

University of Berne

2010

Institute of Political Science

SNF Project No 100012-119898

The Privatization of Welfare States: Industrial Relations as a Source of Benefits

Database Part 2: Social Benefits in Collective Agreements

<http://www.rebeca.ipw.unibe.ch>

Project Leader: Prof. Dr. Christine Trampusch

In any work using data from this report, please quote as follows:

Trampusch, Christine/Eichenberger, Pierre/de Roo, Micha/ Bartlett Rissi, Robin/Bieri, Isabelle/Schmid, Laura/Steinlin, Simon (eds.) (2010). *Continuing Vocational Training in Switzerland*. REBECA (Research on Social Benefits in Collective Agreements). Database, Part 2 'Social Benefits in Collective Agreements'. SNF-Project No. 100012-119898. Institute of Political Science, University of Berne.

Continuing Vocational Training in Switzerland

Preliminary Remark:

If no other source is explicitly mentioned, all information on collective labor agreements (CLAs) is based on the most recent CLAs. When we mention concrete examples of CLAs, the official name of the contract is indicated. Sometimes the year the agreement was signed is part of the name. But there are also contracts which, for example, are just called *Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie* (agreement in the machine, electro, and metal industry). We refer to the most recent CLAs which have been valid when this report was published.

This report contains a comprehensive *appendix* on Swiss CLAs and their CVT regulations. Table 1 ('List of Swiss Collective Agreements which are Declared Generally Binding') lists all Swiss CLAs which are declared collectively binding and gives an overview on whether and what these CLAs regulate in CVT. From table 2 ('Regulations on Continuing Vocational Training in Collective Labor Agreements') can be discerned the CVT regulations in those CLAs which are concluded in the domain of the trade union *Unia*.

1. Introduction

Overview

The public system of continuing vocational training (CVT):

- The Swiss CVT system is 'very heterogeneous' (EVD 2009: 21). This not only refers to the legal framework but also to the public support of CVT (EVD 2009: 21).
- At the federal level there are many special acts which contain rules on CVT and, currently, the Confederation spends 600 million CHF for CVT, for example, by its role as employer, through the social insurance legislation or based on labor law (EVD 2009: 19).
- There also is cantonal legislation on CVT: Five cantons have special legislations on CVT and the other cantons are regulating CVT by the cantonal legislation on initial vocational training (EVD 2009: 20).
- In order to harmonize Swiss CVT legislation in 2006 a constitution article on CVT was introduced in the Swiss Constitution (*Regelungskompetenz in der Weiterbildung, Art. 64a BV*). This article gives the federation the assignment to regulate CVT in a special federal CVT law (*Weiterbildungsgesetz*) which fixes the principles of CVT and contains the right that the Confederation may support CVT (EVD 2009: 21). Currently, the preparation of this federal legislation has started but the discussion on it are highly contentious.
- The provision of CVT courses is highly fragmented and differentiated (for details see SECO 2003; Weber 2007; EVD 2009). There are public as well as private CVT providers. Among the private schools the *Migros Klubschule* (Migros Club School) is very important.
- Recent surveys also reveal that large Swiss firms spend a good deal more money on employer-financed company-based CVT measures than small and medium-sized enterprises (SMEs) (Wolter 2009: 6).
- Also, the social partners run their own CVT schools: For example, the trade union *Unia* has established its school *Movendo* (for more information, see www.movendo.ch) and SWISSMEM (*Verband der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie*, Employers' Association of the Swiss Mechanical and Electrical Engineering Industries) also provides a great variety of courses, just like most of the others employers' associations.

The role of collective labor agreements (CLAs) in CVT:

- According to one of our experts (Ackermann 16.09.2009, interview), only a small proportion of CVT measures is provided by CLAs because public, company-based and private CVT courses dominate the CVT market.

- The regulation of CVT by the so called *Gesamtarbeitsverträge* (Swiss for CLA) varies considerably across sectors whereby the firm size seems to be of special importance:
 - There are sectors where CLAs are of secondary importance for CVT or where CLAs only contain minor requirements (concerning the financial support and the working days available for trainees) and thus leave extensive negotiating room for lower negotiation levels, namely the company level and employment contracts (Ackermann 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007; Ackermann/Oesch 2008; SECO 2003: 12-15, SGB 2008: 12-23).
 - Particularly in sectors where SMEs of the *Gewerbe* (the traditional craft sector) dominate (Ackermann 16.09.2009, interview), collective agreements also contain provisions for CVT, and even sectoral CVT funds are set up to finance part of the training costs, albeit with different financing models (Ackermann 16.09.2009, interview; SGB 2008: 12-23).
 - Apparently, sectors where large firms are involved in the process do not reach such agreements on CVT (SGB 2008: 12-23; Ackermann 16.09.2009, interview). However, the Swiss Federation of Trade Unions (*Schweizerischer Gewerkschaftsbund*, SGB) (2008:22-23) also contends that although there are some CLAs which contain a right to CVT leave, they are rarely fully implemented.
- There are eight sectoral funds set up to finance CVT courses, their costs as well as employees' wages (SGB 2008: 12-23). Three of them are declared collectively binding (SECO 2010).
- Sectoral funds like the *Parifonds-Bau* (construction sector), the PREVHOR (*Fondation de prévoyance et de formation professionnelle des industries horlogère et microtechnique suisses*) fund of the watchmaking industry, the fund that operates in the metal industry, and the *Gastgewerbe* (hotels and restaurants sector) fund finance trainees' travelling expenses, loss of salary, course fees and meals.
- Further examples of CLAs which make reference to CVT can be found in the following sectoral CLAs, almost every one of which applies to the *Gewerbe*: CLA of the heating, air-conditioning, ventilation, plumbing, and sanitary installation trades, CLA of the roofing and walling trade, CLA of the electrical and telecommunications installation trades (SECO 2003: 12-15; SGB 2008: 12-23).
- Although Swiss authorities demonstrate relatively weak support for the development of CVT by means of CLAs, it is very important to note that the Confederation also strengthens the role of CLAs in CVT by declaring CLAs collectively binding (for details, see section 5).
- Unions as well as employers' associations publically support the extension of CVT regulation by CLAs (SGB 2008; Schweizerischer Arbeitgeberverband 2007).

Levels of Bargaining

The dominant levels of bargaining on CVT are the sectoral level, as well as the company level (SECO 2003).

Actors

Important trade unions that are involved in CVT negotiations:

- *Unia* (*Unia* is a proper name and no abbreviation): *Unia* is an inter-professional trade union and the largest union in Switzerland. It represents multiple sectors (Unia 2010).
- *Syna* (*Syna* is a proper name and no abbreviation): *Syna* is an inter-professional trade union, too. It is traditionally the Christian union (Syna 2010).
- *Baukader Schweiz* (no official translation found): This union was formed in order to represent the interests of the cadre working within construction, and it targets employees working in the executive and planning functions of this sector (Baukader Schweiz 2010).
- *Schweizer Kader Organisation* (Association of Swiss Cadre Employees, SKO): This is an inter-sectoral association, representing the interests of cadre employees (SKO 2010).

Important employers' associations negotiating on CVT:

- Swiss Construction Industry Employers' Association (*Schweizerischer Baumeisterverband*, SBV): It concluded the agreements on CVT in the construction sector.
- Swissmem (*Die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie*, The Swiss Mechanical and Electrical Engineering Industries): employers' organization representing the firms within the mechanical electrical engineering industries.
- Swiss Catering Association (SCA): employers' umbrella organization representing firms within the hotels and restaurants sector.
- *HotellerieSuisse* (Swiss Hotel Association): employers' umbrella organization representing hotels.
- *GastroSuisse* (Association for Hotels and Restaurants): employers' umbrella organization representing hotels and restaurants.
- *Convention patronale de l'industrie horlogère suisse* (no official translation found): It is the employers' association in the watchmaking industry and concluded the CLA on CVT in their sector.

Critical Junctures

Definition: Critical junctures are years or time periods when important decisions on the development of the collectively negotiated CVT scheme were made.

There are three critical junctures in the long tradition of Swiss social partners in training (employers' associations as well as unions have long been providing CVT).

- The first critical juncture is the decade of the 1970s when three important sectoral CVT funds were founded, namely the *Parifonds-Bau* in the construction sector (1970), the PREVHOR of the watchmaking industry (1971), and the *Gimafonds* of the plastering and painting sector (1978) (Gimafonds 2009; Parifonds-Bau 2009; PREVHOR 2010).
- The second critical juncture is the current period on the discussion of a federal CVT legislation because federal legislation will also decisively influence the role of CLAs in CVT.
- A third critical juncture exhibits the recent *Gastgewerbe* CLA (which entered into force in 2010). This CLA 'systematically supports' CVT (Unia 2009a: 2). Together with other significant improvements to the working conditions (extra month's salary, holidays), the new agreement of the *Gastgewerbe* provides for a doubling of the contribution to the training fund (from 48 to 89 CHF per year and employee) (Nold 2009: 3).

2. Important Agreements (Examples)

- For details, see the tables in the appendix.
- The 2008 national agreement of the construction sector (*Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse*, CN 2008) includes the following regulations which are of importance for CVT (SGB 2008: 12-13):
 - The CLA covers 110,000 employees.
 - It prescribes that employers should favor CVT.
 - Employees are entitled to five days a year for CVT purpose.
 - Employers and employees pay each 0.28 per cent of salaries to the fund Parifonds (see below).
 - The fund finances course fees, salaries and costs.
 - It is the most important CVT fund in Switzerland.
- The national agreement of the hotels and restaurants sector (*Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes 2010*) includes the following points:
 - This CLA has the highest number of covered employees in Switzerland: 206,000 employees (SGB 2008: 18).
 - A sectoral CVT fund is established which finances CVT (*Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes 2010*).

