

STADLER



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

GAV

Stadler Rail Group, für die Schweizer Standorte

Ab 1. Januar 2023

Stadler Rail Group, Ernst-Stadler-Strasse 1, 9565 Bussnang

Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Sektor Industrie, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 16

Bussnang/Bern, 19. September 2022

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|---------|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Art. 1 | Ziel und Zweck..... | 3 |
| Art. 2 | Geltungsbereich..... | 3 |
| Art. 3 | Friedenspflicht und Konflikterledigung | 3 |
| Art. 4 | Koalitionsfreiheit | 4 |
| Art. 5 | Solidaritätsbeitrag | 4 |
| Art. 6 | Personalkommission | 4 |
| Art. 7 | Betriebsgruppe | 4 |
| Art. 8 | Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission | 4 |
| Art. 9 | Zusammenarbeit Vertragsparteien | 5 |
| | 9.1 Allgemeine Verpflichtungen | 5 |
| | 9.2 Zusammenarbeit in Sozial- und Wirtschaftsfragen | 5 |
| | 9.3 Zusammenarbeit in Umweltfragen | 5 |
| | 9.4 Chancen- und Lohngleichheit Frau/Mann | 5 |
| | 9.5 Neuerungen während der Vertragsdauer | 6 |
| | 9.6 Meinungsverschiedenheiten | 6 |
| Art. 10 | Schiedsverfahren..... | 6 |
| Art. 11 | Vereinbarungen und Vollzugsbestimmungen..... | 6 |
| Art. 12 | Allgemeines | 7 |
| Art. 13 | Geschäftsgeheimnisse | 7 |
| Art. 14 | Arbeitszeit | 7 |
| | 14.1 Normalarbeitszeit | 7 |
| | 14.2 Überstunden..... | 7 |
| | 14.3 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit | 8 |
| | 14.4 Berechnung des Stundenansatzes | 8 |
| Art. 15 | Lohn..... | 8 |
| | 15.1 Lohnverhandlungen | 8 |
| | 15.2 Mindestlöhne | 8 |
| | 15.3 Lohnperiode und Mindestlohn..... | 8 |
| | 15.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung | 9 |
| Art. 16 | 13. Monatslohn | 10 |
| Art. 17 | Weihnachtsgeld/Bonus..... | 10 |
| Art. 18 | Familienzulagen..... | 10 |
| Art. 19 | Ferien..... | 10 |
| | 19.1 Dauer..... | 10 |
| | 19.2 Berechnung des Ferienanspruchs | 11 |
| | 19.3 Kürzung des Ferienanspruchs | 11 |
| | 19.4 Bezug der Ferien..... | 11 |
| Art. 20 | Feiertage und arbeitsfreie Tage | 11 |
| Art. 21 | Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall | 11 |
| Art. 22 | Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub | 12 |
| Art. 23 | Militärdienst- und Zivildienstentschädigung..... | 12 |
| Art. 24 | Bezahlung von Absenzen | 13 |
| | 24.1 Bezahlte Absenzen | 13 |
| | 24.2 Kurzabsenzen | 13 |
| Art. 25 | Ausübung öffentlicher Ämter | 13 |
| Art. 26 | Freistellung für berufliche Weiterbildung | 13 |
| Art. 27 | Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten | 14 |
| Art. 28 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 14 |
| | 28.1 Probezeit und Kündigung..... | 14 |
| | 28.2 Kündigung zur Unzeit..... | 14 |

| | | | |
|---------|------|----------------------------------------------------------------------------|----|
| | 28.3 | Whistleblowing | 15 |
| | 29.4 | Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende | 16 |
| Art. 29 | | Personalvorsorge..... | 16 |
| Art. 30 | | Ausbildung der Lernenden | 16 |
| Art. 31 | | Förderung der Frauen | 16 |
| Art. 32 | | Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden | 16 |
| Art. 33 | | Förderung von Arbeitnehmenden mit Handicap..... | 17 |
| Art. 34 | | Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit | 17 |
| Art. 35 | | Persönlichkeitsschutz | 17 |
| Art. 36 | | Datenschutz..... | 17 |
| | 36.1 | Grundsätze..... | 17 |
| | 36.2 | Rechte der Personalkommissionen | 17 |
| | 36.3 | Überwachungs- und Kontrollsysteme | 17 |
| Art. 37 | | Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb | 18 |
| | 37.1 | Ziele der Mitwirkung | 18 |
| | 37.2 | Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich..... | 18 |
| | 37.3 | Personalkommissionen | 18 |
| Art. 38 | | Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen..... | 19 |
| | 38.1 | Grundsätze..... | 19 |
| | 38.2 | Zusammenarbeit mit der Personalkommission bei Arbeitsplatzgefährdung..... | 19 |
| | 38.3 | Konsultation bei beabsichtigten Entlassungen | 19 |
| | 38.4 | Information über Entlassungen | 20 |
| Art. 39 | | Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen | 20 |
| Art. 40 | | Behandlung der Folgen | 21 |
| Art. 41 | | Inkrafttreten..... | 21 |

Art. 1 Ziel und Zweck

- 1 Dieser GAV setzt sich zum Ziel, durch fortschrittliche Arbeitsverhältnisse das gemeinsame Wohl der Beschäftigten und des Unternehmens zu fördern.
Für diesen GAV gilt der Grundsatz von Treu und Glauben: Die Vertragsparteien verpflichten sich, die beidseitigen Interessen ernsthaft zu würdigen und die Bestimmungen dieses Vertrags konsequent umzusetzen.

In diesem Sinne bezweckt der GAV:
 - zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten im gegenseitigen Interesse der Beteiligten festzulegen;
 - die Zusammenarbeit der Vertragsparteien zu fördern;
 - einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und den Interessen der Arbeitnehmenden zu erwirken;
 - den Arbeitsfrieden zu wahren.
- 2 Die Parteien setzen sich für die Beschaffung von Aufträgen mit einem hohen und nachhaltigen Wertschöpfungsanteil in der Schweiz nach besten Kräften ein.

