



Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie

**syndicom, viscom, Syna
2025–2026**

Deine Gewerkschaft, dein Gesamtarbeitsvertrag

Gesamtarbeitsverträge (GAV) regeln Arbeitsverhältnisse verbindlich. Sie enthalten Mindestbestimmungen über die Arbeitsbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Ein GAV ist ein Schutz gegen Willkür und stärkt die Position und die Rechte der Arbeitnehmenden im Arbeitsleben. Er gilt für alle Angestellten gleich und ergänzt den Einzelarbeitsvertrag. Der grösste Vorteil: Du musst deine Arbeitsbedingungen nicht alleine mit der Arbeitgeberin verhandeln. Wir als Gewerkschaft verhandeln mit dem Arbeitgeberverband den GAV. Unsere Forderungen stützen wir auf die Forderungen unserer Mitglieder. Diese sogenannte Sozialpartnerschaft entlastet dich.

Dank dem GAV, den du in den Händen hältst, profitierst du in der grafischen Industrie von zahlreichen Bestimmungen, die über die Mindestvorschriften hinausgehen. Dieser GAV garantiert den 13. Monatslohn, 5 bis 6 Wochen Ferien, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit, bis zu 10 bezahlte Feiertage, bezahlte Weiterbildung, Lohnfortzahlung auf 100% bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und 10 Tage bei Vaterschaft mit 100% Lohn – und vieles mehr.

syndicom ist eine demokratisch aufgebaute Organisation der Arbeitnehmer:innen und die Gewerkschaftsmitglieder bestimmen, was im Gesamtarbeitsvertrag festgeschrieben wird. Um den nächsten GAV zu gestalten, laden wir darum bereits heute alle interessierten Kolleg:innen der grafischen Industrie ein, die die Zukunft unserer Branche in die eigenen Hände nehmen wollen.

Für Auskünfte melde dich bei deiner Vertrauensperson oder bei info@syndicom.ch.

Kollegiale Grüsse

syndicom – die Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Gesamtarbeitsvertrag für die grafische Industrie

**viscom, syndicom, Syna
1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2026**

Rechtsverbindlichkeit:

Im Fall von rechtlichen Auseinandersetzungen gilt die deutschsprachige Fassung des GAV.

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Art. 001 ▶ Ziel

Seite 7

Grundsätze

Art. 101 ▶ Vertragsparteien, Koalitionsfreiheit

Art. 102 ▶ Friedenspflicht

Art. 103 ▶ Pressefreiheit

Art. 104 ▶ Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

Art. 105 ▶ Persönlicher Geltungsbereich

Art. 106 ▶ Vollzugskostenbeiträge

Art. 107 ▶ Zusammenarbeit der Vertragsparteien

Art. 108 ▶ Vertrauensleute

Art. 109 ▶ Inkasso der Mitgliederbeiträge

Art. 110 ▶ Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten im Betrieb

Art. 111 ▶ Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien

Art. 112 ▶ Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten: Schiedsverfahren

Art. 113 ▶ Weiterbildung

Art. 114 ▶ Arbeitnehmervertretung

Art. 115 ▶ Zusammenarbeit im Betrieb

Seiten 8–12

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

- Art. 201** ▶ Gegenseitige Rechte und Pflichten
- Art. 202** ▶ Arbeitszeit: Normalarbeitszeit
- Art. 202.1** ▶ Pausen
- Art. 203** ▶ Jahresarbeitszeit:
Jahresarbeitszeitsysteme
- Art. 204** ▶ Umsetzung der Jahresarbeitszeit
im Betrieb
- Art. 204.1** ▶ Verfahren bei Einführung
des Jahresarbeitszeitsystems
- Art. 205** ▶ Schichtarbeit
- Art. 206** ▶ Überstunden und Überzeit
- Art. 207** ▶ Kurzabsenzen
- Art. 208** ▶ Ferien: Anspruch
- Art. 209** ▶ Ferien: Grundsätze
- Art. 210** ▶ Feiertage
- Art. 211** ▶ Bezahlung von anderen Absenzen
- Art. 212** ▶ Lohnzahlung bei Krankheit
- Art. 213** ▶ Lohnzahlung bei Elternurlaub
- Art. 214** ▶ Lohnzahlung bei Unfall
- Art. 215** ▶ Bildungsurlaub
- Art. 216** ▶ Lohnzahlung bei Militärdienst
- Art. 217** ▶ Anstellung
- Art. 218** ▶ Kündigung
- Art. 219** ▶ Lohn: Grundsätze
- Art. 220** ▶ Mindestlöhne
- Art. 221** ▶ Allgemeine Lohnänderungen
- Art. 222** ▶ 13. Monatslohn
- Art. 223** ▶ Zuschläge

Seite 13–26

Mitwirkung

- Art. 301** ▶ Ziele der Mitwirkung
 - Art. 302** ▶ Mitwirkung im persönlichen
Arbeitsbereich (am Arbeitsplatz)
- Arbeitnehmervertretung**
- Art. 303** ▶ Bildung
 - Art. 304** ▶ Wahl
 - Art. 305** ▶ Stellung
 - Art. 306** ▶ Kündigungsschutz
 - Art. 307** ▶ Freistellung für die Mandats-
ausübung in Betrieben mit einem
Jahresarbeitszeitsystem nach
Art. 203 bis 204.1 GAV
 - Art. 308** ▶ Erleichterung in der Mandats-
ausübung in Betrieben ohne
Jahresarbeitszeitsystem
 - Art. 309** ▶ Freistellung für Schulung
 - Art. 310** ▶ Allgemeiner Aufgabenbereich
 - Art. 311** ▶ Zusammenarbeit mit Arbeit-
nehmern und Arbeitnehmerinnen
 - Art. 312** ▶ Zusammenarbeit mit der
Geschäftsleitung
 - Art. 313** ▶ Mitwirkungsrechte
 - Art. 314** ▶ Mitwirkungsgebiete

Seite 27–32

Massnahmen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Art. 400 ▶ Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

Seiten 33–34

Ausbildung und Weiterbildung

Art. 501 ▶ Grundsätze

Art. 502 ▶ Ausbildung

Art. 503 ▶ Weiterbildung

Art. 504 ▶ Gemeinsame Institution

Seite 38

Massnahmen bei Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme

Art. 401 ▶ Grundsätze

Art. 402 ▶ Information

Art. 403 ▶ Massnahmen

Art. 404 ▶ Umschulung

Art. 405 ▶ Kündigungsfristen

Art. 406 ▶ Sozialplan

Seiten 35–37

Gemeinsame Institutionen

GAV-Bestimmungen zur gemeinsamen Durchführung, zum Vollzug und zu den Vollzugskosten

- Art. 601** ▶ Gemeinsame Durchführung
- Art. 602** ▶ Berufsamt
- Art. 603** ▶ Kontrollen auf Anzeige oder Verdacht
- Art. 604** ▶ Kontrollverfahren
- Art. 605** ▶ Konventionalstrafen
- Art. 606** ▶ Rekurskommission
- Art. 607** ▶ Vollzugskostenbeitrag, Zweck des Beitrages
- Art. 608** ▶ Höhe des Vollzugskostenbeitrages
- Art. 609** ▶ Erhebung des Beitrages
- Art. 610** ▶ Vollzugsreglement

Schiedsgericht

- Art. 611** ▶ Schiedsgericht
- Art. 612** ▶ Zusammensetzung
- Art. 613** ▶ Rechtshängigkeit, Fristwahrung
- Art. 614** ▶ Verfahren
- Art. 615** ▶ Kosten
- Art. 616** ▶ Verschiedenes

Seiten 39–45

Schlussbestimmung

- Art. 701** ▶ Vertragsdauer
- Seite 46**

Appendix

Vereinbarung über Lehrbedingungen

- Art. 801** ▶ Geltungsbereich
- Art. 802** ▶ Grundsatz
- Art. 803** ▶ Berufsmittelschule
- Art. 804** ▶ Mindestlohn während der beruflichen Grundbildung
- Art. 805** ▶ 13. Monatslohn
- Art. 806** ▶ Überstunden
- Art. 807** ▶ Ferien
- Art. 808** ▶ Krankheit
- Art. 809** ▶ Unfall
- Art. 810** ▶ Schlussbestimmung

Seiten 47–48

Abkürzungen

Stichwortregister

Vertragsparteien

Impressum

Seiten 49–54

Art. 001 ► Ziel

Der GAV hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der grafischen Industrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beizutragen. Der GAV untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen. Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:

- die Zusammenarbeit der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen vertiefen;
- die Aus- und Weiterbildung fördern;
- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten festlegen;
- die Gleichstellung von Frau und Mann einhalten;
- die soziale, wirtschaftliche und die umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;
- den Arbeitsfrieden wahren.

Grundsätze

Art. 101 ► Vertragsparteien, Koalitionsfreiheit

1. viscom als Arbeitgeberorganisation und die Gewerkschaften syndicom und Syna als Organisationen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen regeln mit diesem GAV ihre gegenseitigen Beziehungen (Rechte und Pflichten).
2. Für das Arbeitsverhältnis zwischen Mitgliedfirmen des viscom und darin beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die diesem GAV unterstehen, legen sie verbindliche Vorschriften fest.
3. Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.
4. Bestehende weitergehende Abmachungen in einzelnen Regionen werden durch die Erneuerung des GAV nicht berührt.

Art. 102 ► Friedenspflicht

1. Die Vertragsparteien unterstellen sich der absoluten Friedenspflicht.
2. Alle einseitigen Massnahmen, die sich gegen den Bestand oder die Anwendung des GAV oder der weiteren Vereinbarungen richten, sind demgemäss vertragswidrig.
3. Den Parteien soll es aber möglich sein, ihre Standessolidarität zu erfüllen. Sie verpflichten sich jedoch, in allen Fällen dahin zu wirken, dass die Herausgabe der Zeitungen aller Richtungen aufrechterhalten werden kann.

Art. 103 ► Pressefreiheit

Die Vertragsparteien bekennen sich zur Pressefreiheit. Somit ist es untersagt, den geistigen Inhalt eines Druckerzeugnisses zu verändern.

Art. 104 ► Örtlicher und betrieblicher Geltungsbereich

1. Der GAV gilt für die in der Schweiz produzierenden Mitgliedbetriebe des viscom und für Betriebe, die sich dem GAV anschliessen. Näheres über den Anschluss von Betrieben, die nicht Mitglied des viscom sind, regeln die Vertragsparteien in einer separaten Vereinbarung.
2. Sämtliche dem GAV angeschlossenen Betriebe unterstehen der zwingenden Meldepflicht gegenüber dem Berufsamt als Inkassostelle. Alle gemäss GAV beitragspflichtigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Betrieb sind dem Berufsamt zu melden.

Art. 105 ► **Persönlicher Geltungsbereich**

1. Der GAV gilt für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, inklusive Aushilfen, Stundenlöhner/Stundenlöhnerinnen, Praktikanten/Praktikantinnen, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen von Temporärfirmen, die in Mitgliedsbetrieben von viscom oder angeschlossenen Betrieben arbeiten und in folgenden Bereichen tätig sind:
 - 1.a Konzeption, Gestaltung, Datenaufbereitung, Datenübernahme, Datenverarbeitung, Korrekturlesen und -ausführung für Print- und Digitalmedien;
 - 1.b Unterhalt der internen Netzwerkdienste und Archivierung von Daten;
 - 1.c Formenherstellung, Drucken, Vervielfältigen und Kopieren von Printprodukten auf verschiedene Bedruckstoffe, namentlich Papier, Kunststoffe und Metallträger;
 - 1.d Schneiden, Zusammentragen, Bereitstellung, Heften, Binden, Veredeln von Printprodukten aller Art;
 - 1.e Auslieferung von Printprodukten aller Art.

