter Unparteilichkeit verpflichtet. Sie üben einen vermittelnden Einfluss auf die zu vertretenden Personen aus.

⁹ Verlautbarungen seitens der Delegierten – die Beschlussfassungen der Kommission betreffend – an betriebsfremde Personen und insbesondere an die Printmedien, den Hörfunk und das Fernsehen sind untersagt.

¹⁰ Von jeder Sitzung – mit oder ohne Betriebsleitung – wird ein Protokoll in dreifacher Ausfertigung erstellt; davon geht ein Belegexemplar an die Betriebsleitung und ein weiteres an die Gewerkschaft Unia zur Kenntnisnahme.

Art. 4.6 Gewerkschaftsvertreter

¹ Die Gewerkschaft Unia kann in folgenden Fällen einen Gewerkschaftsvertreter bestimmen:

- in Unternehmen mit Betriebskommission: Der Gewerkschaftsvertreter wird aus der Mitte der Betriebskommission bestimmt; er wird aus der Mitte des Betriebspersonals rekrutiert, falls die Betriebskommission keinen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zählt oder zumindest keinen, der bereit und fähig wäre, die Aufgabe des Gewerkschaftsvertreters zu übernehmen.
- in Unternehmen ohne Betriebskommission: Der Gewerkschaftsvertreter wird aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt.

² Der Gewerkschaftsvertreter wird von der Gewerkschaft Unia im Einvernehmen mit der Betriebsleitung bestimmt; ist dieser Mitglied der Betriebskommission, gelten bezüglich Mandatsperiode die gleichen Regeln wie für die Betriebskommissionsmitglieder.

³ Der Gewerkschaftsvertreter hält sich an die Vorschriften über das vertragliche Vorgehen.

⁴ Der amtierende Gewerkschaftsvertreter ist nötigenfalls befugt, während der Arbeitszeit mit dem Unia-Sekretär Kontakt aufzunehmen.

⁵ Er nimmt an den Sitzungen der Betriebskommission mit beschliessender Stimme teil.

⁶ Im Einvernehmen mit der Betriebsleitung und dem Kommissionspräsidenten informiert der amtierende Gewerkschaftsvertreter die Neueintritte während der Arbeitszeit über den Inhalt des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages, sowie über alles, was mit dem Vertragsverhältnis in Zusammenhang steht. Er erhält seinen normalen Lohn für die als Gewerkschaftsvertreter während der Arbeitszeit aufgewendeten Stunden.

⁷ Nach vorherigem Übereinkommen mit der Betriebsleitung kann der amtierende Gewerkschaftsvertreter an gemeinsam bestimmten Stellen Gewerkschaftsinformationen anschlagen. Im Einverständnis mit der Betriebsleitung und sofern dies den Betriebsablauf nicht stört, kann er Unia-Publikationen wie Mitteilungsblätter, Broschüren usw. bereitstellen.

⁸ Der amtierende Gewerkschaftsvertreter hat unter den gleichen Voraussetzungen Anrecht auf denselben Bildungsurlaub wie die Mitglieder der Betriebskommission.

⁹ Dem Gewerkschaftsvertreter darf aus Gründen, die in Bezug zu seiner Tätigkeit als Gewerkschaftsvertreter stehen, nicht gekündigt werden; Fälle von Missbrauch bleiben vorbehalten. Solche Fälle werden zuvor zwischen dem Gewerkschaftssekretär und der Betriebsleitung besprochen.

Art. 4.7 Vertrauliche Belange und Geschäftsgeheimnis

¹ Die Gewerkschaft Unia verpflichtet sich auf äusserste Diskretion in Vertrauensfragen und vertraulichen Belangen, die das Geschäftsgeheimnis betreffen.

² Sie macht zu derlei Belangen keine offiziellen Aussagen.

Art. 4.8 Dienstweg

Die Betriebskommission ersetzt nicht den Dienstweg, kann indes eingreifen, falls dieser Weg sich als ungangbar erweist oder ein Arbeitnehmer dies ausdrücklich verlangt.

Art. 4.9 Reglement der Betriebskommission – Inkraftsetzung oder Abänderung

¹ Das vom Betrieb erstellte Kommissionsreglement wird vor seiner Inkraftsetzung oder Abänderung den zuständigen Unia-Sekretären unterbreitet, die sich innert angemessener Frist dazu äussern.

² Bei Streitigkeiten kann das vertragliche Verfahren eingeleitet werden.



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

- Art. 5.1** Im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen über die Verantwortung und die Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Bezug auf den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz und in Übereinstimmung mit der Branchenlösung der Uhren- und Mikrotechnikindustrie bestimmt der Betrieb einen Sicherheitskoordinator. Die Anwendung dieser Bestimmung ist jedoch für Betriebe freiwillig, die weder der ASA-Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Kommission für Arbeitssicherheit unterstellt noch der oben erwähnten Branchenlösung angeschlossen sind.
- Art. 5.2** Der Sicherheitskoordinator wird nach Konsultation der Personalkommission oder, falls keine solche besteht, des Gewerkschaftsvertreters, von der Betriebsleitung bestimmt. Er wird aufgrund seiner Fachkompetenzen, seiner Betriebskenntnisse und seines Interesses für solche Aufgaben ausgewählt.
- Art. 5.3** Der Sicherheitskoordinator erhält die notwendige Ausbildung.
- Art. 5.4** Der Sicherheitskoordinator fördert die Entwicklung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Er berät Betriebsleitung und Personal bei der Ausarbeitung und der Umsetzung der entsprechenden Massnahmen. Er informiert über die Richtlinien und die von der Betriebsleitung dazu getroffenen Beschlüsse.



6

DATENSCHUTZ

- Art. 6.1** Der Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers wird vollumfänglich respektiert. mps kann nur solche Daten in Hinsicht auf den Arbeitnehmer verarbeiten, die sich auf die Eignung des Arbeitnehmers beziehen, seine Arbeit zu erfüllen, oder die für die Erfüllung des Arbeitsvertrags notwendig sind. Des weiteren sind die Bestimmungen des eidgenössischen Datenschutzgesetzes vom 19. Juni 1992 anwendbar.
- Art. 6.2** Die Arbeitnehmer haben das Recht, sämtliche ihre Person betreffende Daten einzusehen und über deren Verwendung Auskunft zu erhalten; sie können verlangen, dass irrtümliche Angaben berichtigt werden.
- Art. 6.3** Die Übermittlung persönlicher Daten an Dritte ist nur zulässig, sofern das Gesetz dies vorschreibt oder wenn der Arbeitnehmer seine ausdrückliche Zustimmung gibt.
- Art. 6.4** mps muss sich dementsprechend organisieren und die nötigen technischen Vorkehrungen treffen, um den Schutz personenbezogener Daten gegen rechtswidrigen Zugang, unrechtmässige Änderung und Übermittlung sicherzustellen.
- Art. 6.5** Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden sämtliche Daten, die mps nicht von Gesetzes wegen aufbewahren muss, vernichtet.



7

INTEGRIERUNG VON BEHINDERTEN

- Art. 7.1** mps muss mit der grössten Sorgfalt alle Möglichkeiten prüfen, um Behinderte in seinen Büros und Werkstätten zu integrieren.
- Art. 7.2** Diese Integrierung wird unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsfähigkeit der behinderten Person und in Zusammenarbeit mit der Betriebskommission bzw. dem Gewerkschaftsvertreter vollzogen.
- Art. 7.3** Stösst ein örtlicher Gewerkschaftssekretär bei der Integrierung eines Behinderten auf Schwierigkeiten, kann er den Fall der Betriebskommission unterbreiten. Gemeinsam wird alsdann der Versuch unternommen, eine angemessene Lösung zu finden.



BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

PRÄAMBEL

Im Bestreben, die technische Entwicklung zu fördern und den zur Erhaltung einer konkurrenzfähigen Uhrenindustrie nötigen Strukturwandel voranzutreiben, gleichzeitig aber allfällig daraus resultierenden sozialen Folgen entgegenzuwirken,

im Bestreben, nach Möglichkeit die negativen Folgen in ökonomischer und sozialer Hinsicht zu mildern, die sich aus wirtschaftlich bedingten, ganzen oder teilweisen Betriebsschliessungen, Personalabbau, Lohneinbussen usw. ergeben,

verpflichten sich die Vertragsparteien, die berufliche Umschulung und Wiedereingliederung von Arbeitnehmern sowie deren Versetzung in andere Unternehmen der Branche zu erleichtern, da diese sonst ihren Arbeitsplatz verlieren und arbeitslos würden, sei dies aus wirtschaftlichen Gründen, wegen Rationalisierungsmassnahmen in der Produktion oder technologisch bedingter Strukturumstellungen im Betrieb. Die Vertragsparteien verpflichten sich ferner, den Umständen angemessene Massnahmen zu ergreifen. Entlassungen aufgrund einer der vorerwähnten Ursachen gelten im Sinne der vorliegenden Verabredung als wirtschaftlich bedingte Entlassungen.

Art. 8.1 ¹ Bevor eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen vollzogen wird, hat mps dem betroffenen Arbeitnehmer sämtliche Möglichkeiten einer Versetzung oder Umschulung innerhalb des Betriebs darzulegen, respektive ihm einen gleichwertigen, seinen Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz anzubieten.

² Während der Umschulungszeit und nach Massgabe der geltenden Arbeitszeit, garantiert der Arbeitgeber den betroffenen Personen für drei Monate den Lohn, den sie in den drei der Versetzung vorangegangenen Monaten verdient haben.