Allgemeine Bestimmungen

Art. 2 Geltungsbereich

- 1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden und Lernenden der folgenden Betriebe:
 - Stadler Rheintal AG
 - Stadler Bussnang AG
 - Stadler Rail Management AG
 - Stadler Service AG
 - Stadler Signalling AG
 - Stadler Winterthur AGnachfolgend STADLER genannt. Ausgenommen sind Mitarbeitende der Kaderstufen I und II.
- 2 Auf Temporär-Arbeitnehmende, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer und Praktikantinnen und Praktikanten werden die Bestimmungen des GAV sinngemäss angewendet.
- 3 STADLER verfolgt das Ziel, dass die Zahl der Temporär-Arbeitnehmenden im Jahresdurchschnitt 15% der Mitarbeitenden nicht übersteigt (pro Standort) und verpflichtet sich, ein Unterlaufen der betriebsüblichen Anstellungsbedingungen gemäss Art. 2 Abs. 3 und damit eine Konkurrenzierung der Stammebelegschaft zu verhindern.
- 4 Bei Festanstellung von neuem Personal durch die Firma soll den Temporär-Arbeitnehmenden nach Wunsch und Möglichkeit bei ebenbürtiger Qualifikation gegenüber Dritten eine angemessene Vorzugsstellung eingeräumt werden.

Art. 3 Friedenspflicht und Konflikterledigung

- 1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des GAV den absoluten Arbeitsfrieden zu wahren und zu dessen Einhaltung auf ihre Arbeitnehmenden bzw. Mitglieder einzuwirken.
- 2 Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen, und zwar auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen, die durch diesen

GAV nicht berührt werden. Diese absolute Friedenspflicht gilt für beide Vertragsparteien wie für die einzelnen Arbeitnehmenden. Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind gemäss dem in Art. 10 festgelegten Verfahren zu behandeln.

Art. 4 Koalitionsfreiheit

Die Vertragsparteien respektieren die gesetzlich festgelegte Koalitionsfreiheit. STADLER anerkennt die Gewerkschaft Unia und begrüsst eine Mitgliedschaft der Mitarbeitenden bei der Gewerkschaft Unia.

Art. 5 Solidaritätsbeitrag

- 1 Unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden Mitglieder der Gewerkschaft Unia sind, entrichten alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden einen Solidaritätsbeitrag.
- 2 Der Solidaritätsbeitrag beträgt CHF 5.- im Monat bzw. CHF 60.- im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Arbeitnehmende mit Teilzeit Pensen entrichten den Solidaritätsbeitrag gemäss ihrem Pensum.
Die Überweisung der Solidaritätsbeiträge an die Gewerkschaft Unia, Zentralsekretariat, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15, erfolgt jeweils bis spätestens 31. März des folgenden Jahres.
- 3 STADLER erstellt jährlich, bis spätestens Ende Februar, zuhanden der Unia eine Namensliste der Mitarbeitenden mit den jeweils entrichteten Solidaritätsbeiträgen des vorangegangenen Jahres nach Standorten aufgeteilt. Die Unia organisiert die Rückerstattung der Solidaritätsbeiträge an ihre Mitglieder in Absprache mit den Standortleitern innerhalb des Betriebes.
- 4 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.

Art. 6 Personalkommission

- 1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit im Betrieb sowie zur Stärkung und Durchsetzung des GAV wird je eine Personalkommission für die Standorte Bussnang (inkl. Erlen), Altenrhein und Winterthur gebildet. Die Personalkommission setzt sich jeweils aus mind. 3 Mitgliedern pro Standort zusammen.
- 2 Die Personalkommission ist die legitimierte Vertreterin zur Wahrung der Interessen aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gegenüber STADLER. Ihr ist insbesondere auch die innerbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmenden in Bezug auf die sich bei der Anwendung dieses GAV ergebenden Fragen übertragen, dies in enger Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Unia. Es sollen möglichst unterschiedliche Bereiche vertreten werden. Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden gemäss Art. 2.
- 3 Die Geschäftsleitung unterstützt die Personalkommission in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten. Die Mitglieder der Personalkommission geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichten. Andererseits dürfen sie wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit seitens der Firma in keiner Weise benachteiligt werden. Die Modalitäten bezüglich Bestellung, Befugnissen, Tätigkeit und Stellung der Personalkommission sind in Art. 37 ff dieses GAV geregelt.

Art. 7 Betriebsgruppe

Die Standortleitungen anerkennen die Unia-Betriebsgruppen.

Art. 8 Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Personalkommission

- 1 Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmenden voraus. Geschäftsleitung und

Arbeitnehmende orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses.

2. Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden oder einen Teil von ihnen betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der Personalkommission und der Firma zu behandeln und zu regeln. Die Personalkommission kann im Falle von Restrukturierungen oder Massenentlassungen zu jeder Zeit die Gewerkschaft Unia beiziehen und sich durch diese vertreten lassen. Die Verhandlungen finden immer im Beisein der zuständigen Personalkommission statt.
3. Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch die Arbeitnehmenden durch die Personalkommission unterstützen lassen. Im Streitfalle werden Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von oder gegenüber einzelnen Arbeitnehmenden durch den ordentlichen Richter entschieden. Dabei können sich die Arbeitnehmenden durch die Gewerkschaft Unia oder einen anderen Rechtsvertreter bzw. eine andere Rechtsvertreterin vertreten lassen.
4. Die zwischen den Vertragsparteien getroffene Vereinbarung über die Mitwirkung im Betrieb ist einzuhalten.

Art. 9 Zusammenarbeit Vertragsparteien

9.1 Allgemeine Verpflichtungen

- 1 Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung des GAV zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Insbesondere sind sie verpflichtet, auf ihre Arbeitnehmenden bzw. Mitglieder einzuwirken, dass sie diesen GAV einhalten. Nötigenfalls haben die Parteien ihre statutarischen und die gesetzlichen Mittel anzuwenden.

9.2 Zusammenarbeit in Sozial- und Wirtschaftsfragen

- 1 Auf Wunsch einer Vertragspartei werden Fragen der sozialen Marktwirtschaft von gemeinsamem Interesse besprochen. Dabei sollen insbesondere auch Fragen und Modelle der Beschäftigung und Massnahmen präventiven Charakters zur Sprache kommen.
- 2 Die Vertragsparteien können ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit prüfen. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eigene Stellungnahmen erst nach Abschluss der Gespräche abzugeben; ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, so teilen sie dies den anderen Vertragsparteien mit einer kurzen Erläuterung ihrer Haltung umgehend mit.

