

GESAMT ARBEITS VERTRAG

der Schweizerischen Uhren-
und Mikrotechnikindustrie

MEDIENKONFERENZ

Freitag, 3. Mai 2024, Hôtel DuPeyrou, Neuchâtel

Anwesende Personen



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse

- **Philippe Bauer**
Präsident
- **Alain Marietta**
Vizepräsident
- **Pascal Bratschi**
Vizepräsident
- **Ludovic Voillat**
Generalsekretär



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

- **Vania Alleva**
Präsidentin
- **Yves Defferrard**
Leiter des Sektors Industrie
- **Raphaël Thiémard**
Leiter Uhren- und Mikrotechnik
- **Silvia Locatelli**
Regionalsekretärin Unia Neuenburg
- **Noé Pelet**
Industriesekretär Unia Waadt

Inhaltsverzeichnis

- Medienmitteilung Seite 2
- Rede von Philippe Bauer Seite 4
- Rede von Yves Defferrard Seite 6
- GAV: Überblick über die Änderungen Seite 8
- Kontakte Seite 11



CONVENTION PATRONALE
de l'industrie horlogère suisse



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

La Chaux-de-Fonds und Bern, 3. Mai 2024

Der Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie (CP) und die Gewerkschaft Unia freuen sich über den

Abschluss eines neuen GAV für die Uhren- und Mikrotechnikindustrie

Die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft Unia und des Arbeitgeberverbands der Schweizer Uhrenindustrie (CP) haben heute in Neuchâtel ihren neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterzeichnet. Der neue GAV, der zwischen März 2023 und Februar 2024 ausgehandelt wurde, tritt am 1. Juli 2024 in Kraft und betrifft fast 55'000 Mitarbeitende und über 500 Unternehmen. Gewerkschaft und Arbeitgeber haben einen modernen Text vorgelegt, der aus einem ausgewogenen Kompromiss zwischen sozialen Fortschritten und der Bewahrung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beruht.

Die Verantwortlichen der Arbeitgeber und der Gewerkschaft, die im Hotel DuPeyrou in Neuenburg zusammentrafen, wo vor 87 Jahren der erste GAV für die Uhrenindustrie unterzeichnet wurde, setzten heute ihre Unterschrift unter den 16. Gesamtarbeitsvertrag ihrer gemeinsamen Geschichte. Nachdem der geltende GAV mitten in der Pandemie um zweieinhalb Jahre verlängert worden war, konnten die Vorbereitungsarbeiten im Herbst 2022 erneut aufgenommen und die Verhandlungen sechs Monate später lanciert werden. Die Verhandlungen erforderten 10 Plenarsitzungen und dauerten fast ein Jahr. Insgesamt wurden 28 Forderungen diskutiert und bei 15 wurde eine Einigung erzielt.

Philippe Bauer, Präsident des Arbeitgeberbands CP, freut sich über das Ergebnis: «Es ist uns gelungen, die Interessen der Unternehmen – vom Grosskonzern bis hin zum kleinen KMU – miteinander in Einklang zu bringen [...] und die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in der Uhrenindustrie angemessen zu verbessern und sie zu unterstützen – auch mit dem Ziel, die Attraktivität der Uhrenindustrie zu bewahren.»

Er betont auch das faire Verhandlungsklima: «Wir hatten zwar Meinungsverschiedenheiten und es gab schwierige Sitzungen, die wir manchmal zufrieden, hin und wieder verärgert oder gar ein wenig desillusioniert verliessen. Aber wir hatten nie das Gefühl, dass unsere Partner uns nicht mehr zuhörten oder gar, dass sich jemand wie ein Rufer in der Wüste fühlen musste.» Die Fähigkeit beider Seiten, einander zuzuhören, war zweifellos mit ein Grund für den Erfolg der Verhandlungen.

Auch die Gewerkschaft Unia zeigt sich zufrieden. Wie Yves Defferrard, Leiter des Sektors Industrie, hervorhebt: «Die Unia-Delegation hat das Verhandlungsergebnis vor den rund hundert Delegierten der Branchenkonferenz vom 6. März präsentiert, die diese einstimmig genehmigt haben. Dies zeigt, welchen Rückhalt dieser GAV in der Gewerkschaft genießt», und fügte hinzu: «Es bleiben jedoch wichtige Fragen offen, die in den kommenden Jahren ein starkes Engagement der Gewerkschaft erfordern.»

