Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe

vom 1. Januar 2006

---

abgeschlossen zwischen der

Schweizerischen Metall-Union SMU

einerseits und

UNIA – die Gewerkschaft

SYNA – die Gewerkschaft

andererseits

Bildnachweise: Hans Ege, Luzern
Schweiz. Metall-Union, Zürich

Inhaltsverzeichnis

Anhänge

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen im Schweizerischen Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Schweizerischen Metallgewerbe zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit – unter ausdrücklicher Berücksichtigung der in diesem Vertrag verankerten Beschränkungen – von Fall zu Fall Fragen, die das Schweizerische Metallgewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien, bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Art. 1 **Vertragsparteien**

1.1 Der vorliegende Landesgesamtarbeitsvertrag (nachfolgend LGAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband

– Schweizerische Metall-Union SMU

einerseits und den Arbeitnehmerverbänden

– UNIA – die Gewerkschaft
– SYNA – die Gewerkschaft

andererseits.

Art. 2 **Vertragszweck**

2.1 Dieser LGAV dient dem Zweck:

a) eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;

b) die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten im gesamten Gewerbebereich der Metall-Union weiter zu entwickeln und diesen LGAV im Sinne von Art. 357b OR gemeinsam anzuwenden.

2.2 Dieser LGAV bildet die Grundlage für Ergänzungs- oder Anschlussverträge gemäss den Artikeln 6 und 8 LGAV. Solche Anschluss- oder Ergänzungsverträge bedürfen zur Gültigkeit der Zustimmung aller am LGAV beteiligten Vertragsparteien.

Art. 3 **Geltungsbereich**

3.1 **Räumlicher Geltungsbereich**

3.1.1 Der LGAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

3.1.2 Ausgenommen sind:
das Kantonsgebiet Baselland und das Schlosser-, Metallbau- und Stahlbaugewerbe in den Kantonen Waadt, Wallis und Genf, welche einem eigenen GAV angeschlossen sind.

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

3.2.1 Der LGAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäss Art. 3.3 und 3.4 LGAV der folgenden Branchen:

a) **Metallbaugewerbe;** dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung und/oder Montage folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Wetterschutzsysteme, Rollladen, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweissprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;

b) **Landtechnikgewerbe;** dieses umfasst Bau und/oder Reparatur von Land-, Kommunal-, Forst- und Hofmaschinen, Motorgeräte für die Landpflege, Bau und/oder Reparatur von Einrichtungen für Tierhaltung sowie Milchgewinnung und -verwertung, Stalleinrichtungen;

c) **Schmiedegewerbe;** dieses umfasst Schmieden, Huf- und Fahrzeugschmieden sowie Kunstschmieden;

d) **Schlossergewerbe;**

e) **Stahlbaugewerbe.**

3.2.2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des LGAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Art. 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[1)] sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[2)] gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser LGAV-Bestimmungen ist die Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM) zuständig.

3.2.3 Der LGAV gilt auch für alle verwandten Betriebszweige der Branche, die nicht ausdrücklich einem anderen LGAV unterstellt oder durch Erklärung der PLKM vom Geltungsbereich dieses LGAV ausgenommen sind.

3.2.4 Der LGAV gilt für alle Mitglieder der Schweizerischen Metall-Union, sofern diese nicht ausdrücklich von der PLKM, Art. 11 LGAV, vom Geltungsbereich dieses LGAV ausgenommen sind.

---

1) SR 823.20 2) EntsV, SR 823.201

3.2.5 Der LGAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 8 LGAV einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

3.3.1 Der LGAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlöhnung – für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, nachstehend Arbeitnehmer genannt, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem LGAV unterstellt sind.

3.3.2 Der LGAV gilt auch für Arbeitnehmer, die in der Arbeitsplanung, Arbeitsvorbereitung, Arbeitsorganisation oder als technisches Betriebspersonal beschäftigt sind, sofern sie Mitglied eines am LGAV beteiligten Arbeitnehmerverbandes sind und nicht ausdrücklich durch einen Einzelarbeitsvertrag andere Bestimmungen abgemacht sind.

3.3.3 Beschäftigt ein dem LGAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmer einer Arbeitsvermittlungs- bzw. Personalverleihfirma, so sind die nachfolgend aufgeführten LGAV-Artikel anwendbar:
Art. 24.1; Art. 24.2; Art. 25; Art. 28; Art. 30.1; Art. 30.2; Art. 31; Art. 38; Art. 39; Art. 40; Art. 41; Art. 48; Art. 49; Art. 52; Art. 53; Art. 54 und Anhang 14.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

3.4.1 Dem LGAV nicht unterstellt sind:

a) Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen gemäss Art. 4, Abs. 1 ArG;

b) Kader, soweit ihnen Personal unterstellt ist;

c) Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben;

d) Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind;

e) Lehrlinge (siehe Anhang 7).

Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 **Zusammenarbeit und Friedenspflicht**

4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses LGAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den LGAV strikte einhalten.

4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.

4.3 Die in Art. 4.1 und 4.2 LGAV geäusserten Grundsätze gelten allseitig auch für die Sektionen der Vertragsparteien.

4.4 Die Vertragsparteien gründen Paritätische Berufskommissionen (PBK) gemäss Art. 10 LGAV und unterstützen diese organisatorisch und finanziell.

4.5 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im Sinne dieses LGAV.

4.6 Die Vertragsparteien anerkennen die in Art. 14 LGAV und im Muster-Reglement über die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung (Anhang 8 LGAV) geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.

4.7 Die Vertragsparteien des LGAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmer. Sie fördern im Sinne der beiden Art. 22 und 23 LGAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in den Branchen des Metallgewerbes. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmer zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme. Die Berufsbildung und ein dafür bestimmter Berufsbildungsfonds ist von der SMU in einem speziellen Reglement geregelt.

4.8 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein. Mit der Branchenlösung Arbeitssicherheit wird den Betrieben ein branchenspezifisches, effizientes Instrument zur Verfügung gestellt, um die Unfallzahlen zu senken und den Gesundheitsschutz zu verbessern.

4.9 Die Vertragsparteien bekämpfen die Schwarzarbeit, die Schattenwirtschaft und den unlauteren Wettbewerb. Sie verpflichten sich, überall, wo solche Missstände bekannt werden, über die PLKM

einzugreifen und sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.

Die PLKM unterstützt die Paritätischen Berufskommissionen bei der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

4.10 Im gegenseitigen Interesse an der beruflichen Ausbildung im Bereich der Schweizerischen Metall-Union verfassen die Vertragspartner besondere Vereinbarungen, die nicht im LGAV integriert sind.

4.11 Die Vertragsparteien des LGAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.

4.12 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des LGAV einzuhalten.

4.13 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des LGAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLKM und die von ihr bestellten Organe vertreten.

4.14 Die Vertragsparteien haben gemeinsam das Leitbild für Aufbruch, Fortschritt und Vertrauen (Anhang 12 LGAV) erarbeitet. In enger, konstruktiver Zusammenarbeit sollen die Grundlagen für eine nachhaltige Unternehmens- und Arbeitsplatzsicherung im Metallgewerbe geschaffen und gesichert werden.

Art. 5 **Koalitionsfreiheit**

5.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Landesgesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 6 **Ergänzungsbestimmungen**

6.1 Dieser LGAV kann durch lokale, kantonale oder regionale Bestimmungen ergänzt werden. Solche Ergänzungsbestimmungen bilden einen integrierenden Bestandteil dieses LGAV.

6.2 Die Ergänzungsbestimmungen werden zwischen den Sektionen der SMU und den am LGAV beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart.

6.3 Die Ergänzungsbestimmungen dürfen diesem LGAV nicht widersprechen, ansonsten sind sie ungültig.

6.4 Die Ergänzungsbestimmungen können den materiellen Inhalt verbessern. Sie haben sich jedoch in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem LGAV anzugleichen.

6.5 Die Ergänzungsbestimmungen sind der PLKM zur Kenntnis zu bringen. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Art. 6.6 LGAV.

6.6 Wird der LGAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsbestimmungen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsbestimmungen als selbständige Verträge weiterführen.

6.7 Die Ergänzungsbestimmungen können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.

Art. 7 **Regionaler Berufsbeitrag**

7.1 Zur Gewährleistung einer gesunden und fortschrittlichen Berufsordnung auf regionaler, kantonaler und lokaler Ebene können die in Art. 6 LGAV genannten Ergänzungsbestimmungen auch spezielle Berufsbeiträge vorsehen.