- Art. 8.2** Die Parteien bemühen sich, soweit dies möglich ist, den entlassenen Arbeitnehmern eine gleichwertige Anstellung in der nahen Region zu vermitteln.
- Art. 8.3** Bei Handlungsbedarf bemühen sich die Vertragsparteien in den Uhrenindustrieregionen, allenfalls mit Unterstützung der zuständigen Behörden:
- berufliche Umschulungs- und Einführungskurse zum Erlernen neuer industrieller Techniken zu organisieren, um die Wiedereingliederung von Arbeitskräften zu erleichtern;
 - einen paritätischen Stellenvermittlungsdienst einzurichten.
- Art. 8.4** Bei Teilzeitarbeitslosigkeit bzw. Kurzarbeit – ordentliche Mutationen sowie betriebstechnische und betriebswirtschaftliche Erfordernisse vorbehalten – dürfen innerhalb des Betriebs im Sinne von Artikel 52 der Verordnung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung (AVIV) vom 31.8.1983 für gleichwertige Arbeitsplätze weder Neuanstellungen vorgenommen noch Überstunden geleistet werden.
- Art. 8.5** Da bei der Schlichtung von Streitfällen in Zusammenhang mit wirtschaftlich, technisch oder strukturell bedingter Arbeitslosigkeit, die sachliche Information der Arbeitnehmer eine entscheidende Rolle spielt, wird vereinbart, dass der Betrieb die Gewerkschaft Unia unverzüglich informiert. Werden wirtschaftlich bedingte Entlassungen ins Auge gefasst, hat mps die Gewerkschaft Unia in der Regel einen Monat vorher, wenn möglich früher, in Kenntnis zu setzen.
- Art. 8.6** Jede Arbeitszeitverkürzung, die eine Lohneinbusse zur Folge hat, jede Einführung von Kurzarbeit für einen Teil oder das gesamte Personal eines Unternehmens, jede Betriebsschliessung oder -verlegung sowie wirtschaftlich bedingte Entlassungen, müssen zuvor mit der Gewerkschaft Unia besprochen werden.
- Art. 8.7** Sind wirtschaftlich bedingte Entlassungen unabdingbar, halten sich die Vertragsparteien an gerechte Sozialkriterien, die sie gemeinsam erarbeiten. Härtefälle werden wohlwollend geprüft.

Art. 8.8 Im Sinn und Geist des vorliegenden Vertrags unterlässt es der Betrieb, bei gleicher Qualifikation, vorderhand gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer zu entlassen oder deren Arbeitslosigkeit herbeizuführen (vorbehalten sind Sonderfälle, die Gegenstand der jeweiligen Verhandlungen sind).

Art. 8.9 ¹ Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen betragen die Kündigungsfristen mindestens:

- einen Monat für Arbeitnehmer im unterjährigen Dienstverhältnis;
- zwei Monate für Arbeitnehmer im überjährigen Dienstverhältnis
- drei Monate für Arbeitnehmer mit mehr als neun Dienstjahren

² Längere in Einzeldienstverträgen vorgesehene Kündigungsfristen bleiben vorbehalten. Während der Kündigungsfrist verpflichtet sich der Arbeitgeber:

- den Arbeitnehmer auf Verlangen freizustellen, um eine Probezeit in einem andern Betrieb zu absolvieren, ohne das bestehende Arbeitsverhältnis zu beenden;
- auf Verlangen des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis zu beenden, sobald dieser einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

Art. 8.10 ¹ Bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen, Betriebs-schliessungen oder -verlegungen setzen mps und die Gewerkschaft Unia gemeinsam, von Fall zu Fall, ein Dokument auf, das sämtliche wirtschaftlichen und sozialen Massnahmen beinhaltet, die aufgrund von geltenden Beschlüssen auf das betroffene Personal anwendbar sind.

² Diese Leistungen sind unter angemessener Berücksichtigung des Alters, der Dienstjahre sowie der Sozialkriterien auszurichten.

³ Sind Leistungsvereinbarungen wegen einer Nachlassstundung mit Abtretung der Aktiven oder wegen Konkurs des Betriebs ausgeschlossen, haben die 55-jährigen und älteren Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zusatzentschädigung, die zwei Monatslöhnen entspricht.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Art. 9.1 Lohnzahlung

¹ Mit Ausnahme des in Heimarbeit beschäftigten Personals, werden sämtliche dem vorliegenden Vertrag unterstellten Arbeitnehmer im Monatslohn bezahlt, dies ohne Schlechterstellung aufgrund des Geschlechts oder der ausgeübten Funktion.

² Teilzeitbeschäftigte mit regelmässiger Arbeitszeit werden ebenfalls monatlich entlohnt.

³ Bei der Anstellung kann der Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer den Lohnzahlungsmodus für die ersten drei Dienstmonate frei bestimmen. Grundsätzlich behält ein im Monatslohn bezahlter Arbeitnehmer auch nach einem Arbeitgeberwechsel das Recht auf diese Entlohnungsform.

Art. 9.2 Absenzen

¹ Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert aus Gründen, die im Rahmen von Artikel 324a OR in seiner Person liegen, so bewirken diese Absenzen, ungeachtet der geltenden betrieblichen Arbeitszeitregelung, keine Lohnabzüge, noch werden sie kompensiert.

² Gilt im Betrieb ein flexibler Arbeitsplan, bemisst sich die Entschädigung effektiv verlorener Stunden auf der Grundlage der normalen Tagesarbeitszeit des Arbeitnehmers.

³ Arbeitsverhinderungen wegen ambulanter ärztlicher Behandlung oder Blutspende sind gemäss Abs. 1 und 2 geregelt.

⁴ Für Arztbesuche im Rahmen des flexiblen Arbeitsplans ist Art. 8 Abs. 2 des internen Reglements anwendbar.

⁵ Arbeitsverhinderungen aufgrund dringend notwendiger Zahnbehandlungen sind gemäss Abs. 1 und 2 geregelt.

⁶ Bei Krankheit, Niederkunft und Unfall haben die Arbeitnehmer Anrecht auf Lohnzahlung gemäss nachfolgender Verabredungen 21 und 22.

⁷ Der Betrieb ist hinsichtlich krankheits- und unfallbedingter Absenzen ermächtigt, ein Kontrollsystem einzuführen. Die Parteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten.

Art. 9.3 Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate.

² Kommt es während der Probezeit zu einer Arbeitsunterbrechung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer dem Arbeitnehmer obliegenden gesetzlichen Pflicht, ohne dass er letztere für sich in Anspruch genommen hätte, wird die Probezeit um dieselbe Zeitspanne verlängert. Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen kündigen.

³ Nach der Probezeit kann der Dienstvertrag beiderseits gekündigt werden:

- im ersten Dienstjahr: auf Ende des Monats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist;
- im überjährigen Dienstverhältnis: auf Ende des Monats unter Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist;
- bei mehr als 9 Dienstjahren: auf Ende des Monats unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist.

Art. 9.4 Teilzeitarbeit

Für Arbeitnehmer, die dies wünschen, prüft der Betrieb die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.

Art. 9.5 Befristetes Arbeitsverhältnis

¹ Der Betrieb kann befristete Arbeitsverträge nur dann abschliessen, wenn solche Verträge den zum voraus klar umschriebenen und zeitlich begrenzten Bedürfnissen des Betriebs entsprechen.

² Befristete Arbeitsverträge können für maximal 12 Monate abgeschlossen werden. Sonderfälle bleiben vorbehalten.

³ Ein befristeter Arbeitsvertrag kann im Rahmen der Höchstdauer von 12 Monaten gemäss Abs. 2 zweimal erneuert werden. Wird der Vertrag darüber hinaus verlängert, gilt er als unbefristet.

⁴ Für die Dauer ihres befristeten Arbeitsverhältnisses sind die Arbeitnehmer dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt; infolgedessen muss ihnen der Arbeitgeber dieselben Arbeitsbedingungen gewähren wie dem Stammpersonal (Absenzen, Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung, usw.).

Art. 9.6 Leiharbeit

¹ Die obigen Bestimmungen (Art. 9.5 Abs. 1 und 2) für befristete Arbeitsverträge gelangen ebenfalls zur Anwendung, wenn die Betriebe die Dienste von Leiharbeitern beanspruchen.

² Wird mit einer Temporärfirma ein Vertrag für die Beschäftigung von Leiharbeitern abgeschlossen, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages so weit als möglich auf die temporären Arbeitnehmer anzuwenden, insbesondere in Bezug auf 13. Monatslohn, Mindesteinstellungslöhne, Ferien, bezahlte Feiertage, Arbeitszeit, Regelung der Überstunden.

Art. 9.7 Heimarbeiter

¹ Die zur Ausführung in Heimarbeit ausgegebene Arbeitsmenge soll ein Wochenpensum pro Kopf nicht überschreiten. Das Pensum bemisst sich aufgrund der Arbeitsmenge, die ein Arbeitnehmer durchschnittlich pro Woche in der Fabrik oder Werkstätte in der dort massgebenden Arbeitszeit bewältigt, dies bei vergleichbaren Verhältnissen bezüglich Art und Qualität der Arbeit.

² Handelt es sich um Arbeit, die ausschliesslich in Heimarbeit ausgeführt wird, so ist die normale Wochenleistung sinngemäss zu ermitteln.

³ Es ist dem Heimarbeiter untersagt, von seinen verschiedenen Arbeitgebern mehr Arbeit anzunehmen, als eine Person wöchentlich von einem einzigen Arbeitgeber entgegennehmen darf.

⁴ Heimarbeiter sind nach den gleichen Normen zu entlohnen wie die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer.

10

ARBEITSZEIT

Art. 10.1 Wochenarbeitszeit

Die vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Art. 10.2 Überstunden

¹ Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

² Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen im beiderseitigen Einvernehmen fest, ob die angeordnete Überstundenarbeit durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen oder für das in der Produktion tätige Personal von Anfang an mit einem Zuschlag von 25% abgegolten wird.

³ Obiger Artikel 2 ist auf kompensierende Arbeitszeit (Art. 11 ArG) nicht anwendbar.

Art. 10.3 Flexibler Arbeitsplan

¹ Als flexibler Arbeitsplan gilt jedes System, das dem Arbeitnehmer im Rahmen des Reglements die freie Festsetzung von Arbeitsbeginn und -schluss innerhalb seiner täglichen Arbeitszeit ermöglicht.

