

Gesamtarbeitsvertrag Schweizerisches Orgelbaugewerbe



2004

1. Januar 2004 - 31. Dezember 2004

Gesamtarbeitsvertrag
zwischen der
Gesellschaft Schweizerischer Orgelbaufirmen (GSO)
einerseits
und
Syna – die Gewerkschaft
andererseits

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
I. Geltungsbereich	4
II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden	4
III. Arbeitszeit und Lohnzuschläge	5
IV. Lohn	7
V. Ausrichtung des Lohnes	8
VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung	9
VII. Auslagenersatz	12
VIII. Ferien- und Feiertagsentschädigung	13
IX. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	14
X. Konventionalstrafen und Berufsbeitrag	17
XI. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich	18
XII. Unverzichtbarkeit und Vertragsdauer	19
Anschlussklärung	20

Präambel

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

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

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

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

I. Geltungsbereich

Art. 1 Geltungsbereich

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

II. Allgemeine Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 2 Sorgfalts- und Treuepflicht

1. Die Arbeitnehmenden haben die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren.

2. Sie haben die Maschinen, Arbeitsgeräte, technischen Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihnen zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln.
3. Schwarzarbeit ist verboten.
 - Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, sowie Arbeit in einem anderen Betrieb während der Freizeit oder der Ferien.
 - Wer gegen dieses Verbot verstösst und dadurch seine Treuepflicht gegenüber seinem Arbeitgeber verletzt oder ihn konkurrenziert, kann von der Paritätischen Berufskommission verwarnt oder mit einer Konventionalstrafe bis zu Fr. 2000.- belegt werden. Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers bleiben vorbehalten.
 - Die Konventionalstrafe wird durch die Paritätische Berufskommission eingezogen und wenn nötig aufgrund von Artikel 357b Absatz 1 Buchstabe c OR rechtlich durchgesetzt.
4. Die Arbeitnehmenden dürfen geheimzuhaltende Tatsachen wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen sie im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangen, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerfen oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleiben sie zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist.

Art. 3 Rechenschafts- und Herausgabepflicht

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

III. Arbeitszeit und Lohnzuschläge

Art. 4 Arbeitszeit

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

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

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

2. Der Stundenplan ist im allgemeinen so einzuteilen, dass die Arbeitnehmenden in den Genuss der 5-Tage-Woche kommen.

3. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine monatlich gleichbleibende Lohnzahlung. Die durchschnittlichen Monatsstunden sind massgebend zur Berechtigung
 - der monatlich fixen Lohnzahlung;
 - der Ferien und Feiertage;
 - der Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall;
 - der Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst;
 - der Lohnzahlung bei Absenzen gemäss Art. 18;
 - der Lohnzahlung bei Kurzarbeit
4. Der Arbeitgeber ist, sofern er von der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch macht, verpflichtet, eine Arbeitszeitkontrolle eines jeden Arbeitnehmenden zu führen und diesen den jeweiligen Stand des Arbeitszeitkontos monatlich bekanntzugeben. Die Arbeitszeitkontrollen sind durch den Arbeitgeber während fünf Jahren aufzubewahren.
5. Am Jahresende können im Einverständnis von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden maximal 42 Plus- bzw. Minusstunden auf das folgende Jahr übertragen werden. Höhere Plusstunden sind gemäss Art. 5 abzugelten. Höhere Minusstunden, welche sich ohne Verschulden des Arbeitnehmenden ergeben, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.
6. Über die flexiblen Wochenarbeitszeiten ist die Belegschaft frühzeitig zu informieren und mit dieser abzusprechen, ebenso die Einteilung der täglichen Arbeitszeit.
7. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Arbeitszeit genau einzuhalten. Für unentschuldigte und vom Arbeitgeber nicht bewilligte Absenzen verlieren die Arbeitnehmenden den Lohnanspruch und schulden dem Arbeitgeber pro Tag Arbeitsversäumnis eine Entschädigung von 2% des normalen Monatslohnes. Der Arbeitgeber hat eine entsprechende Forderung den Arbeitnehmenden anzumelden und bei der nächsten Lohnzahlung in Anrechnung zu bringen
8. Vor Feiertagen ist die Arbeit spätestens im 16.00 Uhr zu beenden.