- Employers and employees both pay 89 CHF per year to the fund (Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes 2010: 32).
 - The fund is managed by a joint committee of social partners (Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes 2010).
 - Employees are entitled to three days of paid educational leave. Employees who are preparing for undergoing a job-related exam are entitled to six additional days of paid educational leave (Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes 2010).
- The CLA of the machine, electrical, and metal working industry (*Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie*) is one of the most important agreements and covers 120,000 employees. It includes the following aspects (SGB 2008: 14-15):
 - An educational leave is regulated at the company level. The available amount of days for educational leave and the reimbursement is negotiated annually between the employers and employees (SGB 2008: 14-15).
 - The Agreement contains only a recommendation to the firm, to give at least 3 days of paid educational leave to the full time employees (SGB 2008: 14-15).
 - Workers' representatives are entitled to 5 days of educational leave per year (SGB 2008: 14-15).
 - There is a fund exclusively for educational purposes which is financed with 1 CHF per month for both employers (per employee) and employees (SGB 2008: 14-15).
- The CLA on CVT of joinery and carpentry trade (*Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergerberbe 2007*) is a separate contract from the normal sectoral CLA and regulates the following aspects:
 - It establishes a fund for education which is financed both by employers and employees (Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergerberbe 2007).
 - It guarantees a minimum of two paid working days for CVT (Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinergerberbe 2007).
- The CLA of the watchmaking industry (01.01.2007, valid until the 31.12.2011) (*Convention collective de travail (CCT) des industries horlogères et microtechniques Suisses*) covers 34,000 employees and includes the following points (SGB 2008: 13- 14):
 - It provides three days a year of paid leave for employees which have been working for more than three years (SGB 2008: 13- 14).
 - A fund called PREVHOR is set up, which refunds enterprises and unions which organize the CVT courses (SGB 2008: 13- 14).

- The agreement of the plastering and painting sector (*Berufsbeitrag des Maler- und Gipsergewerbes*) covers 11,300 employees and includes the following points (SGB 2008: 17):
 - The CLA provides five to twelve days of paid training leaves per year (SGB 2008: 17).
 - A fund, the *Gimafonds*, is set up to finance training activities (SGB 2008: 17).
 - 97 per cent of the courses in the sector are provided by the employers' association and its training institutions, while unions provide only three per cent of the courses (SGB 2008: 17).
 - The fund has equal representation of employers and unions (SGB 2008: 17).
 - In 2006, 14 per cent of the employees attended courses (SGB 2008: 17).

3. Sector: Important Sectors

- For details, see the tables in the appendix.
- The most important sectors are the hotels and restaurants sector (*Gastgewerbe*), the construction sector (*Baugewerbe*), plastering and painting activities (*Maler/Gipser Deutsche Schweiz*), the printing and graphic sector (*Druck/Grafisches Gewerbe*), the joinery and carpentry trade (*Schreinergerberbe*), butchering (*Schweizerische Metzgereigewerbe*), the machine, electrical, and metal working industry (*Maschinen, Elektro und Metall Industrie*), and the watchmaking industry (*Uhrenindustrie*).
- Sectors like the construction sector which typically consist of SMEs are more in favor of regulating CVT by CLAs than sectors where large firms dominate (Ackermann 16.09.2009, interview). For SMEs the CLAs are important because they are a means of building up strong CVT funds. If SMEs would organize CVT at company level, the financial and human needs would exceed the resources of the firms (Ackermann 16.09.2009, interview). Hence, the *Gewerbe* sectors have strong training funds which partially are declared collectively binding. Typical is the construction sector. However, other sectors like the machine industry also have a CLA which regulates CVT as well as a fund that finances CVT (see the following section).

4. Structure, Organization, and Mode of Administration

- In Switzerland, CLAs may establish so called *Paritätische Kommissionen* (commissions with equal representation of employers and trade unions). An example is the machine, electrical, and metal working industry. These commissions collect and administer the so

called *Vollzugskostenbeiträge* (implementation contributions) of employers and employees. These contributions are allocated to the implementation of the CLA (*Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages*) as well as sometimes also to CVT provision. For this purpose the commissions also establish funds like the so called *Vollzugsfonds* (implementation funds) in the construction sector, the wood sector and the track construction sector (for details, see table 1 in the appendix).

- There are eight CVT funds established by CLAs. The eight sectoral funds are in the hotels and restaurants sector (*Gastgewerbe*), the construction sector (*Baugewerbe*), plastering and painting activities (*Maler/Gipser Deutsche Schweiz*), the printing and graphic sector (*Druck/Grafisches Gewerbe*), the joinery and carpentry trade (*Schreinergewerbe*), butchering (*Schweizerische Metzgereigewerbe*), the machine, electrical, and metal working industry (*Machinen, Elektro und Metall Industrie*), and the watchmaking industry (*Uhrenindustrie*) (SECO 2003: 12-15; SGB 2008: 12-23).
- Examples of sectoral CVT funds are the following
 - The *Parifonds-Bau* (based on the CLA *Parifonds 2008*; source: SGB 2008: 12-13) was founded by employers' associations and the trade unions in the main construction branch in 1970, and got extended to a fund managing all the different branches of construction in 1996 (for example scaffolding, lastering and painting, etc). It manages two funds: the implementation fund (*Vollzugsfonds*) and the CVT fund (Bildungsfond). It is managed by a joint committee of the social partners. Members of this committee are the *Schweizerischer Baumeisterverband, Unia, Syna, Baukader Schweiz, Schweizer Kader Organisation (SKO)* (Parifonds-Bau 2009).
 - The *Gimafonds (Berufsbeitrag des Maler- und Gipsergewerbes)*, the fund for plasterers and painters, based on the CLA *Gimafonds 2009*; source: SGB 2008: 17) was founded in 1978. It manages CVT for the sector nationwide, except for Basel (Gimafonds 2009).
 - The PREVHOR fund of the watchmaking sector also finances early retirement, besides CVT. It was founded in 1971. Its administration is paritary (SGB 2008: 13-14).
 - The fund of the machine, electrical, and metal working industry has also equal representation (SGB 2008: 14- 15).

5. Role of the State: Financial Support, Legislation, and Extension Procedures

- Swiss authorities demonstrate relatively weak support for the development of CVT by means of CLAs.

- First, the state does not intervene in CVT by CLA or fix any minimum right to training, but follows the subsidiarity principle (SECO 2003: 7-8). It is thus up to the companies and markets to provide CVT.
- Second, fiscal support for CVT is very low (Gasskov 2001: 36), but contributions to the CVT funds are free of taxes (Parifonds-Bau 05.03.2010, interview).
- Third, in spite of recent but still very diffuse action taken by the public authorities to establish a coherent CVT public policy, very little public support for CVT can be identified (SECO 2003). A recent CVT report of the Confederation mentions the potential role of CLAs on CVT on only one page (EVD 2009: 19), although, according to this report, the Federal Council (*Bundesrat*) is in favor of CLAs on CVT and refuses to accept a strengthened role for public labor law (EVD 2009: 27). As stated in an official publication of 2003, 'The Parliament and the Federal Council have always shared the opinion that a regulation in this domain was not desirable and should be left to the exclusive competence of the social partners' (SECO 2003: 2).
- The most important role the Confederation plays is declaring CLAs which contain CVT regulations collectively binding, notably those in the *Gewerbe* sector (SECO 2003: 12).
 - For example, in 2009, 15 of the CLAs declared collectively binding contained a right to (mostly paid) educational leave (between 1 and 5 working days) (EVD 2009: 27). Hence, the 'majority' (SECO 2003: 15) of CLAs declared collectively binding contain provisions for CVT, although there is great variation with respect to the specificity of the provisions and the majority of the employees are not covered by any CLA regulation on CVT (SECO 2003: 15).
 - In 2003, out of the 19 CLAs that were declared collectively binding, only two were exclusively devoted to CVT (*Schreinergerwerbe, Maler & Gipser*) and 13 of them contained some regulations on CVT (SECO 2003: 12, Fn. 23).
 - It is important to note that for those funds which are regulated in CLAs that are declared collectively binding there exists a framework legislation which the social partners have to respect. This legislation prescribes, for example, the mode of organization, the way contributions are raised and rules for the allocation of money (for details see SECO 2004).
 - For details on CLAs which are declared collectively binding see table 1 of the appendix.
- In the construction sector the contribution to the fund is mandatory for the entire branch (see Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse, Modification du 7 décembre 2009).
- Many CLAs that contain a CVT fund are declared collectively binding for the sector. It is the case in 2010 for the Parifonds-Bau and the Gimafonds, the hotels and restaurants sector. It is not the case in the machine industry (SECO 2010).

6. Financial Structure of the Collectively Negotiated Schemes

- We should note that the CVT funds have already acquired significant assets, which are more or less invested in CVT measures for the employees, provided partially by the social partners themselves (SGB 2008: 12-14). Whereas the construction CVT fund, for example, stands at 19.6 million CHF (for German-speaking Switzerland), the fund in the metal industry has 2.8 million at its disposal (SGB 2008: 12-14).
- Among the 615 CLAs in Switzerland (BfS 2009), there exist a great number of different financing models for CVT (Ackermann 16.09.2009, interview; for details see table 1 and 2 of the appendix). Examples of how CLA regulate financing CVT are the following:
 - The CLA just states that the employee has the right to a defined amount of days for educational leave. The employer pays for income loss of the employee.
 - In many cases there are funds which are financed by the employer or the employee only or by both of them.
 - In some agreements funds are set up by the CLA, covering the firms under the agreement. Generally, both employers and employees contribute to the funds. Contributions vary from around 15 to 30 CHF per employee per month for the employees. Often the employers and employees pay about the same contribution. Examples are the following CLAs: *GAV im schweizerischen Carrosseriegewerbe 2006*, the *Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe 2004*, the *Gesamtarbeitsvertrag des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikationsinstallationsgewerbes 2005*, and the *Regionaler Gesamtarbeitsvertrag für das Gärtnergewerbe Basel-Stadt und Basel-Landschaft*.
 - In some case the funds allocate their money mainly to the implementation of the CLAs and only partially to CVT.
 - In some cases there are funds which are exclusively set up to finance CVT only. Examples for this type are the following CLAs: *Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe 2008-2010*, *Gesamtarbeitsvertrag für den Gleisbau 2008*, and the *Weiterbildungs- und Gesundheitsschutz-Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinereigewerbe 2007*.
 - The contributions to the CVT funds are free of taxes (Parifonds-Bau 05.03.2010, interview).
 - In 2006, the *Parifonds-Bau* managed about 19.6 million CHF (SGB 2008: 13). It is the most important fund. The *Parifonds-Bau* covers the loss of pay, fees, meals and travel expenses (SGB 2008: 12-13; Parifonds-Bau 2009).
 - *Gimafonds* (fund for plasterers and painters, *Berufsbeitrag des Maler- und Gipsereigewerbes*): Employees have to pay a mandatory contribution of 23 CHF

per month. Thereof, 17 CHF are used for CVT, six for the general implementation of the CLA. Employers pay 250 CHF per year. 150 CHF are used for CVT, 100 CHF for the general implementation of the agreement. Additionally, the employers pay 1.5 per cent of the gross salaries. The *Gimafonds* pays 90 per cent of the course fees, the employer or the employee pay the remaining 10 per cent. The employees are entitled to the reimbursement of the salary loss, which is paid for by the *Gimafonds* (SGB 2008: 17; Gimafonds 2009).