² Führt das Unternehmen den flexiblen Arbeitsplan ein, stellt es den zuständigen Unia-Sekretären je ein Exemplar seines Reglements zu.



11

ARBEITSZEITGESTALTUNG

Art. 11.1 Im Rahmen der vorliegenden vertraglichen Verabredung können betriebliche Abkommen bezüglich Arbeitszeitgestaltung getroffen werden.

Art. 11.2 Beabsichtigt ein Unternehmen für den ganzen Betrieb oder Teile davon ein Produktionskonzept zu entwickeln, das durchgehende Arbeitszeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit oder sonstige von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeitmodelle vorsieht, muss diese Arbeitszeitregelung in einem Abkommen festgelegt und zwischen dem Unternehmen und den zuständigen Unia-Sekretären ausgehandelt werden.

Art. 11.3 Folgende Problemkreise können Gegenstand dieses Abkommens sein:

- Verkürzungen der Wochenarbeitszeit und/oder monatliche Lohnzuschläge zur Abgeltung von Unannehmlichkeiten im Zusammenhang mit der Arbeitszeitgestaltung;
- Anwendungsmodalitäten von generellen Arbeitszeitverkürzungen;
- zeitlich befristete Durchführung;
- Pausen und diesbezügliche Zahlungsmodalitäten;
- Regelung der Vorholzeiten für Feiertagsbrücken;
- Modalitäten zur Durchführung von ärztlichen Kontrollen;
- das Angebot an betrieblichen Transport- und Verpflegungsmöglichkeiten;
- Garantien in Bezug auf berufliche Weiterbildung, Gewerkschaftstätigkeit und Ausübung öffentlicher Ämter;
- Modalitäten zur Wiedereingliederung in die Normalarbeitszeitregelung aus Gesundheits- oder Altersgründen.

Art. 11.4 Vorbehalten bleiben die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitnehmerschutz bei Schicht- und Nachtarbeit sowie bei durchgehender Arbeitszeit.



12

GLEITENDER RUHESTAND

- Art. 12.1** In den zwei Jahren vor Erreichen des offiziellen AHV-Rentenalters hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gleitenden Ruhestand. Der Arbeitnehmer muss diesen Anspruch sechs Monate vor Bezug des gleitenden Ruhestands geltend machen. Falls der Vollzug dieses Anspruchs durch ausserordentliche Umstände verunmöglicht wird, kann der Arbeitnehmer an die Gewerkschaft Unia gelangen, damit sie mit mps Verhandlungen aufnimmt.
- Art. 12.2** Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit um bis zu 20% reduzieren.
- Art. 12.3** Der gleitende Ruhestand impliziert für den Arbeitnehmer eine proportionale Lohnsenkung.
- Art. 12.4** Gestützt auf die Bestimmungen der zuständigen beruflichen Vorsorgeeinrichtung, bleibt das versicherte Einkommen auf dem vor der Arbeitszeitverkürzung gültigen Stand.
- Art. 12.5** Die Gesamtheit der Beiträge (Arbeitgeberbeitrag und Arbeitnehmerbeitrag), die der beruflichen Vorsorgeeinrichtung auf der Grundlage der Differenz zwischen vormaligem Lohn und reduziertem Lohn geschuldet ist, wird von mps übernommen.
- Art. 12.6** Die detaillierten Modalitäten des gleitenden Ruhestands werden von mps und dem Arbeitnehmer im voraus schriftlich festgelegt.
- Art. 12.7** Vorbehalten bleiben die jeweils günstigeren Bestimmungen der beruflichen Vorsorgeeinrichtung.



REALLÖHNE UND MINDESTLÖHNE

Art. 13.1 Reallöhne

Art. 13.1.1 Die Lohnpolitik ist Sache des Betriebes. Das der Arbeitsstelle entsprechende Monats- oder Stundengehalt wird individuell zwischen mps und dem Arbeitnehmer festgelegt. Indes kann die Gewerkschaft Unia anlässlich der Verhandlungen über eine Anpassung der Löhne an die Teuerung einen Meinungs-austausch mit der mps-Direktion in Bezug auf mögliche Reallohn-anpassungen verlangen.

Art. 13.1.2 Der Reallohn umfasst das Grundgehalt einschliesslich 13. Monatslohn sowie die Prämien.

Art. 13.1.3¹ Der Meinungs-austausch bezieht sich auf die allgemeine Wirtschaftslage von mps und ihrer voraussichtlichen Entwicklung.

² Die Parteien berufen sich insbesondere auf folgende Kriterien:

- jährliche Lohnerhebung des Bundesamtes für Statistik
- BFS über die Lohnstruktur
- Lohnentwicklung bei mps im Verlaufe der letzten Jahre
- Lohnentwicklung in den übrigen Industriezweigen
- Exportentwicklung, Bestellungseingänge, Auftragsbestand
- Situation des Arbeitsmarktes

Art. 13.1.4¹ Stimmen die Parteien in ihrer Einschätzung überein, dass eine Anpassung der Reallöhne angezeigt ist, beschliessen sie den Grundsatz der Anhebung, die Anteilsumme sowie die entsprechenden Modalitäten.

² Gelangen die Parteien zu keiner Einigung, wird das Vertragsverfahren eingeleitet; indes kann sich die Schlichtungskammer lediglich zur Frage äussern, ob die in Be-

tracht zu ziehenden Tatbestände nach Massgabe des Art. 13.1.3 eine Reallohnanpassung rechtfertigen oder nicht.

13.2 Mindestlöhne

Art. 13.2.1 Jedes Jahr bestimmen die Vertragsparteien die Mindestanfangslöhne des vorliegenden GAV. Diese Verhandlungen finden gleichzeitig wie diejenigen über den Teuerungsausgleich statt.

Art. 13.2.2 Die Verhandlungen finden zwischen den betroffenen Parteien statt. Diese können Experten beiziehen.

Art. 13.2.3 Mindestanfangslöhne werden für folgende Personalkategorien festgelegt:

Mindestanfangslöhne Ungelernte; Mindestanfangslöhne Ungelernte nach fünf Dienstjahren im Betrieb; Mindestanfangslöhne Gelernte; Mindestlöhne Techniker; Mindestlöhne Handelsangestellte.

Art. 13.2.4 Bei Uneinigkeit zwischen mps und Unia wird der Streitfall der Schlichtungskammer vorgelegt, die das Schiedsverfahren einleitet.

MINDESTLÖHNE**Biel**

Jahr	Ungelernte	Ungelernte n. 5 Jahren	Gelernte	Techniker	Handelsan- gestellte
2005	3300.00	3500.00	4000.00	5000.00	3500.00
2006	3380.00	3580.00	4080.00	5080.00	3580.00
2007	3463.00	3663.00	4163.00	5163.00	3663.00
2008	3543.00	3743.00	4243.00	5243.00	3743.00
2009	3663.00	3863.00	4363.00	5363.00	3863.00
2010					
2011	3763.00	3963.00	4463.00	5463.00	3963.00
2012	3793.00	3993.00	4493.00	5493.00	3993.00
2013					
2014	3843.00	4043.00	4543.00	5543.00	4043.00
2015					
2016					

Bonfol

Jahr	Ungelernte	Ungelernte n. 5 Jahren	Gelernte	Techniker	Handelsan- gestellte
2005	3100.00	3300.00	3800.00	4800.00	3300.00
2006	3180.00	3380.00	3880.00	4880.00	3380.00
2007	3263.00	3463.00	3963.00	4963.00	3463.00
2008	3343.00	3543.00	4043.00	5043.00	3543.00
2009	3463.00	3663.00	4163.00	5163.00	3663.00
2010					
2011	3563.00	3763.00	4263.00	5263.00	3763.00
2012	3593.00	3793.00	4293.00	5293.00	3793.00
2013					
2014	3643.00	3843.00	4343.00	5343.00	3843.00
2015					
2016					



GLEICHSTELLUNG IM ARBEITSVERHÄLTNIS

- Art. 14.1** Es ist dem Betrieb untersagt, die Arbeitnehmer – in direkter oder indirekter Weise – aufgrund ihres Geschlechts, ihres Zivilstandes, ihrer familiären Situation oder, die Frauen betreffend, ihrer Schwangerschaft zu diskriminieren.
- Art. 14.2** Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für folgende Bereiche: Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
- Art. 14.3** Massnahmen zur Förderung einer faktischen Gleichstellung von Mann und Frau stellen keine Diskriminierung dar.



TEUERUNGS AUSGLEICH

Art. 15.1 Die Verhandlungsdelegationen von mps und der Gewerkschaft Unia treffen sich jedes Jahr im September, um über eine Anpassung der Löhne an die Teuerung per 1. Januar des folgenden Jahres zu verhandeln.

Art. 15.2 Bei dieser Gelegenheit nehmen sie Kenntnis von der Abweichung des Landesindexes für Konsumentenpreise zwischen dem 31. August des Vorjahres und dem 31. August des laufenden Jahres und prüfen die allgemeine Wirtschaftslage sämtlicher Vertragsfirmen.

Art. 15.3 ¹ Die Verhandlungen über die Anpassung der Löhne an die Teuerung stützen sich auf die in Art. 15.2 erwähnten Beurteilungskriterien, sowie auf den letztermittelten Durchschnittslohn der Uhrenindustrie.

² Die ausgehandelte Beschlussfassung hat die aufgelaufene Jahresteuierung vollständig auszugleichen. Die Teuerungszulage ist zahlbar in Rappen pro Stunde, in Franken pro Monat sowie in Prozenten für das in Heimarbeit beschäftigte Personal.

Art. 15.4 Verfahren bei Uneinigkeit zwischen den Parteien

¹ Können sich die Parteien über eine Lohnanpassung aufgrund der allgemeinen Wirtschaftslage des Unternehmens und der Entwicklung des Landesindexes für Konsumentenpreise nicht einigen, wird die Schlichtungskammer von der einen oder andern oder von beiden Parteien angerufen.