Der neue GAV, der nun unter Dach und Fach gebracht wurde, gilt für fünfeneinhalb Jahre und sichert bis am 31. Dezember 2029 den absoluten Arbeitsfrieden in der Branche.

Neben Philippe Bauer und Yves Defferrard wurde der neue GAV auch von Vania Alleva, Präsidentin der Unia, und Raphaël Thiémard, Leiter Uhren- und Mikrotechnik der Unia, sowie von Ludovic Voillat, Generalsekretär des Arbeitgeberverbands CP, unterzeichnet.

Die wichtigsten Änderungen im neuen GAV finden Sie auf Seite 8.

Der GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie in Kürze

Der Gesamtarbeitsvertrag regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

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

Fast **85 %** der Arbeitskräfte der Uhrenindustrie sind in Unternehmen beschäftigt, die dem GAV unterstellt sind. Diese stellen mehr als **75 %** der Uhren- und mikrotechnischen Industrie in der Schweiz dar.

Rückblick

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

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Damen und Herren

Der argentinische Schriftsteller Jorge Luis Borges, der das letzte Drittel seines Lebens in der Schweiz verbracht hatte, schrieb Mitte der 1980er Jahre über unser Land:

Mitten in Europa gibt es eine Verschwörung. Sie datiert von 1291. Es handelt sich um Männer verschiedener Herkunft, die sich zu verschiedenen Religionen bekennen und unterschiedliche Sprachen sprechen.

Sie haben den absonderlichen Wunsch gefasst, vernünftig zu sein. Sie haben beschlossen, ihre Unterschiede zu vergessen und ihre Gemeinsamkeiten zu betonen [...]»

Zum 16. Mal seit 1937 haben auch wir versucht, vernünftig zu sein und gemeinsam zum Wohlstand unserer Uhren- und Mikrotechnikbranche beizutragen, mit starken Unternehmen, die ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen und ihren Mitarbeitenden dank dieser Stärke die Arbeitsbedingungen bieten können, die sie verdienen.

Wir haben beschlossen, weise zu sein, unsere Meinungsverschiedenheiten ein wenig beiseite zu schieben und uns stattdessen auf das zu konzentrieren, was uns eint – ohne lautstarke plakative Erklärungen auf der einen und Trillerpfeifen, Helme und Fahnen auf der anderen Seite. Und dieser Kraftakt ist uns in einer Zeit gelungen, in der wir die Pandemie gerade hinter uns gebracht hatten, unsere Verhandlungen um zweieinhalb Jahre verschieben mussten und die Uhrenbranche auf Personalsuche war. Erschwerend hinzu gekommen ist eine inflationäre oder gar ausufernde Gesetzgebung, die den Handlungsspielraum der Verhandlungsteilnehmenden leider immer mehr einschränkt. Man denke hier nur an die zahlreichen in den Parlamenten diskutierten Gesetzesentwürfe zur Verschärfung des Arbeitsrechts und die vielen Änderungen der öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Arbeitsgesetze, die in den letzten Jahren verabschiedet wurden.

Welchen Platz hat also die Sozialpartnerschaft in einer Konstellation, in der – wie der Volksmund sagt – alles, was nicht verboten ist, Pflicht ist?

Trotz allem ist es uns, so meine ich, auf Arbeitgeberseite gelungen, die Interessen von grossen börsennotierten Konzernen und zurückhaltenderen Gruppen, von grossen unabhängigen Unternehmen, KMU und Kleinstbetrieben miteinander in Einklang zu bringen – von Unternehmen, die in der Uhrenbranche, im Maschinenbau und in der Mikrotechnik tätig sind und Uhren renommierter Marken herstellen oder Bestandteile produzieren.

Mit dem Willen, in gutem Treu und Glauben mit ebenso gesinnten Partnern zusammenzuarbeiten, haben wir die Verhandlungen erfolgreich abschliessen können. Wir hatten zwar Meinungsverschiedenheiten und es gab schwierige Sitzungen, die wir manchmal zufrieden, hin und wieder verärgert oder gar ein wenig desillusioniert verliessen. Aber wir hatten nie das Gefühl, dass unsere Partner uns nicht mehr zuhörten oder gar, dass sich jemand wie ein Rufer in der Wüste fühlen musste.