7.2 Die Einzelheiten betreffend solcher Beiträge werden in einem besonderen Reglement umschrieben, welches jedoch Bestandteil der Ergänzungsbestimmungen sein muss.

Art. 8 **Anschlussverträge/Gebühren**

8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.

8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirmen nebst der Einhaltung des LGAV auch bereit, die betreffenden lokalen, kantonalen oder regionalen Ergänzungsverträge einzuhalten.

8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses LGAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses LGAV.

8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag eine jährliche Gebühr zu leisten:

Lohnsumme	bis	Fr. 100000.–	Gebühr	Fr. 300.–
über Fr. 100000.–	bis	Fr. 500000.–	Gebühr	Fr. 600.–
über Fr. 500000.–	bis	Fr. 1000000.–	Gebühr	Fr. 1000.–
über Fr. 1000000.–			Gebühr	Fr. 1200.–

8.5 Als Nachweis ist der Paritätischen Landeskommission oder der von ihr bezeichneten PBK die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst mit der Bezahlung der Gebühr und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der PLKM treten die Anschlussverträge in Kraft.

8.6 Für die unterstellten Arbeitnehmer in Anschlussvertragsfirmen gilt der gesamte LGAV.

Art. 9 **Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren**

9.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, den Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien oder in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten zur Einhaltung des Arbeitsfriedens, zur Vermeidung von öffentlichen Polemiken und zur Unterstellung unter das nachstehende Konfliktregelungsprozedere.

9.2 **Zwischen den Vertragsparteien**
Treten zwischen den Vertragsparteien dieses LGAV Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten auf, so sind diese zuerst in der PLKM zu behandeln. Misslingt eine Einigung in der PLKM, so kann in dieser Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung das vertragliche Schiedsgericht (Art. 12 LGAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

9.3 **Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien**
Wenn zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien im Rahmen der Ergänzungsverträge Streitigkeiten/Meinungsver-

schiedenheiten auftreten, so sind diese zuerst in der Paritätischen Berufskommission (PBK) zu behandeln.

Misslingt in der PBK eine Einigung, kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns an die PLKM weitergezogen werden. Kann die PLKM keinen Entscheid fällen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 LGAV geregelt.

9.4 **Innerhalb des Betriebes**
Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der PBK zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die PLKM weitergezogen werden. Kann auch die PLKM keinen Entscheid herbeiführen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 LGAV geregelt.

Art. 10 Paritätische Berufskommissionen (PBK)

10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsbestimmungen haben bezüglich der PBK zu bestimmen:

a) deren Befugnisse;

b) deren Mitgliederzahl;

c) deren Organisation.

10.2 Die PBK haben insbesondere die Aufgaben:

a) Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;

b) in Einzelfällen und gemäss Weisungen der PLKM: Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;

c) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;

d) Behandlung von Fragen, die ihr von
– den Vertragsparteien
– den Sektionen
– der PLKM
vorgelegt werden;

e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLKM;

f) den LGAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLKM sicherzustellen;

g) Antragstellung zuhanden der PLKM betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;

h) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 37.4 und 37.5 LGAV und Weisung der PLKM gemäss Art. 11.5h LGAV;

i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;

j) Umsetzung von Massnahmen im Bereich von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;

k) im Übrigen gilt sinngemäss für die PBK das Reglement der PLKM.

Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PBK, so übernimmt die PLKM die Aufgaben der PBK.

10.3 Im Weiteren kann die PBK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PBK einzureichen.

Art. 11 **Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM)**

11.1 Zur Durchführung des LGAV wird von den Vertragsparteien die PLKM in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff ZGB sowie Art. 357b OR mit Sitz in Zürich bestellt.

11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 des vorliegenden LGAV.

11.3 Die PLKM setzt sich aus je 6 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertragsparteien zusammen, 6 SMU-, 3 UNIA- und 3 SYNA-Vertreter.

11.4 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLKM sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten (Anhang 1 LGAV) geregelt.

11.5 Die PLKM befasst sich mit:

a) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;

b) der Durchführung und dem Vollzug dieses LGAV;

c) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des LGAV notwendigen Massnahmen. Die PLKM kann diese Aufgaben an die PBK (Art. 10 LGAV) delegieren;

d) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der PBK betreffend Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;

e) der Wahl der Inkassostellen sowie Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;

f) Lohnverhandlungen gemäss Art. 39 LGAV;

g) LGAV-Verhandlungen;

h) in Einzelfällen dem Entscheid betr. Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 37.4 und 37.5 LGAV;

i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;

j) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;

k) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses LGAV oder seiner integrierenden Anhänge;

l) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

m) der Umsetzung von Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;

n) Anträgen betreffend Anpassung des LGAV gemäss Art. 15.1 LGAV durch die Vertragsparteien während der Vertragsdauer dieses LGAV;

o) den von den PBK zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
   – den betrieblichen Rahmen übersteigen,
   – die Auslegung des LGAV betreffen,
   – von allgemeinem Interesse sind;

p) Fragen und Aufgaben, welche an die PLKM herangetragen werden;

q) der administrativen Unterstützung des Berufsbildungsfonds der Schweiz. Metall-Union.

11.6 Der PLKM steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des LGAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

11.7 Der PLKM steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 12 **Das Schiedsgericht**

12.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Obmann und zwei Schiedsrichtern zusammen. Der Obmann muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Schiedsrichter sind je nach der Natur der Streitsache Leute mit besonderer Fachkenntnis und Juristen zu ernennen.

12.2 Sowohl der Obmann wie die beiden weiteren Mitglieder des Schiedsgerichtes sind von den Parteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei zu ernennen. Können sich diese nicht oder nicht vollumfänglich einigen, oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des gesamten Schiedsgerichtes durch den Präsidenten des Obergerichts des Kantons Zürich.

12.3 Die Parteien bestimmen den Sitz des Schiedsgerichtes. Können sie sich nicht einigen, so wird der Sitz durch den Präsidenten des Obergerichts des Kantons Zürich bestimmt.

12.4 Das Schiedsverfahren untersteht dem interkantonalen Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.3.1969. Im Übrigen wird bezüglich des Verfahrens vereinbart:

a) In Anwendung von Art. 24 Absatz 2 des Konkordates legen die Parteien fest, dass das Verfahren nach den Regeln des Bundeszivilprozesses durchzuführen ist.

b) Der Obmann ist ermächtigt, nach seinem Ermessen einen Sekretär des Schiedsgerichtes zu bestimmen.

c) Vorladungen und Mitteilungen des Schiedsgerichtes an die Parteien erfolgen durch eingeschriebenen Brief.

d) Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.

e) Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Verfahrenskosten und die Parteikosten. Der Obmann bestimmt die von den Parteien zu leistenden Vorschüsse.

Art. 13 Verstösse gegen den LGAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

a) Verstösse der Arbeitgeber

13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des LGAV verstossen, werden von der PLKM bzw. PBK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.3 LGAV belangt werden.

13.2 Ferner kann bei den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.

13.3 Die PLKM ist berechtigt, Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten sowie Nachzahlungen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLKM zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des LGAV zu verwenden.

13.4 Die Nachzahlungen, Kontroll-, Verfahrenskosten, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle ist das Konto der PLKM.

b) Verstösse der Arbeitnehmer

13.5 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Landesgesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

13.6 Die PLKM ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLKM zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des LGAV zu verwenden.

13.7 Die Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle ist das Konto der PLKM.

c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

13.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLKM bzw. PBK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden

Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und anderen notwendigen Dokumente auf erste Aufforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw..

13.9 Die Firmen haben die (gestützt auf Art. 13.8 LGAV) erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetztes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

13.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom LGAV bzw. der Ergänzungsbestimmungen, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).

13.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall eine Pauschale von Fr. 500.– als Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese 30% des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden, mindestens aber 10% desselben, als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30%, als Konventionalstrafe festgelegt werden.

13.12 Die PLKM ist zur Erhebung von Leistungsklagen der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen ermächtigt.

Art. 14 **Mitwirkung im Betrieb**

14.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmer oder – wo vorhanden – die Arbeitnehmervertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes. Der Arbeitgeber fördert darüber hinaus die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Sinne der Empfehlungen von Anhang 4 LGAV. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmervertretung sind die Art. 3, 5 und 6 der Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes massgebend.