² Auch wenn die Schlichtungskammer das Unternehmen ganz oder teilweise von der Ausrichtung der Teuerungszulage befreit, gilt die Teuerung für das laufende Kalenderjahr durch diesen Entscheid als voll ausgeglichen.

Art. 15.5 Modalitäten bei der Erstellung eines Gutachtens

Verlangt die Schlichtungskammer ein Gutachten, muss dieses einen klaren Entwicklungsverlauf der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens beinhalten, wobei die technischen Kriterien von beiden Parteien klar zu definieren sind.

16

DREIZEHNTER MONATSLOHN

- Art. 16.1** Die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, erhalten einen 13. Monatslohn.
- Art. 16.2** Diesen 13. Monatslohn erhalten die Arbeitnehmer im Dezember. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate angerechnet werden.
- Art. 16.3** Als Grundlohn für die Berechnung des 13. Monatslohnes gilt:
- für Arbeitnehmer im Monatslohn: normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Familienzulagen, Überzeitentschädigungen usw. Der Monatslohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der ersten zehn Monate des Kalenderjahres, inklusive Ferienlohn.
 - für Arbeitnehmer im Stundenlohn: Durchschnittsstundenlohn der ersten zehn Monate des Kalenderjahres, inklusive Ferienlohn, jedoch ohne Familienzulagen, Überzeitentschädigungen usw. multipliziert mit 173,33, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden entspricht.
 - für Arbeitnehmer im Leistungslohn: Stundenlohn berechnet auf dem während der ersten zehn Monate des Kalenderjahres erzielten Durchschnittsverdienst, inklusive Ferienlohn, jedoch ohne Familienzulagen, Überzeitentschädigungen usw. multipliziert mit 173,33, was einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden entspricht.
 - Für das in Heimarbeit beschäftigte Personal: Der 13. Monatslohn beläuft sich auf 10% des während der ersten zehn Monate des Kalenderjahres erzielten Verdienstes.
- Art. 16.4** Bei Absenzen im Laufe des Jahres wird der 13. Monatslohn aufgrund der vertraglichen Lohnzahlungspflicht anteilmässig ausgerichtet.



FAMILIENZULAGEN

Art. 17.1 Die Familienzulagen sind ausschliesslich Gegenstand von Verabredungen zwischen den Vertragsparteien.

Art. 17.2 Der Betrag und die Anwendungsmodalitäten sind einheitlich festgelegt.

Art. 17.3 ¹ Die Familienzulagen sind wie folgt festgelegt:

- Haushaltzulage: mps-Werk in Biel und Zweigstelle in Bonfol: Fr. 60.– pro Monat
- Kinderzulage (in der Schweiz und im Ausland):
 - a) mps-Werk in Biel: Fr. 230.– pro Monat und pro Kind
 - b) Zweigstelle in Bonfol: Fr. 250.– pro Monat und pro Kind
- Bildungszulage:
 - a) mps-Werk in Biel: Fr. 290.– pro Monat bis zum zurückgelegten 25. Altersjahr
 - b) Zweigstelle in Bonfol: 300.– pro Monat bis zum zurückgelegten 25. Altersjahr
- Geburtenzulage: Fr. 1500.–

² Günstigere kantonale Bestimmungen bleiben vorbehalten.



BEZAHLTE FERIEN

Art. 18.1 Reglementarisches Ferienjahr

Das reglementarische Ferienjahr dauert vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. Eine davon abweichende Regelung kann durch schriftliche Abrede getroffen werden.

Art. 18.2 Feriendauer

¹ Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- mindestens 5 Wochen Ferien
- 6 Wochen Ferien nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr

² Dieses Alterserfordernis muss am 30. Juni des laufenden reglementarischen Jahres erfüllt sein.

Art. 18.3 Feriendauer für Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer

¹ Jugendliche Arbeitnehmer haben Anspruch auf:

- mindestens 7 Wochen bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr;
- mindestens 6 Wochen bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr.

² Lehrlinge, die ein Fähigkeitszeugnis vorbereiten, haben Anspruch auf:

- 7 Wochen Ferien während des 1. Lehrjahres;
- 6 Wochen Ferien ab 2. Lehrjahr.

³ Die von Jugend und Sport veranstaltete Sportwoche wird im Rahmen der obgenannten Ferienwochen bezogen.

⁴ Die Ferienwoche für ausserschulische Jugendaktivitäten, die Arbeitnehmern gemäss Artikel 329e OR bis zum 30. Al-

tersjahr zusteht, wird zusätzlich zu den Ferien gewährt, allerdings ohne Lohnzahlung.

⁵ Die Arbeitnehmer müssen die Ferien in mindestens zweiwöchigen Zeitabschnitten nehmen.

Art. 18.4 Ferienzeit

¹ Das Unternehmen kann zwischen den beiden folgenden Systemen wählen:

- a) Betriebsferien während 2 bis 3 Wochen in den Monaten Juli und August.
- b) Keine ferienbedingte Betriebsschliessung. Die Arbeitnehmer beziehen ihre Ferien individuell. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers, sofern diese mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar sind, und informiert diesen jedes Jahr bis spätestens 31. März.

² Der Ferienkalender muss in jedem Fall spätestens am 30. November eines jeden Jahres erstellt sein.

³ Die Ferien ausserhalb der Schliessungsperiode werden im beiderseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell bezogen. Die Ferieneingabe muss bis spätestens Ende Februar erfolgen.

⁴ Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien Militärdienst leisten, krank sind, einen Unfall erleiden oder Mutterschaftsurlaub beziehen, legen den Zeitpunkt ihrer Ferien in Übereinkunft mit dem Arbeitgeber fest.

Art. 18.5 Ferienlohn

¹ Arbeitnehmer mit einem festen Monatsgehalt erhalten den Gegenwert des letzten ihrer Arbeitszeit entsprechenden Lohnes.

² Arbeitnehmer mit variablem Lohn (Stunden-, Stück- oder Akkordlohn) erhalten einen Durchschnittslohn, basierend auf den drei letzten der Ferienzeit vorangegangenen Monaten.

³ Der Ferienlohn wird zu dem Zeitpunkt ausbezahlt, in dem der Arbeitnehmer die Ferien antritt.

Art. 18.6 Kürzung

¹ Überschreiten die Absenzen während des reglementarischen Jahres den Zeitabschnitt von 3 Monaten, kann der Ferienanspruch gekürzt werden, wobei jeder diesen Zeitraum überschreitende Monat eine Kürzung um ein Zwölftel nach sich zieht.

² Absenzen bedingt durch Arbeitslosigkeit, Militärdienst und Mutterschaftsurlaub werden bei einer Kürzung des Ferienanspruchs nicht berücksichtigt.

Art. 18.7 Heimarbeiter

Im Moment ihres Ferienbezugs haben die in Heimarbeit beschäftigten Arbeitnehmer Anspruch auf:

- 10,7% des während des reglementarischen Jahres bezogenen Bruttolohnes für 5 Wochen Ferien.
- 13,2% des während des reglementarischen Jahres bezogenen Bruttolohnes für 6 Wochen Ferien.

Art. 18.8 Feiertage

Die bezahlten vertraglichen Feiertage gelten nicht als Feiertage.

Art. 18.9 Mutationen während des reglementarischen Jahres

¹ Ist das Dienstjahr nicht vollständig erbracht, werden die Ferien und der Ferienlohn anteilig zur Dauer des Dienstverhältnisses festgelegt.

² Gemäss Art. 329d Absatz 2 OR gelangt die Verpflichtung Ferien in natura zu beziehen auch während der Kündigungsfrist zur Anwendung. Ausnahmen vom Verbot den Ferienanspruch mit einer Geldleistung abzugelten sind unter gewissen Voraussetzungen zulässig.



FERIENANSPRUCH PRO ZWÖLFTEL

gemäss Artikel 18.6 und 18.9

Rechnungsbeispiel pro Zwölftel:

Jährlicher Ferienanspruch	Anspruch pro Monat
5 Wochen = 25 Tage	25 : 12 = 2,08 Tage
6 Wochen = 30 Tage	30 : 12 = 2,5 Tage
7 Wochen = 35 Tage	35 : 12 = 2,92 Tage

* * *

Beispiel:

Arbeitnehmer verlässt den Betrieb per 31. März
Ferienanspruch für den Zeitabschnitt von Januar bis März

Durchschnittliche Monatsarbeitszeit: 40-Stunden-Woche = 1731/3 Std.

Monatslohn	Fr. 4'455.-
Stundenansatz	Fr. 25.70
Tageslohn	Fr. 205.60
(40 Std. : 5 = 8 Std.) =	Fr. 25.70 x 8
Anspruch auf 3/12 von 5 Wochen Ferien	Fr. 1'282.95
Fr. 205.60 x 2,08 x 3	
Anspruch auf 3/12 von 6 Wochen Ferien	Fr. 1'542.-
Fr. 205.60 x 2,50 x 3	



19

BEZAHLTE FEIERTAGE**Art. 19.1 Anzahl Feiertage**

¹ Insgesamt 9 Feiertage sind bezahlt. Es sind dies:

Biel

Weihnachten
26. Dezember
Neujahr
2. Januar
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
1. August

Bonfol

Weihnachten
Neujahr
Karfreitag
Ostermontag
1. Mai
Auffahrt
Pfingstmontag
Fronleichnamfest
1. August

² Dort, wo der 1. Mai nicht als Feiertag gilt, ist er trotzdem arbeitsfrei und wird entlohnt.

Art. 19.2 ¹ Feiertage werden nur ausbezahlt, wenn ein tatsächlicher Lohnausfall eintritt.

² Feiertage werden nicht ersetzt:

- wenn sie auf einen arbeitsfreien Samstag oder einen Sonntag fallen;
- wenn sie in einen Zeitraum fallen, während dem der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 324a OR (Krankheit, Unfall, usw.) arbeitsunfähig ist.

Art. 19.3 Ein vertraglich bezahlter Feiertag, der in die Ferienzeit fällt, darf nicht als Ferientag gerechnet werden.