Art. 5 Überstundenarbeit

1. Bei Anwendung der flexiblen Arbeitszeit gemäss Artikel 4. 1., gilt als Überstundenarbeit die in Überschreitung von 45 Wochenstunden (ohne Berücksichtigung allfälliger Vorholzeit) geleistete Mehrarbeit. Vorbehalten bleiben allfällige Bewilligungspflichten gemäss Arbeitsgesetz.

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

Art. 6 Nacht- und Sonntagsarbeit

1. Für Nachtarbeit (Überstundenarbeit bei Nacht) hat der Arbeitgeber einen Zuschlag von 75% zu bezahlen. Als Nachtarbeit gilt die Arbeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr.
2. Wird die normale Arbeitszeit in die Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr verlegt, ist nur ein Zuschlag von 50% zu entrichten.
3. Für Samstagarbeit, welche vom Arbeitgeber angeordnet wird und im Inland erfolgt, wird ein Zuschlag von 50% bezahlt.
4. Sonntagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 100% zu entschädigen. Als Sonntagsarbeit gilt die Arbeit an Sonntagen und an den von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feier- und Ruhetagen.

IV. Lohn

Art. 7 Lohnerhöhung

Ab 1. Januar 2004 haben alle Arbeitnehmenden Anspruch auf eine generelle Erhöhung ihrer effektiven Löhne um 0.5%, im Minimum jedoch Fr. 30.00 pro Monat.

Hinsichtlich der Anpassung für die folgenden Jahre gilt Art. 36, Ziffer 2.

Art. 8 Betriebsdurchschnittslohn

1. Die vertraglichen Lohnansätze betragen für Berufsarbeiter und -arbeiterinnen ab 1. Januar 2004:

Betriebsdurchschnittslohn Fr. 27.75 pro Stunde
 Betriebsdurchschnittslohn Fr. 5'050.00 pro Monat

Hinsichtlich der Anpassungen für die folgenden Jahre gilt Art. 36, Ziff. 2.

Der vertragliche Durchschnittslohn der Hilfsarbeiter beträgt 80% der obgenannten Löhne.

2. Bei der Lohnbestimmung ist auf das Aufgabengebiet des Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen, zum Beispiel Tätigkeit als Ortsvertreter, Giesser usw.
3. Die Löhne für minderleistungsfähige Arbeitnehmende werden von Fall zu Fall ausserhalb dieser Lohnbestimmungen festgelegt und fallen bei der Berechnung des Betriebsdurchschnittslohnes nicht in Betracht.

Art. 9 13. Monatslohn

1. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden im Dezember einen normalen Monatslohn als 13. Gehalt auszurichten.

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

Art. 10 Kinderzulagen

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

V. Ausrichtung des Lohnes

Art. 11 Lohnzahlungsfristen und -termine

1. Die Lohnzahlung hat 14-täglich, halbmonatlich oder monatlich zu erfolgen.
2. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen Arbeitnehmende infolge einer Notlage bedürfen und den der Arbeitgeber billigerweise zu gewähren vermag.
3. Bei bargeldloser Zahlung muss den Arbeitnehmenden spätestens am letzten Tag der Zahltagsperiode der Lohnbetrag, welcher dem normalen Lohn der Periode entspricht, zur Verfügung stehen.

Art. 12 Lohnrückbehalt

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

Art. 13 Lohnzahlung

1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf eine schriftliche Lohnabrechnung.
2. Der Arbeitgeber darf Gegenforderungen mit der Lohnforderung nur soweit verrechnen, als diese pfändbar ist; jedoch dürfen Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden unbeschränkt verrechnet werden.