- The PREVHOR refunds enterprises' and unions' CVT activities. Out of the 800,000 CHF of the fund about 600,000 go to the enterprises to organize courses and 200,000 go to the trade union *Unia* (SGB 2008: 13-14).
- The fund in the machine, electrical, and metal working industry managed 2,880,000 CHF in 2006. The contribution is 24 CHF a year per employee, financed equally by the employer and the employee. Social partners have set up together a training center (*centre de formation*, esg). In 2006, one third of the resources of the fund went to the financing of the esg school. 150,000 CHF were used to finance professional exams. The rest was allocated to the social partners (SGB 2008: 14- 15).

7. Benefits and Measures of the Collectively Negotiated Schemes

For detailed information on the benefits and measures see table 1 and 2 in the appendix. The following can be discerned as general patterns:

- In cases where CLAs regulate the exact level of benefit, the agreements state how many working days the employee can use for CVT per year.
- There are CLAs which do not contain any minimum guarantees. Here, the level and reimbursement is regulated at company level.
- In many cases CLAs guarantee two or three days of paid leave for education per year. All the employees under the agreement are entitled to those educational leaves. Employees with special functions, such as trainers and trade union representatives are usually entitled to one or two more days of paid educational leave per year.
- Often, the implementation funds regulate the entitlement to reimbursement of course fees, travel costs, etc.

8. Coverage Rates of the Collectively Negotiated Schemes

- Precise and comprehensive data on coverage rates of CLAs that contain CVT provisions are not available for Switzerland.
- However, we should note that these agreements are not unimportant for the *Gewerbe* sector as a whole, because the agreements in the *Gastgewerbe* (206,000 employees) and in the construction sector (110,000) are leading CLAs.
- According to the SGB (2008: 12-14), the CVT provision by CLA in the construction sector covers 110,000 employees, while in the metal sector the figure is 120,000, in the hotels and restaurant sector 206,000, and in the watchmaking industry 34,000 employees. The agreement of the plasterers and painters sector covers 11,000 employees (SGB 2008: 17).
- Systematic data on how many employees use the funds and CVT regulations are not available. SGB (2008:17) can only offer scant evidence, for example, such as the fact that in 2006 14 per cent of the employees covered by the *Maler & Gipser* CVT-CLA attended CVT courses.

9. The Politics around the Collectively Negotiated Schemes

Linkages to Public Reform Policies

The contemporary discussion on federal legislation on CVT may impact the role of CLAs in CVT.

Linkages to Wage Agreements and Wage Policy (e.g. Wage Restraint, Tripartite Agreements) and Other Agreements

In Switzerland we have not found any evidence that wage bargaining and CVT are interrelated.

Actors' Strategies and Conflicts among and between Them (State, Political Parties, Employers, Trade Unions)

- Although CVT is of increasing importance in CLAs (Rieger 23.11.2009, interview), CVT is not the priority for the trade unions in the bargaining process (Ackermann 16.09.2009, interview). According to one of our interview partners, unions often begin negotiations with a number of different demands. In the process of the negotiations, CVT demands are often dropped in exchange for more pressing demands such as wages, working time, or vacations (Ackermann 16.09.2009, interview).

- In addition, there are also different policy positions among Swiss trade unions. While the SGB, the main peak organization, defends the option of regulating CVT by law (SGB 2008: 5-9), individual industrial unions, such as *Unia*, which conclude agreements in practice, are advocates of incorporating CVT into CLAs (Unia 2009b: 15, 19, 21, 27). On the one hand, probably following their 'post-liberal turn' (Trampusch 2010), Swiss unions pursue a legislative solution with respect to the regulation of CVT. On the other hand, recent developments also signify union support for CVT by CLA. The SGB (2008: 7) states that a right to educational leave of 5 days a year should be laid down in a new act on continuing training. In the same document, the SGB (2008:5) further demands the creation of a new federal department that exclusively manages CVT activities. Meanwhile, CVT by CLA has recently gained in importance, also indicating a stronger involvement of unions in negotiating CVT issues (SGB 2008: 12-23; Unia 2009a, 2009b).
- In 2006, the constitution article which gives the federation the assignment to regulate CVT was passed by the voters (*Bundesbeschluss vom 16.12.2005 über die Neuordnung der Verfassungsbestimmungen zur Bildung*).
 - Among the CVT actors there is a disagreement on the necessity of a federal CVT legislation. On the one hand, the Confederation of Swiss Employers (*Schweizerischer Arbeitgeberverband*) and the Swiss Union of Crafts and SMEs (*Schweizerischer Gewerbeverband*) are combating any kind of public regulation within the area of CVT. On the other hand, there are many actors such as the trade unions, the cantons, the Swiss Association for Continuing Vocational Training (*Schweizerischer Verband für Weiterbildung*, SVEB), and, according to the president of the SVEB, many small and medium-sized enterprises that claim for a legislative process (NZZ 2009: 13). The SVEB, which represents CVT providers, is the actor which is most strongly demanding a nationally regulated system of CVT.

10. Recent Developments and Other Interesting Information

- CLAs tend to become of increasing importance in Switzerland (Oesch 2007).
- CVT is of increasing importance in CLAs (Rieger 23.11.2009, interview). Example: The recent agreement in the hotels and restaurants sector now regulates CVT.
- More generally, CVT is higher on the unions' priority list now. In a recently adopted position paper, *Unia* mentions 'the right to paid training leaves' as one of the most important aspects in CLAs (Unia 2009a). Hence, one of the most important unions defines CVT as a major objective in future negotiations.
- The new *Parifonds-Bau* finances both IVT and CVT (see Art. 2, letters e and f of the statutes of the fund). The *Parifonds* can thus also be considered as a *Berufsbildungsfonds*

(Parifonds-Bau 05.03.2010, interview). We are, thus, in the situation of a clear institutional link between the two domains of IVT and CVT.

11. Contacted Experts

We thank the following experts and colleagues for providing information and answering very specific questions:

- Ackermann, Ewald, 16.09.2009, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, personal interview
- Rieger, Andreas, 23.11.2009, Co-President of Unia, personal interview
- Parifonds-Bau (name of person unknown), 05.03.2010, Member of the Administrative Staff, telephone interview

12. List of Abbreviations

- BfS: Bundesamt für Statistik (Swiss Federal Statistical Office)
- CCT: *Convention Collective de Travail des Industries Horlogères et microtechniques Suisses* (CLA of the watch-making sector)
- CHF: *Schweizer Franken* (Swiss Franc)
- CLA: collective labor agreement
- CN: *Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse* (national agreement in the construction sector)
- CVT: continuing vocational training
- esg: centre de formation (education center)
- EVD: Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (Federal Department of Economic Affairs)
- ILO: International Labour Organization
- PREVHOR: *Fondation de prévoyance et de formation professionnelle des industries horlogère et microtechnique suisses* (no translation found)
- NZZ: *Neue Zürcher Zeitung* (a major Swiss daily newspaper)
- SBV: *Schweizerischer Baumeisterverband* (Swiss Construction Industry Employers' Association)
- SECO: *Staatssekretariat für Wirtschaft* (State Secretariat for Economic Affairs)
- SGB: *Schweizerischer Gewerkschaftsbund* (Swiss Federation of Trade Unions)
- SKO: Schweizer Kaderorganisation (Association of Swiss Cadre Employees)
- SME: small and medium-sized enterprise

- SVEB: *Schweizerischer Verband für Weiterbildung* (Swiss Association for Continuing Vocational Training)
- SWISSMEM: *Verband der schweizerischen Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie* (Employers' Association of the Swiss Mechanical and Electrical Engineering Industries)

References

- Ackermann, Ewald (2002): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2001-2002. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. <http://www.sgb.ch/d-download/80-d-ea.pdf> (12.07.2010).
- Ackermann, Ewald (2003): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2002-2003. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. <http://www.sgb.ch/d-download/83-d-ea-Vertrags-und%20Lohnverhandlungen%202002-03.pdf> (12.07.2010).
- Ackermann, Ewald (2004): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2003-2004. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. <http://www.sgb.ch/d-download/04-03-ea-d-vertragsverhandlungen.doc> (12.07.2010).
- Ackermann, Ewald (2005): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2004-2005. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. <http://www.sgb.ch/d-download/05-03d-ea-vertragsverhandlungen.doc> (12.07.2010).
- Ackermann, Ewald (2006): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2005-2006. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. <http://www.sgb.ch/d-download/86-06-d-ea-vertragsverhandlungen.pdf> (12.07.2010).
- Ackermann, Ewald (2007): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006-2007. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. http://www.sgb.ch/d-download/46_07_d_EA_Vertragsverhandlungen_internet.pdf (12.07.2010).
- Ackermann, Ewald/Oesch, Daniel (2008): *Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007-2008. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB Gewerkschaften*. http://www.sgb.ch/d-download/54_EA_d_GAV_Verhandlungen_Version_Internet.pdf (12.07.2010).
- Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse Modification du 7 décembre 2009. http://www.ahvbaumeister.ch/fileadmin/image/Sozialinstitutionen/Parifonds/Dateien/Neuer_PB/LMV_Bauhauptgewerbe_07_12_2009_fr.pdf (10.03.2010).
- Baukader Schweiz (2010). *Grundsatz und Geschichte*. <http://www.baukader.ch/?rub=3> (15.07.2010).
- BfS (2009): *Organisation des Arbeitmarktes, Gesamtarbeitsverträge, Struktur*. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/05/blank/key/gesamtarbeitsvertraege0/struktur.html> (17.09.2009).