Art. 19.4 Ist der Arbeitnehmer am Tag vor oder nach dem Feiertag der Arbeit ohne triftigen Grund ferngeblieben, verliert er seinen Anspruch auf Lohnzahlung.

Art. 19.5 ¹ Im Stundenlohn bezahlte Arbeitnehmer erhalten den ihrer normalen Arbeitszeit entsprechenden Lohn. Als Berechnungsgrundlage gilt der während der letzten drei Monate erzielte Durchschnittslohn.

² Die Heimarbeiter erhalten einen Lohn, der 1/65 des gesamten während der drei Monate vor dem Feiertag erzielten Bruttogehalts entspricht.

20

SCHWEIZER MILITÄRDIENTST

Art. 20.1 Der Betrieb gewährt den Arbeitnehmern für die Dauer ihrer obligatorischen Dienstpflicht, einschliesslich des militärischen Frauendienstes, vorbehaltlich des Aktivdienstes, folgende Zulagen:

Rekrutenschule

- ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes
- verheiratete oder ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht 75% des Lohnes

Übrige Instruktionkurse

- Ledige ohne Unterstützungspflicht 100% des Lohnes für die ersten 30 Tage; 50% des Lohnes ab 31. Tag
- Verheirate und Ledige mit Unterstützungspflicht für die ersten 30 Tage; 80% des Lohnes ab 31. Tag

Wiederholungskurse 100% des Lohnes

Art. 20.2 Dem Arbeitgeber stehen die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen zu.

Art. 20.3 Der Zivildienst, der Zivilschutz, der Rot-Kreuz-Dienst; sowie der von der zuständigen Bundesbehörde angeordnete Dienst im Ausland sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.

Art. 20.4 Sämtliche Bestimmungen vorliegender Verabredung sind ebenfalls auf die Lehrlinge anwendbar.

BERECHTIGTE ABSENZEN

Art. 21.1 Heirat, Geburt, Todesfall, Umzug

Der Betrieb gewährt den Arbeitnehmern folgende bezahlte Urlaubstage:

- a) bei Heirat des Arbeitnehmers: drei Tage, unabhängig vom Heiratsdatum;
- b) bei Geburt eines Kindes oder mehrerer Kinder: fünf Tage für den Vater, wobei diese fünf Tage in den 14 Tagen nach der Geburt auch stundenweise bezogen werden können;
- c) bei Ableben des Ehegatten, eines Kindes oder Eltern teils: bis zu drei Tagen;
- d) bei Ableben von Schwiegereltern, eines Bruders oder einer Schwester:
 - wenn diese Personen in der Familiengemeinschaft des Arbeitnehmers gelebt haben: bis zu drei Tagen
 - andernfalls: bis zu einem Tag
- e) bei Ableben eines Grosselternteils: ein Tag
- f) bei Umzug, sofern dieser nicht in Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel steht: ein Tag pro Jahr

Art. 21.2 Militärinspektionen

Der Betrieb gewährt ausserdem:

- im Falle von Bekleidungs- und Ausrüstungsinspektionen: einen halben Tag;
- wenn der Inspektionort so weit entfernt ist, dass der Arbeitnehmer unmöglich am gleichen Tag zur Arbeit erscheinen kann: einen Tag.

Art. 21.3 Entschädigungen

Für Absenzen infolge Todesfall oder Militärinspektion wird der Lohn, sofern der Arbeitnehmer einen Verdienstausschlag erleidet, für die effektiv ausgefallenen Arbeitsstunden ausgerichtet. Fällt eine Absenz beispielsweise auf einen kom-

pensierten Feiertag, in die Ferienzeit oder eine Krankheitsperiode, wird keine Entschädigung ausgerichtet. Eine Entschädigung ist indes geschuldet, wenn die Absenz auf einen Samstag, Sonntag oder auf einen offiziellen Feiertag fällt.

KRANKHEIT UND UNFALL

Art. 22.1 Beiträge an die Pflegekosten

¹ Dem für Arzt-, Arznei- und Spalkkosten versicherten Arbeitnehmer steht ein Arbeitgeberbeitrag von monatlich Fr. 160.– zu.

² Für jedes versicherte Kind, für das der Arbeitnehmer den Beweis erbringt, dass er/sie oder seine Ehegattin/ihr Ehegatte eine Kinderzulage oder eine Bildungszulage erhält, beträgt der monatliche Arbeitgeberbeitrag Fr. 50.–. Jedes Kind gibt Anrecht auf nur einen Arbeitgeberbeitrag; die Kumulierung solcher Beiträge ist untersagt.

³ Die Arbeitgeberbeiträge unterliegen einem festen Ansatz, der auch bei Lohnkürzungen infolge Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder Militärdienst unverändert bleibt.

⁴ Die Arbeitgeberbeiträge sind solange geschuldet, wie der Arbeitnehmer in der Personalliste des Betriebes geführt wird.

⁵ Der Betrag für diese Arbeitgeberbeteiligungen ist proportional zum Beschäftigungsgrad, wenn er weniger als 80% beträgt.

Art. 22.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Art. 22.2.1 Im Monatslohn bezahlte Arbeitnehmer

¹ Die Periode während der dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall die vollumfängliche Lohnzahlung zusteht, wird aufgrund der ununterbrochenen betrieblichen Anstellungsdauer zum Zeitpunkt des Krankheits- oder Unfallereignisses festgelegt, nämlich:

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| – während des ersten Dienstjahres | 1 Monat |
| – nach einem Dienstjahr | 2 Monate |

– nach 3 Dienstjahren	3 Monate
– nach 8 Dienstjahren	4 Monate
– nach 10 Dienstjahren	5 Monate
– nach 20 Dienstjahren	6 Monate

dies in einer Zeitspanne von 12 aufeinanderfolgenden Monaten ab Eintritt der krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit. Der Lohnanspruch erlischt, sobald er ausgeschöpft ist und der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht wieder aufgenommen hat.

² Die Dauer des Lohnanspruchs wird für jeden Krankheitsfall – und für jede Niederkunft, insofern das entsprechende Dienstverhältnis weniger als 10 Monate gedauert hat – getrennt berechnet, desgleichen für jedes Unfallereignis. Der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs wird gesondert behandelt.

³ Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer in gleichem Masse Anspruch auf obgenannte Leistungsdauer, das heisst, dass die Dauer seines Lohnanspruchs im entsprechenden Verhältnis verlängert wird.

⁴ Der Lohnanspruch eines während der betrieblichen Kurzarbeit erkrankten Arbeitnehmers entspricht dem anteilig zur Kurzarbeit reduzierten Lohn, wobei dieser um die Arbeitslosenentschädigung erhöht wird, die dem Arbeitnehmer normalerweise zusteht. Der Gesamtbetrag dieser Leistungen entspricht der Summe, die dem Arbeitnehmer ausbezahlt worden wäre, wenn er ausserhalb einer Kurzarbeitsphase erkrankt wäre.

⁵ Die obigen Bestimmungen gelangen bei Arbeitsunfähigkeit infolge Mutterschaft während der ersten zehn Monate des Anstellungsverhältnisses zur Anwendung. Darüber hinaus ist der Mutterschaftsurlaub in Verabredung 23 zum Mutterschafts- und Familienschutz geregelt.

⁶ Die im Monatslohn bezahlten Arbeitnehmer müssen eine Taggeldversicherung mit aufgeschobener Leistung abschliessen; diese Versicherung muss den Gesamtlohn einschliesslich 13. Monatslohn abdecken und von dem Tage an gültig sein, nach welchem der Lohnanspruch erlischt. Desgleichen hat die Versicherung die vom KVG (Art. 67 bis 77

KVG) vorgeschriebenen Bestimmungen einzuhalten. Insbesondere soll die Versicherung 720 volle Taggelder abdecken, auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit oder im Verbund mit einer andern Sozialversicherung, sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

⁷ Die Taggelder der SUVA oder der vom Betrieb abgeschlossenen privaten Unfallversicherung fliessen dem Arbeitgeber zu.

Art. 22.2.2 Im Stundenlohn bezahlte Arbeitnehmer

¹ Im Stundenlohn bezahlte Arbeitnehmer müssen sich für ein Taggeld versichern, das insgesamt 80% des jeweiligen Lohnes, einschliesslich 13. Monatslohn, abdeckt. Diese Versicherung hat die vom KVG (Art. 67 bis 77 KVG) vorgeschriebenen Bedingungen einzuhalten und vom 1. oder 2. Krankheitstag an gültig zu sein. Sie soll insbesondere 720 volle Taggelder abdecken, auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit oder im Verbund mit einer andern Sozialversicherung, sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

² Den betroffenen Arbeitnehmern steht ein Arbeitgeberbeitrag zu, der 2% des Lohnes, einschliesslich 13. Monatslohn, entspricht.

³ Der Arbeitgeberbeitrag wird bei Verdienstausschluss infolge Krankheit, Unfall, Niederkunft, Arbeitslosigkeit oder Militärdienst in der Schweiz nicht gekürzt.

⁴ Der Arbeitgeberbeitrag ist auf den vom Bundesrat für die Arbeitslosenversicherung festgelegten Höchstlohn beschränkt.

⁵ Der Arbeitgeberbeitrag wird solange ausgerichtet, wie das Arbeitsverhältnis dauert. Der Beitrag ist nicht mehr geschuldet, sobald die Taggelder der Krankenkasse oder der Unfallversicherung durch eine ganze Invalidenrente abgelöst werden.

Art. 22.2.3 In Heimarbeit beschäftigtes Personal

In Heimarbeit beschäftigte Arbeitnehmer, die eine Krankentaggeld- und Krankenpflegeversicherung abgeschlossen haben, erhalten einen Arbeitgeberbeitrag, der 4,1% ihres Gehalts entspricht.

Art. 22.2.4 Durch vorliegende Bestimmungen wird der Arbeitgeber von der obligatorischen Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit im Sinne von Art. 324a OR für Heimarbeiter und das im Stundenlohn bezahlte Personal entbunden.