14.2 Die Firmen bzw. Arbeitnehmer können bei der PLKM oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen beziehen.

siehe Anhang 4 LGAV
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer im Betrieb

siehe Anhang 5 LGAV
Änderungen des Arbeitsvertragsrechts (OR) vom 17. Dezember 1993

siehe Anhang 6 LGAV
Richtlinien über Massnahmen bei Kurzarbeit, struktureller oder technologischer Arbeitslosigkeit und bei Betriebsschliessungen

siehe Anhang 8 LGAV
Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen

Art. 15 **Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung**

15.1 Jede der beteiligten Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses LGAV gestützt auf Art. 11.5n LGAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.

15.2 Von den Parteien in die PLKM eingebrachte Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 12 LGAV dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.

15.3 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.

Art. 16 **Finanzierung von besonderen Aufgaben**

16.1 Um die im LGAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLKM zu finanzieren, richten die Vertragsparteien eine paritätisch verwaltete Kasse ein und stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.

Die Finanzierung dieser Kasse erfolgt durch

a) die Einzahlung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;

b) die Anschlussvertragsgebühren;

c) andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 2 LGAV.

16.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere

a) zur Deckung der Kosten für den Vollzug des LGAV;

b) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;

c) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung;

d) um die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu pflegen und zu vertiefen;

e) für die Verwaltungskosten der PLKM.

Art. 17 **Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**

17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegehren. Dabei beantragen sie, insbesondere die entsandten Arbeitnehmer dem Geltungsbereich zu unterstellen.

Art. 18 **Vertragsdauer**

18.1 Dieser LGAV tritt am 1.1.2006 in Kraft. Er ersetzt den LGAV vom 1.1.2001.

18.2 Der vorliegende LGAV wird auf 4 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31.12.2009.

18.3 Der LGAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf den 31.12.2009 gekündigt werden.

18.4 Bei einer Verlängerung des LGAV unter Beachtung von Art. 28.2 LGAV kann eine Kündigung des verlängerten LGAV mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten erstmals auf den 31.12.2011 erfolgen.

18.5 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der LGAV jeweils 1 Jahr weiter.

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 19 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 19 **Berufs- und Vollzugskostenbeitrag**

19.1 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um

a) die Kosten des Vollzugs des LGAV;

b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses LGAV;

c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;

d) Aktivitäten in der Weiterbildung;

e) die administrativen Aufwendungen der Geschäftsstelle

zu decken.

Über die Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge beschliesst die PLKM. Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 LGAV).

19.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien, für Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für den Vollzug dieses LGAV verwendet werden.

19.3 Die Beiträge und Leistungen der nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleich wie die der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu behandeln.

a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) Beiträge der Arbeitgeber
Alle dem LGAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.– pro Monat. Dieser Betrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung (unter Vorbehalt von Art. 19.4 LGAV) der Geschäftsstelle der PLKM zu überweisen.

19.4 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern, die SMU-Mitglied sind,

wird kein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen unterstellten Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Beleges von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich rückerstattet.

Die Vertragsparteien erlassen ein Formular, das die unterstellten Betriebe den unterstellten Arbeitnehmern ausgefüllt aushändigen müssen.

19.5 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.

19.6 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber. Eine nachträgliche Belastung des Arbeitnehmers ist nicht möglich.

19.7 Die PLKM erlässt ein Reglement über den Bezug des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages (Anhang 3 LGAV).

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Pflichten des Arbeitgebers

20.1 **Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer**
Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

20.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung anderseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

20.3 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**
Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.

20.4 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.

20.5 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

20.6 Die PLKM kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.

20.7 **Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen**
Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

a) das erforderliche Material;

b) die notwendigen Arbeitsunterlagen;

c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.

20.8 Der Arbeitnehmer hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

20.9 **Arbeitszeugnis**
Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.

20.10 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

20.11 **Verbot von Schwarzarbeit**
Verstösse gegen das Schwarzarbeitsverbot stellen eine schwerwiegende Vertragsverletzung dar. Nebst der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer fallen insbesondere folgende Erscheinungsformen unter den Begriff der Schwarzarbeit: Scheinselbständigkeit, Leistungsmissbrauch (AVIG, Rentenbereich), LGAV-Verletzungen (arbeitszeit- oder lohnrelevante Bestimmungen) sowie Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen und alle anderen Verstösse, die wettbewerbsverzerrend sind, wie die Verletzung der Gesetze zum Schutz der Gesundheit, der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Umwelt (sogenannter wilder oder gesetzloser Betriebe).

Art. 21 **Pflichten des Arbeitnehmers**

21.1 **Sorgfalts- und Treuepflicht**
Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

21.2 **Sorge zu Material und Werkzeug**
Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

21.3 Hat der Arbeitnehmer Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die er noch nicht instruiert worden ist, so bemüht er sich von sich aus um eine Instruktion.

21.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

21.5 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**
Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Vorschriften und Weisungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzu-

halten. Bei schuldhafter Nichtbeachtung der Instruktionen und Weisungen haftet der Arbeitnehmer.

21.6 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er gemäss Instruktionen richtig an.

21.7 **Verbot von Schwarzarbeit**
Es ist dem Arbeitnehmer ohne Bewilligung des Arbeitgebers untersagt, während der Freizeit oder den Ferien entgeltliche oder unentgeltliche Arbeit für einen Dritten zu leisten. Bei Widerhandlung gegen das Verbot der Schwarzarbeit, insbesondere bei Konkurrenzierung des Arbeitgebers, kann dieser das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen und den Arbeitnehmer für nachgewiesenen Schaden aus Schwarzarbeit belangen. Der Arbeitnehmer haftet zudem für Folgeschäden aus Schwarzarbeit.

21.8 **Herausgabepflicht**
Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

21.9 **Überstundenarbeit**
Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von einem Arbeitnehmer nur, soweit sie von diesem nach Treu und Glauben gefordert werden können.

Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden. Ein Merkblatt zum Pikettdienst befindet sich in Anhang 13 LGAV.

21.10 **Befolgung von Anweisungen**
Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:

a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;

b) benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;

c) unterlässt er das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers;

d) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;

e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

21.11 **Haftpflicht**

Der Arbeitnehmer haftet für den absichtlich oder fahrlässig zugefügten Schaden. Er ist gemäss Art. 21.4 LGAV verpflichtet, den Schaden sofort zu melden.

Die Schadenersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestes 30 Tage nach Kenntnisnahme des Schadens schriftlich geltend zu machen. Allfällige Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verjähren nach Ablauf von 5 Jahren.

Art. 22 **Weiterbildungsförderung**

22.1 Die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmer erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.

22.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von den vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen angeboten bzw. durchgeführt werden.

22.3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt. Die Arbeitnehmer verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgeber zu besuchen.

22.4 Die Weiterbildungsinhalte und die Kostenregelung sind in Anhang 11 LGAV geregelt. Die PLKM regelt Ausnahmefälle oder Meinungsdifferenzen in der Auslegung.

Art. 23 **Spezielle Weiterbildung**

23.1 Die in Art. 22.1 LGAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer

a) Berufsexperte;

b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;

c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;

d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben;

e) Teilnahme an der Branchen-Delegiertenversammlung der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände.

23.2 Die Arbeitszeitentschädigung für Kurse, die von den unter Art. 23.1 LGAV aufgeführten Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrer anspruchsberechtigten Tätigkeit besucht werden, erfolgt über die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge. Im Übrigen gilt Anhang 11 LGAV.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 24 **Arbeitszeit**

24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt durchschnittlich 2086 Stunden.

24.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage, usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

täglich	wöchentlich	monatlich	jährlich
8 Stunden	40 Stunden	174 Stunden	2086 Stunden

24.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird die Kompensation der Arbeitszeitschwankungen geregelt.

24.4 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 174 Stunden.

Art. 25 **Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg**

25.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Werkstatt.

25.2 Verrichtet der Arbeitnehmer die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit bei auswärtiger Arbeit ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.

25.3 Bei mehrheitlich auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort im Umkreis von 15 Wegkilometer ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.

25.4 **Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit**
Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuholen, falls er die Arbeit

a) selbstverschuldet zu spät antritt;

b) unbegründet unterbricht;

c) oder vorzeitig verlässt.

25.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

25.6 **Unterbruch der täglichen Arbeit**
Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1/2 Stunde unterbrochen. Diese 1/2 Stunde ist unbezahlt.