9.3 Zusammenarbeit in Umweltfragen

- 1 Die Vertragsparteien fördern gemeinsam eine Umweltpolitik, bei der sich Ökologie und Ökonomie im Unternehmen sinnvoll ergänzen.
- 2 Die Vertragsparteien engagieren sich für ökologische Verbesserungen im Betrieb, bei denen der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Emissions- und Risikobegrenzung gefördert wird.
- 3 Die Vertragsparteien setzen sich aktiv für eine marktwirtschaftliche, sozialverträgliche und umweltgerechte Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung ihrer Produkte ein.

9.4 Chancen- und Lohngleichheit Frau/Mann

- 1 Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer im Betrieb und fördern die berufliche Entwicklung der Frauen gemäss Art. 32.

- 2 Der Grundsatz des gleichen Lohnes für Frau und Mann bei gleichwertiger Arbeit ist im Betrieb durch eine geschlechtsneutrale Lohnpolitik zu verwirklichen.

9.5 Neuerungen während der Vertragsdauer

- 1 Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige diesen GAV betreffende Frage einer Abklärung oder ist nach Meinung einer Partei eine Änderung oder Ergänzung dieses GAV erforderlich, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.
- 2 Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.

9.6 Paritätische Vollzugskommission

Die Vertragsparteien bilden für den Vollzug des GAV eine paritätisch zusammengesetzte Kommission von 6 Mitgliedern (3 Vertreter von STADLER und 3 Vertreter von Unia). Das Reglement der Paritätischen Vollzugskommission ist integrierender Bestandteil des GAV. Treten in der Paritätischen Vollzugskommission Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung oder Verletzung des GAV auf und kann sich diese nicht einigen, so kann jede Partei das Schiedsgericht anrufen. Dieses kann bei Verletzung des Vertrages der fehlbaren Partei eine Konventionalstrafe auferlegen.

Art. 10 Schiedsverfahren

- 1 Können die Vertragsparteien gemäss Art. 9.6 keine Einigung herbeiführen, so wird der Streitfall einem Schiedsgericht unterbreitet. Das Schiedsgericht kann vorgängig eines Entscheides den Vertragsparteien einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten.
- 2 Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei weiteren Mitgliedern. Der Präsident oder die Präsidentin wird durch die Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. STADLER und die Gewerkschaft Unia ernennen je ein weiteres Mitglied des Schiedsgerichts. Können sich die Vertragsparteien über die Bestellung des Präsidenten nicht einigen, so wird dessen Bezeichnung dem Schiedsgerichts des Kantons Thurgau übertragen, welches allfällige Vorschläge der Parteien bei seinem Entscheid mitberücksichtigen kann.
- 3 Für das Verfahren gelten die einschlägigen Bestimmungen der schweizerischen Zivilprozessordnung, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren.
- 4 Seitens des Schiedsgerichts in Rechnung gestellte Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von beiden Parteien je zur Hälfte getragen. Im Übrigen trägt jede Partei die ihr direkt erwachsenden Kosten selbst.
- 5 Das Schiedsverfahren soll in der Regel innert sechs Monaten durchgeführt und abgeschlossen werden.
- 6 Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig, vorbehältlich der Nichtigkeitsbeschwerde. Der Sitz des Schiedsgerichts befindet sich im Kanton Thurgau

Art. 11 Vereinbarungen und Vollzugsbestimmungen

Zur Ausführung des GAV schliessen die Vertragsparteien soweit nötig ergänzende Vereinbarungen ab und erlassen Vollzugsbestimmungen.

ARBEITSVERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 12 Allgemeines

Für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses GAV im Sinne von Art. 357 OR. Soweit der GAV keine Regelung enthält, gelten die gesetzlichen Bestimmungen und die betrieblichen Regelungen.

Bei allfälligen Einzelvereinbarungen für Bestimmungen, die nicht im GAV geregelt sind, zwischen STADLER und den Arbeitnehmenden, geht im Streitfall in jedem Fall der GAV vor.

Art. 13 Geschäftsgeheimnisse

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dürfen die Arbeitnehmenden keine regelmässige Arbeit gegen Entgelt für Dritte leisten, soweit sie dadurch ihre Treuepflicht verletzen und insbesondere den Arbeitgeber konkurrenzieren. Die Arbeitnehmenden dürfen geheim zu haltende Tatsachen wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst der STADLER Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerthen oder andern mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der STADLER sämtliche ihnen zur Verfügung gestellten Unterlagen und allfällige davon angefertigte Kopien unverzüglich zurückzuerstatten.

Art. 14 Arbeitszeit

14.1 Normalarbeitszeit

- 1 Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52 x 40 Stunden). Die Mitarbeitenden sind angehalten die Arbeitszeit mindestens 2 x 15 Minuten pro Tag zu unterbrechen. Die Pausen sind in der Nettoarbeitszeit von 40 Stunden nicht enthalten. Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8.0 Stunden angerechnet.
- 2 Bei Bedarf vereinbart die Standortleitung mit der Gewerkschaft Unia ein Jahresarbeitszeitmodell mittels separater Vereinbarung.
- 3 Die GAV Vertragsparteien vereinbaren ein Reglement, das die Schichtarbeit einschliesslich der Zulagen und Zeitgutschriften für alle Standorte abschliessend regelt.
- 4 Die Vorholzeit beträgt 1 Stunde pro Woche und wird jedem Mitarbeitenden separat ausgewiesen. Die Kompensation der Vorholzeit wird in Absprache mit der Personalkommission gemäss Arbeitszeitreglement geregelt.

