



Kollektivarbeitsvertrag

gültig ab 1. Juli 2012

zwischen

AFG Management AG
Arbonia AG
Heizkörper Prolux AG
Forster Kühltechnik
Forster Rohr- & Profiltechnik AG

alle nachfolgend **AFG** genannt

Hartchrom AG (per 1.1.2013)
(gemäss separaten Übergangsfristen und Bestimmungen)

und den Arbeitnehmendenverbänden

Syna – die Gewerkschaft
Schweizer Kader Organisation
Kaufmännischer Verband Schweiz
Gewerkschaft Unia



Schweizer Kader Organisation
Association suisse des cadres
Associazione svizzera dei quadri



Inhaltsverzeichnis

A Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Zweck	3
Art. 2	Geltungsbereich	3
Art. 3	Friedenspflicht	3
Art. 4	Personalkommission	3
Art. 5	Zusammenarbeit der Vertragsparteien	3
Art. 6	Meinungsverschiedenheiten	4
Art. 7	Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen	4
Art. 8	Solidaritätsbeitrag	5
Art. 9	Firmenbeitrag	5

B Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 10	Abschluss des Arbeitsvertrages	6
Art. 11	Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb	6
Art. 12	Ausübung öffentlicher Ämter	6
Art. 13	Koalitionsfreiheit	7
Art. 14	Förderung des Persönlichkeits- und Datenschutzes	7
Art. 15	Berufliche Weiterbildung	8

Arbeitszeit, Überstunden, Ferien

Art. 16	Arbeitszeit	8
Art. 17	Überstunden- und Überzeitarbeit	8
Art. 18	Ferien	9
Art. 19	Feiertage und arbeitsfreie Tage	9
Art. 20	Absenzen	10

Entlöhnung

Art. 21	Lohn	10
Art. 22	Lohnanpassungen	11
Art. 23	Jahresendzulage (13. Monatslohn)	11
Art. 24	Kinder- und Ausbildungszulagen	11
Art. 25	Krankheit und Unfall	12
Art. 26	Mutter- und Vaterschaftsurlaub	12
Art. 27	Krankengeldversicherung	13
Art. 28	Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst	13

C Schlussbestimmungen

Art. 29	Vorübergehende Abweichung von Art. 16.1	14
Art. 30	Bestehende Rechte	14
Art. 31	Vertragsverhandlungen	14
Art. 32	Inkrafttreten und Vertragsdauer	14
Art. 33	Schiedsverfahren	14

A Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Zweck

Dieser Vertrag setzt sich zum Ziel, durch fortschrittliche Arbeitsverhältnisse das gemeinsame Wohl der Beschäftigten und der Firmen zu fördern.

Der Vertrag ist dem Grundsatz von Treu und Glauben unterstellt, womit sich die Vertragsparteien verpflichten, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.

In diesem Sinne bezweckt der Vertrag:

- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten im Geiste des gegenseitigen Verständnisses festzulegen;
- die Zusammenarbeit der Firmen und Arbeitnehmenden sowie der Vertragsparteien zu fördern;
- wichtige Meinungsverschiedenheiten nach den Bestimmungen dieses Vertrages zu behandeln;
- den Arbeitsfrieden zu wahren.

Art. 2 Geltungsbereich

Der Vertrag gilt innerhalb der auf Seite 1 aufgeführten Firmen (AFG genannt) für alle Arbeitnehmenden, inkl. Teilzeitangestellte und Lernende, mit Ausnahme der Geschäftsleitungen.

Art. 3 Friedenspflicht

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich diesen unbeschränkt für die ganze Dauer des Vertrages zu wahren und zu seiner Einhaltung auf die Mitglieder einzuwirken.

Infolgedessen ist jede Kampfmassnahme wie Sperre, Streik oder Aussperrung ausgeschlossen und zwar auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen, die durch diesen Vertrag nicht berührt werden.

Diese unbedingte Friedenspflicht gilt für die AFG wie für die einzelnen Arbeitnehmenden.

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte aus diesem Kollektivarbeitsvertrag sind gemäss Art. 6 zu behandeln.