Massgebend für die Anwendung des GAV ist die ausgeübte Tätigkeit und nicht die betriebliche Organisation und die damit verbundene hierarchische Unterstellung innerhalb des Betriebes.
2. Ausgenommen von den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für die grafische Industrie sind:
 - 2.a Personen in leitender Stellung, die weisungs- und unterschriftsberechtigt sind;
 - 2.b das für den internen technischen Dienst zuständige sowie das administrative Personal;
 - 2.c Verkaufsaussendienst (VAD), Verkaufsinendienst (VID).
3. Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Leistungen dieses GAV entsprechend ihrer reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit.
4. Um Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die in ihren physischen oder psychischen Fähigkeiten eingeschränkt sind, eine Tätigkeit in der grafischen Branche zu ermöglichen, ist das Berufsamts ermächtigt, die Unterstellung unter den normativen Teil des GAV ganz oder teilweise aufzuheben. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin und die betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen bzw. ihre gesetzliche Vertretung haben ihr Einverständnis zu geben. Das Berufsamts hat diesen Beschluss jährlich zu überprüfen und geänderten Verhältnissen anzupassen.
5. Für Lernende gilt die Vereinbarung über Lehrbedingungen (Art. 801 – 809); die Lernenden sind dem GAV nicht unterstellt.

Art. 106 ► Vollzugskostenbeiträge

1. Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, die keiner vertragschliessenden Gewerkschaft angehören, leisten einen Vollzugskostenbeitrag.
2. Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Vollzugskostenbeiträge. Die Verwaltung obliegt dem Berufsamt der grafischen Industrie. Die administrative Durchführung und die Bemessung der Höhe der Vollzugskostenbeiträge sind in den «GAV-Bestimmungen zur gemeinsamen Durchführung, zum Vollzug und zu den Vollzugskosten» geregelt.

Art. 107 ► Zusammenarbeit der Vertragsparteien

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung des GAV zur Zusammenarbeit. Diese beruht auf dem Grundsatz von Treu und Glauben.
2. Sie verpflichten sich, auf ihre Mitglieder sowie ihre statutarischen Unterorganisationen einzuwirken.
3. Sie setzen die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben um. Die verfassungsrechtlich festgesetzte Lohnleichheit ist einzuhalten.
4. Sie treffen sich regelmässig zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch über allgemeine Wirtschaftsfragen, besondere Probleme der Branche und die Handhabung des GAV in der Praxis.
5. Die Vertragsparteien können eine Kommission bilden, die Möglichkeiten untersucht, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und allfällige Lohndiskriminierungen in der Branche zu reduzieren.

Art. 108 ► Vertrauensleute

Jede der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften kann aus den Reihen ihrer Mitglieder im Betrieb in angemessener Zahl Vertrauensleute bezeichnen.

Art. 109 ► Inkasso der Mitgliederbeiträge

Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind nicht verpflichtet, das Inkasso der Gewerkschaftsbeiträge vorzunehmen. Vereinbarungen auf Betriebs-ebene sind möglich.

Art. 110 ► Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten im Betrieb

1. Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung bei der Anwendung des GAV keine Einigung erzielen, können sie einzeln die beidseitigen Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beiziehen (Verbandsverhandlung).
2. Bei Betriebsschliessungen oder Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen können die beidseitigen Vertragsparteien direkt, ohne vorgängige innerbetriebliche Verhandlungen, zu Verhandlungen über die Folgen solcher Massnahmen für die Betroffenen beigezogen werden.

Art. 111 ► Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des GAV, welche über den Rahmen einer Firma hinausgehen sowie bei behaupteter Verletzung des GAV durch eine Vertragspartei suchen sich die Vertragsparteien zu verständigen.

Art. 112 ► Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten: Schiedsverfahren

1. Streitigkeiten, die zwischen den Vertragsparteien aus diesem GAV entstehen, werden durch ein Schiedsgericht endgültig entschieden.
2. Sitz, Bestellung und Verfahren des Schiedsgerichtes sind in den Art. 612 ff. geregelt.

Art. 113 ► Weiterbildung

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass an die Grundausbildung unbedingt eine dauernde berufliche Weiterbildung anschliessen muss. Darum koordinieren und konzentrieren sie gemeinsam alle ihre Anstrengungen und Mittel, die diesem Zweck dienen.

Art. 114 ► Arbeitnehmervertretung

1. Zur Stärkung der Information, der Mitwirkung und des gegenseitigen Verständnisses sollen in allen Betrieben Arbeitnehmervertretungen gewählt werden.
2. Diese Arbeitnehmervertretungen sind gegenüber dem Betrieb zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen in ihrem Vertretungsbereich legitimiert.
3. Wahl, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den Bestimmungen über die Mitwirkung im Betrieb geregelt (Art. 301 ff.).

Art. 115 ► Zusammenarbeit im Betrieb

1. Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene, umfassende und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen voraus. Geschäftsleitung und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes und des Arbeitsverhältnisses.
2. Angelegenheiten, die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln.
3. Persönliche Anliegen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen durch ihre zuständige Arbeitnehmervertretung, gegebenenfalls durch einen aussenstehenden Experten oder eine aussenstehende Expertin, unterstützen lassen. Der Rechtsweg bleibt vorbehalten.

Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 201 ► Gegenseitige Rechte und Pflichten

1. Zu den von den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen übernommenen Pflichten gehören insbesondere die korrekte Behandlung und verantwortungsbewusste Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.
2. Die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben das ihnen anvertraute Material sorgfältig zu behandeln. Sie haben die ihnen übertragenen Arbeiten auszuführen und sind zur Verschwiegenheit über alle im Betrieb vorkommenden Arbeiten und die ihnen zur Kenntnis gelangenden Manuskripte verpflichtet.
3. Zu den von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen durch ihre Tätigkeit im Betrieb übernommenen Pflichten gehören insbesondere pünktliche Einhaltung der Arbeitszeit, bestmögliche Ausführung der übertragenen Arbeiten im Rahmen der beruflichen Fähigkeiten, Befolgung der Betriebsordnung, fachgerechte Behandlung von Einrichtungen, Maschinen, Material, Werkzeug und Gebäuden und verantwortungsbewusste Mitarbeit bei der Ausbildung.

Art. 202 ► Arbeitszeit: Normalarbeitszeit

1. Die Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche, ohne Pausen. Im Betrieb kann gemäss Art. 202 Ziff. 3 eine wöchentliche Normalarbeitszeit von maximal 42 Stunden pro Woche ohne Pausen vereinbart werden.
2. Die vereinbarte Arbeitszeit ist auf 5 Tage pro Woche zu verteilen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten und hat innerhalb von 6 Uhr und 20 Uhr zu erfolgen.

Kann sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mit der Mehrzahl der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen über die Verschiebung des Zeitfensters für Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht einigen, so gibt das Berufsamts entsprechende Empfehlungen ab.

3. Zur Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche ist nach zweckdienlicher Information eine schriftliche Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung, der Arbeitnehmervertretung (sofern vorhanden) und/oder den betroffenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen notwendig.
4. Betriebe, welche die 42-Stunden-Woche bereits vor dem 31. Dezember 2022 eingeführt haben, benötigen keine erneuerte Vereinbarung.

Art. 202.1 ► Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- 1.a eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden;
- 1.b eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden;
- 1.c eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.
2. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Art. 203 ► Jahresarbeitszeit: Jahresarbeitszeitsysteme

1. Die Jahresarbeitszeit berechnet sich aufgrund der vereinbarten durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit multipliziert mit der Anzahl Arbeitstage des Kalenderjahres, ohne Pausen und eventuelle Vorholzeiten.
2. Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen und bezahlten Absenzen wird pro Arbeitstag die durchschnittlich vereinbarte Tagesarbeitszeit angerechnet.
3. Die Arbeitszeit ist auf 5 Tage von Montag bis Samstag zu verteilen, ausgenommen in Druckereien mit Zeitungen oder industriellen Unternehmen mit einem drei- oder mehrschichtigen Arbeitszeitsystem.
4. Die Arbeitszeitgestaltung ist für die Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen nachvollziehbar zu regeln und ihre Planungsbedürfnisse sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen. Den Betrieben wird empfohlen, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass die persönlichen Umstände der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen berücksichtigt werden können.
5. Jeder /jede betroffene Arbeitnehmer /Arbeitnehmerin wird möglichst frühzeitig, in der Regel zwei Wochen im Voraus über den Arbeitszeitplan informiert.

Art. 204 ► Umsetzung der Jahresarbeitszeit im Betrieb

Die Umsetzung der Jahresarbeitszeit in den Betrieben basiert auf einer 40-Stunden-Woche. In Betrieben, in denen die 42-Stunden-Woche vereinbart wurde, gilt diese als Grundlage der Jahresarbeitszeit. Es gelten folgende Rahmenbedingungen:

1. Die wöchentliche Arbeitszeit darf nicht über 45 und, vorbehaltlich des Bezugs von Kompensationstagen, nicht unter 24 Stunden liegen. Unterschreitet sie 24 Stunden, kann der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin von den Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen keinen Ausgleich verlangen. Stunden über 45 Stunden sind Überzeit.

2. Während 2 Wochen pro Jahr kann die untere Grenze von 24 Stunden gemäss Ziff. 1 auf null Stunden herabgesetzt werden und während weiteren 2 Wochen darf sie unter 24 Stunden sinken.
3. An Tagen, an denen gearbeitet wird, muss die minimale Arbeitszeit 5 Stunden betragen. Werden dessen ungeachtet kürzere Arbeitseinsätze zugeteilt, so sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden als Arbeitszeit anzurechnen.
4. Die normale Tagesarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Davon ausgenommen sind 12-Stunden-Schichten im Mehrschichtbetrieb mit Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
5. Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit, und auf Basis der vereinbarten durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche.
6. Längste Rechnungsperiode ist ein Jahr. Auf die nächste Periode können höchstens 120 Mehrstunden oder 100 Minderstunden übertragen werden. Wird diese Grenze überschritten, verfallen zusätzliche Minderstunden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden.
Minderstunden, welche durch Anordnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin entstanden sind, dürfen dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin bei seinem/ihrem Austritt aus dem Betrieb nicht vom Lohn abgezogen werden.
7. Angefallene Mehrstunden sind i. d. R. durch Freizeit (stunden-, tage- oder wochenweise) zu kompensieren. Über den Zeitpunkt der Kompensation haben sich Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zu einigen.

Art. 204.1 ► Verfahren bei Einführung des Jahresarbeitszeitsystems

1. Die Umsetzung der Jahresarbeitszeit hat auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung, der zuständigen Arbeitnehmervertretung (sofern vorhanden) und den betroffenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zu erfolgen. Diese können sich schon vor dem Abschluss durch ihre Gewerkschaft oder ihren Arbeitgeberverband beraten lassen. Die Betriebsvereinbarung ist jährlich zu überprüfen.
2. Erzielen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so kann das Berufsamt zur Vermittlung beigezogen werden. Kommt bei der Einführung keine Einigung zustande, so gilt die Normalarbeitszeit gemäss Art. 202 dieses GAV.
Kommt bei einer Überprüfung des Jahresarbeitszeitsystems keine Einigung zustande, so gilt das bisherige Modell der Jahresarbeitszeit.

Art. 205 ► Schichtarbeit

1. Die Schichtarbeit umfasst den zeitlich gestaffelten Einsatz mehrerer Gruppen am gleichen Arbeitsplatz.
2. Die Schichtarbeit wird in den Betrieben individuell oder in einem Reglement geregelt. Diese Reglemente sollen insbesondere die Schichtpläne, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz und den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit umfassen.
3. Schichtreglemente und Schichtpläne sind unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung (sofern vorhanden) und Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen festzulegen.
Diese Regelung gilt sowohl bei Schichtarbeit als auch unabhängig von Schichtarbeit.
4. Bei Schichtbetrieb oder reiner Nachtarbeit haben Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen Anspruch auf eine halbstündige Pause. Diese gilt als Bestandteil der Arbeitszeit.
5. Die Zuschläge sind in Art. 223 GAV geregelt.