- Bundesbeschluss vom 16.12.2005 über die Neuordnung der Verfassungsbestimmungen zur Bildung.
- CN (2008): *Convention nationale pour le secteur principal de la construction en Suisse*. http://www.baumeister.ch/fileadmin/media/2_Kernthemen/LMV/lmv2_f.pdf (19.03.2010).
- EVD (2009): *Bericht des EVD über eine neue Weiterbildungspolitik des Bundes in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Departement des Inneren*. Bern: EVD. <http://www.news-service.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/17275.pdf> (06.04.2010).
- Fondation de Prévoyance et de Formation Professionnelles des Industries Horlogère et microtechnique Suisses (2002): *Statut du 16 janvier 1971 (avec modifications en 1984, 1991 et 2002)*. http://www.cpih.ch/fr/m3/Con_col_de_tra/fichiers/CCT2007_FR_011206.pdf (19.01.2009).
- Gasskov, Vladimir (2001): *Government Interventions in Private Financing of Training*. Geneva: ILO.
- Gimafonds (2009): *Über Gimafonds*. <http://www.gimafonds.ch/uebergimafonds.html> (06.10.2009).
- Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (2010). http://gav.arbeitsrechtler.ch/Gastgewerbe_L-GAV_2010_A2009.pdf (06.10.2009).
- Nold, Matthias (2009): *Neuer Landes-Gesamtarbeitsvertrag: GastroSuisse Sagt Ja*. In: *Gastro Journal* 26(3). http://epaper.print4web.ch/archiv_gastrojournal_2009/GastroJournalAusgabe26_09/pdf/10005.pdf (06.10.2009).
- NZZ (2009): *Ruf nach einem Weiterbildungsgesetz; 150 Organisationen unterstützen Parlamentskommission*. 18.08.2009, 13.
- Oesch, Daniel (2007): *Weniger Koordination, mehr Markt? Kollektive Arbeitsbeziehungen und Neokorporatismus in der Schweiz seit 1990*. In: *Swiss Journal of Political Science* 13(3), 337-368.
- Parifonds-Bau (2009): *Wir stellen uns vor*. <http://www.ahvbaumeister.ch/UEberuns.312.0.html> (06.10.2009).
- PREVHOR (2010): *Statuten vom 16. Januar 1971*. <http://www.ccih-siege51.ch/de/07mandatsconventionnels/pdf/01-art-3.pdf> (18.03.2010).
- Schweizerischer Arbeitgeberverband (2007): *Formation professionnelle continue: une affaire individuelle*. <http://www.arbeitgeber.ch/f/webexplorer.cfm?ddid=A70CDC44-F442-4393-799E691B430E5B10&id=29&tld=1> (19.03.2010).
- SECO (2003): *Bericht des Bundesrats zur Weiterbildung im Arbeitsrecht. In Erfüllung des Postulats Paul Rechsteiner vom 20. März 1996*.

- <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/01815/index.html?lang=fr> (17.9.2009).
- SECO (2004): *Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Merkblatt über Vollzugskostenbeiträge*. Bern: SECO.
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html>
 - SECO (2010): *Conventions collectives de travail (CCT) dont le champ d'application est étendu. Etat: 1. mars 2010. Arrêtés du Conseil fédéral*.
<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html?lang=fr> (18.03.2010).
 - SGB (2008): *Une formation, ça se continue. Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie. Dossier No. 58*.
http://www.sgb.ch/fr/f-download/58_ps_Formation_continue_Internet.pdf (17.09.2009).
 - SKO (2010). *Warum die SKO für Sie interessant ist*. <http://www.sko.ch/de/sko/> (15.07.2010).
 - Syna (2010): *Wir über uns*. <http://www.syna.ch/ueber-uns.html> (12.07.2010)
 - Trampusch, Christine (2010): The Welfare State and Trade Unions in Switzerland. An Historical Reconstruction of the Shift from a Liberal to a Post-Liberal Welfare Regime. In: *Journal of European Social Policy* 20 (1), 58-73.
 - Unia (2010): *Unia, Switzerland's inter-professional trade union*.
<http://www.unia.ch/Home.575.0.html?&L=10> (12.07.2010).
 - Unia (2009a): *Super guet! Der neue Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes bringt viele Verbesserungen für die Mitarbeitenden*.
http://www.unia.ch/uploads/media/Doppelkarte_Gastgewerbe_d.pdf (3.12.2009).
 - Unia (2009b): *Gute Gesamtarbeitsverträge für alle. Die GAV-Politik der Unia*.
http://www.rentenklau.ch/uploads/media/Unia_GAV_dt_neu.pdf (06.04.2010).
 - Weber, Karl (2007): Berufliche Weiterbildung in der Schweiz. Struktur und Steuerung. In: Crotti, Claudia (ed.): *Pädagogik und Politik. Historische und aktuelle Perspektiven*. Bern: Haupt Verlag, 295-316.
 - Wolter, S.C. (2009): Weiterbildungsausgaben der Schweizer Wirtschaft. In: *Schweizer Arbeitgeber* 21, 5. November, 4-7.

Appendix

Table 1: List of all Swiss Collective Agreements which are Declared Generally Binding

Table 2: Regulations on Continuing Vocational Training in Collective Labor Agreements

Table 1 List of all Swiss Collective Agreements which are Declared Generally Binding

Date: 16.04.2010

The following list shows all generally binding collective agreements in Switzerland and their regulations concerning CVT. The year indicates when they were last renegotiated and modified. In all cases, there is an implementation fund, to which employers and employees pay contributions. These implementation funds provide CVT but also fulfill other tasks besides. Therefore, the contributions do not go exclusively into CVT provision. How much of these contributions are in the end used to provide or pay for CVT can not be concluded from the agreements. In other cases, there are special CVT funds. This is indicated by a 'yes' in the column 'exclusive fund for CVT'. In these cases, the contributions listed go towards the CVT fund and are used for no other purposes.

All the agreements, and the changes made on them in the past years are publicly available on the website of the state secretary for economy (*Staatssekretariat für Wirtschaft SECO*), following the link below. The CVT related information were gathered by searching the agreements, as well as the renegotiations and changes for all articles related to the key issues education, funds and CVT.

The important points which can be concluded from this list is whether or not there is a special CVT fund, who pays how much and how many days of educational leave the employees are entitled to.

Source: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2010). Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/00430/index.html> (16.4.2010)

Table 1 List of All Swiss Collective Agreements which are Declared Generally Binding

| <i>Agreement</i> | <i>Sector</i> | <i>Exclusive fund for CVT?</i> | <i>Contributions of employer to implementation fund</i> | <i>Contributions of employees to implementation fund</i> | <i>Educational Leave</i> | <i>Additional Information</i> |
|--|--|--------------------------------|---|--|--|---|
| GAV des Ausbaugewerbes Westschweiz (2008) | Finishing | no | 0.5% of the wages | 1% of the wages (0.3% are for CVT and IVT) | 5 days unpaid leave per year, 1 worker per firm in each course | Reimbursement for the educational leave is being regulated within the rules of the fund |
| GAV für das Autogewerbe "Ostschweiz" der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau (2007) | Car industry for the cantons St. Gallen, Appenzell and Thurgau | no information | 12 CHF per employee per month | 12 CHF per month | 3 days paid leave per year | |
| LMV Bauhauptgewerbe (2009) | Construction | yes | 0.5% of the wages (exceptions for companies operation up to 90 days and | 0.7% of the wages | 5 days unpaid leave per year | Full or partial reimbursement of salary or course expenses in accord |

| Geneva) | | | | | | with the employer, paid by the fund |
|---|--|----|-------------------------------|--|---|---|
| GAV für die Schweizer Betonwarenindustrie (2009) | Concrete | no | 6 CHF per employee per month | 17 CHF per month Trainees: 5 CHF | No regulation | The implementation fund pays for course fees and salary |
| GAV für das Schweizerische Carrosseriegewerbe (2009) | Car | no | 20 CHF per employee per month | 20 CHF per month | 1 day paid leave per year | |
| GAV im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe (2009) | Roof and wall | no | 20 CHF per employee per month | 20 CHF per month | 3 days paid leave per year | |
| GAV für das Gewerbe für Decken- und Innenausbausysteme (2009) | Roof and interior work | no | 300 CHF per employee per year | 25 CHF per month | According to regulation | |
| GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations- | Electro and telecommunication installation | no | 21 CHF per employee per month | 21 CHF per month employees working less | 3 days paid leave per year, 1 additional day for employees in | |

| | | | | | |
|--|--|-----|--|--|--|
| Installationsgewerbe (2009) | | | | than 40% do not pay contributions | position of special responsibility |
| GAV für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel- Stadt und Basel- Landschaft (2009) | Gardening in the cantons Basel-City and Basel-Country | no | 15 CHF per employee per month | 15 CHF per month | 2 days per year, 2 additional days for employees in position of special responsibility |
| Landes-GAV des Gastgewerbes (2009) | Gastronomy and hotels | no | each firm 89 CHF per year | 89 CHF per year for employees working less than 50% or less than 6 month: 44.50 CHF | 3 days paid leave per year, 6 additional paid days of leave for speile preparing a higher examination |
| GAV der Schweizerischen Gebäudetechnikbranc he (2009) | Building services engineering | no | 25 CHF per employee per month + 240 CHF | 25 CHF per month | 3 days paid leave per year, 1 additional day for employees in position of special responsibility |
| GAV für den | Railroad | yes | 0.5% of the wages but | 0.7% of the | No information |