Und vielleicht hat genau diese Fähigkeit, einander zuzuhören, die alle Beteiligten auszeichnete, den Erfolg unserer Verhandlungen ermöglicht. Wir waren nicht immer einer Meinung, aber wir hatten stets ein offenes Ohr füreinander und versuchten, die Gründe für bestimmte Forderungen der anderen Seite zu verstehen.

Kommen wir nun zu den Ergebnissen unserer Verhandlungen.

Diese sind vielleicht nicht besonders spektakulär und machen deutlich, dass der gesetzliche Rahmen keine grossen revolutionären Fortschritte mehr zulässt. Er erlaubt es aber dennoch, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in der Uhrenindustrie angemessen zu verbessern und sie zu unterstützen – auch mit dem Ziel, die Attraktivität der Uhrenindustrie zu bewahren.

Deshalb stimmten wir einer vermehrten Unterstützung von Eltern zu und gewährten den Arbeitnehmerinnen eine siebzehnte oder gar neunzehnte Woche Mutterschaftsurlaub und dem anderen Elternteil eine dritte Woche des sogenannten Vaterschaftsurlaubs. Wir waren auch damit einverstanden, die Abstufung zwischen der ersten und jeder weiteren Geburt abzuschaffen, und traten auf eine Änderung des GAV ein, die eine Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zum Ziel hat.

Ebenso akzeptierten wir, dass analog zur Praxis bei den befristeten Arbeitsverträgen einer Person, die seit mehr als 24 Monaten einen temporären Arbeitsvertrag im gleichen Unternehmen hat, ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird, falls der Arbeitgeber sie weiterhin beschäftigen will.

Wir wollten unseren älteren Mitarbeitenden eine vorteilhaftere Frühpensionierung ermöglichen, indem wir die Höhe der Überbrückungsrente der maximalen AHV-Rente anpassten. Ebenfalls im Sinne der älteren Mitarbeitenden wird im GAV explizit daran erinnert, dass vor einer Entscheidung zur Frühpensionierung geprüft werden muss, ob eine interne Versetzung möglich ist.

Wir beschlossen auch, ein Konzertierungs- und Verhandlungsverfahren für den Fall vorzuschreiben, dass ein Unternehmen einen Gewerkschaftsvertreter entlassen muss.

Und nicht zuletzt erschien es uns richtig, den Arbeitgeberbeitrag an die Krankenpflegeversicherung zu erhöhen, da diese Kosten heute bekanntlich eine der grössten Belastungen für die Haushalte darstellen. Ab dem 1. Januar 2025 wird der Beitrag der Arbeitgeber somit auf Fr. 195.– pro Monat steigen.

Im Gegenzug erreichten wir, dass der sogenannte Krisenartikel nicht mehr auf finanzielle Probleme beschränkt ist, die sich für die Unternehmen aus dem GAV ergeben, sondern auf alle schwerwiegenden wirtschaftlichen Turbulenzen ausgedehnt wird, wie etwa eine neue Pandemie, eine mögliche Energiekrise oder Naturkatastrophen, die nicht unbedingt die gesamte Branche betreffen, sondern vielleicht nur ein oder mehrere Unternehmen oder eine ganze Region.

Wir haben zudem den Schutz für Mitarbeitende, die nach einer Kündigung krank werden, an das Obligationenrecht angepasst, und weil immer weniger Unternehmen die Uhrmacherferien kennen, konnten wir erreichen, dass den Mitarbeitenden, die ihre Ferien grundsätzlich sehr frei festlegen können, vorgeschrieben werden kann, einige Tage während der Jahresendbrücke zu beziehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der GAV 2024 zweifellos alle Unternehmen – unabhängig von Struktur, Grösse oder Art der von ihnen hergestellten Produkte – und hoffentlich auch alle Mitarbeitenden in unseren Unternehmen zufriedenstellt. Sicher musste jeder einmal die Faust im Sack machen, aber alle waren sich letztlich bewusst, dass die Zugeständnisse sowohl auf Seiten der Uhren- und mikrotechnischen Industrie als auch der Mitarbeitenden letztlich einen absoluten Arbeitsfrieden bis am 31. Dezember 2029, während fünfeinhalb Jahren also, sichern werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Es gilt das gesprochene Wort

Sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter der Medien

Wenn man einen GAV in den Händen hält, der seit 1937 ununterbrochen in Kraft ist und somit zu den ältesten der Schweiz zählt, kann man nicht anders, als zuerst einen Blick auf die Vergangenheit zu werfen, nicht aus Nostalgie, sondern um nicht zu vergessen, welchen Weg wir zurückgelegt haben.

Dieser GAV stammt aus der gleichen Zeit wie das Konzept des Arbeitsfriedens und für die Uhrenindustrie stellt er den Pakt für diesen Frieden dar, der heute zum sechzehnten Mal erneuert wird.

Ein Blick auf die Schweizer Uhrenindustrie über die vielen Jahren zeigt, dass die Entwicklung alles andere als ruhig verlief. Vielmehr war sie gekennzeichnet durch eine Abfolge von guten Zeiten und Krisen, verheerende technologische Umbrüche (hier sei an die 60 000 verlorenen Arbeitsplätze zwischen 1970 und 1987 erinnert), Abhängigkeit von fernen und manchmal instabilen Märkten, punktuelle Beschaffungsprobleme, Arbeitskräftemangel und ständigen Druck durch Produktfälschungen. Kurz gesagt: Es gab immer einen Grund für Spannungen in den Unternehmen. Und doch überdauerte der Arbeitsfrieden die Zeit und zeigt noch heute seine Bedeutung und Stärke.

Wie die gegenwärtige Gesundheit der Schweizer Uhrenindustrie zeigt, wurden die Hindernisse jedes Mal mit Bravour gemeistert, was nur dank der Entschlossenheit aller möglich war: der Unternehmer:innen, aber auch des Personals aller Stufen. Trotz Zeiten der Ungewissheit sind diese Frauen und Männer der Uhrenindustrie treu geblieben und haben nicht aufgehört, an deren Wert und Exzellenz zu glauben, die nur mit einer qualitativ hochstehenden Arbeit erreicht werden können.

Der soziale Friede und attraktive Arbeitsbedingungen sind die Fundamente dieses kollektiven Erfolgs. Deshalb haben die heute anwesenden Parteien in den vergangenen Monaten so viel Herzblut und Zeit in die Aushandlung des bestmöglichen GAV für die kommenden fünf Jahre investiert.

Welches sind aus gewerkschaftlicher Sicht die wichtigen Punkte?

Die Einzelheiten finden Sie im Mediendossier, hier aber die wesentlichen Elemente:

- Der GAV der Uhrenindustrie zählt weiterhin zu den fortschrittlichsten, denn er sieht eine Verlängerung des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs, eine Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags an die Krankenkassenprämien und eine Aufwertung der AHV-Überbrückungsrente als Lösung für eine frühzeitige Pensionierung vor.
- Der GAV der Uhrenindustrie enthält Verbesserungen bei der Begrenzung der Temporärarbeit, der Lohngleichheit und der freiwilligen Teilzeitarbeit.
- Der GAV der Uhrenindustrie führt Neuerungen ein beim Kündigungsschutz der Arbeitnehmenden über 55 Jahre.
- Der GAV der Uhrenindustrie sieht zwar noch keine konkreten Verbesserungen für den Umgang mit Belästigungen und für die qualifizierende Weiterbildung von Erwachsenen vor, aber die entsprechenden Diskussionen werden in den kommenden Jahren weiter

geführt. Zudem sieht der GAV die Möglichkeit eines paritätischen Dialogs über die Temporärarbeit vor.

- Der GAV der Uhrenindustrie stärkt die Sozialpartnerschaft, indem er einen besseren Schutz der Gewerkschaftsdelegierten bietet und einen grosszügigeren Urlaub für die Teilnahme des Personals an Gewerkschaftsversammlungen gewährt.