Art. 206 ► Überstunden und Überzeit

1. Als Überstunden gelten Arbeitsstunden, welche über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, sich aber innerhalb der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 45 Stunden bewegen. Überzeit hingegen ist die über die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden hinaus geleistete Arbeit.
- 2.a In Betrieben mit Jahresarbeitszeitsystem gemäss Art. 203, 204 und 204.1 wird angeordnete Überstundenarbeit im gegenseitigen Einverständnis zwischen dem Arbeitnehmer /der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen (vgl. Art. 321c Abs. 2 OR). Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin für die Überstundenarbeit Lohn zu entrichten, der sich nach dem Normallohn samt einem Zuschlag von einem Viertel bemisst (vgl. Art. 321c Abs. 3 OR). Der Zuschlag von einem Viertel kann mittels schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber /Arbeitgeberin und Arbeitnehmer /Arbeitnehmerin wegbedungen werden (vgl. Art. 321c Abs. 3 OR).
Für Überzeit wird auf Art. 13 ArG verwiesen.
- 2.b In Betrieben ohne Jahresarbeitszeitsystem besteht der Anspruch auf den Zuschlag von einem Viertel auch dann, wenn die Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden; der Zuschlag kann als Lohn oder Zeitzuschlag

gewährt werden. Eine Wegbedingung des Zuschlags ist nicht möglich. Betreffend Überzeit vgl. Ziff. 2.a oben.

Art. 207 ► Kurzabsenzen

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

Art. 208 ► Ferien: Anspruch

1. Der Mindestanspruch auf bezahlte Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

Bis und mit 49. Altersjahr	5 Wochen
Ab 50. Altersjahr	6 Wochen

2. Der Anspruch auf längere Ferien entsteht im gleichen Jahr, in dem das massgebliche Altersjahr vollendet wird.
3. Tritt ein Arbeitnehmer /eine Arbeitnehmerin unter dem Kalenderjahr ein oder aus, so bemisst sich der Ferienanspruch pro rata temporis.
4. Kündigt ein Arbeitnehmer /eine Arbeitnehmerin nach bezogenen Ferien, so wird der zu viel ausbezahlte Ferienlohn beim Austritt vom Lohn abgezogen.
5. Beträgt die Verhinderung eines Arbeitnehmers /einer Arbeitnehmerin an der Arbeitsleistung nicht mehr als 3 Monate im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers /der Arbeitnehmerin liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers /der Arbeitnehmerin verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber /von der Arbeitgeberin nicht gekürzt werden.
6. Absenzen wegen Mutterschaft (Art. 213) führen zu keiner Ferienkürzung.

Art. 209 ► Ferien: Grundsätze

1. Als Basis für die Berechnung einer Ferienwoche gilt die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit.
2. Will der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin den bereits festgelegten Ferienzeitpunkt verschieben, hat er für den dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin daraus entstehenden Schaden (Stornierungskosten) aufzukommen.
3. In die vertraglichen Ferien fallende bezahlte Feiertage gemäss Art. 210 gelten nicht als Ferientage.
4. Bei Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen, welche in den dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 12 Monaten während mindestens 8 Monaten dauernd oder regelmässig wiederkehrend Schichtarbeit während der Nacht

(23.00 bis 6.00 Uhr), an Sonntagen oder an Feiertagen geleistet haben, sind die Lohnzuschläge bei der Bemessung des Ferienlohnes zu berücksichtigen. Massgebend ist der Durchschnitt der Lohnzuschläge, welche in den dem Ferienbeginn unmittelbar vorangegangenen 4 Monaten ausgerichtet wurden.

5. Bei Teilzeitarbeit ist der Ferienlohn in der Höhe des durchschnittlichen Lohnes des betreffenden Kalenderjahres geschuldet.
6. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber /die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin das Recht, zu bestimmen, ob der Ferienanspruch noch während der Kündigungsfrist bezogen werden kann oder nicht, sofern die Kündigung nicht gestützt auf Art. 401 ff. (insbesondere Art. 405) erfolgt.
7. Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin das Recht, falls der Ferienzeitpunkt nicht bereits vereinbart ist, zu bestimmen, ob der Ferienanspruch noch während der Kündigungsfrist bezogen werden kann oder nicht.
8. Die Mitteilung über den Bezug und den Zeitpunkt der Ferien muss nach Erhalt der Kündigung erfolgen.

Art. 210 ► Feiertage

1. Als bezahlte Feiertage gelten für jeden Betriebsstandort bis zu 10 Tage, mit Einschluss des 1. Mai. Sofern der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin die Arbeitszeit am Tag vor einem Feiertag kürzt und diese Zeit bezahlt, haben die Schichtarbeitenden Anspruch auf die gleiche Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnabzug.
2. Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin können Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, die an einem Feiertag arbeiten müssen, diese Arbeitszeit mit entsprechender Freizeit kompensieren.
3. Ein Feiertag ist nicht zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unmittelbar vor oder nach dem Feiertag von der Arbeit ohne stichhaltige Entschuldigung ferngeblieben ist.

Art.211 ► Bezahlung von anderen Absenzen

1. Der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin ist verpflichtet, dem oder der Vorgesetzten voraussehbare Absenzen so früh wie möglich zu melden.
2. Für die nachstehenden Absenzen erfolgt kein Lohnabzug:

Ereignis	Zeit
2.a Heirat	2 Tage
2.b Heirat eines eigenen Kindes / zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
2.c Geburt eines Kindes (nicht kumulierbar mit dem Anspruch auf Vaterschafts-/Mutterschaftsurlaub)	2 Tage
2.d Tod des Lebenspartners, der Lebenspartnerin / eines Kindes oder Elternteiles	3 Tage
2.e Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwager, Schwägerin, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Geschwister	1 Tag
2.f Wohnungswechsel bei eigenem Haushalt (1x pro Kalenderjahr)	1 Tag
2.g Erfüllung bürgerlicher Pflicht, falls sie nur während der Arbeitszeit erledigt werden kann. Tätigkeit in Wahlausschüssen, obligatorischer Feuerwehrdienst, militärische Inspektionen, Militärdienstaushebung, sanitarische Untersuchungen und jede andere obligatorische militärische Dienstleistung ohne Sold und ohne Erwerbssersatz	die notwendige Zeit
2.h Bei Krankheit eines Kindes, um sich zu organisieren	in der Regel bis zu 3 Tagen
2.i Für notwendige Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung	max. 3 Tage/Ereignis max. 10 Tage/Kalenderjahr
2.k Für notwendige Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.	max. 14 Wochen

3. Solche Absenzen sind nur zu bezahlen, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Fällt eine solche Absenz auf einen Feiertag gemäss Art. 210, so hat der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin Anspruch auf Bezahlung der notwendigen Freizeit zur Erledigung von Formalitäten bei Behörden im Zusammenhang mit der Absenz.

Art.212 ► Lohnzahlung bei Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge ärztlich ausgewiesener, unverschuldeter Krankheit hat der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin Anspruch auf Lohnzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin während längstens 720 Tagen pro Fall. Diese Lohnzahlung entspricht dem Nettolohn ohne Krankheitsfall. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin die gleiche Lohnauszahlung erhalten muss, wie wenn er/sie arbeitsfähig

wäre. Nicht möglich ist eine höhere Lohnauszahlung aufgrund der Prämienbefreiung bei den Sozialversicherungen.

2. Ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin krankheitshalber nur für einen Tag an der Arbeit verhindert, richtet sich die Lohnfortzahlung während den ersten 3 krankheitsbedingten Einzeltagen pro Kalenderjahr (Kontingent) nach Ziff. 1. Ist das Kontingent aufgebraucht und bleibt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erneut krankheitsbedingt für einen einzelnen Tag der Arbeit fern, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin für diesen einzelnen Tag unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen und die Lohnfortzahlungspflicht für diesen Einzeltag reduziert sich auf 80 % (Ziff. 1 findet keine Anwendung). Nicht gebrauchte Tage des Kontingents werden nicht auf das nächste Kalenderjahr übertragen.
3. Dauert die Abwesenheit länger als 3 Tage, hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin innert 4 Tagen ein Arztzeugnis zuzustellen (Ziff. 2 bleibt vorbehalten).
4. Erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin gleichzeitig Leistungen aus Sozialversicherungen (BVG, IV usw.), vermindert sich entsprechend die Leistungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.
5. Der Anspruch auf Lohnzahlung erlischt bei Erreichen des AHV-Rentalters. Wird das Arbeitsverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, reduziert sich die Dauer des Anspruchs gemäss Ziff. 1 dieses Artikels auf die Hälfte.
6. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat die Lohnzahlung bei Krankheit spätestens ab dem 61. Tag zu versichern. Die effektiven Prämien werden je hälftig vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin bezahlt. Nicht versicherungspflichtig sind diejenigen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die durch Bereitstellung eigener Mittel eine gleichwertige Risikodeckung sicherstellen. Auf Verlangen hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin Einblick in die Versicherungsbedingungen zu gewähren.
7. Kündigt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nach Ablauf der Sperrfrist, so bleibt er/sie trotzdem zur Lohnzahlungspflicht gemäss Ziff. 1 verpflichtet.

Art. 213 ► Lohnzahlung bei Elternurlaub

1. Bei Mutterschaft hat die Arbeitnehmerin während 16 Wochen Anspruch auf bezahlte Absenz ohne Arztzeugnis. Der Entschädigungsanspruch beginnt auf Wunsch der Arbeitnehmerin frühestens zwei Wochen vor der Geburt.
2. Während dieser Zeit hat sie Anspruch auf Lohnzahlung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin von 100 % im ersten Monat und anschliessend von 80 %.

3. War die Arbeitnehmerin vor der Geburt weniger als 270 Tage im Betrieb angestellt, so hat diese lediglich während des ersten Monats der Mutterschaft gegenüber dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin Anspruch auf Lohnzahlung von 100 %. Im Übrigen werden ihr allfällig durch die Mutterschaftsversicherung ausgerichtete Entschädigungen weitergeleitet.
4. Die gesetzlichen Taggeldleistungen werden an die gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen gemäss den vorstehenden Ziffern 1 bis 3 angerechnet. Weitergehende GAV-Leistungen (100 % im 1. Monat und 80 % ab 2. Monat bis und mit 15. und 16. Woche) sind zusätzlich zu bezahlen.
5. Bei Vaterschaft hat der Arbeitnehmende Anspruch auf:
 - 10 Tage bezahlten Urlaub zu voller Lohnfortzahlung (100 %)
 - Auf Wunsch des Mitarbeiters weitere 10 Tage unbezahlten Urlaub
 Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes zu beziehen.
 Auf betriebsorganisatorische Gegebenheiten ist Rücksicht zu nehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich über den Zeitpunkt des Urlaubs zu einigen.
6. Bei Adoption besteht bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16t EOG Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen. Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden. Er kann wochen- oder tagweise bezogen werden.