25.7 Für die Nachtverpflegung bei Nachtarbeit wird die Arbeit 1 Stunde unterbrochen. Diese Stunde ist bezahlt.

25.8 Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

Art. 26 **Vorholzeit**

26.1 Die vorzuholenden Tage sind anfangs Jahr schriftlich festzulegen. Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

Art. 27 **Überstundenarbeit**

27.1 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die Jahresarbeitszeit übersteigt.

Art. 28 **Ferien**

28.1 Die Dauer der Ferien beträgt

	Ferientage					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ab vollendetem 20. Altersjahr	20	20	20	21	21	22
ab vollendetem 45. Altersjahr	22	22	22	22	22	22
ab vollendetem 50. Altersjahr	25	25	25	25	25	25
ab vollendetem 60. Altersjahr	30	30	30	30	30	30

28.2 Bei einer Verlängerung des LGAV gemäss Art. 18.4 LGAV wird die Dauer der Ferien ab 1.1.2011 für die Arbeitnehmer der Kategorie ab 20. bis 45. Altersjahr auf 22 Tage erhöht.

28.3 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Lehrlinge und Lehrtöchter beträgt die Feriendauer 5 Wochen.

28.4 Der Ferienanspruch berechnet sich auf Grundlage der vollendeten Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

Art. 29 **Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn**

29.1 Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während des Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 kürzen.

29.2 Ohne Verschulden des Arbeitnehmers und falls die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Kalenderjahr beträgt, dürfen die Ferien für den ersten Monat der Verhinderung nicht gekürzt werden. Solche Verhinderungsgründe sind: Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, obligatorischer Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst. Die Kürzung beträgt ab zweitem Monat und für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung 1/12.

29.3 Bei Schwangerschaft dürfen die Ferien für die ersten zwei Monate der Verhinderung nicht gekürzt werden. An diese Zeit nicht angerechnet werden darf der 14-wöchige Mutterschaftsurlaub, für den die Arbeitnehmerin den vollen Ferienanspruch behält.

29.4 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**
Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährt werden. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.

29.5 Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Ferien am Anfang des Jahres. Der Arbeitnehmer nimmt Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.

29.6 **Ferienlohn**
Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

29.7 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

29.8 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.

29.9 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.

Art. 30 **Feiertage**

30.1 Der Arbeitnehmer hat an den gemäss kantonalem Recht festgelegten Feiertagen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles, sofern er am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt der Arbeit fern geblieben ist.

30.2 Vergütet werden acht kantonale Feiertage im Jahr und der 1. August.

30.3 Die Festlegung dieser acht Feiertage richtet sich nach den kantonalen Gesetzgebungen.

30.4 Die für zusätzliche Feiertage ausfallenden Stunden kann der Arbeitgeber vor- oder nachholen lassen. Sie werden mit dem normalen Stundenlohn entschädigt.

30.5 In Ergänzungsbestimmungen zum LGAV oder in betriebsinternen Vereinbarungen zwischen der Betriebsleitung und der Arbeitnehmervertretung können weitere Feiertage festgelegt werden, sofern im betroffenen Kantonsgebiet mehr als acht Feiertage üblich bzw. vorgeschrieben sind.

Art. 31 **Feiertagsentschädigung**

31.1 Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

31.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.

31.3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

31.4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

31.5 Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht nachbezogen werden.

Art. 32 **Gleitender Ruhestand**

32.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeten Kündigungen bzw. physiologischen Belastungen zu schützen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

32.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich;

b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher definitiv schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein;

c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden;

d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilsmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers;

e) Die Prämie an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitzeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 15 Dienstjahre im Betrieb angestellt war.

Art. 33 **Absenzenentschädigung**

33.1 Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

a) bei Heirat des Arbeitnehmers	3 Tage
b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers, zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag

c)	bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern	3 Tage
e)	bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,	
	– sofern sie in Hausgemeinschaft	3 Tage
	– nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben	1 Tag
f)	bei Ausmusterung	1 Tag
g)	Orientierung RS	1 Tag
h)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1 Tag
i)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber	bis 3 Tage

Art. 34 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

34.1 Der Arbeitnehmer ist berechtigt, öffentliche Ämter auszuüben oder andere gesetzliche Pflichten zu übernehmen.

34.2 Die arbeitsvertraglichen Folgen werden rechtzeitig zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geregelt.

Löhne, Zuschläge

Art. 35 **Leistungslohn**

35.1 Der Bruttolohn soll den Arbeitsplatz berücksichtigen und der Persönlichkeit, der Leistung und der Funktion des Arbeitnehmers entsprechen.

35.2 Arbeitnehmer in Betrieben mit ausgebautem Arbeitsplatz- und Persönlichkeits-Bewertungssystem erhalten die von den Vertragsparteien ausgehandelten Teuerungsangleichungen über eine Anpassung des Punktwertes der lohnbildenden Elemente.

35.3 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Art. 37 und Art. 39 LGAV.

Art. 36 **Stunden-, Monats- und Jahreslohn**

36.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden-, Monats- oder Jahreslohn vereinbart.

36.2 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im LGAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.

36.3 Jeder Arbeitnehmer erhält periodisch eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Die Jahresschlussabrechnung beinhaltet die Saldos für Vorholzeiten, Ferien-, Überstunden- und Überzeitguthaben sowie Mehr- und Minusstunden.

36.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

36.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer durch sein Verschulden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.

36.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 37 **Mindestlöhne**

37.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des LGAV fest.

37.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne gemäss Art. 39 LGAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 10 LGAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum LGAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

37.3 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 10 LGAV jeweils Ende Jahr bekannt gegeben.

37.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLKM (unter Beachtung von Art. 10.2h und Art. 11.5h LGAV) zu unterbreiten.

37.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLKM (unter Beachtung von Art. 10.2h und Art. 11.5h LGAV) zur Genehmigung zu unterbreiten. Im Fall von Ergänzungsverträgen ist für diese Angelegenheit die PBK zuständig.

37.6 Arbeitnehmerkategorien:

a) Metallbauer/in;

b) Schmied/in, Hufschmied/in, Landmaschinenmechaniker/in, Motorgerätemechaniker/in, Baumaschinenmechaniker/in;

c) Angelernte im Fachbereich:
Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen, sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung;

d) Hilfsarbeiter/in:
Erledigung einfacher Arbeiten.

Art. 38 **Jahresendzulage (13. Monatslohn)**

38.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 24.1 LGAV.

38.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat, ausbezahlt.

38.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro rata Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

38.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

Art. 39 **Lohnverhandlungen**

39.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich Ende Oktober betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:

a) Wirtschaftlage;

b) Marktlage;

c) Branchensituation;

d) Arbeitsmarktlage;

e) Veränderungen im Sozialbereich und ähnliche Kriterien;

f) Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes.

39.2 Mit den Lohnanpassungen sind einerseits Leistung, Engagement und Verantwortung zu belohnen, anderseits Anreize für künftige Leistungen zu schaffen.

Art. 40 **Zuschläge bei Überstundenarbeit**

40.1 Überstunden werden nur entschädigt, falls sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

40.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit bzw. der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet wer-

den. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren.

100 Stunden pro Jahr können ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Darüber hinausgehende Überstunden, die auch im Folgejahr aus betrieblichen Gründen nicht kompensiert werden können, sind mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 41 **Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

41.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage	00.00–24.00	100%
Nachtarbeit	23.00–06.00	50%
Abendarbeit[1]	20.00–23.00	0%/25%[1]

[1] Ein Zuschlag von 25% ist für diejenigen Stunden geschuldet, welche die Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag überschreiten.

41.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (Art. 41.1 LGAV) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) zu entrichten.

41.3 Bei Bereitschaftsdienst (Pikettdienst) zur Aufrechterhaltung des Pannendienstes werden, insofern sich der Arbeitnehmer nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen die Zuschläge gemäss Arbeitsgesetz entrichtet (Anhang 13 LGAV).

41.4 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit ist 10% des Lohnzuschlages gemäss Art. 41.1 LGAV als Zeitzuschlag auszurichten.

Art. 42 **Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit**

42.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.

42.2 Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn der Arbeitsort mehr als 15 Wegkilometer von der Werkstatt entfernt ist.

42.3 Sofern in Ergänzungsbestimmungen keine speziellen Regelungen betreffend der Zulagen vereinbart sind, gilt für die Verpflegung folgender Ansatz:

Mittagszulage Fr. 15.–.

42.4 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland bzw. in der Schweiz, insofern die tägliche Heimkehr nicht möglich ist, vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Spesenentschädigung individuell.