Die Verhandlungsdelegation der Unia hat diese Bilanz den rund hundert Delegierten der Branchenkonferenz vom 6. März 2024 präsentiert, die diese einstimmig genehmigt haben. Dies zeigt, welchen Rückhalt dieser GAV in der Gewerkschaft genießt.

Es bleiben jedoch wichtige Fragen offen, die in den kommenden Jahren ein starkes Engagement der Gewerkschaft erfordern. Hier sei ein, aber recht typischer Punkt erwähnt, der unsere Partner:innen nicht überraschen dürfte.

Der Zugang der Gewerkschaft zu den Arbeitnehmenden ist nicht mehr so selbstverständlich wie in der Vergangenheit: Heute gibt es in den Produktionsbetrieben Werkstätte und Aufenthaltsbereiche, wo sich das Personal vom Morgen bis am Abend aufhält. Der Zugang erfolgt direkt über Garagenrampen oder stark gesicherte Fussgängereingänge, so dass das Warten vor den Eingängen nicht sehr erfolgsversprechend ist und Diskussionen während der Zigarettenpausen die Ausnahme sind. Angesichts dieser neuen, für unsere Nähe zum Personal der Uhrenindustrie ungünstigen Ausgangslage erwarten wir von den Unternehmen und ihren Verbänden, dass sie die erforderlichen Anstrengungen unternehmen. Die Festlegung einer Zugangsnorm im GAV war leider nicht möglich und dieses Thema ist an gewissen Orten weiterhin ein Reibungspunkt, während in anderen Fällen intelligente Lösungen zur allgemeinen Zufriedenheit gefunden werden konnten.

Wir haben in den Verhandlungen darauf hingewiesen, dass der Versuch gewisser Unternehmen, die Gewerkschaft fernzuhalten, einen Angriff auf die Sozialpartnerschaft darstellt. Um die wahren Anliegen des Personals vor den Arbeitgebern legitim zu vertreten, müssen wir mit einer soliden Mitgliederzahl repräsentativ bleiben. Der soziale Dialog – und der GAV, der uns heute zusammengeführt hat, – bleibt auf der Strecke, wenn die Gewerkschaft von der Realität der Uhrenindustrie ferngehalten wird. Wir sind entschlossen, dies zu verhindern.

Sehr geehrte Damen und Herren, die Sozialpartnerschaft in der Uhrenindustrie hat den Ruf, verfilzt zu sein. Dies könnte ein Bild der Schwäche vermitteln oder eine Art Schlafzustand nahelegen. Da irren Sie sich gewaltig! In der Uhrenindustrie haben die Arbeitgeber und Gewerkschaften die Gewohnheit, offen miteinander zu sprechen, aber nur unter der Bedingung des gegenseitigen Respekts unter allen Umständen. Wie gross auch immer die Uneinigkeit ist, Wutausbrüche, öffentliche Enthüllungen und Einschüchterungsversuche werden vermieden. Die Dinge werden umsichtig und im allgemeinen Interesse geregelt, wobei jede Partei zugleich frei und engagiert bleibt.

In diesem Geist der Offenheit und der Loyalität habe ich heute die Ehre, zusammen mit meinen Kolleg:innen und in Anwesenheit unserer Partner:innen der Arbeitgeber einen soliden und modernen GAV zu unterzeichnen, den wir mit Stolz den 55 000 ihm unterstellten Arbeitnehmenden präsentieren werden.

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Die aus jeweils rund 20 Personen bestehenden vollständigen Delegationen des Arbeitgeberverbands CP und der Unia trafen sich zwischen März 2023 und Februar 2024 zehnmals. Die Plenarverhandlungen zur Erneuerung dieses grundlegenden Textes der Sozialpartnerschaft in der Uhren- und Mikrotechnikindustrie dauerten somit rund 80 Stunden.

Die Delegationen diskutierten über 28 Forderungen (22 der Gewerkschaften und 6 der Arbeitgeber). Auf beiden Seiten wurde auf einige Forderungen nicht eingetreten, während andere zu Änderungen des Vertragstextes führten.