14.2 Überstunden

- 1 Die Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, sofern sie notwendig ist und nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Interessen der Arbeitnehmenden, insbesondere mit Familienpflichten, ist besonders Rechnung zu tragen. Überstunden können nur im Einverständnis mit den betroffenen Mitarbeitenden angeordnet werden. Überstunden können in gegenseitigem Einvernehmen auch mit Freizeit von gleicher Dauer abgegolten werden.
- 2 Überschreitet die Wochenarbeitszeit 40 Stunden, liegt Überstundenarbeit vor. Überstundenarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 25% ab der 41. Wochenstunde entschädigt. Ausgenommen ist die Vorholzeit.
- 3 Als Überstundenarbeit gilt jede vom Betrieb angeordnete Arbeitsleistung ausserhalb der täglichen Normalarbeitszeit ab der 41. Wochenstunde. Ausgenommen ist die Vorholzeit.

14.3 Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- 1 Vorübergehende Nachtarbeit wird mit einem Lohnzuschlag von 30% entschädigt. Als Nachtarbeit gilt jede Arbeitsleistung in der Zeit zwischen 23.00 Uhr und 05.00 Uhr. Dauernde Nachtarbeit wird mit einem Zeitzuschlag von 10% abgegolten und einer Lohnzulage von 15%. Der Zeitzuschlag ist kumulierbar und innert eines Kalenderjahres zu beziehen. Die jeweilige Kompensation erfolgt nach Absprache zwischen den betroffenen Arbeitnehmenden und den direkten Vorgesetzten. Sofern dabei die Mitternachtsstunde überschritten wird, wird eine 30-minütige vom Betrieb bezahlte Pause eingeräumt.
- 2 Als Sonntagsarbeit gilt Arbeit, die an gesetzlichen Sonn- und Feiertagen zwischen 23.00 Uhr am Vortag und 23.00 Uhr am Sonn- oder Feiertag verrichtet werden muss, diese wird mit einem Lohnzuschlag von 50% entschädigt. Hier wird ebenfalls ein Zeitzuschlag von 10% gewährt. Zudem besteht Anspruch auf einen Ersatzruhetag von 24 Stunden, wobei die Ruhezeitbestimmungen gemäss Arbeitsgesetz zu beachten sind.

14.4 Berechnung des Stundenansatzes

Zur Berechnung des Stundenlohnes wird der Monatslohn ohne Zulagen durch 173 dividiert (Sollarbeitszeit von 40 Stunden/Woche).

Art. 15 Lohn

15.1 Lohnverhandlungen

Die effektiven Monatslöhne werden jährlich der Teuerung angepasst (Teuerungsindex Oktober), wenn dies die wirtschaftlichen Möglichkeiten von STADLER erlauben. Individuelle Ausnahmen sind zu begründen.

15.2 Mindestlöhne

Die Vertragsparteien verhandeln die Mindestlöhne, sofern die Teuerung 2% übersteigt (Teuerungsindex Oktober 2022).

15.3 Lohnperiode und Mindestlohn

- 1 Die Arbeitnehmenden von STADLER werden grundsätzlich im Monatslohn angestellt. Der Mindestlohn (x 13) beträgt bei einem 100% Pensum per 1. Januar 2023:

| | |
|---------------------------------------------|-------------|
| - TechnikerInnen Fachhochschule | 6'500.- CHF |
| - Facharbeitende EFZ ab dem 25. Altersjahr | 4'900.- CHF |
| - Facharbeitende EFZ bis zum 25. Altersjahr | 4'600.- CHF |
| - Facharbeitende mit 2-jähriger Lehre | 4'400.- CHF |
| - Hilfsarbeitende ab dem 20. Altersjahr | 4'400.- CHF |

Für die Lernenden kommen die folgenden Mindestlöhne zur Anwendung (x 13):

| | |
|----------------|-------------|
| - 1. Lehrjahr: | 680.- CHF |
| - 2. Lehrjahr: | 940.- CHF |
| - 3. Lehrjahr: | 1'260.- CHF |
| - 4. Lehrjahr: | 1'470.- CHF |

- 2 Ausländische Bildungsabschlüsse sind für die jeweilige Mindestlohngruppe dann verbindlich, wenn diese durch gemeinsame Abkommen mit dem Herkunftsstaat (bilaterale Abkommen bezüglich der gegenseitigen Anerkennung von Bildungsabschlüssen), durch vertragliche Vereinbarungen mit der Europäischen Union oder aber durch die Anerkennung der Gleichwertigkeit durch die zuständigen Schweizer Behörden - Anerkennung ausländischer Diplome (admin.ch) gleichgestellt sind.
 - Für den Nachweis ist der jeweilige Arbeitnehmende verantwortlich. Der qualifizierte Lohn wird ab dem Monat gezahlt, ab dem der Nachweis erbracht ist. Bis dahin kann der Arbeitnehmende in die nächsttiefere Mindestlohngruppe eingereiht werden.
 -
 - Für Deutschland und Österreich gelten nachfolgende Hinweise:
 -

| CH | DE | AT |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| TechnikerInnen Fachhochschule | Staatlich geprüfter Techniker Wird an einer Fachschule für Technik absolviert. Es handelt sich hier um eine Aufstiegsweiterbildung zur erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung. | Staatlich geprüfter Techniker, handwerklicher Meisterabschluss |
| Facharbeitende EFZ | Schulische Berufsausbildung / Ausbildung (3 bis 4 Jahre) | Die Ausbildung an einer höheren technischen Lehranstalt (HTL). |
| Facharbeitende EBA | Schulische Berufsausbildung / Ausbildung (2 Jahre) | |

- 3 Für Arbeitnehmende mit berufsfremden Abschlüssen, für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit sowie für junge Arbeitnehmende unter 20 Jahren ohne Berufsabschluss können die Mindestlöhne abweichend sein, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.

15.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung

- 1 Bei Verhinderung der Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:
 - für Arbeitnehmende im Monatslohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten, ohne eine allfällige Spesenentschädigung, sofern diese nicht fester Bestandteil des Lohnes ist.
 - für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen Dauer von 12 Monaten, ohne einer allfälligen Spesenentschädigung.
- 2 Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen wie z.B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen usw.
- 3 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein, als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

Art. 16 13. Monatslohn

- 1 Die Arbeitnehmenden erhalten den 13. Monatslohn in der Regel hälftig per 30. Juni und 30. November ausbezahlt. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis bezahlt.
- 2 Für die Bemessung des 13. Monatslohnes massgebend ist der normale Monatslohn inkl. Schichtzulagen bei permanenter Schichtarbeit, ohne Zuschläge wie Familienzulagen, Überzeitenschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne genommen. Bei weniger als 12 Monaten gilt der Durchschnitt der vollen Monate im Angestelltenverhältnis.