Art. 22.3 Kündigungsschutz

¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- in den ersten 8 Wochen im 1. Dienstjahr bei Krankheit oder Unfall
- in den ersten 16 Wochen vom 2. bis zum 5. Dienstjahr bei Krankheit oder Unfall
- in den ersten 6 Monaten ab 6. Dienstjahr bei Krankheit oder Unfall

² Ab 10. Dienstjahr darf der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während der Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall nicht kündigen.

³ Sobald die eidgenössische Invalidenversicherung die Ausrichtung einer Rente offiziell mitgeteilt hat, kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden.

⁴ Der Kündigungsschutz ändert nichts an der Zeitspanne, während der bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 22.2 besteht.

⁵ Etwaige Missbräuche und Sonderfälle werden von den Sozialpartnern geprüft. Im Zweifelsfall können sie einen Vertrauensarzt beziehen. Der Entscheid der IV ist ausschlaggebend und dem ärztlichen Attest übergeordnet. Das Arbeitsverhältnis kann hiernach aufgelöst werden.

⁶ Dieser Artikel ist nicht auf Arbeitnehmer anwendbar, denen gekündigt wurde und die nach der Kündigung erkranken.

Art. 22.4 Kollektivversicherungen

¹ Sämtliche Kollektivversicherungen haben die vom KVG vorgeschriebenen Bedingungen (Art. 67 bis 77 KVG) einzuhalten. Insbesondere soll die Versicherung 720 volle Tagelder abdecken, auch bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit oder im Verbund mit einer andern Sozialversicherung sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 22.5 Information und Kontrolle

¹ mps muss seinem Personal die Bestimmungen erläutern, die bei Krankheit, Unfall und Niederkunft zur Anwendung gelangen; desgleichen muss dem Personal die Verpflichtung, eine Taggeldversicherung abzuschliessen, nahegelegt werden (siehe Wortlaut beiliegenden Plakats).

² Der Arbeitgeber überprüft in regelmässigen Abständen, ob die einzelnen Arbeitnehmer ihre Krankenkassenprämien bezahlen.

³ Der Beweis vom Vorhandensein einer Versicherung (Pflegekosten und Taggeld) ist vom Arbeitnehmer zu erbringen.

⁴ Sollte der Arbeitnehmer seine Krankenversicherung aufheben, hat er dies seinem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Art. 22.6 Geltungsbereich

Sämtliche in vorliegender Verabredung enthaltenen Bestimmungen sind gleichermassen auf die Lehrlinge anwendbar.



MUTTERSCHAFTS- UND FAMILIENSCHUTZ

Art. 23.1 Mutterschaft

Art. 23.1.1 Kündigungsverbot

Nach Ablauf der Probezeit darf mps das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft und in den 18 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin nicht kündigen (Art. 336c OR). Während des zehnwöchigen Adoptionsurlaubs darf er das Arbeitsverhältnis ebenfalls nicht kündigen.

Art. 23.1.2 Mutterschaftsurlaub

¹ Bei Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf 18 Wochen Mutterschaftsurlaub, sofern sie Anspruch auf die eidgenössische Mutterschaftszulage hat. In der Regel erfolgt der Mutterschaftsurlaub direkt nach der Niederkunft; davon müssen mindestens 14 Wochen unmittelbar nach der Niederkunft bezogen werden.

² Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen, auch wenn sie ihre Arbeit nicht wieder aufnimmt. Trifft letzteres zu, muss die Arbeitnehmerin den Betrieb spätestens 30 Tage nach der Niederkunft davon in Kenntnis setzen, ansonsten lediglich die eidgenössische Mutterschaftszulage zur Auszahlung kommt.

³ Sobald die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft erfährt, spätestens aber nach Ablauf der ersten 4 Monate ihrer Schwangerschaft, setzt sie den Betrieb davon in Kenntnis und legt ein ärztliches Attest mit Angabe des voraussichtlichen Datums ihrer Niederkunft vor. Der Betrieb und die Arbeitnehmerin verabreden Beginn und Ende der durch den Mutterschaftsurlaub bedingten Abwesenheit.

⁴ Während des Mutterschaftsurlaubs zahlt mps der Arbeitnehmerin den vollen Lohn.

⁵ Für die in Heimarbeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen wird der Lohnanspruch während des Mutterschaftsurlaubs auf der Basis der gesetzlichen Vorschriften ermittelt.

⁶ Der Mutterschaftsurlaub wird in einem Stück bezogen. Ausnahmeregelungen, die eine kürzere Dauer vorsehen, bleiben vorbehalten.

⁷ Kommt es während des Mutterschaftsurlaubs zu einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, wird der Urlaub weder unterbrochen noch verlängert.

⁸ Arbeitnehmerinnen, die während einer ferienbedingten Betriebsschliessung in den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen, können die entsprechenden Ferien in Übereinkunft mit mps zu einem späteren Zeitpunkt nachbeziehen.

⁹ Auf Verlangen von mps führt die schwangere Arbeitnehmerin die Person, die sie während des Mutterschaftsurlaubs vertritt, in die zu verrichtende Arbeit ein.

¹⁰ mps kann Arbeitnehmerinnen, die während des Mutterschaftsurlaubs im Auftrage Dritter einer entgeltlichen Arbeit nachgehen, die Ausrichtung der Mutterschaftsgelder verweigern, bzw. deren Rückerstattung verlangen, falls der entsprechende Betrag bereits zur Auszahlung gelangt ist.

¹¹ Sind zwei verschiedene Regelungen bei Mutterschaft anwendbar, gilt für den Mutterschaftsurlaub die vorteilhaftere.

Art. 23.1.3 Adoptionsurlaub

¹ Wird ein Kind im Hinblick auf eine Adoption platziert, hat die zukünftige Adoptionsmutter oder der zukünftige Adoptionsvater Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zehn aufeinander folgenden Wochen, sofern das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Platzierung mindestens zehn Monate bestand. Der Adoptionsurlaub wird nach der Platzierung bezogen. Wenn beide Eltern im Unternehmen mps arbeiten, ist eine Kumulierung untersagt.

² Die zukünftigen Adoptionseltern haben Anspruch auf einen Adoptionsurlaub, wenn das adoptierte Kind weniger

als sechs Jahre alt ist und es sich nicht um das Kind ihres Partners handelt (gemäss Art. 264a Abs. 3 ZGB).

³ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen bezahlten Adoptionsurlaub von zehn Wochen, auch wenn er seine Arbeit nicht wieder aufnimmt. Im zweitgenannten Fall ist der Arbeitnehmer indessen verpflichtet, den Betrieb spätestens zwei Wochen nach der Platzierung des Kinds zu informieren. Andernfalls ist mps berechtigt, den bezahlten Urlaub auf einen Monat zu kürzen.

⁴ Sobald der Arbeitnehmer das Adoptionsgesuch gestellt hat, informiert er den Betrieb darüber. Er muss über die Bewilligung verfügen, ein Kind zu adoptieren.

⁵ Während des Adoptionsurlaubs bezahlt mps dem Arbeitnehmer den vollumfänglichen Lohn. Innerhalb der von mps abgeschlossenen Kollektivversicherung fliessen die von der Versicherung entrichteten Taggelder mps zu.

⁶ Für in Heimarbeit beschäftigte Arbeitnehmer wird der Lohnanspruch während des Adoptionsurlaubs auf der Grundlage des durchschnittlichen Gehalts der sechs Monate vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs berechnet.

⁷ Der Adoptionsurlaub wird in einem Stück bezogen, unter Vorbehalt von einvernehmlichen Ausnahmen kurzer Dauer.

⁸ Kommt es in Folge von Krankheit oder Unfall während des Adoptionsurlaubs zu einer Arbeitsunfähigkeit, wird der Urlaub weder unterbrochen noch verlängert.

⁹ Arbeitnehmer, die während der Betriebsferien in den Genuss des Adoptionsurlaubs kommen, beziehen die entsprechenden Ferien nach Absprache mit mps zu einem späteren Zeitpunkt.

¹⁰ Auf Verlangen von mps führt der Arbeitnehmer die Person, die sie während des Adoptionsurlaubs vertritt, in ihre Arbeit ein.

¹¹ Geht der Arbeitnehmer während des Adoptionsurlaubs bei Drittpersonen einer bezahlten Arbeit nach, kann mps

die Bezahlung des Lohns während des Adoptionsurlaubs verweigern, bzw. die Rückerstattung des Lohnes verlangen, falls er bereits zur Auszahlung gelangt ist.

Art. 23.2 Familienschutz

Art. 23.2.1 Freisetzung zur Pflege eines Mitglieds der Familiengemeinschaft

¹ mps hat dem Arbeitnehmer das Recht einzuräumen, der Arbeit fernzubleiben, um seinen Ehepartner, Familienmitglieder in gerader Linie sowie die in seiner Familiengemeinschaft lebenden Geschwister zu pflegen. Die diesbezügliche Absenz muss einen dringlichen Charakter aufweisen; sie hat einen gravierenden Fall abzudecken und ist durch den Umstand zu begründen, dass keine anderen Lösungsmöglichkeiten verfügbar sind. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Massnahmen zu ergreifen, die es ihm ermöglichen, seine Arbeit so rasch als möglich wieder aufzunehmen.

² mps ist befugt, die Vorlage eines Arztzeugnisses oder medizinischen Attests ab dem ersten Tag der Absenz zu verlangen.

³ Sind die in Absatz 1 und 2 festgelegten Voraussetzungen gegeben, beläuft sich der Freisetzungsanspruch auf höchstens 3 Tage pro Fall, wobei diese Freisetzung bezahlt ist.

⁴ Etwaige, die Zeitspanne von 3 bezahlten Tagen überschreitende Freisetzungstage, können in gegenseitigem Einvernehmen zwischen mps und Arbeitnehmer kompensiert werden.