1. Wichtigste Änderungen aufgrund der Forderungen der Arbeitgeber

1.1. Änderung der Dauer des Kündigungsschutzes bei Krankheit oder Unfall

Die im GAV vorgesehene zeitliche Kündigungsfrist bei Krankheit oder Unfall ist länger als im Obligationenrecht (OR) festgelegt. Der Arbeitgeberverband CP bestreitet diesen über die Norm hinausgehenden Schutz für die Arbeitnehmenden nicht, stellte aber fest, dass er insbesondere bei Entlassungen zu Missbräuchen führte. Er erreichte deshalb, dass die Schutzfrist, wenn eine Krankheit nach der Kündigung eintritt, vom 2. bis 5. Dienstjahr von 112 auf 90 Tage und ab dem 10. Dienstjahr und für Personen unter 55 Jahren von 720 auf 360 Tage reduziert wird.

1.2. Ergänzung zum Krisenartikel

Die Covid-Krise hat die Unternehmen der Branche sowohl in wirtschaftlicher als auch in organisatorischer Hinsicht in eine äusserst schwierige Situation gebracht. Auch andere Bedrohungen zeichnen sich ab. Für den Fall einer erneuten Krise wurden daher die drei folgenden neuen Grundsätze in den GAV aufgenommen, mit dem Ziel, sich auf eine solche Situation vorzubereiten, Arbeitsplätze möglichst zu erhalten und eine allfällige wirtschaftliche Erholung nicht zu behindern, sobald diese eingesetzt hat:

- Die Abweichung vom GAV kann sich auf andere als finanzielle Verpflichtungen beziehen.
- Der Arbeitgeberverband CP kann eine Abweichung im Namen der Branche oder einer Gruppe von Unternehmen einer Branche oder einer Region beantragen.
- Es wird eine Frist festgelegt, innerhalb derer die Parteien auf einen Antrag antworten müssen.

1.3. Anzahl Ferientage am Jahresende

Die von den Unternehmen gewählte Ferienregelung für die Sommermonate wird zunehmend variabler: Betriebsferien oder keine Schliessung. Letztere Option wird immer verbreiteter, während zugleich fast alle Unternehmen eine ein- oder zweiwöchige Brücke zum Jahresende einplanen. Unternehmen, die im Sommer keine oder nur eine Woche Betriebsferien machen, können deshalb von ihren Mitarbeitenden neu den Bezug von fünf statt wie bisher drei Ferientagen während der Jahresendbrücke verlangen.

1.4. Weitere Punkte

Weitere Änderungen, die vom Arbeitgeberverband gefordert und erreicht wurden:

- namentliche Einladungen zu gewerkschaftlichen Aktivitäten
- eine Laufzeit des GAVs von fünfeneinhalb Jahren
- die Möglichkeit für Unternehmen, den 13. Monatslohn entweder einmalig im Dezember oder in zwei Raten im Juni und Dezember auszuzahlen

2. Wichtigste Änderungen aufgrund der Forderungen der Gewerkschaft Unia

2.1. Geburtsurlaub

Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, wurden der Mutterschafts- und der Vaterschaftsurlaub verbessert.

Der Mutterschaftsurlaub wird für Frauen, die nach der Mutterschaft wieder erwerbstätig werden, auf 19 Wochen bei vollem Lohn und für Frauen, die nicht wieder erwerbstätig werden wollen, auf 17 Wochen bei vollem Lohn verlängert (statt der gesetzlich vorgesehenen 14 Wochen bei 80 % Lohn).

Der Vaterschaftsurlaub, der neu als «Geburtsurlaub für den anderen Elternteil» bezeichnet wird, beträgt künftig drei Wochen. Die Abstufung zwischen der Geburt des ersten und der folgenden Kinder wird abgeschafft und die 15 Tage können innerhalb von 6 Monaten nach dem Tag der Geburt verteilt bezogen werden.

2.2. Gewerkschaftliche Tätigkeiten

Die Gewerkschaftsvertreter erhalten künftig einen zweiten Entlastungstag für ihre gewerkschaftliche Tätigkeit.

Zudem wird ein einfaches Konzertierungsverfahren eingeführt, das jeder Entscheidung zur Entlassung eines Gewerkschaftsvertreters vorausgeht. Die damit verbundenen Diskussionen werden insbesondere genutzt, um Standpunkte auszutauschen, eine mögliche Alternative zu der geplanten Massnahme zu finden oder auch der Gefahr einer Eskalation vorzubeugen.