| | | | | | | |
|--|-------------------|----|--|--|--|--|
| Geleisebau (2010) | construction | | minimum 20 CHF per month | wages | | |
| GAV für den Gerüstbau (2009) | Scaffolding | no | 50 CHF per year | 25 CHF per month, trainees 5 CHF per month | No information | |
| GAV für das Holzbaugewerbe (2010) | Wood construction | no | 0.6% of the wages | 0.6% of the wages | 2 days paid leave per year | Reimbursement of the course fee in accord with the employer |
| GAV für das Schweizerische Isoliergewerbe (2010) | Isolation | no | 20 CHF per employee per month + 200.- lump sum | 20 CHF per month, trainees 10 CHF per month | 3 days paid leave per year, 2 additional day for employees in position of special responsibility | |
| GAV für das Maler- und Gipsergewerbe (2009) | Plasterer | no | 150 CHF per year + 0.15% of the wages per employee | 17 CHF per month | Employer gives the employee the time needed for CVT (no further specification) | Salaries and course fees are reimbursed by the fund; there is an additional agreement exclusively on CVT and IVT for the |

| | | | | | | |
|--|---------------------------------|-----|---|-------------------|--|--|
| | | | | | | plasterers |
| GAV für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe (2009) | Marble and granite | no | 0.4% of the wages per employee | 0.7% of the wages | | Regulations according to the rules of the fund |
| LGAV für das Metallgewerbe (2010) | Metal | no | 20 CHF per month per employee | 20 CHF per month | 3 days paid leave, 2 additional days for experts | |
| GAV für das Schweizerische Metzgereigewerbe (2009) | Butchers | yes | 2.5 CHF per employee per month | 2.5 CHF per month | Employer gives the employee the time needed for CVT and reimburses the expenses (no further specification) | |
| GAV für die Schweizerische Möbelindustrie (2010) | Furniture | no | 50 CHF per employee per year + 300 CHF lump sum | 180 CHF per year | No regulation | |
| GAV für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft | Tiler in Basel city and country | no | 0.5 % of the wages of the employee + 100 CHF lump sum | 0.7% of the wages | No regulation | |

| (2009) | | | | | | |
|--|--|----|--|-------------------|---|---|
| GAV für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Bern, Zentralschweiz, Zürich, und Bezirk Baden des Kantons Aargau (2009) | Tiler in Bern, central Switzerland and area of Baden in the canton of Aargau | no | 0.25% of the wages of the employee, minimum 250 CHF per year | 25 CHF per month | 5 days leave (<i>not generally binding</i>) | <i>These regulations are not generally binding:</i> Reimbursement of course fees and salary: 60 CHF per course program Maximum reimbursement of 300 CHF per year For trainees: maximum of 200 CHF per year For supporting courses for trainees: maximum 100 CHF for 3 years of training |
| GAV für die Reinigungsbranche der Deutschschweiz (2009) | Cleaning in German speaking Switzerland | no | 0.4% of the wages per employee | 0.2% of the wages | No regulation | |

| | | | | | | |
|---|---|-----|--|---|-------------------------------|--|
| GAV des Reinigungssektors für die Westschweiz (2010) | Cleaning in French speaking Switzerland | yes | 0.25% of the wages of the employees | 0.25% of the wages | 1 day paid leave per year | Fund reimburses course fees and salaries with a lump sum of 100 CHF plus railroad tickets |
| GAV für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche (2009) | Private security services | no | For companies with up to 100 employees: 250 CHF per year Companies with more than 100 employees: 500 CHF per year Companies with more than 1000 employees: 1000 CHF per year | For full time employees: 60 CHF per year for employees by the hour: 0.03 CHF per hour | No regulation | Companies are committed to implement a written rule which regulates the entitlement to CVT |
| GAV für das Schreinereigewerbe (Weiterbildung und Gesundheitsschutz) (2009) | Carpenters (CVT and health) | yes | 200 CHF per year + 10 CHF per employee per month companies which work up to 90 days per year contribute a lump sum of 50 CHF | 22 CHF per month for assistants: 17 CHF per month | 3 days of paid leave per year | |
| GAV für die zahntechnischen | Dentistry laboratories | no | 4.5 CHF per employee working | 4.5 CHF per employee | 3 days of paid leave per year | |

| | | | | | |
|---|----------------|----|---|---|---------------|
| Laboratorien der Schweiz (2010) | | | less than 50%, 9 CHF per employee working more than 50% | working less than 50%, 9 CHF per employee working more than 50% | |
| GAV für die Schweizerische Ziegelindustrie (2009) | Brick industry | no | 10 CHF per employee per year + 100 CHF per year | 15 CHF per month | No regulation |

Table 2 Regulations on Continuing Vocational Training in Collective Labor Agreements

Date: 03.03.2010

This document was prepared in the course of the SNF research project REBECA (Research on Benefits in Collective Agreements, available at: <http://www.rebeca.ipw.unibe.ch>). It summarizes the regulation of continuing vocational training (CVT) in Swiss collective labor agreements (CLAs) that were concluded in the domain of the trade union Unia. Our data is based on the online database of Unia, available at: http://www.unia.ch/GAV-Service.3578.0.html?&no_cache=1. Data were extracted by the selection of two issues in the database, namely the issue 'Paritätische Fonds, Vollzugsbeiträge, and Weiterbildungsbeiträge' and the issue 'Bildungsurlaub and Weiterbildung für Mandatsträger'. It refers to the content in force on the 3rd of March 2010.

The document presents the content of the CLAs structured as follows:

1. GAV Bezeichnung
2. Paritätische Fond, Vollzugsbeiträge, Weiterbildungsbeiträge
3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger

Table 2 Regulations on Continuing Vocational Training in Collective Labor Agreements

1. GAV Bezeichnung:

Flexibler Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR)

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Nicht geregelt

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Nicht geregelt

1. GAV Bezeichnung:

GAV für die Schweizerische Ziegelindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 20; Zusatzvereinbarung per 1.1.2010

| | |
|----------------|---|
| Arbeitgeber | CHF 100.--/Jahr zuzüglich CHF 10.--/MitarbeiterIn |
| Arbeitnehmende | CHF 15.--/ Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

Ausbaugewerbe der Westschweiz

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 42

| | |
|----------------|---|
| Arbeitnehmende | 1% des AHV-pflichtigen Lohnes (0,7% Vollzugskosten: 0,3% berufliche Aus- und Weiterbildung |
| Arbeitgeber | 0,5% der AHV-pflichtigen Löhne |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Artikel 22: Weiterbildung: max. 5 Kurstage/Jahr

1. GAV Bezeichnung:

GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 19.2, 19.3, 19.11
- Arbeitnehmende/r: 21 CHF/Monat
- Arbeitgeber: 21 CHF/Monat für jede/n dem GAV unterstellte/n Arbeitnehmende/n Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben den Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Artikel 22.2, 22.5

Weiterbildungsurlaub:

| | |
|-------------------|-----------------------|
| - Allgemein | 3 Tage/Jahr |
| - Für Expertinnen | zusätzlich 1 Tag/Jahr |

1. GAV Bezeichnung:

Schweizerische Holzindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Keine Angaben

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

Rahmenvertrag für Firmen der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 14
- Arbeitnehmer: 6 CHF/Monat

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Artikel 20.4 Empfehlung an die Firmen, den Arbeitnehmenden den Besuch von Kursen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Allgemeinbildung zu ermöglichen.

1. GAV Bezeichnung:

GAV der Schweizerischen Uhren- und Mikrotechnikindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 3.3
- Stiftung PREVHOR: Beitrag wird von Arbeitgeber bezahlt und für die Vertragsdauer ausgehandelt. Für laufende Vertragsdauer: insgesamt 800'000 CHF für berufliche Aus- und Weiterbildung

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 26.2, 27.5
 - Max. 5 Tage pro Jahr und Berechtigten (Kurse zur Sozialgesetzgebung für Funktionsträgerinnen)
 - Max. 3 Tage pro Jahr (berufliche Weiterbildung, nach 3 ununterbrochenen Dienstjahren im Betrieb) Weiterbildung für Expertinnen: Keine ausdrücklichen Bestimmungen (Kurse zur Sozialgesetzgebung für Funktionsträgerinnen, max. 5 Tage pro Jahr und Berechtigten).
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV der deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 106
- Stiftung PREVHOR für berufliche Aus- und Weiterbildung

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Art. 100-104
 - Max. 5 Tage pro Jahr und Berechtigten (Kurse zur Sozialgesetzgebung für Funktionsträgerinnen)
 - Max. 3 Tage pro Jahr (berufliche Weiterbildung, nach 3 ununterbrochenen Dienstjahren im Betrieb.)
 - Weiterbildung für Expertinnen: keine formellen Bestimmungen; s. aber den Bildungsurlaub von max. 5 Tagen (Kurse zur Sozialgesetzgebung für Funktionsträgerinnen).
-

1. GAV Bezeichnung:

Schweizer Papier- und Zellstoffindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 5.7
- CHF 24.--/Monat (bei der Hälfte der Arbeitszeit oder weniger wird der halbe Beitrag abgezogen)

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 12, Absatz 4, 5, 6
- Für die Schulung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen sowie von Stiftungsräten in den Personalvorsorgeeinrichtungen haben die einzelnen Vertragsgewerkschaften je nach Mitgliederzahl Anspruch auf die folgenden bezahlten Absenzen pro Jahr:

| | |
|------------------------|---------|
| bis 50 Mitglieder | 7 Tage |
| 50 bis 100 Mitgliedern | 10 Tage |
| 101 bis 200 Mitglieder | 12 Tage |
| ab 201 Mitgliedern | 14 Tage |

- Die Mitglieder der am GAV beteiligten Gewerkschaften können zur Ausübung gewerkschaftlicher Funktionen oder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen unbezahlten Urlaub beanspruchen - unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Betriebes.
 - Ausserdem haben die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmervertretungs- und Vorstandsmitglieder für die Teilnahme an jährlich höchstens 4 Sitzungen des Vorstandes, die während der Arbeitszeit einberufen werden, sowie zur Teilnahme an der GV der Gewerkschaftssektion Anrecht auf bezahlte Absenzen. Die Ausfallstunden werden vom VBB-Fonds abgegolten.
-

1. GAV Bezeichnung:

Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 4.3, 5.2
- Solidaritätsbeitrag: Arbeitnehmerinnen: 5 CHF/Monat, kann durch Vereinbarung auf max. 7 CHF/Monat erhöht werden.