Art.214 ► Lohnzahlung bei Unfall

1. Der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin hat ab dem ersten Unfalltag Anspruch auf 100 % des vollen Lohnes während des ersten Monats und 80 % ab dem zweiten Monat. Vorbehalten bleibt Ziff. 3. Die Leistungen werden gleich lang erbracht wie diejenigen der Unfallversicherung.
2. Der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen sind obligatorisch gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Die Nichtberufsunfallversicherung entfällt bei Arbeitsverträgen mit weniger als 8 Arbeitsstunden/Woche. Die Prämien für die Berufsunfallversicherung sind durch den Arbeitgeber /die Arbeitgeberin zu bezahlen, die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung durch die Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, sie werden ihnen monatlich vom Lohn abgezogen.
3. Bei Leistungskürzungen durch die Unfallversicherung hat der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin nur Anspruch auf die gekürzte Leistung.
4. Ab dem 31. Tag kann der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin die restlichen 20 % des vollen Lohnes versichern; entweder bei der Versicherung des

Arbeitgebers /der Arbeitgeberin oder als Gewerkschaftsmitglied bei der der Gewerkschaft nahestehenden Krankenkasse. Die Versicherungsprämien für diese 20 % gehen zulasten des Arbeitnehmers /der Arbeitnehmerin und werden direkt an die entsprechende Krankenkasse überwiesen.

Art. 215 ► Bildungsurlaub

1. Bis zu 15 und für je weitere 15 jeweils GAV-unterstellte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen oder Bruchteile davon hat ein Arbeitnehmer /eine Arbeitnehmerin des betreffenden Betriebs einen jährlichen Anspruch auf einen bezahlten Bildungsurlaub von höchstens 2 Wochen zum Besuch von Weiterbildungskursen. Dieser Anspruch kann auch auf verschiedene GAV-unterstellte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen aufgeteilt werden.
2. Zusätzlich haben die nachstehend bezeichneten Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen einmal innert 2 Jahren Anspruch auf Bildungsurlaub von höchstens 3 Tagen:
 - Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, die mit der Ausbildung von Lernenden betraut sind;
 - die für die Abnahme von Prüfungen von Lernenden ernannten Experten und Expertinnen.
3. Die Weiterbildung von Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung ist in Art. 309 geregelt.
4. Der Zeitpunkt des Bildungsurlaubs wird von Arbeitgeber /Arbeitgeberin und Arbeitnehmer /Arbeitnehmerin unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers /der Arbeitnehmerin und der Daten der Kurse gemeinsam bestimmt.
5. Die Inanspruchnahme des Bildungsurlaubs durch die Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen gilt für alle Kurse der beruflichen Weiterbildung, die in der grafischen Branche der Schweiz angeboten werden. Der Anspruch auf Bildungsurlaub gilt auch für Kurse, die von Movendo und von ARC durchgeführt werden (gewerkschaftliche Bildungskurse).
6. Auch die innerbetriebliche Schulung und die technische Weiterbildung werden als wesentliche Elemente der beruflichen Weiterbildung erachtet. Die Umschulung im Zusammenhang mit technologischen Entwicklungen am Arbeitsplatz wird nicht als Bildungsurlaub angerechnet.

Art. 216 ► Lohnzahlung bei Militärdienst

1. Wird der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin wegen schweizerischen Militär- oder Zivilschutzdienstes oder Zivildienstes an der Arbeitsleistung ver-

hindert, so besteht Anspruch auf eine Entschädigung, wenn für diesen Dienst eine Erwerbsausfallentschädigung ausbezahlt wird und er nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.

2. Während des Zivildienstes, Zivildiensteinsätzen ab 4 Wochen, des Zivilschutzes, des Durchdienens, der Rekrutenschule, den Kaderschulen und damit verbundener Dienstleistungen richten sich die Entschädigungen nach dem Erwerbersatzgesetz (EOG), betragen jedoch 50 % des Lohnes.
3. Während obligatorischer Wiederholungs-, Ergänzungs- und Kaderkurse sowie Zivildiensteinsätzen sowie Zivilschutzzeinsätzen: bis zu 4 Wochen 100 % des Bruttolohnes.

Art. 217 ► Anstellung

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund einer mündlichen oder schriftlichen Vereinbarung.
2. Der erste Monat einer Anstellung gilt als Probezeit, sofern nichts anderes schriftlich vereinbart wurde (Art. 335b OR).
3. Befristete Anstellungen sind schriftlich zu vereinbaren. Sie können ohne Unterbruch nur einmal erneuert werden. Wird die befristete Anstellung nach Ablauf der Vertragszeit stillschweigend fortgesetzt, so gilt sie als auf unbestimmte Zeit verlängert.
4. Teilzeitanstellungen sind in einem schriftlichen Anstellungsvertrag als solche zu bezeichnen; insbesondere muss der Anteil eines Normalpensums nach GAV in Prozenten ausgedrückt sein.

Art. 218 ► Kündigung

1. Die gegenseitige Kündigungsfrist beträgt:

	Anstellungsjahr	Kündigungsfrist
1.a	Während der Probezeit	7 Tage
1.b	im 1. Anstellungsjahr (nach Ablauf der Probezeit)	1 Monat
1.c	nach dem 1. Anstellungsjahr	2 Monate
1.d	nach dem 9. Anstellungsjahr	3 Monate
1.e	nach dem 20. Anstellungsjahr und dem vollendeten 60. Altersjahr Die beiden Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen, damit die Kündigungsfrist 6 Monate beträgt.	6 Monate
1.f	nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters	die gesetzlichen Kündigungsfristen

Diese Kündigungsfristen dürfen nicht durch Einzelabrede gekürzt werden.

2. Die Kündigung hat in Papierform jeweils per Monatsende zu erfolgen und muss dem Empfänger oder der Empfängerin zugegangen sein.
3. Während der Dauer einer ärztlich festgestellten Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt darf der Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden.

Art. 219 ► Lohn: Grundsätze

1. Der Lohn wird unter Vorbehalt der Mindestlöhne gemäss Art. 220 zwischen Arbeitgeber /Arbeitgeberin und Arbeitnehmer /Arbeitnehmerin individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung des Arbeitnehmers /der Arbeitnehmerin. Unabhängig vom Geschlecht muss für gleichwertige Arbeit der gleiche Lohn bezahlt werden (Art. 8 Abs. 3 BV).
2. Der Lohn muss spätestens am 28. des Monats verfügbar sein. Dies gilt auch bei bargeldloser Auszahlung.
3. Lohnzessionen an Dritte sind unzulässig.
4. Für die Umrechnung von Monatslohn in Wochenlohn gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{52 \frac{1}{6}} = \frac{\text{Monatslohn} \times 72}{313} = \text{Monatslohn} \times 0,23$$

5. Für die Umrechnung von Monatslohn in Stundenlohn gilt folgende Formel:

$$\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{52 \frac{1}{6} \times -} = \frac{\text{Monatslohn} \times 72}{313 \times}$$

Wochenstunden Wochenstunden

Bei 40 Wochenstunden ergibt dies:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{173,89} = \text{Monatslohn} \times 0,00575$$

Bei 42 Wochenstunden ergibt dies:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{182,58} = \text{Monatslohn} \times 0,00548$$

Art. 220 ► Mindestlöhne

1. Der Mindestlohn pro Monat beträgt:

1.a **Gelernte** (Lehre 4 Jahre)

– 1. bis 4. Berufsjahr:	CHF 4200.–
– ab 5. Berufsjahr:	CHF 4650.–

1.b **Gelernte** (Lehre 4 Jahre, industrielle Weiterverarbeitung)

– 1. bis 4. Berufsjahr	Fachrichtung Industrie:	CHF 4050.–
	Fachrichtung Handwerk:	CHF 3875.–
– ab 5. Berufsjahr	Fachrichtung Industrie:	CHF 4650.–
	Fachrichtung Handwerk:	CHF 4475.–

1.c **Gelernte** (Lehre 3 Jahre, industrielle Weiterverarbeitung)

– 1. bis 4. Berufsjahr:	CHF 3950.–
– ab 5. Berufsjahr:	CHF 4450.–

1.d **Gelernte** (Lehre 2 Jahre, industrielle Weiterverarbeitung):

CHF 3850.–

1.e **Ungelernte:**

CHF 3850.–

Ungelernte (industrielle Weiterverarbeitung):

CHF 3650.–

Art. 221 ► Allgemeine Lohnänderungen

1. Über allgemeine Lohnänderungen wird einmal jährlich im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der zuständigen Arbeitnehmervertretung verhandelt.
2. Die Vertragsparteien treffen sich einmal jährlich im 4. Quartal, um die aktuelle Wirtschaftslage zu analysieren.

Art. 222 ► 13. Monatslohn

1. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn in der Höhe des durchschnittlichen Monatslohnes (einschliesslich Schichtzulagen) des betreffenden Kalenderjahres.
2. Tritt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin unter dem Kalenderjahr ein oder aus, so bemisst sich der Anspruch auf einen 13. Monatslohn pro rata temporis.
3. Nicht berücksichtigt werden Kinderzulagen und Überstundenentschädigungen.

Art. 223 ► Zuschläge

1. Es sind folgende Zuschläge zu entrichten:
 - 1.a Für regelmässige Nacht- und Schichtarbeit während der im Betrieb geltenden Zeit der Nachtarbeit 50 %

 - 1.b Für Arbeit am Vortag von Sonn- und Feiertagen (gemäss Art. 210) gilt für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, welche regelmässige Nacht- oder Schichtarbeit verrichten, Ziff. 1.a ab 17.00 Uhr

 - 1.c Für Arbeit an Sonn- und Feiertagen (gemäss Art. 210) 100 %
2. In Betrieben mit Nacht- und Schichtarbeit können zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung (sofern vorhanden) andere gleichwertige Regelungen der Abgeltung vereinbart werden.
3. Der gesetzliche Zeitzuschlag von 10 % bei Nachtarbeit ist in den zuvor erwähnten Nachtzuschlägen enthalten. Diese 10 % sind aber explizit in Zeit zu gewähren.

Mitwirkung

Art. 301 ► Ziele der Mitwirkung

Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:

- die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen und die Befriedigung am Arbeitsplatz;
- die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und der Mitverantwortung der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen;
- die Förderung eines guten Betriebsklimas;
- die Förderung der Leistungsfähigkeit des Betriebes;
- die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern;
- die Vermeidung der sexuellen Belästigung.

Art. 302 ► Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich (am Arbeitsplatz)

1. Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass informierte, mitdenkende und am Betrieb interessierte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten zu nutzen vermögen.
2. Sie sind überzeugt, dass zu diesem Zweck jene Methoden der Unternehmensführung anzuwenden sind, die den Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenz- und Verantwortungsbereiche übertragen. Deren Zuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitung und in den Entscheidungsprozess gefördert wird. Durch Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche sollen die Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen informiert und gefördert werden. Dies kann individuell oder in Gruppen erfolgen.
3. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.

Arbeitnehmervertretung (nachstehend AV genannt)

Art. 303 ► Bildung

1. Wo in einem Betrieb oder in einer Betriebsstätte noch keine AV besteht, kann im Einklang mit dem Mitwirkungsgesetz (Art. 5) ein Fünftel der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine geheime Abstimmung darüber verlangen, ob sich die Mehrheit der Stimmenden für die Bildung einer AV ausspricht. Ergibt diese, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine Vertretung wünscht, führen Geschäftsleitung und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine Wahl durch.
2. Nach Bildung einer neuen AV arbeitet diese mit der Geschäftsleitung ein Reglement aus.
3. Bei der Ausarbeitung und bei späteren Änderungen dieses Reglements sind die Vorschriften dieses GAV und die gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere des Mitwirkungsgesetzes) einzuhalten.
4. In Betrieben oder Betriebsstätten ohne AV können die gewerkschaftlichen Vertrauensleute an deren Stelle gewählt werden.
5. Werden keine Vertrauensleute gewählt, so hat sich die Geschäftsleitung an das ganze Personal zu wenden. Das Personal kann dazu Aussenstehende beziehen.