Art. 43 **Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges**

43.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung von Fr. –.60 pro km ausgerichtet.

43.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen festgelegt:

- bis 125 cm^3 Hubraum Fr. –.30 pro km
- über 125 cm^3 Hubraum Fr. –.35 pro km.

43.3 Die Arbeitnehmervertretung kann zusammen mit der Betriebsleitung die Festsetzung eines anderen Auslagensystems und andere Auslagensätze beschliessen, wenn die Vergütung insgesamt den LGAV-Vorgaben entspricht. Solche betriebsinterne Lösungen sind jedoch vor dem Inkraftsetzen der PLKM zu unterbreiten.

43.4 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für das Mitführen von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

43.5 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Dekkung abzuschliessen.

43.6 Die Ergänzungsverträge legen das Nähere fest.

Art. 44 **Zulagen infolge besonderer Umstände**

44.1 Durch Ergänzungsverträge können für besondere Arbeiten (Schmutz, Geruch, Gefahr, Kälte usw.) Zulagen festgesetzt werden.

Art. 45 **Ausrichtung des Lohnes**

45.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

45.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

45.3 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

45.4 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmer zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.

45.5 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Sozialleistungen

Art. 46 **Kinder- und Ausbildungszulagen**

46.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.

46.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

Art. 47 **Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit**

47.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn der Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

47.2 Der Arbeitgeber kann einen Karenztag zu Lasten des Arbeitnehmers festlegen, falls häufige Absenzen einen Missbrauch vermuten lassen und der Arbeitnehmer schriftlich abgemahnt wurde.

47.3 Bei einer teilweisen Arbeitsverhinderung hat sich das Arztzeugnis nebst der prozentualen Arbeitsfähigkeit auch zur zeitlichen Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auszusprechen.

47.4 In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss Art. 47.1 LGAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in nachstehenden Bestimmungen gemäss Art. 48 ff. LGAV geregelt.

Art. 48 **Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht**

48.1 Der Arbeitgeber schliesst für den Arbeitnehmer eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Diese versichert im Falle von Krankheit den normalen Lohn in der Höhe von 80%.

48.2 Die gesetzliche Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 47.1 LGAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmers ist mit Art. 48.1 LGAV abgegolten.

48.3 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, berechnet auf einen Aufschub von 2 Tagen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber über die detaillierten Versicherungsbedingungen zu informieren.

48.4 Unabhängig von allfälligen Versicherungsleistungen hat der Arbeitnehmer ab 1. Tag der Verhinderung Anspruch auf 80% der Lohnfortzahlung.

48.5 Absenzen wegen Mutterschaft werden entsprechend der EO-Regelung (Mutterschaft) entschädigt.

Art. 49 **Versicherungsbedingungen**

49.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes (inkl. Jahresendzulage);

b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Eine eventuelle Wartefrist kann der Leistungsdauer angerechnet werden;

c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit;

d) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des LGAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;

e) kann ein Arbeitnehmer nicht mehr versichert werden, etwa wegen Ausschöpfung der Versicherungsleistungen oder Pensionierung, kann eine beschränkte Lohnzahlung gemäss Art. 324a OR unter Berücksichtigung der Dienstjahre ab Datum des Austrittes aus der Kollektivversicherung vereinbart werden;

f) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehältlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;

g) es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind;

h) dass die Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten, es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird;

i) für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.

49.2 Unterlässt es der Arbeitnehmer in der Einzelversicherung, sich gegen Krankheit zu versichern, und nimmt er den Krankenkassenbeitrag des Arbeitgebers entgegen, so gilt dieser Prämienanteil trotzdem als Ablösung der Ansprüche aus Art. 324a OR, sofern der Arbeitgeber seine vertragliche Kontrollpflicht erfüllt hat.

49.3 Die Leistungen gemäss Art. 49.1 LGAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR.

49.4 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmer, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmer entsprechend.

49.5 Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Differenz der Lohnersatzleistung gem. Art. 49.1a LGAV zum vollen Monatslohn privat zu versichern.

Art. 50 **Krankentaggeldversicherungen in der Berufsbranche**

50.1 Die Kollektivversicherung muss die Versicherungsbestimmungen gemäss KVG beachten.

Art. 51 **Verhinderung durch Unfall**

51.1 Der Arbeitnehmer ist gegen Unfälle bei der SUVA versichert.

51.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 51.3 LGAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

51.3 Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.

51.4 Die SUVA versichert ab 1.1.2000 maximal Fr. 296.– pro Kalendertag oder Fr. 106'800.– pro Jahr. Die Leistungen der SUVA betragen 80% dieser Lohnansätze.

51.5 Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Differenz von 20% der Lohnersatzleistung gem. Art. 51.4 LGAV zum vollen Monatslohn privat zu versichern.

Art. 52 **Berufsunfallversicherung, Prämien**

52.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.

Art. 53 **Nichtberufsunfallversicherung**

53.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.

53.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.

53.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung gestützt auf Art. 53.2 LGAV, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

53.4 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört (Art. 53.2 LGAV) oder diese unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 54 **Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst**

54.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Grund der EO-Anmeldung.

54.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:
während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut:

a) für Ledige ohne Unterstützungspflicht	50% des Lohnes
b) für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht	80% des Lohnes
c) für Durchdiener während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.	80% des Lohnes
während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100% des Lohnes
für die darüber hinausgehende Zeit:	
für alle Dienstleistenden	80% des Lohnes

54.3 Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO an den Arbeitgeber. Sind die Leistungen der EO höher als die oben aufgeführten Lohnzahlungen, sind diese in jedem Fall an den Arbeitnehmer weiterzuleiten und mit der Ausgleichskasse abzurechnen.

Art. 55 **Arbeitslosenversicherung/Kurzarbeit-/Schlechtwetterentschädigung/Zahlstelle**

55.1 Die Vertragsparteien empfehlen als Zahlstelle für die Arbeitslosenentschädigung die Arbeitslosenversicherungen der vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften.

55.2 Für die Berechnung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Zahlstellen der unterzeichnenden Gewerkschaften zu berücksichtigen.

Art. 56 **Tod des Arbeitnehmers**

56.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.

56.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Art. 57 **Tod des Arbeitgebers**

57.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

57.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

Art. 58 **Personalvorsorge (2. Säule)**

58.1 Für die vertragsunterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist die betriebliche Personalvorsorge (2. Säule) obligatorisch.

58.2 Die Beiträge an die betriebliche Personalvorsorge werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch, je zur Hälfte, geleistet.

58.3 Die Vertragsparteien des LGAV unterhalten eine Personalvorsorgestiftung, die PV-PROMEA «Sozialfonds für das Schweizerische Metallgewerbe». Die Stiftung hat den Zweck, eine anforderungsgerechte und kostengünstige betriebliche Personalvorsorge sicherzustellen.

58.4 Das detaillierte Reglement dieser Personalvorsorgestiftung PV-PROMEA kann bei der Geschäftsstelle der Stiftung oder bei einer unterzeichnenden Vertragspartei dieses LGAV bezogen werden.

58.5 Den Vertragsunterzeichnenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird empfohlen, den eigenen paritätischen Vorsorgeeinrichtungen beizutreten.

Kündigung

Art. 59 **Kündigung allgemein**

59.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen worden und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.

59.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.

59.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 60 **Kündigung während der Probezeit**

60.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.

60.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.

60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 61 **Kündigung nach der Probezeit**

61.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

61.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.

61.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 62 **Kündigungsschutz**

62.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräulich, wenn eine Partei sie ausspricht:

a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.

62.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche, rechtmässige Tätigkeit ausübt;

b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

62.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.

62.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem

Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.

62.5 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

62.6 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Art. 63 **Kündigungsverbot für den Arbeitgeber**

63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;

b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall ununterbrochen zu 100% arbeitsunfähig ist;

d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

e) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

63.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 63.1 LGAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis

anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

63.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächst folgenden Endtermin.

Art. 64 **Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer**

64.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 63.1a LGAV angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

64.2 Art. 63.2 und 63.3 LGAV sind entsprechend anwendbar.

Art. 65 **Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

65.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

65.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

65.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen. Er darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 66 **Ungerechtfertigte Entlassung**

66.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er ver-

dient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendigt worden wäre.

66.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.

66.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.

Art. 67 **Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

67.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.

67.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.