3. Abreden über die Verwendung des Lohnes im Interesse des Arbeitgebers sind nichtig.

VI. Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Art. 14 Allgemeines

Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, 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. 15 Lohn bei Krankheit

1. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht ab dem ersten Krankheitstag.
2. Zur Abgeltung der weiteren Lohnzahlungspflicht hat der Arbeitgeber die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Krankentaggeld bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit zu versichern. Die Wahl des Versicherungsträgers ist Sache der direkten Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Der Arbeitgeber orientiert jährlich die angeschlossenen Arbeitnehmenden über den Verlauf der Taggeldversicherung

Es wird empfohlen, eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einer anerkannten Krankenkasse abzuschliessen.

3. An die Gesamtprämie bezahlen die Arbeitnehmenden einen Prämienanteil von einem Lohnprozent. Dieses Lohnprozent darf in jedem Fall 50% der Grundprämie nicht überschreiten.
4. Die Versicherungsbedingungen haben folgende Leistungspflichten zu beinhalten:
 - Beginn der Versicherungspflicht am Tag des Arbeitsbeginns;
 - Beginn der Leistungen des Krankentaggeldes ab erstem Tag der Arbeitsunfähigkeit oder
 - Aufschub des Leistungsbeginns des Krankentaggeldes bis zu maximal 30 Tagen;
 - Das Krankentaggeld beträgt 80% des Bruttolohnes auf der Basis der jahresdurchschnittlichen Tagesarbeitszeit;
 - Die Genussberechtigungsdauer beträgt wenigstens 720 Tage innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen.
5. Vereinbart der Arbeitgeber eine Aufschubzeit des Leistungsbeginns des Taggeldes gemäss Ziffer 4 (3. Positionsstrich), so bleibt er während der Aufschubzeit zur Lohnfortzahlung im Umfange von 80% des Lohnausfalles verpflichtet.
6. Bestehen berechnete Zweifel über die Arbeitsunfähigkeit, so kann, nach einer einmaligen schriftlichen Ermahnung, der Krankenversicherer die Untersuchung bei einem Vertrauensarzt anordnen. Kommen Arbeitnehmende dieser Aufforderung nicht nach, bewirkt dies die Einstellung der Taggeldleistungen und gilt als Leistungsverzug gegenüber dem Arbeitgeber.

7. Arbeitnehmende im Pensionsalter, die in der kollektiven Krankentaggeldversicherung nicht mehr eingeschlossen sind, haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 324a OR.
8. Die Leistungen der vom Arbeitgeber abgeschlossenen und mitfinanzierten Krankentaggeldversicherung gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR, womit die Leistungspflicht des Arbeitgebers abgegolten ist.
9. Arbeitnehmende, die nicht kollektiv versichert sind, haben sich einzeln für ein Krankentaggeld mit Leistungen gemäss Ziffer 2 zu versichern. Der Arbeitgeber bezahlt diesen Arbeitnehmenden die effektiven Prämien dieser Krankentaggeldversicherung. Er hat sich periodisch zu vergewissern, dass diese Arbeitnehmenden in der vorgeschriebenen Weise versichert ist.
10. Bei Abwesenheit infolge Krankheit hat der Arbeitgeber das Recht, ein Arztzeugnis einzufordern

Art. 16 Lohn bei Unfall

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

Art. 17 Lohn bei Militärdienst

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

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

2. Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu, soweit diese die vorstehend festgesetzten Ansätze nicht übersteigen.