Art. 4 Personalkommission

- 4.1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit im Betrieb sowie zur Stärkung und Durchsetzung des Vertrages besteht eine Personalkommission. Die Einzelheiten sind in den Statuten sowie im Wahlreglement der Personalkommission geregelt.

Art. 5 Zusammenarbeit der Vertragsparteien

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

- 5.2 Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Arbeitsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung des Vertrages, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Solange keine Einigung erzielt beziehungsweise keine entsprechende Regelung vereinbart ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.
- 5.3 Die Vertragsparteien besprechen auf Wunsch einer Partei jederzeit weitere Fragen, seien diese von gemeinsamem Interesse oder spezifische Anliegen einer Partei. Dies gilt auch für Berufsbildungsfragen.
- 5.4 Ein Mal pro Jahr treffen sich die Vertragsparteien zum Zweck der Information.
- 5.5 Treten zwischen den Vertragsparteien Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung, Anwendung oder Verletzung des Vertrages auf und können sie sich nicht einigen, so kann jede Partei die Schiedsstelle anrufen. Schiedsgericht und Schiedsverfahren werden gemäss Art. 33 durchgeführt.

Art. 6 Meinungsverschiedenheiten

- 6.1 Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der Personalkommission und der AFG zu behandeln und zu regeln.

Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei kann sich jedoch der Arbeitnehmende durch die Personalkommission unterstützen lassen.

- 6.2 Wenn in Verhandlungen zwischen der Personalkommission und der AFG keine Einigung erzielt wird, sind auf Verlangen der Personalkommission oder der AFG die Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung in folgenden Fällen beizuziehen:

- Lohnanpassung gemäss Art. 21
- Einführung neuer Arbeitszeitmodelle
- Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen

Können die Vertragsparteien in Fällen von Art. 21 keine Einigung herbeiführen, so gilt der bestehende Vertrag weiter. Bei den restlichen Punkten fällt die AFG die definitive Entscheidung.

Art. 7 Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen

- 7.1 Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass der technische und wirtschaftliche Wandel oder Veränderungen im Markt Betriebsübertragungen, Entlassungen oder/und Betriebsschliessungen unumgänglich machen können.
- 7.2 Die AFG informiert die Personalkommission und die Vertragsparteien über bevorstehende Betriebsübertragungen, Entlassungen und/oder Betriebsschliessungen. Vor der Umsetzung solcher Massnahmen prüft die AFG, ob die Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft wurden. Kann ein Abbau von Arbeitsplätzen nicht ausgeschlossen und müssen Kündigungen gegenüber Arbeitnehmenden ausgesprochen werden, steht es im freien Ermessen der AFG, ob sie einen Sozialplan erstellen will.

Art. 8 Solidaritätsbeitrag

- 8.1 Die gemäss Art. 2 dem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden leisten einen Solidaritätsbeitrag an die Aufwendungen für die Durchführung des Vertrages, sofern sie in einem festen Anstellungsverhältnis stehen und mindestens 50% der normalen Arbeitszeit beschäftigt werden.
- 8.2 Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich Fr. 10.- im Monat bzw. Fr. 120.- im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen.
- 8.3 Die Beiträge der Arbeitnehmenden werden an die Unia Sektion Thurgau überwiesen. Die Überweisungen erfolgen halbjährlich. Die Arbeitnehmendenverbände regeln untereinander die entsprechende Aufteilung.
- 8.4 Die vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbände erstatten ihren Mitgliedern den von diesen selbst aufgebrachten Anteil zurück. Der von den Nichtmitgliedern aufgebrachte Teil wird von den vertragsschliessenden Arbeitnehmendenverbänden zur Deckung der anteilmässig auf sie entfallenden Vertragskosten verwendet.

Art. 9 Firmenbeitrag

An die Kosten der Leistungen der Arbeitnehmendenverbände entrichtet die AFG einen jährlichen Beitrag von insgesamt CHF 15'000.--. Die Auszahlung erfolgt analog Art. 8.3.