Art. 17 Weihnachtsgeld/Bonus

- 1 Die Arbeitnehmenden, welche per 31. Dezember einen Arbeitsvertrag mit STADLER haben, erhalten jedes Jahr im Dezember als Gratifikation ein Weihnachtsgeld von mindestens CHF 1'000.- brutto, wenn es der Geschäftsgang erlaubt. Bei unterjährigem Eintritt erfolgt die Auszahlung pro rata temporis.
- 2 Die Arbeitnehmenden erhalten in Abhängigkeit von Geschäftsgang und persönlicher Leistung einen zusätzlichen Bonus von durchschnittlich CHF 1'500.- bis CHF 3'000.- brutto. Der Bonus wird jeweils im März des Folgejahres an die Arbeitnehmenden, welche per 31. März einen Arbeitsvertrag mit STADLER haben, ausbezahlt.
- 3 Arbeitnehmende mit Teilzeit Pensen erhalten ein allfälliges Weihnachtsgeld und Bonus gemäss ihrem Pensum.
- 4 Sofern das Weihnachtsgeld und/oder der Bonus nicht überwiesen werden, kann die Personalkommission eine Begründung bei der Geschäftsleitung verlangen.

Art. 18 Familienzulagen

STADLER entrichtet Familienzulagen gemäss den entsprechenden Vorgaben des Familienzulagengesetzes sowie den einschlägigen Bestimmungen der geltenden kantonalen Gesetze.

Art. 19 Ferien

19.1 Dauer

- 1 Die Dauer der Ferien beträgt ab dem 1. Januar 2016 pro Kalenderjahr:

| Altersgruppe | Arbeitstage |
|----------------------------------------|-------------|
| nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr | 23 |
| nach dem zurückgelegten 30. Altersjahr | 25 |
| nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr | 26 |
| nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr | 28 |
| nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr | 31 |

- 2 Die Dauer der Ferien für Lernende und Jugendliche beträgt:

| Lernende | Jugendliche | Arbeitstage |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1. Lehrjahr | bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr | 35 |
| 2. Lehrjahr | ab zurückgelegtem 17. Altersjahr | 30 |
| 3. + 4. Lehrjahr | ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen | 30 |

- 3 STADLER kann ferienähnliche Veranstaltungen wie Lehrlingslager, Jugendurlaub usw. an die 6. Ferienwoche für Lernende und Jugendliche anrechnen.

19.2 Berechnung des Ferienanspruchs

- 1 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, welche die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahres, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.
- 2 In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 20 bezahlt sind, gelten nicht als Ferientage.
- 3 Neueintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestehen wird bzw. bestanden hat.
- 4 Kündigt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien, sofern sie nicht angeordnet worden sind wie z.B. Betriebsferien, kann STADLER den auf die zu viel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückverlangen.

19.3 Kürzung des Ferienanspruchs

- 1 Absenzen wegen Militärdienst, Unfall und Krankheit werden, sofern deren Gesamtdauer drei Monate im Kalenderjahr übersteigt, mit den Ferien verrechnet, indem für den vollen vierten und jeden weiteren Absenz Monat die Ferien um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruchs gekürzt werden.
Bei unbezahltem Urlaub erfolgt die Ferienkürzung unmittelbar.
- 2 Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen von STADLER überlassen. Nicht angerechnet wird unbezahlter Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder sowie Mutter- und Vaterschaftsurlaub.

19.4 Bezug der Ferien

- 1 Die Festsetzung des Zeitpunktes der Ferien ist STADLER vorbehalten; die Firma muss auf die Wünsche der Arbeitnehmenden soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Die Ferien sind in der Regel im Kalenderjahr, für das sie gewährt werden, zu beziehen. Eine Zusammenlegung der Ferien von zwei aufeinanderfolgenden Jahren ist nur mit Zustimmung von STADLER gestattet.
- 2 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Vorbehalten bleibt nachstehend Art 19.4 Abs. 3.
- 3 Können im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses die dem/der Arbeitnehmenden in diesem Zeitpunkt noch zustehenden Ferien bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht oder nur noch teilweise bezogen werden, erfolgt eine entsprechende Abgeltung durch Lohnzahlung.

Art. 20 Feiertage und arbeitsfreie Tage

- 1 STADLER legt nach Anhören der Personalkommission im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 10 bezahlte Feiertage (inkl. 1. August) pro Jahr fest.
- 2 Feiertage und arbeitsfreie Tage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.
- 3 Allfällige weitere Feiertage und arbeitsfreie Tage sind vor- oder nachzuholen, oder es kann unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Art. 21 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

- 1 Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit erhalten Arbeitnehmende im 1. und 2. Dienstjahr während 4 Wochen, im 3. Dienstjahr bis zur Vollendung des 5. Dienstjahres während 90 Tagen sowie ab dem 6. Dienstjahr während 120 Tagen 100% ihres Lohnes gem. Art. 15.4. Im Übrigen richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Massgabe von Art. 324a und 324b OR.

- 2 STADLER schliesst für sämtliche Arbeitnehmenden eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung ab. Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von mindestens 80% des Lohnes versichert sein. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Kalendertagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Kalendertagen ausgerichtet werden.
Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten.
Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bezahlt.
Bei Ausscheiden von Arbeitnehmenden aus dem Unternehmen muss der Übertritt in die Einzel-Taggeldversicherung durch den Kollektivvertrag gewährleistet sein.
- 3 Für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle sind die Arbeitnehmenden bei der SUVA gemäss deren Bestimmungen versichert. Vorbehalten bleiben Kürzungen der Versicherungsleistungen nach Art. 37 und 39 des UVG. Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung werden vom Arbeitgeber bezahlt, diejenigen für die Nichtbetriebsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden.
- 4 Für den von der SUVA nicht gedeckten Lohnausfall sind die Arbeitnehmenden von STADLER versichert. Die Prämien für diese Unfall-Zusatzversicherung werden von STADLER übernommen, diejenigen der Zusatzversicherung für Nichtbetriebsunfälle von den Versicherten.