67.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

Art. 68 **Sprachregelung**

68.1 Dieser Landesgesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Verständigungsfragen gilt die deutsche Fassung.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident
Emil Weiss

Der Direktor
Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Der Co-Präsident
Vasco Pedrina

Der Branchenverantwortliche
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Anhänge

Anhang 1

Reglement der Paritätischen Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM), gemäss Art. 11 LGAV

I Bestellung der Paritätischen Landeskommission

Art. 1 Funktionsfähigkeit der Kommission

1.1 Die Vertragsparteien errichten unter der Bezeichnung «Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe, PLKM» einen Verein im Sinne von Art. 60 ff ZGB sowie Art. 357b OR mit Sitz in Zürich. Die Vertragsparteien sorgen für die dauernde und uneingeschränkte Funktionsfähigkeit der Paritätischen Landeskommission durch vorgängige Bezeichnung und rechtzeitige Entsendung ihrer Delegierten in die Kommission. Im Verhinderungsfall können die Parteien Ersatzmitglieder delegieren.

Art. 2 Aufgaben der PLKM

2.1 Die PLKM erledigt die ihr in Art. 11 LGAV zugewiesenen Aufgaben.

Art. 3 Anforderungen an die Mitglieder

3.1 Als Mitglied mit vollem Stimmrecht der PLKM können nur Vertreter der am LGAV beteiligten Vertragsparteien gewählt werden, welche diesen bereits während mindestens zwei Jahren ununterbrochen angehören und in bürgerlichen Ehren und Rechten stehen. Die Wahl erfolgt durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien.

Die Mitglieder setzen sich aus je 6 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen (6 Vertreter der SMU, 3 Vertreter der UNIA, 3 Vertreter der SYNA).

Art. 4 Erweiterung der PLKM

4.1 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einverständnis weitere Delegierte der Verbände mit beratender Stimme zu den Sitzungen der Kommission zugezogen werden.

Art. 5 **Amtsdauer der Mitglieder**

5.1 Die Amtsdauer der Mitglieder der Landeskommission mit vollem Stimmrecht beträgt drei Jahre; die Mitglieder sind nach Ablauf jeder Amtsperiode wieder wählbar.

Art. 6 **Struktur der Kommission**

6.1 Die Kommission konstituiert sich selbst. Der Vorsitz wechselt für jede Sitzung. Die Protokollführung obliegt dem Sekretär der PLKM. Das Sekretariat wird durch die Schweizerische Metall-Union geführt. Die Paritätische Landeskommission kann dem Geschäftsführer des Sekretariates durch schriftliche Vereinbarung Kompetenzen delegieren.

Art. 7 **Einberufung und Beschlussfähigkeit**

7.1 Die PLKM bildet die Mitgliederversammlung des Vereins. Sie tritt auf Verlangen von mindestens zwei Mitgliedern zusammen und ist nach Bedarf zu einer Sitzung einzuberufen. Bei der Einladung zur Sitzung, die schriftlich und unter Bekanntgabe der Traktanden erfolgen muss, ist normalerweise eine Einladungsfrist von acht Tagen zu beachten. Über die Verhandlungen wird ein Prokotoll geführt, das den Vertragsparteien zur Kenntnisnahme zuzustellen ist.

7.2 Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens je vier Mitglieder der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind. Sie entscheidet, soweit im Vertrag für bestimmte Beschlüsse nicht ausdrücklich Einstimmigkeit vorgesehen ist, mit einfachem Mehr, doch sind Beschlüsse, bei denen nicht die Mehrheit der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeber-Delegierten zustimmt, nichtig. Der Präsident hat keinen Stichentscheid.

Art. 8 **Finanzielle Aufwendungen der PLKM**

8.1 Allfällige Kosten der PLKM werden dem Konto der PLKM belastet. Die Geschäftsstelle der SMU führt darüber die Buchhaltung und unterbreitet der PLKM die Jahresrechnung und den Kontrollbericht zur Genehmigung.

8.2 Reisespesen und Taggelder der Kommissionsmitglieder wie der fallweise zugezogenen Delegierten werden durch die Vertragsparteien, welchen die Delegierten angehören, direkt getragen und ausbezahlt.

II Aufgaben der Paritätischen Landeskommission

Art. 9 **Auftrag der PLKM**

9.1 Die Bestimmungen des LGAV enthalten für die PLKM einen klaren Auftrag, der insbesondere in den schuldrechtlichen Artikeln enthalten ist.

9.2 Die PLKM steht nur mit den Vertragsparteien in direktem Verkehr, ausgenommen bei Klagen über Vertragsverletzungen oder wenn sie die Vertragsparteien fallweise zu etwas anderem ermächtigt haben. Auch Fragen der Anwendung und Auslegung von Ergänzungsbestimmungen sind gemäss dieser Regel über die Parteien des LGAV bei der PLKM anhängig zu machen.

Art. 10 **Beziehung der PLKM zu anderen Organen**

10.1 Die PLKM kann im Einvernehmen mit den Vertragsparteien die Mitglieder der PBK zu Landeskonferenzen einberufen und auch gemeinsam Veranstaltungen der Vertragsparteien durchführen.

10.2 Die PLKM oder eine Delegation derselben kann auch zusammen mit den entsprechenden Kommissionen anderer Organisationen zur Behandlung auftretender Fragen und Probleme zusammenkommen.

Art. 11 **Vertragsverletzungen**

11.1 Verletzungen des LGAV sind, wenn persönliche oder verbandliche Interventionen erfolglos bleiben, der PLKM anzuzeigen. Zuschriften sind an die Paritätische Landeskommission (PLKM), Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich, zu adressieren. Die PLKM beurteilt auch von ihr selbst festgestellte Vertragsverletzungen sowie solche, die ihr von einer Vertragspartei oder von anderer Seite gemeldet wurden.

Art. 12 **Ahndung von Vertragsverletzungen**

12.1 In Fällen, da Lohn-, Zulagen-, Feriengelder oder dergleichen nicht ordnungsgemäss ausgerichtet worden sind, ist der vorenthaltene Betrag zugunsten des Arbeitnehmers an die PLKM nachzuzahlen. Derartige Vertragsverletzungen sind seitens der PLKM zudem durch Auferlegung einer Konventionalstrafe zu ahnden, die bis zum Betrag der vorenthaltenen Summe betragen kann. Geschah die Umgehung der Vertragsbestimmung unter stillschweigender Zustimmung des Arbeitnehmers, ist gleichzeitig auch der Arbeitnehmer in die Konventionalstrafe miteinzubeziehen. Zudem kann ihm die Auszahlung der eingeklagten Nachzahlung teilweise oder ganz, je nach Verschulden, vorenthalten werden. Sie verfällt in diesem Fall zugunsten des Paritätischen Fonds.

Art. 13 **Anrufung des Schiedsgerichtes**

13.1 Gegen eingeschrieben zugestellte Urteile der PLKM kann innerhalb von zehn Tagen nach erfolgter Zustellung bei der unter Art. 9 LGAV erwähnten Partei zuhanden des vertraglichen Schiedsgerichtes (Art. 12 LGAV) mittels eingeschriebenen Briefes Rekurs erhoben werden, unter gleichzeitiger Überweisung eines Kostendepots von Fr. 500.–. Erfolgt gegen ein Urteil der PLKM kein diesen Vorschriften entsprechender Rekurs, so wird das Urteil rechtskräftig.

Art. 14 **Anspruch auf verfügte Nachzahlungen/Bussen**

14.1 Anspruchsberechtigt auf die vom Schiedsgericht verfügten Nachzahlungen und Bussen ist die PLKM. Diese ist für die ordnungsgemässe Weiterleitung der eingegangenen Nachzahlungen an die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer verantwortlich. Sämtliche Bussengelder fallen der «Paritätischen Kasse» (Art. 16 LGAV) zu.

Art. 15 **Auflösung**

15.1 Die Vertragsparteien können den Verein «Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe» auflösen, wenn der LGAV ausser Kraft ist. Über die Verwendung des Vereinsvermögens entscheidet die Mitgliederversammlung. Bei Nichteinigung entscheidet das Schiedsgericht endgültig.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident Emil Weiss	Der Direktor Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident Renzo Ambrosetti	Der Co-Präsident Vasco Pedrina	Der Branchenverantwortliche Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident Dr. Max Haas	Der Branchenleiter Nicola Tamburrino

Anhang 2

Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben gemäss Art. 16 LGAV

Art. 1 **Aufzubringende Mittel**

1.1 Die PLKM bestimmt die aufzubringende Gesamtsumme der finanziellen Mittel, um die in Art. 16.2 LGAV genannten besonderen Aufgaben zu erfüllen.