B Arbeitsvertragliche Bestimmungen

Art. 10 Abschluss des Arbeitsvertrages

Für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses Vertrages im Sinne von Art. 357 OR und, soweit der Vertrag keine Regelung enthält, die gesetzlichen Bestimmungen, die betrieblichen Regelungen und die Einzelabmachungen zwischen der AFG und den Arbeitnehmenden.

Allgemeine Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden

Art. 11 Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb

- 11.1 Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:
- die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und die Befriedigung am Arbeitsplatz
 - die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und Mitverantwortung der Arbeitnehmenden
 - die Förderung eines guten Betriebsklimas
 - die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit der AFG
- 11.2 Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb zu fördern
- im persönlichen Arbeitsbereich
 - durch die Personalkommission
- 11.3 Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass informierte, mitdenkende und am Betrieb interessierte Arbeitnehmende ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten auszunutzen vermögen.

Art. 12 Ausübung öffentlicher Ämter

- 12.1 Den Arbeitnehmenden ist die Ausübung öffentlicher Ämter und solcher in einem Berufsverband zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet.
- 12.2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich die AFG und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung verständigen.
- 12.3 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung für Verbandstätigkeiten in statutarischen Gremien der Vertragsparteien. Der Anspruch beträgt:
- pro Einzelperson max. 3 Tage pro Jahr
 - pro Sparte max. 6 Tage pro Jahr
- 12.4 Experten oder Expertinnen, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbandes und mit Zustimmung der AFG an Lehrabschlussprüfungen von Berufen der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie oder an höheren Prüfungen von paritätischen Prüfungsorganisationen (Berufsprüfungen und Höhere Fachprüfungen) mitwirken, erhalten für die Abnahme der Prüfungen bis zu 7 Tage pro Jahr als geleistete Arbeitszeit bezahlt.

Ferner haben sie Anrecht auf bezahlte Freistellung bis zu 3 Tagen pro Jahr, wenn sie vom Bund, Kanton oder von einer paritätischen Prüfungsorganisation veranstalteten Expertenkursen aufgebeten werden.

Allfällige Entschädigungen für von der AFG bezahlte Prüfungszeit fällt an die AFG.

Art. 13 Koalitionsfreiheit

- 13.1 Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.
- 13.2 Wird einem Mitglied der Personalkommission oder einer/einem Mitarbeiter/in der AFG mit einer Funktion innerhalb der einzelnen Arbeitnehmendenverbände gekündigt, so hat diese Person während 7 Tagen das Recht, die Kündigung durch die Personalkommission und die jeweilige Verbandsvertretung auf ihre Zulässigkeit prüfen zu lassen. Bei Aberkennung der Zulässigkeit wird die Geschäftsleitung informiert. Diese kann die Kündigung durch die Schiedsstelle gemäss Art. 33 beurteilen lassen.
- Art. 337 OR „Fristlose Auflösung“ bleibt ausdrücklich vorbehalten.
- 13.3 Die Kündigungsfrist wird während diesem Verfahren um maximal einen Monat sistiert. Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten. Die AFG ist an einen allfälligen Entscheid der Peko oder Vertragsparteien nicht gebunden.
- 13.4 Die Arbeitnehmendenverbände können bei Bedarf und in Absprache mit der Personalkommission und der Betriebsleitung Informationen an ihre Mitglieder im Betrieb an hierfür geeigneten Stellen anschlagen. Hinsichtlich solcher Bekanntmachungen gelten die firmeninternen Regelungen.
- 13.5 Den Arbeitnehmendenverbänden kann nach entsprechender Voranmeldung und unter Berücksichtigung der Sicherheits- und Hygienevorschriften Zutritt zu den Arbeitnehmenden in definierten Räumen erteilt werden, sofern dies den Produktionsablauf nicht beeinträchtigt.