Art. 22 Lohnfortzahlung bei Mutterschaftsurlaub

- 1 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 18 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen STADLER und der Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.
- 2 Die Lohnzahlung für die 18 Wochen beträgt 100%. Die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung geht zugunsten von STADLER.
- 3 Der Vaterschaftsurlaub beträgt 10 Arbeitstage und ist innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Die Lohnzahlung für die 10 Arbeitstage beträgt 80% des Bruttos Lohnes bis zum maximalen Betrag der Erwerbsersatzordnung (EO).

Art. 23 Militärdienst- und Zivildienstentschädigung

- 1 Während der Rekrutenschule, der Unteroffiziers- und Offiziersschule sowie während des Zivildienstes beträgt die Entschädigung
 - für Personen ohne Unterstützungspflicht 80% des Lohnes
 - für Personen mit Unterstützungspflicht 90% des Lohnes
- 2 Während der übrigen Dienstleistungen wie bei Wiederholungs- und Zivilschutzkursen beträgt die Entschädigung 100% des Lohnes.
- 3 Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Art. 23 Abs. 1 und 2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.
- 4 STADLER kann die Gewährung der Militärdienstentschädigung für Militärdienst von längerer Dauer als zwei Monaten im Jahr von der Verpflichtung der Arbeitnehmenden abhängig machen, das Dienstverhältnis nach dem Militärdienst noch wenigstens 12 Monate fortzusetzen.
- 5 Unter diese Bestimmungen fällt jeder Dienst in Armee, Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.
Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

Art. 24 Bezahlung von Absenzen

24.1 Bezahlte Absenzen

Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

| | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | bei Heirat bzw. Eintragung der Partnerschaft | 2 Tage |
| 2 | bei Heirat bzw. Eintragung der Partnerschaft eines Kindes | 1 Tag |
| 3 | bei der Geburt eines Kindes | 1 Tag |
| 4 | bei Tod des Ehegatten oder Partners, eines Kindes, der Eltern oder Schwiegereltern | 3 Tage |
| 5 | bei Tod von Grosseltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter oder Geschwistern | 1 Tag |
| 6 | bei Rekrutierung | bis zu 3 Tage |
| 7 | bei Wohnungswechsel, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist | 1 Tag |
| 8 | Für die notwendige Betreuung eines Familienmitgliedes, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung | bis zu 3 Tage pro Vorfall und – ausser bei Kindern – höchstens 10 Tage pro Jahr |

24.2 Kurzabsenzen

Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht von der Arbeitgeberin unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.

Art. 25 Ausübung öffentlicher Ämter

- 1 Es wird STADLER empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.
- 2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich STADLER und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung von STADLER verständigen.
- 3 Expertinnen und Experten, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbandes an Lehrabschlussprüfungen von Berufen der Maschinenindustrie oder Prüfungen von paritätischen Prüfungsorganisationen mitwirken, erhalten für diese Aufgabe im Einvernehmen mit STADLER eine bezahlte Freistellung.
Ferner haben sie Anrecht auf bezahlte Freistellung bis zu 3 Tagen pro Jahr, wenn sie vom Bund, von Kantonen oder von einer paritätischen Prüfungsorganisation veranstaltete Expertenurse besuchen.
Die Entlohnung entfällt, wenn die betreffenden Organisationen den Lohnausfall der Expertinnen und Experten oder ein vergleichbares Taggeld bezahlen.

Art. 26 Freistellung für berufliche Weiterbildung

- 1 STADLER fördert die berufliche Weiterbildung, die in Zusammenhang mit der ausführenden Tätigkeit steht, u.a. durch folgende Massnahmen:
 - Laufbahnberatung
 - Weiterbildungsprogramme und eigene Kursangebote
 - Beteiligung an externen Weiterbildungsinstitutionen
 - Freistellung von der Arbeit für bildungswillige Arbeitnehmende
 - Teilweise oder volle Übernahme von Kurskosten

- 2 STADLER fördert die Weiterbildung, welche die Verbesserung der Qualifizierung der Arbeitnehmenden unterstützt.
- 3 STADLER gewährt bezahlte Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb des Betriebes, wenn die Arbeitnehmenden bereit sind, ihrerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen. Dabei ist auf den betrieblichen Ablauf Rücksicht zu nehmen.

Art. 27 Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten

- 1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten in Gremien oder Betriebsgruppen der Gewerkschaft Unia, wenn:
 - a) eine statutarische Gewerkschaftsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird wie z.B. Industriekommission, Branchenkonferenz usw.
 - b) der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gewähltes Mitglied des entsprechenden Gremiums der Unia ist bzw. deren Anwesenheit gerechtfertigt ist;
 - c) STADLER rechtzeitig orientiert wird;
 - d) die Gewerkschaft Unia keinen Lohnausfall oder kein vergleichbares Taggeld bezahlt.
- 2 Im Weiteren hat die Unia Betriebsgruppe das Recht:
 - a) eine Belegschaftsversammlung einmal pro Jahr und Standort ausserhalb der Arbeitszeit im Betrieb durchzuführen;
 - b) nach vorgängiger Absprache mit den Standortleitern Arbeitnehmende am Arbeitsplatz auf die Unia Mitgliedschaft hinzuweisen. Sie können dabei durch Gewerkschaftsdelegierte, Mitglieder der Personalkommission oder Unia-Sekretärinnen und Sekretäre unterstützt werden.