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

Art. 18 Lohn bei Absenzen

1. Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Vergütung folgender Absenzen:

a) Bei Heirat des Arbeitnehmenden	2 Tage
b) Bei Geburt oder Adoption eines Kindes des Arbeitnehmenden	1 Tag
c) Bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners, eines Kindes des Arbeitnehmenden, der Eltern der Schwiegereltern oder von Geschwistern - sofern sie mit dem Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft gelebt haben - andernfalls	3 Tage 2 Tage
d) Bei Tod der Grosseltern	1 Tag
e) Bei Teilnahme an militärischer Ausrüstungsinspektion	½ Tag

2. Auf die Entschädigung gemäss Ziffer 1 besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist.
3. Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmende über eine allfällige Lohnzahlung von Fall zu Fall einigen.
4. Werden Arbeitnehmende aus anderen in ihrer Person liegenden Gründen ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihnen der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, sofern die Abwesenheit auf Verlangen des Arbeitgebers belegt wird.
5. Massgebend für die Berechnung der Abszenzentschädigung sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 4, Ziffer 1) sowie der vereinbarte Lohn.
6. Für fachbezogene, berufliche Weiterbildung haben Arbeitnehmende einen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr. Auf das folgende Kalenderjahr kann ein einziger Weiterbildungstag übertragen werden.

7. Der Kursbesuch ist nachzuweisen. Weitergehende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bleiben vorbehalten.

VII. Auslagenersatz

Art. 19 Auslagen für Verpflegung und Unterkunft

- Arbeitnehmende, die auswärtige Arbeit verrichten, haben ausser den Fahrspesen Anspruch auf folgende Spesenentschädigungen:
 - bei Abwesenheit von 1 Tag und Heimreisetag
bei Abwesenheit mit Übernachtung (Mittagessen) Fr. 23.00
 - bei Abwesenheit mit Übernachtung
 - Tagespauschale ohne Frühstück
Mittagessen Fr. 23.-/Nachessen Fr. 25.-) Fr. 48.00
 - die effektiven Kosten für das Übernachten und das darauf folgende Frühstück nach Beleg
 - für das Frühstück, das nicht am Übernachtungsort eingenommen wird Fr. 10.00
 - Auswärtsentschädigung bei auswärtiger Übernachtung Fr. 8.00
- Erfolgt die Ankunft am ordentlichen Wohnort nach mehr als 12 Stunden Abwesenheit bei eintägiger oder nach 20.00 Uhr am Heimreisetag nach mehrtägiger Abwesenheit, so ist eine Entschädigung von Fr. 5.- für die Zwischenverpflegung zu zahlen.
- Kommt am auswärtigen Arbeitsort der Auftraggeber für Unterkunft und Verpflegung auf, so haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf eine tägliche Zulage von Fr. 5.-. An Samstagen und Sonntagen wird, wenn die Heimreise nicht erfolgt, die Tagespauschale gemäss Ziff. 1 b bezahlt.
- Hinsichtlich der Anpassungen für die folgenden Jahre gilt Art. 36, Ziff. 2.**

Art. 20 Reiseauslagen

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden die wegen auswärtigen Arbeiten entstehenden Reiseauslagen zu ersetzen
- Benutzen die Arbeitnehmenden für die Auswärtsarbeit im ausdrücklichen oder stillschweigenden Einverständnis mit dem Arbeitgeber ihr eigenes Motorfahrzeug, so haben sie Anspruch auf eine Kilometerentschädigung. Diese beträgt mindestens für
 - Autos 65 Rappen pro Kilometer
 - Motorräder 55 Rappen pro Kilometer
 - Mofas 40 Rappen pro Kilometer

Hinsichtlich der Anpassungen für die folgenden Jahre gilt Art. 36, Ziff. 2.

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

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

Art. 21 Fälligkeit

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

VIII. Ferien - und Feiertagsentschädigung

Art. 22 Ferien

- Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf bezahlte Ferien. Diese betragen:
 - ab 1. Dienstjahr 23 Arbeitstage
 - ab 15. Dienstjahr im gleichen Betrieb
oder ab 50. Altersjahr 28 ArbeitstageLehrjahre gelten als Dienstjahre.

Hinsichtlich der Anpassungen für die folgenden Jahre gilt Art. 36, Ziffer 2.