Art. 304 ► Wahl

1. Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der zu bestimmenden Wahlkreise.
2. Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile und Geschlechter zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.
3. Ist kein Mitglied einer Vertragspartei gewählt worden, kann der organisierte Kandidat oder die organisierte Kandidatin mit der höchsten Stimmenzahl als weiteres Mitglied in der Vertretung Einsitz nehmen, wenn im Wahlkreis ein Organisationsgrad von mindestens 20 % gegeben ist.
4. Sind zwar Verbandsmitglieder gewählt worden, aber nur aus einem einzigen Verband, so kann die Firma das Mitglied eines weiteren Verbandes beziehen, das die höchste Stimmenzahl erreicht hat und dessen Verband im Wahlkreis genügend repräsentativ ist.
5. Die weitere Regelung des Wahlverfahrens ist Sache der innerbetrieblichen Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen.

Art. 305 ► Stellung

Die Mitglieder der AV sind im Rahmen der Bestimmungen von Art. 14 MWG zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 306 ► Kündigungsschutz

1. Gewählten Mitgliedern der AV sowie gewählten Stiftungsräten und Stiftungsrätinnen betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Vertreter bzw. Vertreterin der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen weder gekündigt werden, noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.
2. Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitgliedes der AV, hat ihm die Geschäftsleitung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen.
3. Innert 3 Arbeitstagen seit Erhalt der gemäss oben Ziff. 2 erfolgten Mitteilung kann die betroffene Person mittels schriftlicher Einsprache eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und AV über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese Aussprache hat innert 3 Arbeitstagen seit Erhalt der Einsprache stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch viscom und die von der betroffenen Person bezeichneten Verbände der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.
4. Das Verfahren soll die Dauer eines Monats, nach einer Amtsdauer von 4 Jahren die von 2 Monaten, nicht überschreiten. Wenn die betroffene Person gemäss oben Ziff. 3 Einsprache erhoben hat, darf eine allfällige Kündigung frühestens nach einem bzw. (bei einer Amtsdauer von 4 Jahren) frühestens nach 2 Monaten seit der oben in Ziff. 2 erfolgten Mitteilung stattfinden.

Art. 307 ► Freistellung für die Mandatsausübung in Betrieben mit einem Jahresarbeitszeitsystem nach Art. 203 bis 204.1 GAV

1. Die Mitglieder der AV haben zur Erledigung ihrer Tätigkeit Anspruch auf Freistellung wie folgt:

1.a	Bei 20 bis 40 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen	3 AV-Mitglieder, je ½ Tag pro Monat
<hr/>		
1.b	Bei 41 bis 100 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen	5 AV-Mitglieder, je ½ Tag pro Monat
<hr/>		
1.c	Ab 101 Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen	7 AV-Mitglieder je ½ Tag pro Monat
<hr/>		

2. Für die Dauer der Ausarbeitung eines Arbeitszeitreglements, jedoch längstens während 6 Monaten, wird dieser Freistellungsanspruch verdoppelt.
3. In Betrieben mit mehr als 250 Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen hat der Präsident oder die Präsidentin der AV zusätzlich Anspruch auf Freistellung von ½ Tag pro Woche.

Art. 308 ► Erleichterung in der Mandatsausübung in Betrieben ohne Jahresarbeitszeitsystem

1. Die Mitglieder der AV sind berechtigt, zur Erledigung dringender Angelegenheiten die Arbeit nach Abmeldung beim Vorgesetzten zu verlassen. Wo es der Umfang der Beanspruchung erfordert, kann für Präsidenten und Präsidentinnen sowie ihre Stellvertretungen eine weitergehende Freistellung vereinbart werden. Die dadurch ausfallende Zeit gilt als Arbeitszeit.
2. Wo es Belegschaftsgrösse und Arbeitsumfang rechtfertigen, stellt die Geschäftsleitung der AV ein geeignetes Lokal zur Verfügung.
3. Die Geschäftsleitung erleichtert der AV die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.
4. Die Geschäftsleitung anerkennt die Bedeutung der Tätigkeit in der AV und unterstützt die Mitglieder der AV in ihrer beruflichen Weiterentwicklung.

Art. 309 ► Freistellung für Schulung

1. Für die persönliche Schulung zur Ausübung seiner Tätigkeit hat jedes Mitglied der AV im Amtsjahr Anspruch auf 2 Freistellungstage.
2. Den gleichen Anspruch auf bezahlte Freistellung haben die Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.
3. Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für den bezahlte Freistellung beansprucht wird, ist möglichst frühzeitig dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin unter Angabe des Organizers zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

Art. 310 ► Allgemeiner Aufgabenbereich

1. Die AV nimmt gegenüber dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen wahr. Sie informiert Letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.
2. Die AV behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.

3. Die AV erhält von der Geschäftsleitung und beschafft sich von den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.
4. Geschäftsleitung und AV setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

Art. 311 ► Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

1. Die AV stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Sie kommt in der Regel viermal jährlich zusammen.
2. Sie unterrichtet die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen. Sie ist dabei an die Verschwiegenheitspflicht gemäss Art. 14 MWG gebunden. Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können im Einvernehmen zwischen der Geschäftsleitung und der AV Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten. Die Firma übernimmt in diesen Fällen die Lohnzahlung.
3. Erachtet die AV eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu benachrichtigen. Diese wirkt auf Wunsch der AV bei der Organisation und der Durchführung der Urabstimmung mit.

Art. 312 ► Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung

1. Partner der AV ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die AV in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.
2. Die Geschäftsleitung informiert die AV in periodischen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, über den Geschäftsgang. Die AV ist frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.
3. Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen in geeigneter Weise bekannt zu geben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Firma übernimmt die Lohnzahlung.

Art. 313 ► Mitwirkungsrechte

1. Information bedeutet, dass die Geschäftsleitung die AV über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
2. Mitsprache bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der AV beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der AV bekannt zu geben.

Art. 314 ► Mitwirkungsgebiete

1. Geschäftsleitung und AV legen den Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte gemeinsam fest.
2. Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:
 - Überwachung der Anwendung des GAV sowie der gesetzlichen Vorschriften;
 - Festlegung und Änderung der internen Betriebsordnung;
 - Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, zur menschengerechten Arbeitsgestaltung und zur Unfallverhütung;
 - Soziale Angelegenheiten, technische und strukturelle Veränderungen im Betrieb;
 - Massnahmen bei Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme;
 - Überwachung der Gleichstellungsvorschriften und der Chancengleichheit bei Frauen und Männern.

Massnahmen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

Art. 400 ► Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen

1. Grundsatz
 - 1.a Zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Schweiz können Betriebe oder einzelne Betriebsteile für eine bestimmte Zeit von der Pflicht zur Einhaltung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV entbunden werden.
 - 1.b Die Entbindung dient der Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten und setzt voraus, dass ein Betrieb oder ein Betriebsteil einen Verlust ausweist oder ihm ein solcher für den nächsten Geschäftsabschluss droht.
 - 1.c Die Entbindung einzelner oder aller arbeitsvertraglichen Bestimmungen dieses GAV bedarf in jedem Fall einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmervertretung (falls nicht vorhanden der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen) sowie der Genehmigung der Vereinbarung durch das Berufsamt der Grafischen Industrie.
2. Verfahren
 - 2.a Der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin meldet die Absicht, den Krisenartikel anzuwenden, dem Berufsamt.
 - 2.b Der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin startet die Konsultation der Arbeitnehmervertretung (falls nicht vorhanden der betroffenen Arbeitnehmenden) sowie der beiden Gewerkschaften syndicom und Syna mit einem schriftlichen und begründeten Antrag.
 - 2.c Gemeinsam erarbeiten der /die Arbeitgeber /Arbeitgeberin, die Arbeitnehmervertretung (falls nicht vorhanden die betroffenen Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen) sowie die Gewerkschaften die Massnahmen, welche den Stellenerhalt sichern sollen. Dazu gehört auch ein Sozialplan für den Fall, dass ein Abbau trotz der definierten Massnahmen nicht verhindert werden kann.
 - 2.d Die erarbeiteten Massnahmen werden den betroffenen Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen zur Abstimmung vorgelegt. Die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen ist zwingend erforderlich.
 - 2.e Die erarbeiteten Massnahmen werden dem Berufsamt zur Bewilligung eingereicht. Die Bewilligung im Berufsamt muss arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig erfolgen.

- 2.f Die Umsetzung der Massnahmen wird vom Berufsamt begleitet und überwacht. Die Gewerkschaften haben für die Zeit der Massnahmen ein Zutrittsrecht zum betroffenen Betrieb.
- 2.g Beendigung der Massnahmen mit Erfolg und wieder Einsetzung des GAV/ Anwendung des Sozialplanes im Falle eines Misserfolges.
- 3. Inhalt und Modalitäten
 - 3.a Die Abweichungsvereinbarung regelt Geltungsbereich, Art, Dauer, Ausmass und Modalitäten sowie allfällige Bedingungen oder Kompensationen der Abweichung. Die Abweichungsvereinbarung kann für maximal 24 Monate abgeschlossen werden.
 - 3.b Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der Normalarbeitszeit (Anordnung von Überstunden), darf der gesetzliche Zuschlag von 25 % auf allfällig geleistete Überstunden und Überzeitstunden (im Vergleich zur bisher vereinbarten Arbeitszeit) nicht wegbedungen werden.
 - 3.c Kommt es während der Dauer einer Abweichungsvereinbarung zur Kündigung, gelten für den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin die Bedingungen des definierten Sozialplanes.
 - 3.d Nach Zustandekommen einer Abweichungsvereinbarung darf innert den folgenden Fristen kein neuer Antrag im Sinne von Art. 400 gestellt werden:
 - innert 4 Jahren seit Aufhebung oder Ablauf vereinbarter Abweichungen von einer Dauer von bis zu 12 Monaten;
 - innert 5 Jahren seit Aufhebung vereinbarter Abweichungen von einer Dauer von mehr als 12 Monaten.
 - 3.e Die Arbeitgeberorganisation sowie die Organisationen der Arbeitnehmenden, die im Rahmen dieser Bestimmungen beratend tätig sind, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Vorbehalten bleibt die gesetzliche Auskunftspflicht.

Massnahmen bei Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme

Art. 401 ► Grundsätze

1. Wird einem Mitarbeiter /einer Mitarbeiterin aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt, so hat dieser/diese für eine berufliche Standortbestimmung Anspruch auf 0.5 Arbeitstage bis zum 40. Lebensjahr, 3 Arbeitstage ab dem 40. Lebensjahr ohne Zeit- und Lohnabzug.
2. Die nachstehenden Bestimmungen gelten bei vorhandenen wirtschaftlichen und strukturellen Problemen eines Betriebes, die zu Personalabbau, einer teilweisen oder gänzlichen Betriebsschliessung, alles gemäss nachfolgend Ziff. 3, führen können. Sie gelten für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die diesem GAV unterstellt sind, bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters. Sie gelten für Massnahmen, welche der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin innert 60 Tagen in einem Betrieb ausspricht und in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin stehen.
3. Die nachstehenden Bestimmungen sind nur anwendbar in Fällen, in denen mindestens 10% der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eines Betriebes, mindestens jedoch 3 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, oder bei Betrieben ab 100 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mindestens 10 dem GAV unterstellten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen betroffen sind.

Art. 402 ► Information

1. Sobald der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin eine Gesamtübersicht der technischen und finanziellen Situation des Betriebes hat, muss er/sie der Arbeitnehmervertretung, sofern vorhanden, ansonsten dem / der betreffenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin sein / ihr geplantes Vorgehen vorlegen, um die vorhandenen wirtschaftlichen und strukturellen Probleme zu bekämpfen. Die Arbeitnehmervertretung (sofern vorhanden) bzw. der betreffende Arbeitnehmer /die betreffende Arbeitnehmerin kann dann dazu ihren Standpunkt geltend machen.
2. Das Personal ist unmittelbar anschliessend zu informieren.
3. Die Arbeitgeberorganisation und die Organisationen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind unmittelbar nach der betriebsinternen Orientierung durch den Arbeitgeber /die Arbeitgeberin zu informieren.
4. Im Falle einer Massenentlassung gemäss OR Art. 335 informiert der Arbeitgeber / die Arbeitgeberin die zuständige Behörde.