Art. 28 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

28.1 Probezeit und Kündigung

- 1 Die Probezeit beträgt drei Monate. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 5 Arbeitstagen gekündigt werden.
- 2 Einer Kündigung nach der Probezeit aufgrund von Leistung oder Verhalten hat eine schriftliche Ermahnung/Ankündigung mit einer Frist von 1 Monat voranzugehen. In dieser Zeit muss der von der Kündigung bedrohten Person die Möglichkeit gegeben werden, ihr Verhalten zu ändern. Ausgenommen von dieser Regelung sind Kündigungen gemäss Art. 337 ff OR. Die Personalkommission ist in jedem Fall unter der Verschwiegenheitspflicht über die beabsichtigten Kündigungen und deren Gründe zu informieren. Die Kündigung hat schriftlich und begründet auf das Ende eines Monats zu erfolgen; dieselbe muss spätestens am letzten Tag des Monats bei der betroffenen Partei eingetroffen sein.
- 3 In den Einzelarbeitsverträgen können längere gegenseitige Kündigungsfristen als in Art. 28.1 vorgesehen schriftlich vereinbart werden.
- 4 Ab Vollendung des 55. Lebensjahres und mindestens 15 Dienstjahren beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.

28.2 Kündigung zur Unzeit

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf STADLER das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
 - a) während des obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivilschutz- oder Ersatzdienstes der Arbeitnehmenden und, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;

- b) während die Arbeitnehmenden ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, und zwar
 - bei Nichtbetriebsunfall und Krankheit im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechsten Dienstjahr bis und mit neunten Dienstjahr während 180 Tagen und ab dem vollendeten zehnten Dienstjahr bis der Leistungsanspruch gemäss Krankentaggeldversicherung oder UVG/SUVA (oder auch durch den jeweils zuständigen Leistungserbringer) ausgeschöpft ist.
 - bei Betriebsunfall bis der Leistungsanspruch gemäss UVG/SUVA ausgeschöpft ist.
 - c) während der Schwangerschaft und in den 18 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - d) wenn Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland tätig sind.
- 2 Die Kündigung, die während einer der im vorstehenden Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Im Falle von Vaterschaftsurlaub entspricht die Verlängerung der Anzahl der verbleibenden Urlaubstage und das Ende des Arbeitsverhältnisses muss nicht auf das Ende eines Monats erfolgen.
- 3 Bei Verdacht auf Missbrauch kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. Bestätigt sich der Verdacht des Missbrauchs, kann dem betroffenen Mitarbeitenden unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.
- 4 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

28.3 Whistleblowing

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

28.4 Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmende

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

In den übrigen Fällen von beabsichtigten Kündigungen von Arbeitnehmenden ab dem 58. Altersjahr wird die Personalkommission frühzeitig informiert.

Art. 29 Personalvorsorge

Für das Personal von STADLER besteht eine Alters-, Todesfall- und Invaliditäts-Versicherung gemäss dem Reglement der Vorsorgestiftung, welches zusätzlich zu diesem GAV ausgehändigt wird.

Art. 30 Ausbildung der Lernenden

- 1 Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein. Ein besonderes Anliegen ist ihnen die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre. Geeigneten Lernenden soll die Möglichkeit geboten werden, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können. Lernenden, die einen entsprechenden Bedarf haben, soll der Besuch von Stützkursen und anderen Förderungsmassnahmen ermöglicht werden.
- 2 Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den vorliegenden GAV gegeben wird.
- 3 STADLER verfolgt das Ziel, Lernende nach erfolgreichem Abschluss ihrer Lehre weiter zu beschäftigen. Voraussetzung ist entsprechendes Verhalten und gute Leistungen während der Lehrzeit.

Art. 31 Förderung der Frauen

- 1 Die berufliche Entwicklung der Frauen soll in der Firma gefördert werden.
- 2 Zur Förderung der Chancengleichheit wird STADLER empfohlen:
 - den Frauen den Zugang zu den Lehrberufen der Maschinenindustrie zu erleichtern,
 - die berufliche Weiterentwicklung der Frauen zu fördern,
 - die Aufstiegsmöglichkeiten für die Frauen zu erleichtern und
 - den Wiedereinstieg von Frauen in den angestammten oder in einen neuen Beruf zu erleichtern und zu fördern.
- 3 Zu diesem Zweck sollen insbesondere die Laufbahnberatung eingesetzt und die Weiterbildung individuell gefördert werden.
- 4 Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sollen nach den betrieblichen Möglichkeiten neue Arbeits- und Arbeitszeitformen angeboten werden.

Art. 32 Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden

- 1 Die Integration ausländischer Arbeitnehmender soll gefördert und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.
- 2 Die Vertragsparteien unterstützen die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Betrieb und auf allen Ebenen insbesondere durch Förderung der Sprachkompetenz und namentlich bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung und Beförderung.
- 3 Sie tolerieren unter keinen Umständen eine ausländerfeindliche Stimmung im Betrieb.

Art. 33 Förderung von Arbeitnehmenden mit Handicap

Die Firma setzt sich ein zur Förderung von Personen mit Handicap, um deren Integration und Ausbildung sicherzustellen und ihnen entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten.

Art. 34 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

- 1 STADLER und Arbeitnehmende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.
- 2 Arbeitnehmende bzw. ihre Personalkommissionen sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge und Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen, zu informieren und anzuhören.
- 3 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

Art. 35 Persönlichkeitsschutz

Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jeder Verletzung der Würde durch Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Personalkommission wirken zusammen, um im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe und sexuelle Belästigungen verhindern kann.

Art. 36 Datenschutz

36.1 Grundsätze

- 1 Das Speichern personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen ist auf das betrieblich Notwendige zu beschränken.
- 2 STADLER hat diejenigen Personen zu bezeichnen, welche Zugang zu den gespeicherten Daten haben.
- 3 Den Arbeitnehmenden muss auf Verlangen Auskunft über die sie betreffenden, elektronisch gespeicherten Daten erteilt werden.
- 4 Fehlerhafte personenbezogene Daten sind zu berichtigen.
- 5 Beim Austritt aus der Firma sind diejenigen personenbezogenen Daten, die nicht mehr für betriebsinterne oder behördliche Zwecke oder Statistiken benötigt werden, zu löschen. Den Arbeitnehmenden sind auf Verlangen die noch verbleibenden Daten mitzuteilen.

36.2 Rechte der Personalkommissionen

Die Personalkommissionen haben das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.

36.3 Überwachungs- und Kontrollsysteme

- 1 Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.
- 2 Hiervon ausgenommen sind die Präsenzkontrolle der Arbeitnehmer, die Arbeitszeiterfassung sowie die Betriebsdatenerfassung.