Art. 14 Förderung des Persönlichkeits- und Datenschutzes

- 14.1 Die beteiligten Firmen haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, sowie auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Datenschutz.
- 14.2 Die AFG und die Arbeitnehmenden wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Betriebskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.
- Arbeitnehmende bzw. die Personalkommission sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge sowie über Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren – die sie betreffen – zu informieren und anzuhören.
- Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.
- 14.3 Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Personalkommission wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern kann.
- 14.4 Die Vertragsparteien fördern aktiv die Verwirklichung der Chancengleichheit. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen und genügend Teilzeitstellen während der Familienphase gelegt.
- 14.5 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll, insbesondere durch Förderung ihrer Sprachkompetenz, unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.
- 14.6 Die Personalkommission hat das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen oder handschriftlicher Aufzeichnungen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.

Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.

Werden solche Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen eingesetzt, müssen sie möglichst so gestaltet und angeordnet werden, dass dadurch die persönliche Integrität und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht übermässig eingeschränkt werden.

Art. 15 Berufliche Weiterbildung

Die Vertragsparteien befürworten und fördern die berufliche und persönliche Weiterbildung der Arbeitnehmenden. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche werden konkrete Massnahmen festgelegt. Die Einzelheiten und Konditionen werden in einem separaten Aus- und Weiterbildungsreglement geregelt.

Arbeitszeit, Überstunden, Ferien

Art. 16 Arbeitszeit

16.1 Die Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche.

Von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten, wie z.B. Schichtarbeit, spezielle Arbeitszeitmodelle o.ä. werden in einem separaten Reglement geregelt.

Die Lohnzahlung erfolgt auf Basis der Normalarbeitszeit.

16.2 Für den zweischichtigen Tagesbetrieb gelten die gleichen Arbeitszeiten.

16.3 Im dreischichtigen Betrieb ohne Sonntagsarbeit beträgt die effektive Arbeitszeit jeweils 2,5 Stunden weniger pro Woche.

16.4 Die Planung der zu leistenden und zu kompensierenden Arbeitsstunden obliegt der AFG unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten sowie angemessener Rücksicht auf die individuellen Möglichkeiten der Arbeitnehmenden.

Art. 17 Überstunden- und Überzeitarbeit

17.1 Als Mehrstunden gilt alles, was über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus geleistet wird.

17.2 Ist die Wochenarbeitszeit im Turnus unterschiedlich, so liegt Überstunden- bzw. Überzeitarbeit nur vor, soweit im Durchschnitt des ganzen Turnus die Normalarbeitszeit überschritten wird.

17.3 Nicht als Überstundenarbeit gilt der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit gemäss den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes insbesondere gemäss Art. 11.

17.4 Für die Feststellung der gesetzlich zulässigen Überzeitarbeit zählt nur die Mehrarbeit über 45 Wochenstunden.

17.5 Angeordnete bzw. von Arbeitnehmenden in Erfüllung ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht geleistete und visitierte Überstunden- sowie Überzeitarbeit sind grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren.

- 17.6 Ist eine Kompensation nicht im vollen Umfang möglich, so werden die Überzeit-Stunden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Die Überstunden werden zum Grundlohn ausbezahlt. Details sind im Zeitwirtschaftsreglement geregelt.

Art. 18 Ferien

- 18.1 Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

Altersgruppe	Arbeitstage
nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr	25
nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr	27
nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr	30
nach dem zurückgelegten 60. Altersjahr	32

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

Lernende	Jugendliche	Arbeitstage
1. Lehrjahr	bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr	35
2. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 17. Altersjahr	30
3. + 4. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen	25

Ferienähnliche Veranstaltungen wie Lehrlingslager, Jugendurlaub usw. an die 6. und 7. Ferienwoche für Lernende und Jugendliche können angerechnet werden.

- 18.3 Absenzen wegen Militärdienst, Unfall und Krankheit werden, sofern deren Gesamtdauer drei Monate im Jahr übersteigt, mit den Ferien verrechnet, indem für den vollen vierten und jeden weiteren Absenzmonat die Ferien um einen Zwölftel des jährlichen Ferienanspruchs gekürzt werden.

Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen. Nicht angerechnet wird unbezahlter Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder.

Art. 19 Feiertage und arbeitsfreie Tage

- 19.1 Die AFG legt nach Anhören der Personalkommission im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 9 bezahlte Feiertage pro Jahr fest.

Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag entfällt.

- 19.2 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.

Art. 20 Absenzen

Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

a)	bei Heirat	2 Tage
b)	bei Heirat eines Kindes oder Elternteils zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
c)	bei der Geburt eines Kindes (Vater)	5 Tage
d)	bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern	3 Tage
	bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters	1 Tag
	bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern sie mit dem Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft gelebt haben	3 Tage
e)	Bei Entlassung aus der Wehrpflicht	1 Tag
f)	bei Rekrutierung	1 bis 3 Tage
g)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist	1 Tag pro Kalenderjahr
h)	Zur Pflege kranker in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, wenn keine alternative Lösung gefunden werden kann, pro Fall. Als Grundsatz gilt die Information und Absprache mit dem Personaldienst. Ein Arztzeugnis ist auf Verlangen des Arbeitgebers nachträglich beizubringen.	bis zu 3 Tagen
i)	Blutspenden, sofern aufgeboten	bis 1/2 Tag

Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern die Arbeitnehmenden einen Lohnausfall erleiden, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt. Fällt ein Absenztage gemäss lit. a) und c) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so kann er nachbezogen werden.

Entlöhnung

Art. 21 Lohn

- 21.1 Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht und Nationalität. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen dürfen nicht zu Diskriminierungen führen.
- 21.2 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell aufgrund der Leistung sowie Funktion und der Anforderungen des Arbeitsplatzes vereinbart und pro Monat oder pro Stunden festgelegt.
- 21.3 Der Mindestlohn (x 13) beträgt bei einem 100% Pensum per 1. Januar 2013:
- AbsolventInnen Fachhochschule Fr. 6'200.--
 - Arbeitnehmende mit EFA/EFZ ab dem 25. Altersjahr Fr. 4'600.--
 - Arbeitnehmende mit EFA/EFZ bis zum 25. Altersjahr Fr. 4'200.-- bis 4'599.--
 - Hilfsarbeitende Fr. 4'000.--

- 21.4 Für Entschädigungen bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit, Unfall oder Ferien ist unter Lohn folgendes zu verstehen:
- für Monat- und Stundenlöhner den Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten
 - bei Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer der betreffenden Abwesenheitsperiode vorausgehender angemessenen Zeitdauer abgestellt.
- 21.5 Treten an die Stelle des Lohnes Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallene Sozialversicherungsbeiträge.
- 21.6 Der Arbeitnehmende darf die Lohnforderung nicht an Dritte abtreten. Trotzdem vorgenommene Lohnabtretungen sowie vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages bereits eingegangene Lohnabtretungen werden nicht anerkannt. Sie leisten Lohnauszahlungen ausschliesslich an den Arbeitnehmenden.

Art. 22 Lohnanpassungen

- 22.1 Über allgemeine Lohnänderungen finden jährlich zwischen der AFG und der Personalkommission Lohngespräche statt.
- 22.2 Die AFG stellt der Personalkommission für die Gespräche die notwendigen Informationen zum Geschäftsgang und zur Lohnsituation (Lohnsumme, Lohnsysteme, Sozialleistungen usw.) zur Verfügung.
- 22.3 Werden für die Lohngespräche externe Lohnerhebungen und -expertisen beigezogen, so sind diese der Personalkommission vorzulegen und zu erläutern.

Art. 23 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

- 23.1 Die Arbeitnehmenden erhalten eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohnes, die in der Regel im November ausbezahlt wird. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, wird die Zulage pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.
- 23.2 Für die Bemessung der Jahresendzulage wird der Lohn wie folgt umschrieben:
- für Arbeitnehmende im Monatslohn: normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überzeitentschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der vergangenen 10 Monatslöhne genommen;
 - für Arbeitnehmende im Stundenlohn: normaler Durchschnittslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überzeitentschädigungen usw., multipliziert mit der durchschnittlichen Anzahl Arbeitsstunden pro Monat;
 - bei Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorausgehenden Zeitdauer abgestellt.
- 23.3 Bei Absenzen kann die Jahresendzulage in dem Ausmass gekürzt werden, als der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlungspflicht entbunden ist.