⁵ Bezüglich Ferienanspruch wird die obgenannte Freisetzung dem Jahressoll von 3 Monaten (Absenzen infolge Krankheit, Unfall) gemäss Art. 18.6 Absatz 1 der Verabredung über die bezahlten Ferien angerechnet.

Art. 23.2.2 Erziehungsurlaub

¹ Auf Verlangen hat mps dem Arbeitnehmer (Vater oder Mutter) einen Erziehungsurlaub von 3 bis 12 Monaten zu

gewähren, sofern der Gesuchsteller zum Zeitpunkt der Anfrage mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt ist. Für Mütter wird dieser Urlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gewährt, für Väter unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs der Mutter. Die Adoption ist der Geburt bis ins 8. Altersjahr gleichgestellt.

² Der Arbeitnehmer hat sein Urlaubsgesuch 6 Monate im voraus zu stellen. Beginn und Ende des Erziehungsurlaubs, der in einem Stück zu beziehen ist, sind durch mps und den Arbeitnehmer schriftlich festzulegen, desgleichen die Modalitäten bezüglich Sistierung der Mitgliedschaft bei der Pensionskasse und sonstigen Versicherern.

³ Während der Dauer des Erziehungsurlaubs ruht das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer hat keinerlei Anspruch auf Lohnzahlung, Ferien oder sonstige Sozialleistungen von mps. Ferner ist der Arbeitnehmer nicht berechtigt, einer anderweitigen Erwerbsarbeit nachzugehen.

⁴ Nach Beendigung des Erziehungsurlaubs muss mps den Arbeitnehmer an seinem vormaligen Posten weiterbeschäftigen bzw. ihm eine ähnliche Stelle mit gleichwertigen Verdienstmöglichkeiten anbieten. Eine Rückkehr in den Betrieb wird indes ausgeschlossen:

- wenn ein entsprechender Entscheid von den Parteien im beiderseitigen Einvernehmen getroffen wird;
- wenn der Arbeitnehmer nicht die Absicht hat, seine Arbeit wieder aufzunehmen und mps unter Einhaltung der Kündigungsfrist davon in Kenntnis setzt, ansonsten Art. 337d OR sinngemäss zur Anwendung gelangt;
- sofern mps nach Treu und Glauben den Nachweis erbringt, dass sich die betriebliche Situation soweit verändert hat, dass dem Arbeitnehmer keine Stelle mehr angeboten werden kann und dieser Tatbestand der betroffenen Person 3 Monate vor Beendigung des Erziehungsurlaubs eröffnet wird.

Art. 23.2.3 Betreuungstrukturen für Kinder

¹ mps ist bestrebt, zuhanden seiner Mitarbeiter Betreuungstrukturen für Kinder im Vorschulalter bzw. im frühen

Schulalter einzurichten oder an der Einrichtung solcher Strukturen mitzuwirken.

² mps ist nicht verpflichtet, sich an den Betreuungskosten für Kinder zu beteiligen. Verfügt mps über eigene Betreuungsstrukturen, sind Rechtsform und Haftpflicht einvernehmlich festzulegen.

Art. 23.3 Geltungsbereich

Sämtliche Bestimmungen vorliegender Verabredung gelangen auch für Lehrlinge zur Anwendung.

PERSÖNLICHKEITSSCHUTZ

Art. 24.1 Mobbing

Unter Mobbing ist ein missbräuchliches und einseitiges Verhalten zu verstehen, das sich auf wiederholte und schwerwiegende Weise in Worten, Handlungen, Gesten und Schriften äussert. Es handelt sich um ein Verhalten, das gegen die Unversehrtheit der Person, gegen deren Würde oder Gesundheit verstösst, desgleichen dazu angelegt ist, den Arbeitsplatz einer Person zu gefährden, einen persönlichen beruflichen Vorteil zu erlangen oder das Arbeitsklima willentlich zu verschlechtern.

Art. 24.2 Sexuelle Belästigung

Unter sexueller Belästigung ist jedes aufdringliche Verhalten sexueller Natur oder jedes Verhalten, das auf die jeweilige Geschlechtszugehörigkeit abzielt und gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz verstösst, zu verstehen. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwängen, sowie das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

Art. 24.3 Bezeichnung und Befugnisse einer Vertrauensperson

¹ Innerhalb von mps bestimmt die Betriebsleitung gemeinsam mit der Gewerkschaft Unia eine Vertrauensperson, die beauftragt ist, Klagen wegen sexueller Belästigung entgegenzunehmen. Sie schaltet sich ebenfalls bei Mobbing ein, sollte sich der Dienstweg als ungangbar erweisen.

² Die Vertrauensperson wird aus der Mitte des Betriebspersonals bestimmt. Sie kann auch ausserhalb des Betriebes rekrutiert werden, sofern sie über genügend innerbetriebliche Kenntnisse verfügt.

³ Ist die Vertrauensperson im Betrieb angestellt, ist sie befugt, ihre Funktion während der betrieblichen Arbeitszei-

ten auszuüben. Sie hat Anspruch auf eine angemessene Ausbildung im Sinne der Bestimmungen von Verabredung 25.

⁴ Die Vertrauensperson ist zu äusserster Diskretion verpflichtet. Wird sie bei der Unternehmensleitung vorstellig, verschweigt sie den Namen des Opfers sexueller Belästigungen, ausser sie sei von der betroffenen Person ausdrücklich zur Namensangabe ermächtigt worden.

Art. 24.4 Verpflichtungen von mps

Wird die Vertrauensperson bei mps vorstellig, ist letzterer verpflichtet, jene Massnahmen in die Wege zu leiten, die sich aufgrund von Erfahrungswerten aufdrängen, desgleichen jene Massnahmen, die den Umständen angemessen sind und die dem Arbeitgeber nach den Regeln der Vernunft zugemutet werden können, um sexuellen Belästigungen vorzubeugen, bzw. diesen ein Ende zu setzen.

BILDUNGSURLAUB UND -KURSE IN SOZIALGESETZGEBUNG

Art. 25.1 Kursstoff

¹ Im Bestreben die Kenntnisse der Arbeitnehmer auf dem Gebiet der Sozialgesetzgebung zu fördern und zu erweitern sowie die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu vertiefen, wird den Arbeitnehmern (Anspruchsberechtigte siehe Art. 25.2) ein Bildungsurlaub gewährt.

² Ein Bildungsurlaub wird für Kurse gewährt, die insbesondere folgende Themenkreise betreffen:

- Sozial- und Arbeitsgesetzgebung
- Gesamtarbeitsverträge
- berufliche Vorsorge
- Lohnsysteme
- Berufsbildungsgesetz
- paritätische Einrichtungen
- betrieblicher Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
- Persönlichkeitsschutz

³ Diese Aufzählung ist nicht abschliessend; es können weitere, ähnlich gelagerte Themen behandelt werden.

Art. 25.2 Anspruchsberechtigte

¹ Im Rahmen ihres Auftrages haben folgende Personen Anspruch auf Bildungsurlaub:

- Mitglieder der Verhandlungsausschüsse der Vertragsparteien
- Mitglieder der ständigen paritätischen Kommissionen
- Mitglieder der Lehrlingsaufsichtskommissionen
- Mitglieder des Gewerbe- oder Arbeitsgerichts
- Mitglieder der Personalkommissionen sowie Gewerkschaftsvertreter
- Mitglieder der Stiftungsräte
- Schutzbeauftragte

– die von einer der Vertragsparteien vorgeschlagenen Mitglieder in den kantonalen oder eidgenössischen Kommissionen, welche die unter Art. 25.1 Absatz 2 aufgeführte Themen behandeln.

² Je nach Kursstoff können die Vertragspartner diese Kurse, nebst den in Art. 25.2 Absatz 1 erwähnten Anspruchsberechtigten, auch anderen interessierten Kreisen zugänglich machen.

³ Die Bildungskurse der Betriebskommissionsmitglieder (Programm, Dauer, Teilnehmer) können im Einvernehmen zwischen Betriebsleitung und Kommission durchgeführt werden.

Art. 25.3 Kurse

¹ Die Kurse werden entweder paritätisch, oder gesondert von den einzelnen Vertragsparteien oder aber von einer aussenstehenden Bildungseinrichtung durchgeführt. Sie geben Anrecht auf bezahlten Urlaub.

² Führt mps einen Kurs zu einem in Art. 25.1 Abs. 2 erwähnten Thema durch, stellt dies für den Arbeitnehmer kein Hindernis dar, an den von der Gewerkschaft Unia organisierten Kursen teilzunehmen. Dies gilt auch im umgekehrten Fall.

³ mps fördert die Teilnahme der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer an solchen Bildungskursen. Es spricht ihnen zu diesem Zweck Bildungsurlaub zu.

⁴ Dem Urlaubsgesuch zwecks Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Bildungskurs wird entsprochen, indes ist dieser Urlaub nicht bezahlt.

Art. 25.4 Allgemeine Bestimmungen

¹ Die Gesamtdauer des Bildungsurlaubs beläuft sich auf höchstens fünf Tage pro Jahr und Anspruchsberechtigten.

² Der Bildungsurlaub darf den ordnungsgemässen Arbeitsablauf im Betrieb nicht stören.

³ Entschliesst sich mps zur Übernahme der Kurskosten (Kursgeld, Material-, Pensions-, und Transportkosten), muss diese Vergünstigung allen Kursteilnehmern des Betriebs zugute kommen.



BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG, UMSCHULUNG

PRÄAMBEL

Mit dem Bedürfnis, im Sinn und Geist des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, die berufliche Grundausbildung, die Weiterbildung, die permanente Schulung und die Umschulung zu fördern, haben die Parteien Folgendes vereinbart:

Art. 26.1 Aus- und Weiterbildung: Ziele

- ¹ Die Parteien verpflichten sich,
- Massnahmen zur Förderung der Grundausbildung derjenigen Arbeitnehmer zu ergreifen, die über keinen anerkannten Abschluss verfügen;
 - den Lehrlingen den Besuch einer höheren Berufsschule zur Erlangung einer Berufsmatur zu ermöglichen, damit sie Zugang zu einer Fachhochschule erhalten;
 - die Weiterbildung und die Vielseitigkeit der Mitarbeiter zu fördern. Unter Vielseitigkeit wird die Fähigkeit eines Arbeitnehmers verstanden, an verschiedenen Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebs tätig zu sein und dabei vergleichbare Leistungen hinsichtlich Qualität oder Quantität zu erbringen.