Art. 403 ► Massnahmen

1. Werden Arbeitsplätze aufgehoben, so soll den betroffenen Arbeitnehmern / Arbeitnehmerinnen in erster Linie eine andere angemessene Beschäftigung im Betrieb angeboten werden.
2. Ist eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht möglich, so bemüht sich der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin im Einverständnis mit den betroffenen Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen, eine Anstellung in einem anderen Betrieb der grafischen Branche zu finden.
3. Eine andere Tätigkeit im Betrieb oder bei einem anderen Arbeitgeber /einer anderen Arbeitgeberin der grafischen Branche kann eine Umschulung voraussetzen. Diese wird in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer /der betroffenen Arbeitnehmerin, dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin und gegebenenfalls dem neuen Arbeitgeber /der neuen Arbeitgeberin festgehalten.

Art. 404 ► Umschulung

1. Die durch die Umschulung entstehenden Kosten (Kurs- oder Schulgeld, Reise- und Verpflegungskosten) sind vom Arbeitgeber /der Arbeitgeberin zu bezahlen, soweit sie nicht von der öffentlichen Hand übernommen werden.
2. Bei Betriebswechsel übernimmt der bisherige Arbeitgeber /die bisherige Arbeitgeberin die Kosten in der Höhe von bis zu 3 früher bezogenen Monatslöhnen.
3. Während der Umschulung im Betrieb hat der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin Anspruch auf den gleichen Lohn, der zuvor bezogen wurde. Betroffene haben der zuständigen Behörde ein Gesuch um Einarbeitungszuschüsse zu stellen, sofern die Voraussetzungen dazu erfüllt sind.

Art. 405 ► Kündigungsfristen

1. Ist der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin bei Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht im Besitz einer neuen Arbeitsstelle, hat er /sie Anspruch auf eine Verlängerung der Kündigungsfrist gemäss Ziff. 2. Der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin verpflichtet sich, den Arbeitgeber /die Arbeitgeberin über das Vorhandensein einer neuen Arbeitsstelle umgehend (schriftlich, am nächsten Werktag) zu informieren.

2. Die ordentliche Kündigungsfrist wird wie folgt verlängert:
Anstellungsdauer
 - bis 10 Jahre: Verlängerung um 1 Monat
 - bis 20 Jahre: Verlängerung um 2 Monate
 - bis 30 Jahre: Verlängerung um 3 Monate
 - bis 40 Jahre: Verlängerung um 4 MonateUnabhängig von der Anstellungsdauer beträgt bei Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre die minimale Kündigungsfrist insgesamt 3 Monate, bei Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen über 60 Jahre mindestens 4 Monate.
3. Diese Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist wird nicht gewährt, wenn der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin seiner / ihrer Informationspflicht (schriftlich am nächsten Werktag) nicht nachkommt und /oder sich geweigert hat, eine geeignete Beschäftigung anzunehmen.

Art. 406 ► Sozialplan

1. Bei Massenentlassungen, Betriebsschliessungen, Teilbetriebsschliessungen und Konkursen wird ein Sozialplan durch den Arbeitgeber /die Arbeitgeberin und die Arbeitnehmervertretung oder, wo eine solche fehlt, durch die Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen ausgearbeitet. Beide Seiten haben das Recht, ihren Verband für diese Verhandlungen beizuziehen bzw. zu mandatieren.
2. Insbesondere werden folgende Punkte geregelt:
 - Information;
 - Weiterbeschäftigung /Umverteilung der Arbeit;
 - Umschulung (gleiche Chancen für Frauen und Männer);
 - verlängerte Kündigungsfristen;
 - Abgangsentschädigung;
 - vorzeitige Pensionierung (Finanzierung der Sozialbeiträge).
3. Bei der Ausarbeitung des Sozialplanes ist auf die Interessen der gesamten Belegschaft Rücksicht zu nehmen.

Ausbildung und Weiterbildung

Art. 501 ► Grundsätze

1. Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass die berufliche Aus- und Weiterbildung massgebend Einfluss auf eine erfolgreiche Entwicklung der Branche hat.
2. Sie unterstützen deshalb die Aus- und Weiterbildung und schaffen die Voraussetzungen für eine zeitgemässe und fachgerechte Grundausbildung sowie für eine permanente Weiterbildung.

Art. 502 ► Ausbildung

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. Geeignete Lernende haben das Recht, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität bestehen zu können.
2. Sie sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildungszeit eine paritätische Information über die vorliegende Vereinbarung gegeben wird (Seiten 47 - 48).
3. Im Weiteren sind die Vorschriften der Vereinbarung über Lehrbedingungen (Art. 801 - 809) anwendbar.

Art. 503 ► Weiterbildung

1. Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass für die gute Qualität der Produkte und die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen die dauernde Weiterbildung unerlässlich ist.
2. Sie bieten deshalb den dem GAV unterstellten Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen und Betrieben die erforderlichen Weiterbildungsprogramme an.

Art. 504 ► Gemeinsame Institution

1. Die Vertragsparteien viscom, syndicom und Syna betreiben gemeinsam die paritätische Berufsbildungsstelle für visuelle Kommunikation (PBS), die sich der Belange der beruflichen Grundbildung annimmt.
2. Alle weiteren Einzelheiten in Bezug auf Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Finanzierung im Bereich der reglementierten Grundbildung und der freien Weiterbildung sind in einer separaten Vereinbarung geregelt.

GAV-Bestimmungen zur gemeinsamen Durchführung, zum Vollzug und zu den Vollzugskosten

Art. 601 ► **Gemeinsame Durchführung**

Die vertragschliessenden Verbände vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages gegenüber den unterstellten Arbeitgebern /Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen zusteht. Zu diesem Zweck unterhalten die Sozialpartner das Berufsamt der grafischen Industrie.

Art. 602 ► **Berufsamt**

1. Das Berufsamt hat folgende Aufgaben:
 - 1.a Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages;
 - 1.b Durchführung von Unterstellungskontrollen und Entscheid über die Unterstellung von Betrieben unter diesen Gesamtarbeitsvertrag;
 - 1.c Inkasso des Vollzugskostenbeitrages;
 - 1.d Verwaltung und Verfügung über Vollzugskostenbeiträge;
 - 1.e Vermittlungen bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern /Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen auf Antrag sowie Abgabe von entsprechenden Empfehlungen;
 - 1.f Aufgaben gemäss Art. 603 bis 605, insbesondere die Durchführung von Kontrollen (periodisch und auf Anzeige hin) und die Sanktionierung von festgestellten GAV-Verletzungen sowie die allfällige zivilprozessuale Durchsetzung der Sanktionen;
 - 1.g Durchsetzung des Anspruches auf Feststellung gemäss Art. 357b Abs. 1 OR;
 - 1.h Erlass von Vollzugsrichtlinien und -reglementen sowie von Organisationsreglementen; die Erfüllung weiterer Aufgaben, die ihm durch diesen Gesamtarbeitsvertrag oder durch die Vertragsparteien im gegenseitigen Einverständnis übertragen werden.

Art. 603 ► **Kontrollen auf Anzeige oder Verdacht**

1. Auf Anzeige oder Verdacht von Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages kann das Berufsamt beim betroffenen Betrieb unter Ansetzung einer einmalig erstreckbaren Frist von 30 Tagen eine Stellungnahme einholen oder ohne vorherige Anhörung Untersuchungen einleiten.
2. Zur Anzeigerhebung sind die von einer GAV-Verletzung betroffenen Personen sowie die Sozialpartner berechtigt.

3. Nach Eingang der Stellungnahme oder unbenutztem Fristablauf hat das Berufsamt folgende Möglichkeiten:
- 3.a Einsetzung einer paritätisch zusammengesetzten Kontrollkommission innert 10 Tagen zur Durchführung sachdienlicher Untersuchungen sowie Sanktionierung gemäss Art. 604 Ziff. 5;
- 3.b Abschreibung des Verfahrens bei Unbegründetheit oder Rückzug der Anzeige;
- 3.c Verhängung der Sanktionen gemäss Art. 604 Ziff. 4 Bst. a – c.

Art. 604 ► Kontrollverfahren

1. Die vom Berufsamt eingesetzte Kontrollkommission führt in den Betrieben unter Wahrung des Verhältnismässigkeitsprinzips die sachdienlichen Untersuchungen durch, wobei die Betriebe mitzuwirken haben. Die Betriebe gewähren den Kontrolleuren nach Nachweis der entsprechenden Legitimation Zutritt zum Betrieb und Einsicht in die notwendigen Unterlagen. Die betroffenen Personen haben sich für Befragungen zur Verfügung zu stellen; der Betrieb ermöglicht nötigenfalls Befragungen der involvierten Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung. Die Verletzung der Mitwirkungspflichten durch den betroffenen Betrieb ist im Rahmen der Beweiswürdigung zu berücksichtigen. Werden grundlegende Mitwirkungspflichten verletzt, so kann dies überdies mit einer Konventionalstrafe sanktioniert werden.
2. Die Kontrollkommission erstellt zuhanden des Berufsamts einen Bericht über ihre Abklärungen und allfällige Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrags.
3. Werden keine Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages festgestellt, so wird dies dem betroffenen Betrieb vom Berufsamt schriftlich mitgeteilt. Das Kontrollverfahren ist damit beendet.
4. Stellt das Berufsamt Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages fest, so erstellt es auf der Basis des Berichts der Kontrollkommission zuhanden des betroffenen Betriebs einen Untersuchungsbericht. Im Untersuchungsbericht werden die Verletzungen aufgezeigt und gegebenenfalls beabsichtigte Sanktionen gemäss nachfolgendem Absatz 5 mitgeteilt. Dem betroffenen Betrieb wird eine zweimalig erstreckbare Frist von 30 Tagen zwecks Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme zum Untersuchungsbericht eingeräumt. Offene Fragen können nötigenfalls in einem zweiten Schriftenwechsel geklärt werden.
5. Nach Eingang der Stellungnahme des Betriebs oder unbenutztem Fristablauf trifft das Berufsamt einen Entscheid. Das Berufsamt ist zur Aussprache folgender Sanktionen berechtigt:
 - 5.a Verhängung einer Konventionalstrafe;

- 5.b Anzeige bei Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörden (beispielsweise beim Seco, bei Vergabestellen öffentlich-rechtlicher Aufträge, bei den Strafverfolgungsbehörden);
- 5.c Erhebung der angefallenen und ausgewiesenen Kontrollkosten beim fehlbaren Arbeitgeber /bei der fehlbaren Arbeitgeberin. Der Entscheid ist den betroffenen Parteien unter Angabe der wesentlichen Entscheidungsgrundlagen schriftlich zu eröffnen. Der Entscheid ist mit einer Rechtsmittelbelehrung (Rekurs) zu versehen. Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.
- 6. Das Berufsamtsamt fällt seinen Entscheid mit Mehrheitsbeschluss. Bei Stimmengleichheit muss sich das Berufsamtsamt auf adäquate Sanktionsmassnahmen einigen.
- 7. Im Nachgang zur Sanktionierung einer GAV-Verletzung erfolgt eine Nachkontrolle, welche nötigenfalls auch unangekündigt erfolgen kann. Wird hierbei festgestellt, dass die Verletzung weiter andauert, so erfolgt eine weitere Sanktionierung gemäss Absatz 5.