1.2 Diese Gesamtsumme soll nicht höher sein als der Betrag aus dem Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 19 LGAV.

Art. 2 **Bezugskosten**

2.1 Von der in Art. 1 genannten Gesamtsumme werden vorerst die Sekretariatsaufwendungen an die Geschäftsstelle der SMU überwiesen, um die administrativen Verwaltungskosten zu decken.

Art. 3 **Konto der PLKM**

3.1 Die verbleibende Restsumme wird zu 100% erkannt. Von ihr werden 5% an den PLKM-Fonds überwiesen. Die PLKM entscheidet über die Verwendung der Fondsgelder gemäss Art. 16 LGAV.

Art. 4 **Anteil der Vertragsparteien**

4.1 Von der verbleibenden Summe wird der SMU einerseits und den unterzeichnenden Gewerkschaften anderseits je 50% zugesprochen.

4.2 Der Anteil der Gewerkschaften wird auf die UNIA und die SYNA aufgeteilt.

Art. 5 **Gesamtarbeitsvertragliche Zwecke**

5.1 Die in Art. 4.1 genannten Mittel fliessen der SMU und den unterzeichnenden Gewerkschaften zur Erfüllung gesamtarbeitsvertraglicher Zwecke zu.

Art. 6 **Gültigkeit**

6.1 Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des LGAV und wurde per 1.1.2006 erneuert.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident
Emil Weiss

Der Direktor
Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Der Co-Präsident
Vasco Pedrina

Der Branchenverantwortliche
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Anhang 3

Reglement betreffend der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 19 LGAV

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Die Höhe der Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 19.3 LGAV.

Art. 2 **Beiträge der Arbeitnehmer**

2.1 Der Abzug für Arbeitnehmer erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

2.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied der SMU sind und dort gemäss Art. 8 LGAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung gemäss Art. 17 LGAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, den Arbeitnehmern den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag in Abzug zu bringen.

2.3 Die vom Arbeitgeber abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind vierteljährlich oder jährlich dem Sekretariat der PLKM zu überweisen.

Art. 3 **Beitragsquittungen**

3.1 Allen betroffenen Arbeitnehmern ist am Ende des Jahres oder bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Quittung oder eine Bestätigung gemäss Art. 19.4 LGAV über die von ihm geleisteten Beiträge auszuhändigen.

3.2 Offizielle Quittungsformulare können bei der Geschäftsstelle der PLKM, Seestrasse 105, Postfach, 8027 Zürich, oder bei einer der unterzeichnenden Gewerkschaften bezogen werden.

Art. 4 **Rückerstattung von Beiträgen**

4.1 Arbeitnehmer, die Mitglied einer vertragsunterzeichnenden Gewerkschaft sind, erhalten bei Vorweisung der Quittung die abge-

zogenen Berufsbeiträge von ihrer Gewerkschaft gemäss Art. 19.4 LGAV rückerstattet.

4.2 Solche Quittungen müssen bis Ende Juni des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Später erfolgte Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 5 **Beiträge der Arbeitgeber**

5.1 Die in Art. 1 dieses Reglementes genannten Leistungen der Arbeitgeber an die Berufs- und Vollzugskosten sind vierteljährlich oder jährlich der Geschäftsstelle der PLKM zu überweisen.

5.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied der SMU sind und gemäss Art. 8 LGAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung gemäss Art. 17 LGAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, sich an den Berufs- und Vollzugskosten gemäss Art. 19.3 b LGAV zu beteiligen.

5.3 Sieht sich ein in Art. 5.2 dieses Reglements genannter Arbeitgeber veranlasst, seine geschuldeten Beiträge und jene seiner Arbeitnehmer nicht an die Geschäftsstelle der PLKM zu leisten, so hat er an eine der vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmerparteien oder an die PLKM ein schriftliches Gesuch einzureichen.

5.4 Für Mitglieder der SMU gilt die Bestimmung der ersten Aussage in Art. 19.4 LGAV.

Art. 6 **Durchführungsorgane**

6.1 Der Beitragseinzug wickelt sich in der Regel durch die Geschäftsstelle der PLKM ab.

6.2 Die PLKM hat in Bezug auf die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben:

a) sie genehmigt die Jahresrechnung und den Kontrollbericht;

b) sie ordnet Kontrollen betreffend richtiger Durchführung der Art. 16 und 19 LGAV an;

c) sie überprüft und beantragt im Übrigen allfällige Anträge auf Änderungen der Verteilung von Geldmitteln.

6.3 Als Kontrollstelle amtet die gleiche Treuhandstelle wie bei der SMU. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

a) sie kontrolliert die Abrechnungen;

b) sie erstellt einen Kontrollbericht und leitet diesen an die PLKM weiter;

c) sie überprüft in Zusammenarbeit mit der Bezugsorganisation die korrekte Ausführung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Art. 7 **Durchsetzungsbemühungen**

7.1 Die SMU als Inkassostelle der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge bemüht sich, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertragsparteien, dass die Beitragspflicht gemäss Art. 16 und 19 LGAV und den beiden Reglementen durchgesetzt wird. Über allfällige Probleme orientiert sie die PLKM regelmässig.

7.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement anerkennen die Vertragsparteien das Schlichtungs- bzw. Schiedsverfahren gemäss den Artikeln 9 und 12 LGAV.

Art. 8 **Gültigkeit**

8.1 Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des LGAV und wurde per 1.1.2006 erneuert.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident Emil Weiss	Der Direktor Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident Renzo Ambrosetti	Der Co-Präsident Vasco Pedrina	Der Branchenverantwortliche Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident Dr. Max Haas	Der Branchenleiter Nicola Tamburrino

Anhang 4

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

vom 17. Dezember 1993

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

gestützt auf Art. 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993[1)],

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Art. 2 Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

SR 822.14

1) BBl 1993 I 805

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmalige Bestellung

1 Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.
2 Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.
3 Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 Grösse

1 Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.
2 Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

3. Abschnitt: Mitwirkungsgesetz

Art. 9 Informationsrecht

1 Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren

Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsmässige Erfüllung ihrer Aufgaben ist.
2 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 **Besondere Mitwirkungsrechte**

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:
a) in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Art. 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung1) und Art. 6 des Arbeitsgesetzes2);
b) beim Übergang von Betrieben im Sinne der Art. 333 und 333a des Obligationenrechts3);
c) bei Massenentlassungen im Sinne der Art. 335d–335g des Obligationenrechts.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 **Grundsatz**

1 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.
2 Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 **Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung**

1 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.
2 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

---

1) SR 832.20
2) SR 822.11
3) SR 220; AS 1994 804

Art. 13 **Mitwirkung während der Arbeitszeit**

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgaben es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

Art. 14 **Verschwiegenheitspflicht**

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.
2 Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:
a) in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
b) in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Art. 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.
4 Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Art. 8 informiert worden sind.
5 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

1 Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

[2] Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung. [3] Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

Anhang 5

Obligationenrecht
(Der Arbeitsvertrag)

Änderung vom 17. Dezember 1993

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993[1)],
beschliesst:

I Das Obligationenrecht[2)] wird wie folgt geändert:

Art. 333 **Randtitel Abs. 1 und 1bis**

1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.
1bis Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

Art. 333a

1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:
a) den Grund des Übergangs;
b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.
2 Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

1) BBl 1993 I 805 2) SR 220

Art. 335d

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:
1 mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2 mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3 mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e

1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f

1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigung vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
3 Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
a) die Gründe der Massenentlassung;
b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
4 Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g

[1] Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
[2] Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
[3] Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
[4] Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3

[2] Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).
[3] Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a Abs. 3

[3] Ist die Kündigung nach Art. 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

[1)] BBl 1993 IV 588

Anhang 6

Richtlinien über Massnahmen bei Kurzarbeit, struktureller oder technologischer Arbeitslosigkeit und bei Betriebsschliessungen

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Die Vertragsparteien beachten im Falle von Kurzarbeit, struktureller oder technologischer Arbeitslosigkeit und bei Betriebsschliessungen untenstehende Richtlinien.

Art. 2 **Beschäftigungslage**

2.1 Diese Richtlinien gelten für den Fall, dass die Beschäftigungslage im gesamten Geltungsbereich des LGAV, aber auch in den einzelnen dem LGAV unterstellten Betrieben, wesentlich zurückgeht und sich unternehmerische Massnahmen im Sinne dieser Richtlinien als unumgänglich erweisen.