² Der Betrieb bestätigt die absolvierten Aus- und Weiterbildungen und die Erfahrungen, die die Arbeitnehmenden erworben haben. Diese Bestätigung wird auf Wunsch des Betriebs oder des Arbeitnehmenden regelmässig ergänzt und bildet einen Anhang des Arbeitszeugnisses.

Art. 26.2 Praktische Umsetzung

¹ Um die in Art. 26.1 festgelegten Ziele zu erreichen, organisiert mps interne Kurse und Bildungsaktionen. Er kann den Arbeitnehmern auch die Möglichkeit geben, betriebs-externe Kurse zu besuchen, sei es auf ihren Wunsch oder auf Wunsch des Betriebs.

² Über jeden betriebsexternen Kurs treffen mps und Arbeitnehmer eine Vereinbarung, welche insbesondere folgende Punkte regeln muss: Kursstoff, Zeitpunkt und Dauer der Abwesenheit, Übernahme der Kurskosten, Lohnzahlung.

Art. 26.3 Bildungsurlaub

¹ Arbeitnehmer mit drei aufeinander folgenden Dienstjahren bei mps haben Anspruch auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub von jährlich maximal einem Tag. Dieser bezahlte Urlaub wird gewährt, wenn die besuchte Ausbildung die berufliche Tätigkeit oder die für die Berufsausübung nützlichen Sprachen betrifft.

² mps muss mit Kursinhalt und Zeitpunkt der Abwesenheit ausdrücklich einverstanden sein. Insbesondere darf der geordnete Betriebsablauf nicht gestört werden.

³ Die Arbeitnehmer müssen den Besuch des Kurses belegen.

⁴ Arbeitnehmer, die den Besuch einer internen Ausbildung verweigern oder das Recht auf Bildung missbraucht haben, verlieren den Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub.

⁵ Anstelle eines Urlaubs kann der Arbeitnehmer die Übernahme der gesamten oder eines Teils der Kurskosten beantragen, wenn der Kurs in der Freizeit besucht wird.

LEHRLINGSSTATUT

Art. 27.1 Geltungsbereich

Es wird empfohlen, das vorliegende Statut anzuwenden:

- für kantonal und eidgenössisch anerkannte Lehrverträge in Bezug auf die vom Lehrmeister, Lehrling und seinem gesetzlichen Vertreter einzuhaltenden Bestimmungen;
- für Berufslehren basierend auf einem durch einen repräsentativen Berufsverband der Uhrenbranche registrierten und anerkannten Vertrag.

Art. 27.2 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die vorliegende Empfehlung ändert nichts an den Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages, die auf die Lehrlinge zwingend anwendbar sind (Ferien = Verabredung 18, Militärdienst = Verabredung 20, Krankheit und Unfall = Verabredung 22, Mutterschafts- und Familienschutz = Verabredung 23).

Art. 27.3 Arbeitszeit

¹ Die normale Wochenarbeitszeit für Lehrlinge entspricht der geltenden vertraglichen Arbeitszeit; darin inbegriffen ist der Zeitaufwand für den obligatorischen Berufsunterricht.

² Der Lehrmeister sorgt dafür, dass die Lehrlinge während der normalen Arbeitszeit über genügend Zeit verfügen, damit sie unter Aufsicht ihre Aufgaben und Prüfungen vorbereiten können.

Art. 27.4 Lohn

¹ Die Lehrlinge und Praktikanten sind im Monatslohn bezahlt.

² Die Mindestsätze, alles inbegriffen, betragen:

im 1. Lehrjahr	=	Fr. 900.–
im 2. Lehrjahr	=	Fr. 1100.–
im 3. Lehrjahr	=	Fr. 1310.–
im 4. Lehrjahr	=	Fr. 1360.–

³ Förderprämien werden aufgrund des Notendurchschnitts ausgerichtet, sofern seitens der Abteilungsleiter keine schlechten Qualifikationen vorliegen.

Notendurchschnitt

5,5 und höher	Fr. 300.– pro Zeugnis
5,0 bis 5,4	Fr. 200.– pro Zeugnis
4,5 bis 4,9	Fr. 150.– pro Zeugnis
4,0 bis 4,4	Fr. 50.– pro Zeugnis

⁴ Nach bestandener Lehrabschlussprüfung wird aufgrund des im Fähigkeitszeugnis nachgewiesenen Notendurchschnitts eine Gratifikation wie folgt ausgerichtet:

Bestandene Prüfung

Notendurchschnitt

4,0 bis 4,4	Fr. 500.–
4,5 bis 4,9	Fr. 1000.–
5,0 bis 5,4	Fr. 1500.–
5,5 und höher	Fr. 2000.–

Art. 27.5 Ärztliche Kontrolle

¹ Ohne dass die Verpflichtung des Lehrmeisters auf die Gesundheit des Lehrlings gebührend Rücksicht zu nehmen (Art. 29 Abs. 2 ArG) dahinfällt, hat letzterer das Recht, sich während des ersten Lehrjahres einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

² Die Kosten dieser Untersuchung (Arztrechnung, Lohnausfall) gehen zu Lasten des Lehrmeisters, sofern sie nicht von einer Krankenkasse übernommen werden.

Art. 27.6 Revision und Kündigung

¹ Dieses Statut kann jederzeit auf Ansuchen einer der unterzeichnenden Parteien revidiert werden.

² Es kann von jeder unterzeichnenden Partei auf das Ende eines Kalenderjahres, unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist, schriftlich gekündigt werden.

Art. 27.7 Andere Arbeitnehmerorganisationen

¹ Dem vorliegenden Statut können sich auch andere Arbeitnehmerorganisationen, die sich mit Lehrlingsbetreuung befassen, anschliessen.

² Die Zustimmung der Vertragsparteien vorausgesetzt, können sie in der paritätischen Kommission Einsitz nehmen.



KADERSTATUT

Art. 28.1 Umschreibung der Funktion

Unter den Begriff «Kader» (in der Folge «Kaderpersonal» genannt) fallen:

- die an der Führungsspitze einer Betriebsabteilung stehenden Arbeitnehmer, denen die personelle oder technische Verantwortung für solche vom Unternehmen klar definierten Aufgaben obliegt und die grösstenteils mit der Ausübung diesbezüglicher Funktionen beschäftigt sind.
- die technischen Angestellten mit einer Stabsfunktion, deren Verantwortungsbereich demjenigen der obgenannten Arbeitnehmer ebenbürtig ist.

Art. 28.2 Koalitionsfreiheit

¹ Das Kaderpersonal hat das Recht, der Berufsorganisation seiner Wahl beizutreten.

² Die Gewerkschaftszugehörigkeit des Kaderpersonals darf kein Hindernis darstellen, weder in Bezug auf seine jetzige Funktion noch im Hinblick auf seinen beruflichen Aufstieg innerhalb des Unternehmens.

Art. 28.3 Anstellungsbedingungen

¹ Grundsätzlich besteht für das Kaderpersonal ein schriftlicher Einzeldienstvertrag, der seine Funktion im Betrieb klar umschreibt.

² In materieller Hinsicht müssen die Arbeitsbedingungen mindestens gleichwertig sein wie diejenigen der geltenden Gesamtarbeitsverträge in der Uhren- und Mikrotechnikindustrie.

Art. 28.4 Rechte

¹ Das Kaderpersonal – ob einzeln oder in der Gruppe – wird rechtzeitig und soweit möglich als erste Instanz angehört

und über den Geschäftsgang und sämtliche es direkt betreffende Massnahmen informiert, insbesondere in Bezug auf:

- den ordnungsgemässen Betriebsablauf;
- Änderungen der Arbeitszeit;
- die Verlegung von Arbeitsplätzen
- Personalentlassungen
- die Einführung neuer technischer Anlagen und Herstellungsverfahren
- die Arbeitsplatzbewertung und Personalbeurteilung
- die sozialen Massnahmen bei Personalabbau
- die Unfallverhütung

² Nötigenfalls steht dem Kaderpersonal das Recht zu, die erforderlichen Informationen einzuholen.

Art. 28.5 Pflichten

¹ Das Kaderpersonal ist bestrebt, die Interessen von mps nach bestem Wissen und Gewissen sowie aufgrund seiner Geschäftserfahrung zu wahren.

² Demnach wird es sich bemühen, das ihm anvertraute Personal unparteiisch und gerecht zu führen, sowie darauf zu achten, dass sich die Produktivität – unter optimaler Ausnutzung der verfügbaren Produktionsmittel – innerhalb menschlich zumutbarer Grenzen hält.

³ Das Kaderpersonal bemüht sich ganz besonders um Achtung und Förderung der Persönlichkeit der ihm anvertrauten Lehrlinge und jugendlichen Arbeitnehmer und sieht es als seine Pflicht an, deren berufliche Ausbildung zu fördern.

⁴ Das Kaderpersonal hat äusserste Diskretion in Bezug auf Geschäftsvorgänge sowie betriebseigene Herstellungsverfahren und -methoden zu wahren.

Art. 28.6 Ständige Fort- und Weiterbildung

¹ Die Vertragsparteien sind bemüht, die ständige Fort- und Weiterbildung des Kaderpersonals sicherzustellen, dessen Qualifikationen zu fördern sowie gegebenenfalls dessen be-

berufliche Umstufung zu unterstützen. Zu diesem Zweck wird eine Kommission eingesetzt.

² mps fördert die Fort- und Weiterbildung sowie das berufliche Fortkommen des Kaderpersonals.