Art. 24 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 24.1 Die Ausrichtung der Familienzulagen (Kinder- resp. Ausbildungszulagen) richtet sich nach dem anwendbaren Gesetz und den gültigen Bestimmungen der zuständigen Familienausgleichskasse. Die Anspruchsberechtigung auf Familienzulagen richtet sich nach der jeweiligen kantonalen Gesetzgebung.

- 24.2 Bezüger von Familienzulagen sind verpflichtet, dem Personaldienst rechtzeitig alle Ereignisse zu melden, welche den Anspruch auf Kinder- resp. Ausbildungszulagen verändern können.

Art. 25 Krankheit und Unfall

- 25.1 Wird der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden wegen Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so erhält er im Rahmen der folgenden Bestimmungen den Lohn oder einen Lohnersatz, der für eine beschränkte Zeitdauer 100% seines Lohnes gemäss Art. 21.5 entspricht.

- 25.2 Diese beschränkte Zeitdauer beträgt jeweils pro Kalenderjahr:

Während des 1. Dienstjahres	1 Monat
Ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2 Monate
Ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3 Monate
Ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4 Monate
Ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5 Monate
Ab 20. Dienstjahr	6 Monate

Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle Krankheitsfälle und alle Unfälle gesamthaft.

- 25.3 Die Vertragsparteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärzten und setzen sich dafür ein, dass keine Überversicherung besteht.

Art. 26 Mutter- und Vaterschaftsurlaub

- 26.1 Die Mitarbeiterin hat nach der Niederkunft während eines Zeitraumes von 16 aufeinander folgenden Wochen Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

Während des Mutterschaftsurlaubes wird der Mitarbeiterin derjenige Lohn ausgerichtet, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätte (Nettolohn einschliesslich fester Zulagen).

- 26.2 Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub entsteht am Tag der Niederkunft, wenn das Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

Er endet 16 Wochen nach seinem Beginn. Der Anspruch entfällt vorzeitig, wenn die Mitarbeiterin ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt oder wenn die Mitarbeiterin vor Ablauf von 16 Wochen verstirbt.

- 26.3 Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbersatzgesetz kommt der AFG in dem Ausmass und für den Zeitraum zu, als es der Mitarbeiterin während der Dauer des Anspruches auf Mutterschaftsentschädigung den Lohn nach Art. 26.1 ausrichtet.

- 26.4 Bei der Geburt eines eigenen Kindes wird dem Vater ein bezahlter Urlaub von einer Woche gewährt gemäss Art. 20. Er kann zusätzlich bis zu 2 Wochen unbezahlten Urlaub beanspruchen. Der Vaterschaftsurlaub ist innerhalb eines Jahres ab der Geburt des Kindes zu beziehen. Der Urlaub soll zusammenhängend bezogen werden. Er ist durch ein schriftliches Gesuch zu beantragen. Zeitpunkt und Dauer des Vaterschaftsurlaubes werden im gegenseitigen Einvernehmen derart festgelegt, dass die Bedürfnisse des Mitarbeiters und seiner Familie und diejenigen der AFG bestmöglich aufeinander abgestimmt sind.

Art. 27 Krankengeldversicherung

- 27.1 Die Arbeitnehmenden müssen ab dem 31. Tag für ein Krankengeld von 80% des Lohnes versichert sein.
- 27.2 Die Versicherungsleistungen werden während 690 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Krankengeld proportional ausgerichtet, sofern die Arbeitsverminderung mindestens 25% beträgt.
- 27.3 Wird die Leistung der Krankengeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung des Arbeitgebers gekürzt.
- 27.4 Für die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss Art. 25.2 fällt die Versicherungsleistung dem Arbeitgeber zu.