2.3. Ältere Arbeitnehmende

Da es ein wichtiges Anliegen der Arbeitgeber ist, Arbeitsplätze für über 55-jährige Arbeitnehmende zu erhalten, müssen sie vor der Entlassung eines Arbeitnehmers, der über 55 Jahre alt ist und mindestens zehn Jahre im Unternehmen beschäftigt war, zusammen mit diesem prüfen, ob eine interne Versetzung oder andere Massnahmen möglich sind.

Eine weitere Änderung betrifft die AHV-Überbrückungsrente für Arbeitnehmende, die ein Jahr vor Erreichen des Referenzalters jegliche entlohnte berufliche Aktivität aufgeben wollen. Unter Berücksichtigung der Beschwerlichkeit gewisser Berufe in der Uhren- und Mikrotechnikbranche und mit dem Ziel, den Zugang zu dieser Option zu wahren, wird die AHV-Überbrückungsrente von Fr. 24'000.– auf Fr. 30'000.– für ein Jahr erhöht.

2.4. Temporärarbeit

Analog zur Praxis bei den befristeten Arbeitsverträgen werden temporäre Einsätze auf 24 Monate innerhalb einer Rahmenfrist von 30 Monaten begrenzt. Unternehmen, die danach weiterhin mit dem betroffenen Arbeitnehmer zusammenarbeiten wollen, bieten diesem einen unbefristeten Arbeitsvertrag an.

Die Paritätische Kommission «Temporärarbeit» wird ebenfalls wieder ins Leben gerufen, um sich über Spezialfälle, die durch solche Arbeitsverträge verursacht werden, austauschen zu können.

2.5. Lohngleichheit

Ein bestehender Artikel wurde neu formuliert, um alle Unternehmen dazu zu bewegen, die Mittel zur Beseitigung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen zu nutzen.

Zudem wurde ein neuer Artikel eingeführt, der – wie dies gesetzlich vorgesehen ist – Vertragsklauseln für nichtig erklärt, die eine Offenlegung des Grundlohns verbieten.

2.6. Arbeitgeberbeitrag an die Krankenpflegeversicherung

Um das Familienbudget zu entlasten und die stetig steigenden Krankenkassenprämien zu kompensieren, wird der Arbeitgeberbeitrag an die Behandlungskosten ab dem 1. Januar 2025 von Fr. 175.– auf Fr. 195.– pro Monat erhöht.

2.7. Teilzeitarbeit

Im Bewusstsein, dass das Interesse an Teilzeitstellen insbesondere bei den neuen Generationen zunimmt, werden die Unternehmen den Antrag von Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Unternehmens, der ausgeübten Funktion und der persönlichen Situation der jeweils betroffenen Arbeitnehmenden sorgfältig prüfen.

2.8. Mindestlöhne

Die Mindestlöhne wurden per 1. Januar 2024 in allen Regionen um 1,6 % erhöht (vorgängig ausgehandelte Vereinbarungen sind vorbehalten). Diese Erhöhung entspricht der in der Branche ausgehandelten Teuerungszulage 2024.

2.9. Weitere Punkte

- Der Vertragsartikel über den Urlaub für die Pflege von Angehörigen wird grundlegend überarbeitet, um ihn mit dem Obligationenrecht in Einklang zu bringen (Art. 329h OR).
- Die Unia wird sich an den Arbeiten der Arbeitsgruppe «Psychosoziale Risiken» des Arbeitgeberverbands CP beteiligen.

An die Medien

Weitere Informationen erhalten Sie bei:



- **Ludovic Voillat**
Generalsekretär
Tel : +41 (0)32 910 03 86
E-mail : L.voillat@cpih.ch
- **Ludovic Gambarini**
Leiter Kommunikation und Digitales
Tel : +41 (0)32 910 03 89
E-mail : L.gambarini@cpih.ch



- **Raphaël Thiémard**
Leiter Uhren- und Mikrotechnik
Tel : +41 (0)76 513 26 53
E-mail : raphael.thiemard@unia.ch
- **Natalie Imboden**
Leiterin Kommunikation
Tel : +41 (0)78 706 62 84
E-mail : natalie.imboden@unia.ch