Art. 605 ► Konventionalstrafen

- 1. Das Berufsamtsamt kann gegenüber Arbeitgebern /Arbeitgeberinnen gemäss Art. 604 eine Konventionalstrafe bis maximal CHF 15 000.- verhängen.
- 2. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden.
- 3. Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ insbesondere nach folgenden Kriterien:
 - 3.a Art, Schwere und Anzahl der GAV-Verletzungen;
 - 3.b Anzahl der von der Verletzung betroffenen Personen;
 - 3.c Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - 3.d Erst- oder Wiederholungsfall hinsichtlich gesamtarbeitsvertraglicher Verletzungen;
 - 3.e Grösse des Betriebes;
 - 3.f Umstand, ob fehlbare Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen die Empfehlungen des Berufsamtsamtes teilweise eingehalten haben;
 - 3.g Schwere und Art der Verletzung der Mitwirkungspflichten.
- 4. In leichten Fällen kann das Berufsamtsamt einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.
- 5. Die Konventionalstrafen sind für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages sowie allfällige Überschüsse für allgemeine Zwecke des Berufsstandes der grafischen Industrie und soziale Zwecke zu verwenden.

Art. 606 ► Rekurskommission

1. Gegen die Sanktionsentscheide des Berufsamtes kann innert 30 Tagen ab Eröffnung Rekurs beim Schiedsgericht der grafischen Industrie erhoben werden. Im Rekurs sind Anträge zu formulieren und zu begründen.
2. Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.

Art. 607 ► Vollzugskostenbeitrag, Zweck des Beitrages

1. Das Berufsamt erhebt von sämtlichen Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern /Arbeitgeberinnen im Geltungsbereich dieses Gesamtarbeitsvertrages einen Vollzugskostenbeitrag, um die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung sowie die Kosten für den Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages sowie der dazu notwendigen Administration zu decken.
2. Die nichtorganisierten Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen sind gleich zu behandeln wie die organisierten Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen.
3. Das Berufsamt führt über die Verwendung des Vollzugskostenbeitrages Rechnung.

Art. 608 ► Höhe des Vollzugskostenbeitrages

1. Der Vollzugskostenbeitrag beträgt pro Jahr:
 - 1.a für die Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen:
Der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin hat für jede/n im Betrieb beschäftigte/n und dem GAV unterstellte/n Arbeitnehmer /Arbeitnehmerin pro Kopf Beiträge wie folgt zu entrichten:

	Beitrag
Gelernte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen	CHF 360.–
Ungelernte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen	CHF 180.–

- 1.b für den Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin:

	Beitrag
Gelernte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen	CHF 360.–
Ungelernte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen	CHF 180.–

2. Für die Mitglieder von viscom, syndicom und Syna ist der Vollzugskostenbeitrag im Mitgliederbeitrag inbegriffen.

Art. 609 ► Erhebung des Beitrages

1. Alle dem GAV unterstellten /Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, die nicht viscom-, syndicom-, Syna-Mitglieder sind, haben dem Berufsamt einen Vollzugskostenbeitrag zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung des variablen Beitrages gemäss Artikel 608 Ziff. 1 Bst. a und b ist die Dauer des Anstellungsverhältnisses während des Kalenderjahre. Der Vollzugskostenbeitrag ist für jeden einzelnen Monat der Anstellung geschuldet.
2. Die geschuldeten Beiträge sind von den Arbeitgebern /Arbeitgeberinnen innert 30 Tagen nach Rechnungsstellung an das Berufsamt zu bezahlen.
3. Für die von den Arbeitnehmern /Arbeitnehmerinnen geschuldeten Beiträge wird dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin durch das Berufsamt Rechnung gestellt. Die Arbeitgeber /Arbeitgeberinnen haben den Beitrag der Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen diesen vom Lohn abzuziehen und dem Berufsamt zu überweisen.
4. Jeder dem GAV unterstellte Betrieb hat dem Berufsamt ein Arbeitnehmerverzeichnis der von ihm beschäftigten und dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen (mit Angabe von AHV-Nummer sowie Ausbildungsstatus [gelernt, ungelernt]) einzureichen. Werden nur zeitweise Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen beschäftigt, ist das Arbeitnehmerverzeichnis mit einem entsprechenden Vermerk trotzdem einzusenden.
5. Unterlässt der Arbeitgeber /die Arbeitgeberin trotz zweimaliger Mahnung die Meldung gemäss Ziff. 4 oder führt er /sie dem GAV unterstellte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen im Arbeitnehmerverzeichnis nicht auf, so haftet er /sie gegenüber dem Berufsamt für die dadurch gesamthaft entgangenen Beiträge rückwirkend während 5 Jahren. Ausserdem kann das Berufsamt dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin eine Konventionalstrafe auferlegen.
6. Bezüglich der einbezahlten Vollzugskosten besteht gegenüber dem Arbeitgeber /der Arbeitgeberin kein Rückforderungsrecht des /der Arbeitnehmenden. Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen, die glauben, den Betrag nicht zu schulden, haben Rückforderungsansprüche mit Begründung schriftlich an das Berufsamt zu richten.

Art. 610 ► Vollzugsreglement

Die Einzelheiten zum Vollzug sind im Vollzugsreglement geregelt.

Schiedsgericht

Art. 611 ► Schiedsgericht

1. Für die Dauer der Vertragszeit wird ein ständiges Schiedsgericht eingesetzt, das über Differenzen zwischen den Vertragsparteien bei der Auslegung dieses Vertrages endgültig entscheidet.
2. Das Schiedsgericht besteht aus einem gemeinsam bezeichneten Juristen als Obmann und je zwei Parteienvertretern. Kommt keine Einigung bei der Findung des Obmanns zustande, wird diese Aufgabe dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Obergerichts des Kantons Bern oder einer von diesem bzw. dieser bezeichneten Person übertragen.
3. Die Kosten gehen zulasten des Berufsamtes.

Art. 612 ► Zusammensetzung

1. Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien dieser Vereinbarung werden durch den Obmann oder die Obfrau des Schiedsgerichts unter Beizug eines Vertreters oder einer Vertreterin der betroffenen Gewerkschaft sowie der gleichen Anzahl Vertreter und Vertreterinnen des viscom entschieden.
2. Bei Streitigkeiten, die einen grundsätzlichen Entscheid erfordern, ist das Schiedsgericht auf Antrag einer Partei durch Zuzug von zwei Juristen oder Juristinnen zu erweitern. Der Obmann oder die Obfrau bezeichnet diese auf Vorschlag der Vertragsparteien.
3. Als Schriftführer oder Schriftführerin amtet in allen Fällen ein vom Obmann oder von der Obfrau bezeichneter Jurist oder eine bezeichnete Juristin.

Art. 613 ► Rechtshängigkeit, Fristwahrung

1. Das Schiedsverfahren ist rechtshängig von dem Zeitpunkt an, da eine Partei den Obmann oder die Obfrau des Schiedsgerichtes anruft.
2. Fristen gelten durch die rechtzeitige Aufgabe der an den Obmann oder an die Obfrau adressierten Eingabe bei einer schweizerischen Poststelle als gewahrt.

Art. 614 ► Verfahren

1. Für Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien gelten die Bestimmungen über das schriftliche Verfahren gemäss Art. 219 ff. ZPO (unter Ausschluss der Vorschriften über den Aussöhnungsversuch).
2. Der Obmann oder die Obfrau des Schiedsgerichtes kann, bevor er oder sie dieses einberuft, die Parteien zu einer Schlichtungsverhandlung vorladen. Er oder sie kann hierzu den Schriftführer oder die Schriftführerin beiziehen.

Art. 615 ► Kosten

1. Die Schiedsrichter und Schiedsrichterinnen sind durch ihren Verband direkt zu entschädigen. Dem Obmann oder der Obfrau und dem Schriftführer oder der Schriftführerin werden die Entschädigung und die Kanzleiausgaben von den betroffenen Verbänden je zur Hälfte erstattet.
2. Bei Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien werden die Gerichts- und Parteikosten nach Massgabe von Art. 106 ff. ZPO auf die am Verfahren beteiligten Vertragsparteien verlegt.

Art. 616 ► Verschiedenes

1. Die Klage ist durch Einreichung eines Schriftsatzes beim Obmann oder bei der Obfrau des Schiedsgerichtes zu erheben. Die Klageschrift ist in 5-facher Ausführung einzureichen und hat zu enthalten:
 - a) Name, Sitz und genaue Bezeichnung der Parteien;
 - b) die Rechtsbegehren (Anträge) des Klägers oder der Klägerin;
 - c) die Angabe des Wertes des Streitgegenstandes, soweit solcher zur Bestimmung der sachlichen Zuständigkeit dient;
 - d) die Aufzählung der Tatsachen, welche zur formellen und sachlichen Begründung der Klage dienen, in knapper, übersichtlicher Darstellung;
 - e) für jede Tatsache die genaue Angabe der einzelnen Beweismittel, deren sich der Kläger oder die Klägerin bedienen will;
 - f) das Datum und die rechtsgültige Unterschrift des Klägers oder der Klägerin.
2. Die Urteilsberatung des Schiedsgerichtes erfolgt in der Regel öffentlich. Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Obmann oder die Obfrau die geheime Beratung anordnen.
3. Soweit das Verfahren nicht in der Vereinbarung geregelt ist, finden die Bestimmungen des Konkordates vom 27. März 1969 über die Schiedsgerichtsbarkeit sowie subsidiär die eidgenössische Zivilprozessordnung Anwendung.

Schlussbestimmung

Art. 701 ► Vertragsdauer

Dieser GAV tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Er gilt vorerst bis zum 31. Dezember 2026. Wird der GAV von keiner Partei sechs Monate vor Ablauf der Vertragsdauer gekündigt, verlängert sich die Laufzeit jeweils um ein weiteres Jahr.

Vereinbarung über Lehrbedingungen

Art. 801 ► Geltungsbereich

1. Diese Vereinbarung gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
2. Diese Vereinbarung findet in GAV unterstellten Betrieben auf alle Lehrverhältnisse anerkannter Berufe in den Bereichen gemäss Art. 105 Ziff. 1.a bis 1.e Anwendung.

Art. 802 ► Grundsatz

Soweit diese Vereinbarung keine Bestimmungen enthält, finden auf das Lehrverhältnis folgende Vorschriften Anwendung: Die allgemeinen Vorschriften des Obligationenrechts über den Einzelarbeitsvertrag sowie die Art. 344 bis 346a des Obligationenrechts; das Bundesgesetz über die Berufsbildung sowie die dazugehörenden Verordnungen und kantonalen Vollzugsvorschriften.

Art. 803 ► Berufsmittelschule

Der Besuch der Berufsmittelschule ist den Lernenden, sofern die Aufnahmebedingungen erfüllt werden, zu ermöglichen.

Art. 804 ► Mindestlohn während der beruflichen Grundbildung

1. Lernende haben Anspruch auf folgende Mindestlöhne:
 - im 1. Lehrjahr: CHF 700.- im Monat
 - im 2. Lehrjahr: CHF 900.- im Monat
 - im 3. Lehrjahr: CHF 1100.- im Monat
 - im 4. Lehrjahr: CHF 1500.- im Monat
2. Gelernte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen mit abgeschlossener Ausbildung in der grafischen Branche, welche eine verkürzte berufliche Grundbildung im Sinne der einschlägigen Bildungsreglemente absolvieren, haben Anspruch auf folgende Mindestentschädigung:
 - im 1. Halbjahr: CHF 2180.- im Monat
 - im 2. Halbjahr: CHF 2420.- im Monat
 - im 3. Halbjahr: CHF 2670.- im Monat

Art. 805 ► 13. Monatslohn

Die Lehrbetriebe haben den Lernenden einen 13. Monatslohn auszurichten.