- Als Dienstjahr zählt das abgeschlossene Kalenderjahr. Erfolgt der Lehrabschluss oder der Eintritt in das Orgelbaugewerbe vor dem 1. Juli, so zählt dieses Jahr als volles Dienstjahr. Analog auf den Betrieb bezogen werden die Dienstjahre errechnet. Frühere Dienstjahre und die Lehrzeit beim gleichen Arbeitgeber werden angerechnet.
- Neueintretende und austretende Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien nach Massgabe der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr.
- Werden Arbeitnehmende durch ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien um ein Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres einen vollen Monat gedauert hat; für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.
- Werden Arbeitnehmende ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert wie beispielsweise wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militär- oder Zivilschutzes, Ausübung eines öffentlichen Amtes und gemäss Artikel 18, Ziffer 4, so können die Ferien um ein Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung während eines Kalenderjahres zwei volle Monate gedauert hat. Für jeden zusätzlichen vollen Absenzmonat kann um je einen weiteren Zwölftel gekürzt werden.

6. Die in die Ferien fallenden entschädigungspflichtigen Feiertage gelten nicht als Ferientage.
7. Die Ferien sind möglichst zusammenhängend und in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren bzw. zu beziehen. Über den Ferienantritt haben sich Arbeitnehmende mit dem Arbeitgeber zu verständigen.
8. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Normallohn zu entrichten.
9. Wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmende gekündigt wird und der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seiner Verpflichtung zur Gewährung von Ferien nachzukommen, kann er nicht bezogene Ferienansprüche durch Geldzahlung abgelten.
10. Leisten Arbeitnehmende während der Ferien Schwarzarbeit, so kann der Arbeitgeber den Ferienlohn verweigern oder zurückverlangen.

Art. 23 Feiertagsentschädigung

1. Alle Arbeitnehmenden haben Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles an neun Feiertagen (einschliesslich des eidg. Bundesfeiertages 1. August), wenn diese auf einen Arbeitstag fallen. Feiertage könne weder kompensiert noch wegen Krankheit oder Unfall nachbezogen werden, ausser jene, die in die Ferien fallen. An den überzähligen kantonalen Feiertagen besteht kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles, weder für die im Stundenlohn noch die im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmenden.
2. Massgebend für die Berechnung des Lohnausfalles sind die jahresdurchschnittlich täglichen Sollarbeitsstunden (Artikel 4, Ziffer 1) sowie der vereinbarte Stundenlohn.
3. Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind oder wenn sie von einer Krankenkasse oder der SUVA für den Feiertag ein Taggeld beziehen.

IX. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 24 Probezeit und Kündigung

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

Art. 25 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

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

Art. 26 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Art. 25 angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

Art. 27 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.
2. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.
3. Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile.
4. Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die dem Viertel des Lohnes für einen

Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens. Ist dem Arbeitgeber kein oder ein geringer Schaden erwachsen, so kann der Richter die Entschädigung herabsetzen. Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, muss er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend gemacht werden; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 28 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmers

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

Art. 29 Abgangsentschädigung

1. Hat das Arbeitsverhältnis 20 und mehr Jahre gedauert und ist der Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abgangsentschädigung auszurichten. Die Abgangsentschädigung richtet sich nach folgender Tabelle:

Abgangsentschädigung in Monatslöhnen

Dienst- jahre	Lebensjahre															
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
20	2,0	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0
21	2,2	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2
22	2,4	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4
23	2,6	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6
24	2,8	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8
25	3,0	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0
26	3,2	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2
27	3,4	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4
28	3,6	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6
29	3,8	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8
30	4,0	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0
31	4,2	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2
32	4,4	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4
33	4,6	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6
34	4,8	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8
35	5,0	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0
36	5,2	5,4	5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0
37		5,6	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0
38			6,0	6,2	6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0	8,0
39				6,4	6,6	6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
40					6,8	7,0	7,2	7,4	7,6	7,8	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