- Weiterbildungsbeitrag: 2 CHF/Monat. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je die Hälfte.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 21.3, 22, 23, 38.7
- Weiterbildungsurlaub: Betrieblich geregelt; jährliche Verhandlungen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmerinnen-Vertretung (ANV) über Zahl der Weiterbildungstage und der zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel. Im Streitfall entscheidet ein paritätischer Ausschuss, von Geschäftsleitung und ANV bestimmt. Empfehlung an die Firmen: pro Vollzeitstelle mindestens 3 Tage/Jahr oder die entspr. finanziellen Mittel.
- Weiterbildung für Expertinnen: max. 3 Tage (zusätzlich zu Freistellung von Expertentätigkeit von max. 7 Tagen) Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen: die Arbeitnehmerinnen-Vertretungen erhalten pro Mitglied und Jahr 5 Tage; in besonderen Fällen auf ein anderes Jahr übertragbar oder zusätzliche Tage. Dito Arbeitnehmervertreterinnen in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.

1. GAV Bezeichnung:

Schweizer Schokoladenindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 23

| | |
|--|----------------|
| Für Arbeitnehmer mit einem Pensum ab 20h/Woche: | 17 CHF/Monat |
| Für Arbeitnehmer mit einem Pensum von weniger als 20h/Woche: | 8.50 CHF/Monat |

Der Arbeitgeber leistet einen monatlichen Beitrag pro Arbeitnehmer:

| | |
|---|-------------|
| - mit einem Pensum ab 20h/Woche: | 2 CHF/Monat |
| - mit einem Pensum von weniger als 20h/Woche: | 1 CHF/Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Vereinbarung Vertrags- und Berufsbeiträge vom Dezember 2002: u.a. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Mitteln aus dem CHOCOSUISSE-FONDS.

1. GAV Bezeichnung:

Schweizer Brauerei-Verband Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge

| | |
|--|------------------------|
| Generell gilt: | 20 CHF/Monat |
| Teilzeitarbeitnehmer: | bezahlen die Hälfte |
| Unter 19jährige-ungelernte, aushilfsweise beschäftigte Arbeitnehmer: | leisten keine Beiträge |
| *Vereinbarung über den Berufs- und Vertragsbeitrag* | |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 24
- Für Mitglieder der Betriebskommission und Vertrauensleute der Unia: max. 5 Arbeitstage, je nach Grösse des Betriebs.

1. GAV Bezeichnung:

GAV der schweizerischen Drehteileindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 14.2+3
- Berufsbeitrag: Arbeitnehmerinnen 10 CHF/Monat ; für Beschäftigte mit < 50% der normalen Arbeitszeit 5 CHF.
- Weiterbildungsbeitrag: Arbeitnehmerinnen 5 CHF/Monat; entfällt für Beschäftigte mit <50% der normalen Arbeitszeit). Die Höhe des Berufsbeitrags kann bei Bedarf erhöht werden.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 8; GAV über die Wahl und Tätigkeit der Betriebskommission
- Betriebskommissionsmitglieder, deren Stellvertreter und Stiftungsräte der Pensionskasse: 3 Tage für funktionsbezogene Weiterbildung.

1. GAV Bezeichnung:

Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 38
- Der VBPCD bezahlt jährlich 130 CHF/GAV-unterstellte Person.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine Bestimmungen

1. GAV Bezeichnung:

Vereinbarung für den Detailhandel im Kanton Basel-Stadt

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 22, 24
- Ständige paritätische Kommission; jede Vertragspartei trägt die Kosten für den Vollzug des GAV selber. Sofern diese Vereinbarung oder Teile davon allgemein verbindlich erklärt werden, werden die Modalitäten der Finanzierung des Vollzugs neu geregelt.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine Bestimmungen

1. GAV Bezeichnung:

GAV Ausbaugewerbe Basel-Stadt

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 18.1+2

| | |
|--|--|
| Beiträge der Arbeitnehmer | 0.7% des Bruttolohnes |
| Beiträge der Arbeitgeber | 0.7% des Bruttolohnes |
| Arbeitgeber, die sich nur durch Anschlussverträge dem GAV verpflichtet haben | Leistung einer Grundgebühr von 100 CHF und 0,5% der SUVA-pflichtigen Arbeitnehmerlohnsumme |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Schweizerische Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe (Achtung: Kein Unia-Vertrag!)

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Keine Bestimmungen

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger

- Artikel 25
 - 1 Tag/Jahr, nach vollendetem 1. Dienstjahr.
-

1. GAV Bezeichnung:

Tankstellenshops Kanton Luzern

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 33.1
- Vollzugskostenbeitrag: Arbeitgeber und Arbeitnehmende je 5 CHF/Monat

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 21.3
 - Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten; direkte Verständigung der Parteien über den zu bezahlenden Urlaub.
-

1. GAV Bezeichnung:

Tankstellen-Shops Kanton St. Gallen

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 3.3.4
- Vollzugskostenbeitrag: Für jeden Betrieb und jeden Mitarbeitenden 30 CHF/Jahr. Mitarbeitende mit einem Pensum von < 50% zahlen die Hälfte dieses Beitrags.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 2.4.3
 - Bis zu 1 Woche für Delegierte einer vertragsabschliessenden Arbeitnehmerorganisation, die an einem von dieser Organisation organisierten Weiterbildungskurs (oder an einer Tagung/Sitzung dieser Organisation) teilnehmen.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Hafner- und Plattenlegergewerbe (Schweiz)

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 29; Zusatzvereinbarung 2009
- Arbeitnehmer: 25 CHF/Monat
- Arbeitgeber, die nicht Mitglied des VHP sind: 250 CHF/Jahr, sofern er nur 1 Arbeitnehmer beschäftigt; für jeden weiteren dem GAV unterstellten Arbeitnehmer zusätzlich 20 CHF; für VHP-Mitglieder ist der Arbeitgeberbeitrag im Mitgliederbetrag einbegriffen. Lehrlinge: 10 CHF/Monat

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:
Gemäss Reglement Hafner- und Plattenlegergewerbe

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 22.2+3

Vollzugskostenbeitrag:

| | |
|----------------|--|
| Arbeitnehmende | 0,7% des AHV-pflichtigen Lohns |
| Arbeitgeber | 0,7% der AHV-pflichtigen Lohnsumme für die unterstellten Arbeitnehmenden |
| Lernende | 5 CHF/Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 45.1
 - Weiterbildung: bis zu 3 Tagen/Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

Verkaufspersonal der Tankstellenshops im Kanton Freiburg

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 28.2
- Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag:
- Jedes Unternehmen zahlt 5 CHF/Monat pro Mitarbeitende/n, jede/r Mitarbeitende zahlt ebenfalls 5 CHF/Monat

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine Bestimmungen

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 23

Vollzugskostenbeitrag:

| | |
|---|--|
| Arbeitgeber | 0,7% der AHV-pflichtigen Lohnsumme |
| Arbeitnehmende | 0,7% des AHV-pflichtigen Lohnes |
| Gipser-Lehrlinge | 5 CHF/Monat |
| Arbeitgeber mit Anschlussvertrag an GAV | 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme; zusätzlicher (Solidaritätsbeitrag) jährlicher Grundbeitrag von 500 CHF (diese Bestimmung fällt nicht unter die Allgemeinverbindlich- erklärung). |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 23.1; Artikel 9 der Protokollvereinbarung per 1.4.02
 - Im Zusammenhang mit dem Vollzugskostenbeitrag wird der Verwendungszweck "Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung" erwähnt. Im Übrigen sind die Arbeitgeber gehalten, die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Bedürfnisse zu fördern und die hierfür erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen (diese Bestimmung fällt nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung).
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Maler- und Gipsergewerbe (Deutschschweiz, Kantone Tessin und Jura)

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 20; Vereinbarung über die berufliche Aus- und Weiterbildung (GiMAFONDS) Artikel 4.4+5
- Berufs- und Vollzugskostenbeitrag: Arbeitnehmerinnen 6 CHF/Monat, Arbeitgeber 100 CHF/Jahr Beitrag für die berufliche Weiterbildung (GiMAFONDS): Arbeitnehmerinnen 17 CHF/Monat, Arbeitgeber 150 CHF/Jahr zuzüglich 1,5 Promille der durch die SUVA-Abrechnung ausgewiesene Vorjahres-Lohnsumme.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 24; GiMAFONDS-Reglement
 - 5-12 bezahlte Kurstage/Jahr (diese Bestimmung fällt nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung).
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV zur Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Plattenunternehmungen des Kantons Wallis

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 37
- Folgende Bestimmungen fallen nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung:
 - Arbeitnehmer (inkl. Lehrlinge): 1% des Lohnes/Monat
 - Arbeitgeber: 3% der Löhne des vorausgegangenen Jahres (mind. 250 CHF jährlich)

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Gipsergewerbe Stadt Zürich

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Anhang 3: Artikel 4

| | |
|--------------|---|
| Arbeitnehmer | 20 CHF/Monat oder 11 CHF/h |
| Arbeitgeber | 200 CHF/Jahr + 1,5‰ der SUVA-pflichtigen Vorjahreslohnsumme |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Anhang 3: Artikel 3.1; Anhang 2
 - Der Arbeitgeber hat, ohne Lohnzahlungspflicht, seinen Arbeitnehmern die für die Weiterbildung erforderliche Zeit freizugeben, soweit es die Interessen des Betriebs erlauben.
 - Lohnentschädigung: Der Zügifonds erbringt beim Kursbesuch grosszügige Leistungen in Form von Lohnausfallentschädigungen, Übernachtungs- und Reisekostenvergütungen sowie 80% der jeweiligen Kurskosten und die Hälfte der Kursmaterialkosten.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Ausbaugewerbe im Kanton Basel-Landschaft

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 17
- Beiträge der Arbeitnehmenden: 30 CHF/Jahr

- Beiträge der Arbeitgeber: Grundbeitrag 200 CHF und 0,2% der Lohnsumme (Grundbeitrag 100 CHF, falls Unterstellung unter GAV weniger als ein halbes Jahr; für die Berechnung des Beitrages von 0,2% auf der AHV-pflichtigen Lohnsumme gelten angebrochene Monate als volle Monate).