Art. 28 Lohnfortzahlung bei Militär-, Schutz- oder Zivildienst

- 28.1 Bei schweizerischem obligatorischem Militär-, Schutz- oder Zivildienst sollen in Friedenszeiten innerhalb eines Anstellungsjahres folgende Leistungen ausgerichtet werden:

Während der Rekrutenschule als Rekrut:

- An ledige Rekruten ohne Unterstützungspflicht 70% des Lohnes
- An verheiratete und an ledige Rekruten mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes

Während der Durchdiener-Grundausbildung bzw. dem Anteil des Zivildienstes, der einer Rekrutenschule entspricht, gelten dieselben Ansätze wie für Rekruten.

Während der übrigen Dienstleistungen innerhalb eines Jahres:

- Während eines Monats 100% des Lohnes

Für die darüber hinausgehende Dienstzeit:

- An Ledige ohne Unterstützungspflicht 70% des Lohnes
- An Verheiratete und Ledige mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes

- 28.2 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung ist in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die vorstehend genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.
- 28.3 Der Arbeitgeber kann die Gewährung der Dienstentschädigung für Dienste von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung der Arbeitnehmenden abhängig machen, das Arbeitsverhältnis nach dem Militärdienst noch sechs Monate fortzusetzen.
- 28.4 Vorbehalten bleiben Sonderregelungen im Falle von Aktivdienst.

C Schlussbestimmungen

Art. 29 Vorübergehende Abweichung von Art. 16.1

Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten und zur Verbesserung der Chancen, Arbeitsplätze zu erhalten, kann in der AFG gesamthaft oder in Teilbereichen ausnahmsweise und befristet vom Art. 16.1 dieses Vertrages abgewichen werden.

Die Geschäftsleitung und die Personalkommission legen Dauer, Ausmass und Modalitäten der Abweichung gemeinsam schriftlich fest. Solange keine Einigung erzielt wird, gelten die bestehenden Bedingungen. Bei entsprechenden Verhandlungsabsichten informiert der Arbeitgeber vorgängig die Arbeitnehmendenverbände.

Art. 30 Bestehende Rechte

Bestehende günstigere Anstellungsbedingungen werden durch diesen Vertrag nicht berührt.

Art. 31 Vertragsverhandlungen

An Verhandlungen nehmen die Vertragsparteien gemeinsam und gleichzeitig teil.

Art. 32 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Vertrag ist auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Die vorliegenden Vertragsbestimmungen ersetzen diejenigen vom 7. Dezember 2000. Dieser Vertrag tritt am 1. Juli 2012 in Kraft und kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres, erstmals auf den 31.12.2014, mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

Art. 33 Schiedsverfahren

Die Schiedsstelle kann vor einem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten.

Als Schiedsstelle amtet das Einigungsamt des Kantons Thurgau.

Für das Verfahren gelten die Bestimmungen der eidgenössischen Zivilprozessordnung.

An allfällige, seitens der Schiedsstelle in Rechnung gestellte Verfahrenskosten wird ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von jeder am Verfahren beteiligten Partei die Hälfte bezahlt.

Die Arbeitnehmendenvertragsparteien einigen sich über die anteilmässige Aufteilung der erwachsenen Kosten. Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu unterlassen.

Dieser Vertrag wurde in zehnfacher Ausfertigung unterzeichnet. Jede Vertragspartei erhält zwei Exemplare.

Arbon, 8. Oktober 2012

Für die AFG



Daniel Frutig
CEO



Ernst Wälter
Personalleiter

Arbeitnehmendenverbände

Syna – die Gewerkschaft

Arno Kerst
Vizepräsident

Josef Lustenberger
Branchenleiter MEM

Guido Schluep
Regionalsekretär

Schweizer Kader Organisation

Urs Meier
Geschäftsleiter

Beat Zürcher
Ressort Sozialpartnerschaft

Kaufmännischer Verband Schweiz

Peter Kyburz
Generalsekretär

Barbara Gisi
Zentralsekretärin

Benedikt Gschwind
Bereichsleiter GAV

Gewerkschaft Unia

Corrado Pardini
Mitglied der Geschäftsleitung

Fabienne Kühn
Mitglied der Geschäftsleitung

Christian Gusset
Mitglied der Sektorleitung