Art. 806 ▶ Überstunden

1. Von Lernenden darf erst im letzten Lehrjahr das Leisten von Überstundenarbeit verlangt werden. In diesem Zusammenhang sind aber im Speziellen die Art. 321c Abs. 1 und Art. 345a Abs. 4 des OR zu beachten. Als Überstundenarbeit gilt jene Arbeit, welche in Überschreitung der für die anderen Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen im Betrieb geltenden Normalarbeitszeit geleistet wird.
2. Für die Überstundenarbeit ist den Lernenden eine Entschädigung nach Massgabe des geltenden Mindestlohnes für gelernte Arbeitnehmer /Arbeitnehmerinnen auszurichten. Mit dieser Entschädigung ist der Anspruch auf Lohnzuschlag für Überstunden abgegolten.

Art. 807 ▶ Ferien

1. Der Ausbildungsbetrieb hat den Lernenden in jedem Lehrjahr 5 Wochen Ferien zu gewähren, wovon mindestens 2 Wochen zusammenhängen müssen.
2. Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Lehrbetrieb bestimmt, der dabei auf die Wünsche des oder der Lernenden, der zuständigen Person für das Sorgerecht oder der Berufsschule so weit Rücksicht nimmt, als dies mit den Bedürfnissen des Betriebes vereinbar ist.

Art. 808 ▶ Krankheit

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge ärztlich ausgewiesener, unverschuldeter Krankheit richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 212.

Art. 809 ▶ Unfall

Die Lohnfortzahlung bei Unfall richtet sich nach Art. 214.

Art. 810 ▶ Schlussbestimmung

Diese Vereinbarung (Art. 801 bis 809) tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Sie kann erstmals unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten auf den 31. Dezember 2026 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, verlängert sich die Laufzeit jeweils um die Geltungsdauer eines neuen GAV. Wird kein neuer GAV abgeschlossen, verlängert sich die Laufzeit unbeschränkt und kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Jahresende gekündigt werden.

Abkürzungen

AHV	▶ Alters- und Hinterlassenenversicherung
AVE	▶ Allgemeinverbindlicherklärung
AVIG	▶ Arbeitslosenversicherungsgesetz
ArG	▶ Arbeitsgesetz
ArGV	▶ Verordnung zum Arbeitsgesetz
AV	▶ Arbeitnehmervertretung
BA	▶ Berufsamt der grafischen Industrie
BBG	▶ Bundesgesetz über die Berufsbildung
BV	▶ Bundesverfassung
BVG	▶ Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
EBA	▶ Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	▶ Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EO	▶ Erwerbsersatzordnung
FZG	▶ Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
GAV	▶ Gesamtarbeitsvertrag
GIG	▶ Gleichstellungsgesetz
IV	▶ Invalidenversicherung
KVG	▶ Krankenversicherungsgesetz
MWG	▶ Mitwirkungsgesetz
OR	▶ Obligationenrecht
PBS	▶ Paritätische Berufsbildungsstelle
SBFI	▶ Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
Seco	▶ Staatssekretariat für Wirtschaft
SIMD	▶ Verein Swiss Interactive Media Design
Suva	▶ Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
UVG	▶ Unfallversicherungsgesetz
VUV	▶ Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
ZPO	▶ Zivilprozessordnung

Organisationen

syndicom	Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Syna	die Gewerkschaft
viscom	
Movendo	Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften (SGB)
ARC	Bildungsinstitut (Travail.Suisse) Stichwortregister

Stichwortregister

A ▶ Absenzen

- bezahlte ▶ S. 19, **Art. 211**
- kurze ▶ S. 17, **Art. 207**

Allgemeine Lohnänderungen ▶ S. 25, **Art. 221**

Anstellung ▶ S. 23, **Art. 217**

Arbeitnehmervertretung

- Aufgabenbereich ▶ S. 30, **Art. 310**
- Bildung ▶ S. 28, **Art. 303**
- Grundsätze ▶ S. 11, **Art. 114**
- Kündigungsschutz ▶ S. 29, **Art. 306**
- Mandatsausübung, Zeit ▶ S. 29, **Art. 307 ff.**
- Mitwirkungsgebiete ▶ S. 32, **Art. 314**
- Mitwirkungsrechte ▶ S. 32, **Art. 313**
- Schulung, Zeit ▶ S. 30, **Art. 309**
- Stellung ▶ S. 29, **Art. 305**
- Wahl ▶ S. 28, **Art. 304**
- Zusammenarbeit ▶ S. 31, **Art. 311 ff.**

Arbeitszeit

- Normalarbeitszeit ▶ S. 13, **Art. 202**
- Jahresarbeitszeitsysteme ▶ S. 14, **Art. 203 f.**

Ausbildung ▶ (S. Bildung)

B ▶ Berufsamt

- Gemeinsame Durchführung ▶ S. 39, **Art. 601**
- Berufsamt ▶ S. 39, **Art. 602**

Bildung (Ausbildung und Weiterbildung)

- Grundsätze ▶ S. 38, **Art. 501**
- Institution ▶ S. 38, **Art. 504**
- Lehrlingsausbildung ▶ S. 38, **Art. 502**
- Weiterbildung ▶ S. 38, **Art. 503**

Bildungsurlaub ▶ S. 22, **Art. 215**

E ▶	Entlassung infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme	
	– Grundsätze	▶ S. 35, Art. 401
	– Information	▶ S. 35, Art. 402
	– Kündigungsfristen	▶ S. 36, Art. 405
	– Massnahmen	▶ S. 36, Art. 403
	– Sozialplan	▶ S. 37, Art. 406
	– Umschulung	▶ S. 36, Art. 404
	Erleichterung in der Mandatsausübung in Betrieben ohne Jahresarbeitszeitsystem	▶ S. 30, Art. 308
F ▶	Feiertage	▶ S. 18, Art. 210
	Ferien	
	– Anspruch	▶ S. 17, Art. 208
	– Grundsätze	▶ S. 17, Art. 209
	Friedenspflicht	▶ S. 08, Art. 102
G ▶	Gesamtarbeitsvertrag	
	– Geltungsbereiche	▶ S. 08, Art. 104 f.
	– Ziel	▶ S. 07, Art. 001
I ▶	Institutionen	
	– Berufsamt	▶ S. 39, Art. 601ff.
	– Bildung	▶ S. 38, Art. 504
	– Schiedsgericht	▶ S. 44, Art. 611 ff.
K ▶	Koalitionsfreiheit	▶ S. 08, Art. 101
	Kontrollmechanismen	
	– Kontrollen auf Anzeige oder Verdacht	▶ S. 39, Art. 603
	– Kontrollverfahren	▶ S. 40, Art. 604
	– Konventionalstrafen	▶ S. 41, Art. 605
	Kündigung	▶ S. 23, Art. 218
	Kündigungsfristen	▶ S. 23, Art. 218
	– bei drohender Arbeitslosigkeit	▶ S. 36, Art. 405

L ▶ Lehrbedingungen

- Berufsmittelschule ▶ S. 47, **Art. 803**
- Ferien ▶ S. 48, **Art. 807**
- Geltungsbereich ▶ S. 47, **Art. 801**
- Grundsatz ▶ S. 47, **Art. 802**
- Krankheit ▶ S. 48, **Art. 808**
- Ausbildung ▶ S. 38, **Art. 502**
- Mindestlohn ▶ S. 47, **Art. 804**
- 13. Monatslohn ▶ S. 47, **Art. 805**
- Überstunden ▶ S. 48, **Art. 806**
- Unfall ▶ S. 48, **Art. 809**

Lohn

- Grundsätze ▶ S. 24, **Art. 219**
- Mindestlöhne ▶ S. 25, **Art. 220**
- 13. Monatslohn ▶ S. 25, **Art. 222**
- Zuschläge ▶ S. 26, **Art. 223**

Lohnzahlung

- bei Krankheit ▶ S. 19, **Art. 212**
- bei Militärdienst ▶ S. 22, **Art. 216**
- bei Elternurlaub ▶ S. 20, **Art. 213**
- bei Unfall ▶ S. 21, **Art. 214**

M ▶ Meinungsverschiedenheiten

- Betrieb ▶ S. 11, **Art. 110**
- Schiedsverfahren ▶ S. 11, **Art. 112**
- Vertragsparteien ▶ S. 11, **Art. 111**

Mitgliederbeiträge

- Inkasso ▶ S. 10, **Art. 109**

Mitwirkung

- am Arbeitsplatz ▶ S. 27, **Art. 302**
- Ziele ▶ S. 27, **Art. 301**

N ▶ Nachtarbeit

- Lohnzuschläge ▶ S. 26, **Art. 223**

P ▶ Persönlicher Geltungsbereich ▶ S. 09, **Art. 105**

- Pressefreiheit** ▶ S. 08, **Art. 103**

R ▶	Rechte und Pflichten	▶ S. 13, Art. 201
	Rekurskommission	▶ S. 42, Art. 606
S ▶	Schichtarbeit	▶ S. 16, Art. 205
	– Lohnzuschläge	▶ S. 26, Art. 223
	Schiedsgericht	
	– Klausel	▶ S. 44, Art. 611
	– Kosten	▶ S. 45, Art. 615
	– Fristwahrung	▶ S. 45, Art. 613
	– Verfahren	▶ S. 45, Art. 614
	– Verschiedenes	▶ S. 45, Art. 616
	– Zusammensetzung	▶ S. 44, Art. 612
	Schlussbestimmung	▶ S. 48, Art. 810
U ▶	Überstunden	▶ S. 16, Art. 206
	– Lernende	▶ S. 48, Art. 806
	Umsetzung der Jahresarbeitszeit im Betrieb	▶ S. 14, Art. 204
	Umschulung	▶ S. 36, Art. 404
	Urabstimmung	▶ S. 31, Art. 311
V ▶	Vertragsdauer	▶ S. 46, Art. 701
	Vertragsparteien	
	– Grundsätze	▶ S. 10, Art. 107
	– Koalitionsfreiheit	▶ S. 08, Art. 101
	– Zusammenarbeit Betrieb	▶ S. 12, Art. 115
	Vertrauensleute	▶ S. 10, Art. 108
		▶ S. 28, Art. 303
	Vollzugskostenbeitrag	
	– Erhebung	▶ S. 43, Art. 609
	– Höhe	▶ S. 42, Art. 608
– Vollzugsreglement	▶ S. 43, Art. 610	
– Zweck	▶ S. 42, Art. 607	
W ▶	Weiterbildung	▶ S. 11, Art. 113
		▶ S. 38, Art. 503
		▶ (S. Bildung)
Z ▶	Zusammenarbeit im Betrieb	▶ S. 12, Art. 115

Vertragsparteien

viscom

Direktor: Beat Kneubühler

Präsident GAV Kommission: Thomas Schaffter

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Vizepräsidentin und Leiterin Sektor Medien: Stephanie Vonarburg

Zentralsekretär: Michael Moser

Syna – Die Gewerkschaft

Leiterin Gewerkschaftspolitik, Recht und Vollzug,

Mitglied der Geschäftsleitung: Nora Picchi

Zentralsekretärin: Cornelia Bickert

Impressum

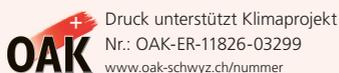
Vorstufe, Druck und Ausrüstung

Kromer Print AG, Lenzburg

Bezugsadressen

Der GAV kann in deutscher, französischer oder italienischer Sprache bei den Vertragsparteien bezogen werden:

- ▶ dpsuisse, Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, info@dpsuisse.ch
- ▶ syndicom, Monbijoustrasse 33, Postfach, 3001 Bern, info@syndicom.ch
- ▶ Syna, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten, mail@syna.ch
- ▶ Berufsamt der grafischen Industrie,
Weihermattstrasse 94, 5000 Aarau, info@berufsamt.ch



printed in
switzerland

 syndicom

viscom⁺

 syna