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Vgl. Bestimmungen im GAV für die entsprechende Branche (GAV für das Gipsergewerbe im Kanton Baselland; GAV für das Schweizerische Schreinergewerbe; GAV für das Malergewerbe im Kanton Baselland; GAV für das Metallgewerbe Baselland; GAV des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes; GAV für das Dach- und Wandgewerbe im Kanton Baselland; GAV für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basellandschaft; GAV für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland und GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche).

1. GAV Bezeichnung:

Schweizerische Möbelindustrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 36

Jahrespauschale Arbeitgeber von 40 CHF plus 60 CHF pro Mitarbeiter

Jahresbeitrag Arbeitnehmende:

| | |
|--------------------------------|---------|
| - Spezialisten/Spezialistinnen | 240 CHF |
| - Lohnkategorie A | 240 CHF |
| - Lohnkategorie B | 216 CHF |
| - Lohnkategorie C | 180 CHF |
| - Auszubildende | 60 CHF |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

GAV für den schweizerischen Gerüstbau

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 3, bzw. Artikel 2, 2.1 des GAV für den Gerüstbau 2008 - 2011

Folgende Bestimmungen fallen unter die Allgemeinverbindlicherklärung:

| | |
|------------------|--|
| - Arbeitnehmende | 25 CHF/Monat + 5 CHF Vollzugskostenbeitrag |
|------------------|--|

| | |
|---|--|
| - Lehrlinge | 5 CHF/Monat |
| - Arbeitgeber | 50 CHF (jährlicher Grundbeitrag) |
| Folgende Bestimmungen fallen nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung: | |
| - Arbeitnehmende | 25 CHF/Monat + 5 CHF Vollzugskostenbeitrag |
| - Lehrlinge | 10 CHF/Monat |
| - Arbeitgeber | 300 CHF (jährlicher Grundbeitrag), + 5 CHF/Monat Vollzugskostenbeitrag pro Arbeitnehmende/n |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Gemäss Reglement GEBAFONDS

1. GAV Bezeichnung:

Schweizerisches Bildhauer- und Steinmetzgewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Keine Angaben

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine Angaben

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe im Kanton Baselland (GAV für das Metallgewerbe Baselland)

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 20; Ergänzungsbestimmungen per 1.1.09

| | |
|----------------------------|---|
| Arbeitgeber | 0.6% des AHV-pflichtigen Lohnes |
| Arbeitnehmende | 0.6% des AHV-pflichtigen Lohnes (max. 360 CHF/Jahr) |
| Lehrlinge im Metallgewerbe | 5 CHF/Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 24.1, 25.1
- Bis zu 3 Tage/Jahr für Aus- und Weiterbildung

- Zusätzlich für Berufsexperten, Mitgliedern von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen; Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind: 2 Tage.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Plattenlegergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Land

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 92

| | |
|----------------|--|
| Arbeitnehmende | 0,7% des Bruttolohnes |
| Arbeitgeber | 0,5% der prämienpflichtigen SUVA-Lohnsumme plus zusätzlich einen Grundbeitrag von 100 CHF pro Kalenderjahr |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 20.3

| | |
|------------------|---|
| Arbeitnehmende/r | 25 CHF/Monat |
| Arbeitgeber | 25 CHF/Monat für jede/n dem GAV unterstellte/n Arbeitnehmenden + Grundbeitrag von 240 CHF |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 23, 24
 - Weiterbildungsurlaub: 3 Tage/Jahr
 - Weiterbildung für Berufsexperten, Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen, Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder: zusätzlich 1 Tag/Jahr.
-

1. GAV Bezeichnung:

Reinigungsbranche in der Deutschschweiz

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 20

| | |
|------------------|--|
| Mitarbeiterinnen | 0,4% des AHV Lohns (0,3% für Vollzugskosten, 0,1% für Weiterbildung) |
| Arbeitgeber | 0,2% (je 0,1% für Vollzugskosten und Weiterbildung) |
| Lehrlinge | 1 CHF/Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 20
 - Ein Teil der Vollzugskostengelder wird zur Förderung der Aus- und Weiterbildung verwendet.
-

1. GAV Bezeichnung:

Schweizerisches Coiffeurgewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 52
- Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen: 80 CHF/Jahr, bzw. 6.65 CHF/Monat

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 35.2
 - Gewährung der für die Weiterbildung benötigten Zeit nach Absprache und Einverständnis mit der Arbeitgeberin. Entschädigung für Kursgebühren oder für den Lohnausfall schuldet die Arbeitgeberin nur, wenn es vereinbart wird.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Plattenlegergewerbe der Gebiete Aargau, Bern, Glarus, Solothurn, Zentralschweiz und Zürich

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 10.1

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag:

| | |
|----------------|--|
| Arbeitnehmende | 25 CHF/Monat |
| Arbeitgeber | 0,25% der Lohnsumme der unterstellten Arbeitnehmenden, mindestens 250 CHF/Jahr |

Ausgenommen sind Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung, kaufmännisches und technisches Büropersonal, leitende Angestellte mit Budgetverantwortung sowie mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebers.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 4.2 des Reglements Plattenlegerfonds
 - Folgende Bestimmungen fallen nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung:
 - Lohn- und Kurskostenentschädigung pro Tag: 60 CHF; pro Kursprogramm 5 Kurstage/Person, max. 300 CHF/Jahr
 - Lehrlinge: Pro Lehrjahr max. Pauschale von 200 CHF für Ausbildungskurse; für Stützkurse max. 100 CHF für 3 Lehrjahre.
-

1. GAV Bezeichnung:

Landes-GAV des Gastgewerbes

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 35h
- Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:
 - für jeden Betrieb: 89 CHF
 - für jeden Mitarbeiter: 89 CHF
 - für Mitarbeiter, die weniger als ein halbes Jahr: 44.50 CHF beschäftigt werden, sowie Teilzeitmitarbeiter, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 19
 - 3 bezahlte Arbeitstage/Jahr, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat.
 - Für die Vorbereitung auf eine Berufsprüfung oder eine höhere Fachprüfung hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf 6 zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage. Vom Arbeitgeber einseitig angeordnete Weiterbildungsmaßnahmen können nicht als Bildungsurlaub angerechnet werden.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Gipsergewerbe im Kanton Basel-Stadt

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 22
 - Vollzugskostenbeitrag:
 - Arbeitgeber: 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme
 - Arbeitnehmende: 1% des AHV-pflichtigen Lohnes
 - Gipser-Lehrlinge: 5 CHF/Monat
3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:
- Artikel 22.1
 - Im Zusammenhang mit dem Vollzugskostenbeitrag wird der Verwendungszweck "Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung" erwähnt.
-

1. GAV Bezeichnung:

Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV 2008)

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 8; Zusatzvereinbarung vom 14.4.08 zum LMV; Protokollvereinbarung "Parifonds" vom 14.4.08
- Vollzugsfonds:
 - Beitrag der Arbeitnehmenden: 0.7% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme
 - Beitrag des Arbeitgebers: 0.5% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds unterstehenden Arbeitnehmenden (Arbeitgeber mit einer Tätigkeit in der Schweiz bis 90 Tagen pro Jahr: 0.4% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme (0.35% Arbeitnehmerbeitrag; 0.05% Arbeitgeberbeitrag) der dem Vollzugsfonds unterstellten Arbeitnehmenden, min. aber 20 CHF pro Monat und Arbeitgeber)
 - Dem Parifonds Bau sind die räumlich, betrieblich und persönlich dem Landesmantelvertrag unterstehenden
 - Arbeitgeber und die von diesen Arbeitgebern beschäftigten Arbeitnehmenden inkl. Lernenden unterstellt. Davon ausgenommen sind die Betriebe der Sand- und Kiesgewinnung.
 - Ebenfalls ausgenommen sind die Kantone Genf, Neuenburg, Tessin, Waadt und Wallis.
- Vollzugs- und Weiterbildungsbeitrag in GE:
 - Beitrag der Arbeitnehmenden (inkl. Lernende): 1% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme (0.7% für Vollzug und 0.3% für berufliche Weiterbildung; 13. Monatslohn ausgenommen)

- Beitrag des Arbeitgebers: 0.3% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme (13. Monatslohn ausgenommen).

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 6
 - Max. 5 Arbeitstage pro Jahr für berufliche Weiterbildung im Betrieb.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV des Reinigungssektors für die Westschweiz

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 28

Beiträge Durchführungsfonds:

| | |
|------------------|---------------------|
| - Arbeitnehmende | 0,45% des Lohnes |
| - Arbeitgeber | 0,05% der Lohnmasse |

Berufsbeiträge Berufsbildungsfonds:

| | |
|------------------|---------------------|
| - Arbeitnehmende | 0,25% des Lohnes |
| - Arbeitgeber | 0,25% der Lohnmasse |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 19
 - 1 Tag/Jahr bezahlter Bildungsurlaub. Arbeitnehmende der Kategorie VI (= Arbeitspensum weniger als 18h/Woche) erhalten eine Pauschalentschädigung von CHF 100.-- pro Bildungstag.
 - Die Kurskosten, die Reisekosten (SBB-Billett 2. Klasse) sowie die Pauschalentschädigung werden den Arbeitnehmern innert 3 Monaten durch den Bildungsfonds ausbezahlt.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 20
- Arbeitnehmende: CHF 20.--/Monat
- Arbeitgeber: CHF 20.--/Monat für jede/n vertragsunterstellte/n Arbeitnehmende/n

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 43
 - Weiterbildung: Bis zu 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr, für Bildungsveranstaltungen, die von den Vertragsparteien durchgeführt werden.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Holzbaugewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 53
- Vollzugsfonds; Arbeitgeber und Arbeitnehmende zahlen jeweils in diesen 0,6% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme. Rückerstattung für in vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisationen Mitarbeitende und die in Holzbau Schweiz organisierten Arbeitgebenden von max. 0,5% der SUVA-Lohnsumme, bzw. max. 80% des Verbandsbeitrags (diese Bestimmung fällt nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung).