Art. 37 Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb

37.1 Ziele der Mitwirkung

- 1 Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:
 - die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und die Befriedigung am Arbeitsplatz
 - die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung der Arbeitnehmenden
 - die Förderung eines guten Betriebsklimas
 - die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Unternehmens
- 2 Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb zu fördern
 - im persönlichen Arbeitsbereich
 - durch die Personalkommission

37.2 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich

- 1 Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass die informierten, mitdenkenden und am Betrieb interessierten Arbeitnehmenden ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten auszunutzen vermögen.
- 2 Sie sind überzeugt, dass zu diesem Zweck jene Methoden der Unternehmensführung anzuwenden sind, die den Arbeitnehmenden klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenz- und Verantwortungsbereiche übertragen. Deren Zuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmenden voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitung und in den Entscheidungsprozess gefördert wird. Durch Mitarbeitergespräche sollen die Arbeitnehmenden informiert und gefördert werden. Dies kann individuell oder in Gruppen erfolgen.
- 3 Die Vertragsparteien geben sich darüber Rechenschaft, dass die Anwendung solcher Führungsgrundsätze von der Überzeugung und der dauernden persönlichen Anstrengung aller Beteiligten getragen sein muss und somit nicht allgemein angeordnet und geregelt werden kann. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.

37.3 Personalkommissionen

- 1 Die Personalkommissionen werden unter Berücksichtigung von Art. 6 sowie der gesetzlichen Bestimmungen (Mitwirkungsgesetz) mittels eines Reglements gebildet, das zwischen STADLER und Gewerkschaft Unia vereinbart wird.
- 2 Dieses Reglement hat unter anderem zu regeln:
 - Wahl und Zusammensetzung der Personalkommission
 - Änderung von Vertretungsbereichen
 - Stellung der Personalkommission
 - Verfahren bei Kündigung von Mitgliedern der Personalkommission
 - Erleichterungen in der Ausübung des Mandats
 - Freistellung für Schulung der Mitglieder
 - Allgemeiner Aufgabenbereich
 - Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und den Mitarbeitenden

- Zusammenarbeit zwischen Personalkommission und Geschäftsleitung
- Mitwirkungsrechte im Sinne von Information, Mitsprache, Mitentscheidung und Selbstverwaltung
- Mitwirkungsgebiete
- Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen
- Wahlvoraussetzungen

Art. 38 Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen

38.1 Grundsätze

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

38.2 Zusammenarbeit mit der Personalkommission bei Arbeitsplatzgefährdung

Der Betrieb ist bemüht die Personalkommission frühzeitig über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr die Möglichkeiten zur Arbeitsplatzzerhaltung zu besprechen. Dabei sollen unter anderem Massnahmen im Bereich der Arbeitszeit, Präventivmassnahmen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz und vorübergehende Abweichungen von den arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV geprüft werden.

38.3 Konsultation bei beabsichtigten Entlassungen

- 1 Beabsichtigt die Firma die Entlassung von 10% oder mehr Arbeitnehmenden innert 125 Werktagen, so hat sie die Personalkommission und die Gewerkschaft Unia rechtzeitig zu konsultieren. Die Konsultation muss spätestens 10 Werktage vor dem Entscheid der Geschäftsleitung und mindestens 30 Werktage vor der Einleitung der Massnahmen erfolgen. Sie erteilt ihnen alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können. Dabei ist unter Berücksichtigung des bisherigen Informationsstandes eine der konkreten Situation nach Treu und Glauben angemessene Zeitdauer einzuräumen. Die Unia ist legitimiert über die Folgen solcher Massnahmen für die Arbeitnehmern mit STADLER direkt in Verhandlung zu treten

- 2 Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, ist die Personalkommission rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

38.4 Information über Entlassungen

- 1 Müssen infolge gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessung oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen Entlassungen ausgesprochen werden oder kommt es zu Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind, so sind darüber die Personalkommission und anschliessend die betroffenen Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren.
- 2 Die Information soll so umfassend wie möglich sein und insbesondere die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, enthalten. Im Weiteren soll auch über die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung informiert werden.
- 3 Überträgt die Firma den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat sie die Personalkommission rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

Art. 39 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen

- 1 Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 38.3 Entlassungen ausgesprochen werden, so besteht für die Firma die Pflicht, mit der Personalkommission und der Unia einen Sozialplan zur Minderung der Folgen zu verhandeln. Dabei können sich die Beteiligten durch einzelne oder mehrere Personen unterstützen und vertreten lassen.
- 2 Als weitere Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung menschlicher und wirtschaftlicher Härten kommen hauptsächlich in Frage:
 - Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen
 - innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
 - Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche
 - Verlängerung oder, auf Wunsch der Arbeitnehmenden, Verkürzung der Kündigungsfristen
 - Umzugserleichterungen/Wegentschädigung
 - vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
 - volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
 - zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
 - Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
 - vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
 - Verzicht auf Konkurrenzklauseln
 - Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
 - Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen.

Art. 40 Behandlung der Folgen

- 1 Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Personalkommission zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung und Umsetzung dieser Massnahmen beiziehen.
- 2 Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen gemäss Art 38.3 kann die Personalkommission die Einsetzung einer paritätischen Sozialplankommission, welche der Schiedsgerichtsbarkeit gemäss Art. 10 untersteht, zum Vollzug des Sozialplanes verlangen.

Art. 41 Inkrafttreten

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten frühestens auf den 31. März 2026 mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung des GAV seitens einer Vertragspartei, verlängert sich dessen Geltungsdauer jeweils um ein weiteres Jahr mit der gleichen Kündigungsfrist.

Bussnang/Bern, 19. September 2022

STADLER Rail Group

Peter Spuhler
Verwaltungsratspräsident und Group CEO a.i.

Hans-Peter Schwald
Vizepräsident Verwaltungsrat

Gewerkschaft Unia

Vania Alleva
Präsidentin Unia

Yves Defferrard
Mitglied der GL Unia
Sektorleiter Industrie

Matteo Pronzini
Mitglied der SL Industrie
Branchenleiter MEM-Industrie

Anke Gähme
Regionalsekretärin
Ostschweiz-Graubünden