2. Die Entschädigung kann herabgesetzt werden oder wegfallen, wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund (OR Art. 337) gekündigt oder vom Arbeitgeber aus wichtigen Grund (OR Art. 337) fristlos aufgelöst wird oder wenn dieser durch die Leistung der Entschädigung in eine Notlage versetzt würde (OR Art. 339a, Abs. 3).
3. Erhält der Arbeitnehmer Leistungen von einer Personalfürsorgeeinrichtung (OR Art. 331/331c), so können sie von der Abgangsentschädigung abgezogen werden, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber oder aufgrund seiner Zuwendungen von der Personalfürsorgeeinrichtung finanziert worden sind.
Der Arbeitgeber hat auch insoweit keine Entschädigung zu leisten, als er dem Arbeitnehmer künftige Vorsorgeleistungen verbindlich zusichert oder durch einen Dritten zusichern lässt (OR Art. 339 d).

X. Konventionalstrafen und Berufsbeitrag

Art. 30 Konventionalstrafen

1. Besteht eine Widerhandlung gegen den Vertrag in der Nichterfüllung geldlicher Leistungen, so wird dem Arbeitgeber eine Konventionalstrafe von 25% des geschuldeten Betrages auferlegt, zahlbar an die Paritätische Berufskommission gemäss Art. 33.3.

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

Art. 31 Berufsbeitrag

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

XI. Verhältnis der Vertragsparteien unter sich

Art. 32 Gemeinsame Durchführung

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

Art. 33 Berufskommission

1. Zum Zwecke des Vertragsvollzuges wird eine Paritätische Berufskommission, bestehend aus zwei Mitgliedern der Arbeitgeber und zwei Mitgliedern der Arbeitnehmenden, bestellt. Den Vorsitz führt in zweijährlichem Turnus abwechselungsweise ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter. Wichtige Beschlüsse bleiben den ordentlichen Verbandsinstanzen vorbehalten. Jeder Verband trägt die aus dieser Tätigkeit entstehenden Kosten selber.
2. Die Paritätische Berufskommission kann Kontrollen über die Einhaltung dieses Vertrages durchführen. Stellt sie fest, dass Arbeitnehmenden vertraglich geschuldete Leistungen nicht erfüllt worden sind, so hat sie den Arbeitgeber aufzufordern, diese sofort nachzuzahlen oder nachzugewähren.
3. Die Paritätische Berufskommission ist befugt, Konventionalstrafen gemäss Art. 30 auszufällen und sie allenfalls gerichtlich einzuziehen.
4. Die Paritätische Berufskommission verwaltet den «Fonds für gemeinsame Aufgaben».

Art. 34 Friedenspflicht / Schiedsgericht

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

XII. Unverzichtbarkeit und Vertragsdauer

Art. 35 Unverzichtbarkeit

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

Art. 36 Vertragsdauer

1. Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2004 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2004. Er ersetzt denjenigen vom 1. Januar 1996 samt den Zusatzvereinbarungen von 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002 und 2003.
2. Einmal pro Jahr, und zwar gegen Jahresende, verhandeln die Vertragsparteien über allfällige Anpassungen der Artikel 7, 8, 19, 20 und 22 ohne Kündigung des Vertrages.
3. Andere Probleme werden während der Vertragsdauer gemeinsam besprochen und nach Möglichkeit gelöst, sofern sich wirtschaftliche oder gesetzliche Voraussetzungen wesentlich ändern.
4. Der Vertrag kann erstmals auf den 31. Dezember 2004 unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden. Ohne Kündigung gilt er automatisch ein weiteres Jahr unter der nämlichen Kündigungsbedingung.

Zürich, den 30. Januar 2004

Gesellschaft Schweizerische Orgelbaufirmen (GSO)

Th. Wälti R. Siegfried

Syna – die Gewerkschaft

W. Rindlisbacher Ch. Steck