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 10
 - Max. 5 Tage/Jahr.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV Vorruhestandsmodell im Dach- und Wandgewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Vgl. Bestimmungen zu GAV Dach- und Wandgewerbe

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Vgl. Bestimmungen zu GAV Dach- und Wandgewerbe

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Malergewerbe im Kanton Baselland

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 22

Arbeitgeber

0,7% der AHV-pflichtigen Lohnsumme

| | |
|--|----------------------------------|
| Arbeitgeber mit Anschlussvertrag an GAV (Solidaritätsbeitrag) | 1% der AHV-pflichtigen Lohnsumme |
| Arbeitnehmende | 0,7% des AHV-pflichtigen Lohnes |
| Lehrlinge | CHF 5.--/Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 22.1; Art. 5 der Protokollvereinbarung per 1.4.04
 - Im Zusammenhang mit dem Vollzugskostenbeitrag wird der Verwendungszweck "Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung" erwähnt.
 - Im Übrigen sind die Arbeitgeber gehalten, die berufliche Aus- und Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Bedürfnisse zu fördern und die hierfür erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen (diese Bestimmung fällt nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung).
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Schweizerische Gewerbe für Decken- und innenausbau-systeme

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 20
- Arbeitnehmer, die diesem GAV unterstellt sind, zahlen einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von 25 CHF/Monat
- Arbeitgeber mit Einzelvertragspartnerschaft: 300 CHF pauschal/Jahr.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Gemäss Reglement Deckengewerbe

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Carrossiergewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 18.1-3
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen bezahlen je CHF 20.--/Monat.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 22.1
 - 1 Tag/Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Schreinergewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 48; GAV für das Schreinerergewerbe 'Weiterbildung und Gesundheitsschutz': Artikel 11
- Vollzugsbeitrag GAV für das SCHREINERGERWERBE:
 - Arbeitgeber: Grundbeitrag von CHF 200.--/Jahr plus CHF 5.--/Monat pro Arbeitnehmenden
 - Arbeitnehmenden: für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung und Monteure: CHF 8.--/Monat, bzw. CHF 8.--/Monat für Hilfsmonteure und Hilfskräfte.
- Ist auch der GAV WEITERBILDUNG und GESUNDHEITSSCHUTZ allgemein verbindlich erklärt, so beträgt der Beitrag für BEIDE GAV INSGESAMT:
 - Arbeitgeber: Grundbeitrag von CHF 200.--/Jahr plus CHF 10.--/Monat pro Mitarbeiter
 - Arbeitnehmende: für Berufsarbeiter, Sachbearbeiter Planung, mittleres Kader, Schreinerpraktiker EBA, Angelernte mit Weiterbildung und Monteure: CHF 22.--/Monat, bzw. CHF 17.--/Monat für Hilfsmonteure und Hilfskräfte.
- Für Betriebe mit einer Tätigkeit bis 90 Tage/Jahr beträgt der Grundbeitrag CHF 50.--.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 28; GAV für das Schreinerergewerbe 'Weiterbildung und Gesundheitsschutz': Artikel 4
 - 2 bezahlte Arbeitstage pro Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Autogewerbe des Kantons Wallis.

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 32

Berufsbeitrag:

| | |
|---------------|----------------------------------|
| - Arbeitgeber | 0,12% (min. CHF 240.--/jährlich) |
|---------------|----------------------------------|

| | |
|------------------|-----------------|
| - Arbeitnehmende | 0,8% des Lohnes |
|------------------|-----------------|

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 12
 - Wenn dies vom Unternehmer verlangt wird, werden die für die beruflichen Weiterbildungskurse der Sozialpartner nötigen ausgeführten Stunden ohne Zuschlag bezahlt
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 25
- Arbeitnehmende: 0,7% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme
- Arbeitgeber: 0,4% der SUVA-pflichtigen Lohnsumme der Arbeitnehmenden

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Gemäss Reglement MARGRAFONDS

1. GAV Bezeichnung:

GAV des Schweizerischen Autogewerbeverbandes des Kantons Freiburg

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 10

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag:

| | |
|------------------|--|
| - Arbeitnehmende | CHF 8.--/Monat |
| - Arbeitgeber | Gesamtsumme der Beiträge seiner Arbeitnehmer |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

- Elektro-, Installations- und Freileitungsgewerbe des Kantons Wallis

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 41
- Folgende Bestimmungen fallen nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung:
 - Arbeitgeberin: 150 CHF plus 0,3% der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme, höchstens aber 3'000 CHF
 - Arbeitnehmende: 0,5% des Bruttolohnes

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

GAV der Gebäudetechnik und der Gebäudehülle des Kantons Wallis

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 39
- Folgende Bestimmungen fallen nicht unter die Allgemeinverbindlicherklärung:
 - Arbeitgeber CHF 160.-- + 1% im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme
 - Arbeitnehmer 0,8% des AHV-pflichtigen Lohnes

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Metallgewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 19.3
- Arbeitnehmende/r: CHF 20.--/Monat
- Arbeitgeber: CHF 20.--/Monat für jede/n dem GAV unterstehende/n Arbeitnehmende/n

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 22.1, 23.1
 - Allgemein: bis 3 Tage/Jahr
 - Weiterbildung für ExpertInnen: zusätzlich 2 Tage/Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 6

| | |
|---------------------|---|
| Arbeitnehmerbeitrag | 60 CHF pro Vollzeitstelle und Jahr; 0.03 CHF pro Stunde für Arbeitende im Stundenlohn |
|---------------------|---|

Arbeitgeberbeitrag:

| | |
|---------------------------------|--------------|
| Firmen bis 100 Mitarbeiterinnen | 250 CHF/Jahr |
|---------------------------------|--------------|

| | |
|-----------------------------------|--------------|
| Firmen mit > 100 Mitarbeiterinnen | 500 CHF/Jahr |
|-----------------------------------|--------------|

| | |
|-------------------------------------|----------------|
| Firmen mit > 1'000 Mitarbeiterinnen | 1'000 CHF/Jahr |
|-------------------------------------|----------------|

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 16
 - Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, in seinem Betrieb für alle Mitarbeitenden eine schriftliche Regelung anzuwenden, welche u.a. eine Bestimmung zur betrieblich gewährleisteten Ausbildung beinhaltet.
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV im Schweizerischen Isoliergewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 22.1

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag:

| | |
|----------------|-----------------|
| Arbeitnehmende | CHF 20.--/Monat |
|----------------|-----------------|

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Arbeitgeber | CHF 20.--/Monat pro Arbeitnehmende/n |
|-------------|--------------------------------------|

Zusätzlicher Ausbildungsbeitrag:

| | |
|----------------------------------|-----------------|
| Arbeitnehmende (inkl. Lehrlinge) | CHF 10.--/Monat |
|----------------------------------|-----------------|

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Arbeitgeber | CHF 10.--/Monat pro Arbeitnehmende/n |
|-------------|--------------------------------------|

Zusätzlicher pauschaler Grundbeitrag :

| | |
|-------------|-----------------|
| Arbeitgeber | CHF 200.--/Jahr |
|-------------|-----------------|

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 26.2, 27.1

- Allgemein: 3 Tage/Jahr
 - Für Expertinnen: zusätzlich 2 Tage/Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV Gleisbau 2008

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 3
- Vollzugskosten- und Aus-/Weiterbildungsbeiträge an den Parifonds Bau (folgende Kantone sind ausgenommen: GE, NE, TI, VD und VS):
 - Arbeitnehmende: 0.7% der UVG-pflichtigen Lohnsumme
 - Arbeitgeber: 0.5% der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfondsunterstellten Arbeitnehmenden
 - Arbeitgeber mit einer Tätigkeit bis 90 Tage/Jahr 0.4% der UVG-pflichtigen Lohnsumme der dem Vollzugsfonds (0.5% Arbeitnehmerbeitrag; 0.05% Arbeitgeberbeitrag), mind. aber CHF 20.-- pro Monat und Arbeitgeber

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 3, bzw. Artikel 6 des LMV
 - 5 Tage/Jahr analog zum LMV Bauhauptgewerbe
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Arbeitnehmende/r: 21 CHF/Monat
- Arbeitgeber: 21 CHF/Monat für jede/ n dem GAV unterstellte/n Arbeitnehmende/n
- Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben den Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Weiterbildungsurlaub:
 - Allgemein: 3 Tage/Jahr
 - Für ExpertInnen: zusätzlich 1 Tag/Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

Schweizerische Betonwaren-Industrie

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Artikel 15; Nachtrag 2006 zum GAV

| | |
|-------------------|---|
| ArbeitnehmerInnen | CHF 17.--/Monat |
| Lehrlinge | CHF 5.--/Monat |
| Arbeitgeber | CHF 6.-- pro vertragsunterstellten/e Mitarbeiter/in und Monat |

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.

1. GAV Bezeichnung:

Schweiz. Holzwarenfabrikation und Drechslergewerbe

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

Keine Bestimmungen

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine Bestimmung

1. GAV Bezeichnung:

Autogewerbe Ostschweiz der Kantone St. Gallen, beider Appenzell und Thurgau

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 11
- Arbeitnehmende/r: CHF 12.--/Monat
- Arbeitgeber: CHF 12.--/Monat für jede/n dem GAV unterstellte/n Arbeitnehmenden

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

- Artikel 28
 - 3 Tage/Jahr
-

1. GAV Bezeichnung:

GAV des Metallbaugewerbes des Kantons Wallis

2. Paritätische Fonds/Vollzugsbeiträge/Weiterbildungsbeiträge:

- Artikel 39
- Die folgenden Bestimmungen sind nicht allgemein verbindlich:
 - Arbeitgeber: CHF 180.-- + 2‰ der im Vorjahr ausbezahlten Lohnsumme
 - Arbeitnehmende: Beitrag von 0,8% des AHV-pflichtigen Lohnes

3. Bildungsurlaub, Weiterbildung für Mandatsträger:

Keine über das gesetzliche Minimum hinausgehenden Bestimmungen.