Art. 3 **Vorgespräche**

3.1 Die vorgesehenen Massnahmen sind vor ihrer Einführung mit den betroffenen Arbeitnehmern, ihren Betriebsvertretern und den Vertragsparteien zu besprechen.

Art. 4 **Instanzen-Wege**

4.1 Handelt es sich um Einzelbetriebe genügt die Anrufung der lokalen Paritätischen Kommission oder die Kontaktnahme mit den lokalen Stellen der Arbeitnehmervertragsparteien, denen die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer angehören. Auch die PLKM kann eingeschaltet werden.

4.2 Handelt es sich um Massnahmen, die den gesamten bzw. einen regionalen Teil des Vertragsbereiches betreffen, sind die Vertragsparteien bzw. die PLKM zu den Besprechungen einzuladen.

4.3 Nach Möglichkeit sind die am wenigsten einschneidenden Massnahmen zu treffen, die den Ursachen gemäss Art. 1 am besten entsprechen.

Art. 5 **Besondere Massnahmen**

5.1 Sind wesentliche Veränderungen der bestehenden Arbeitsbedingungen vorgesehen, so sollten die Gespräche mit der PLKM so frühzeitig angesetzt werden, dass bis zur Durchführung der Massnahmen die vertraglichen Kündigungsfristen eingehalten werden können.

5.2 Als Massnahmen kommen in Betracht:
a) Aufhebung regelmässig geleisteter Überstunden;
b) Reduktion der normalen wöchentlichen Arbeitszeit, wobei der Lohn pro Stunde gemäss Tabelle von Art. 24.2 LGAV des Monatslohnes zu kürzen und mit Rücksicht auf die Arbeitslosenversicherungsansprüche in ganzen Tagen zu rechnen ist;
c) Längere Betriebsschliessungen z.B. über die Festtage, unbezahlte Freitage (wenn für später wieder Aufträge in Aussicht stehen);
d) Erstellung von Sozialplänen und Unterstützung bei der Stellensuche;
e) Entlassung von Arbeitnehmern unter Berücksichtigung sozialer Komponenten und Qualifikationen, bei Gleichstellung von Schweizern mit niedergelassenen Ausländern.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident
Emil Weiss

Der Direktor
Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Der Co-Präsident
Vasco Pedrina

Der Branchenverantwortliche
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Anhang 7

Protokollvereinbarung Lehrlinge

Die Vertragsparteien des LGAV schliessen hiermit folgende Protokollvereinbarung ab, welche einen integrierenden Bestandteil des LGAV bildet.

Die Lehrverhältnisse werden gemäss Berufsbildungsgesetz durch den Lehrvertrag geregelt. Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband verpflichtet sich schuldrechtlich, jährlich Richtlinien zuhanden der Lehrmeister und den kantonalen Ämtern für Berufsbildung über folgende Gegenstände herauszugeben: Lehrlingslöhne, Arbeitszeit, Krankentaggeldversicherung, Lohnzahlung während Militärdienst, Lohnnachgenuss bei Todesfall, Spesenvergütung für auswärtige Arbeiten, Ferien und Feiertage.

Den Lehrmeistern soll im Weiteren empfohlen werden, Lehrlinge nach erfolgreichem Lehrabschluss noch eine angemessene Zeit weiter zu beschäftigen. Die vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände verpflichten sich, einem namhaften Beitrag aus dem Paritätischen Fonds an die Durchführung der Einführungskurse im Rahmen der Berufslehre zuzustimmen.

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Die Vertragsparteien (SMU – UNIA/SYNA) bekennen sich zum Schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein. Ein besonderes Anliegen ist ihnen die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre und die Förderung der beruflichen Ausbildung.

Art. 2 **Durchführung**

2.1 Die Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM) befasst sich mit der Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und behandelt diese Themen mindestens einmal pro Jahr.

Zu diesem Zweck beauftragt die PLKM je drei Mitglieder der Sozialpartner, die sich während der Amtsdauer Berufsbildungs- und Lehrlingsfragen annehmen und die entsprechende PLKM-Sitzung vorbereiten.

Art. 3 **Vorgehen**

3.1 Die PLKM setzt sich dafür ein, dass der Grundsatz dieser Vereinbarung in die Praxis umgesetzt wird.

Die PLKM entwickelt in diesen Fragen eigene Aktivitäten, z.B. in Richtung Imageförderung und Öffentlichkeitsarbeit.

Die PLKM befasst sich ferner mit Fragen, die ihr von den Vertragsparteien vorgelegt werden. Insbesondere erarbeitet sie jährlich eine gemeinsame Information für die Lehrfirmen der Branche.

Art. 4 **Lehrlingsinformationen**

4.1 Da sich die Arbeitswelt vermehrt mit den volkswirtschaftlichen, politischen und sozialen Auswirkungen des LGAV befassen muss, vereinbaren die Vertragsparteien, die Lehrlinge gemeinsam über die Sozialpartnerschaft zu informieren.

Die PLKM macht Vorschläge zur Umsetzung dieser Lehrlingsinformationen.

Art. 5 **Schlussbemerkungen**

5.1 Diese Vereinbarung stützt sich auf Art. 3.4.1e LGAV und hat dieselbe Geltungsdauer.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident Emil Weiss	Der Direktor Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident Renzo Ambrosetti	Der Co-Präsident Vasco Pedrina	Der Branchenverantwortliche Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident Dr. Max Haas	Der Branchenleiter Nicola Tamburrino

Anhang 8

Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen

Art. 1 Grundsatz

1.1 Das nachstehende Reglement stützt sich auf Art. 14 des LGAV sowie das Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 (Anhang 4 LGAV).

1.2 Die in diesem Reglement verwendeten Begriffe beziehen sich stets auf beide Geschlechter.

1.3 Die Einsetzung einer Arbeitnehmervertretung, nachfolgend BK genannt, erfolgt in den Betrieben auf Verlangen von mindestens 25 vertragsunterstellten Arbeitnehmern oder auf Verlangen der Geschäftsleitung.

Art. 2 Ziel und Zweck

2.1 Dieses Reglement verfolgt folgende Zielsetzungen:

1. die Vertretung und Wahrung der Interessen der Mitarbeiter wie der Interessen des Betriebes;
2. ein gutes Einvernehmen und Zusammenwirken zwischen den Arbeitnehmern, der Geschäftsleitung und den Vertragspartnern im einzelnen Betrieb;
3. die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens, um damit ein gutes Betriebsklima zu bewirken;
4. die Förderung des Interesses an der Arbeit und der betrieblichen Leistungsfähigkeit;
5. die gegenseitige Information und Zusammenarbeit.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Die BK vertritt alle Arbeitnehmer des Betriebes, die dem LGAV unterstellt sind.

3.2 Der Geltungsbereich kann auf weitere Abteilungen oder den ganzen Betrieb ausgedehnt werden.

Art. 4 **Aufgabenbereich**

4.1 **Anwendung des LGAV**
Die BK überwacht die innerbetriebliche Anwendung des LGAV und setzt sich für die in Art. 2 dieses Reglements genannten Ziele ein.

4.2 **Allgemeine Anliegen der Arbeitnehmer**
Die BK nimmt die allgemeinen Anliegen der Arbeitnehmer entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind.

4.3 **Persönliche Anliegen der Arbeitnehmer**
Beim Weiterzug von persönlichen Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann der einzelne Arbeitnehmer die Unterstützung durch ein Mitglied der BK beantragen.

Art. 5 **Definition der Mitwirkungsrechte**

5.1 Informationsrecht
5.1.1 Die GL informiert die BK über die in Punkt 6 unter Informationsrecht festgelegten Punkte.
5.1.2 Die Information hat bei normalem Geschäftsgang mindestens zweimal pro Jahr zu erfolgen. Bei ausserordentlichen Vorkommnissen ist die BK zwischenzeitlich zu informieren.
5.1.3 Die BK ist möglichst frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Betrieb zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen, strukturellen oder technischen Wandel.
5.1.4 Die BK erhält von der Geschäftsleitung die Informationen, welche für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Bei Angelegenheiten, die den LGAV tangieren, sind vorgängig die Vertragsparteien zu informieren.
5.1.5 Die GL muss zu Fragen in der BK Stellung nehmen. Die BK hat das Recht auf Einsicht in Unterlagen gemäss Art. 6 des Reglements, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig sind.
5.1.6 Informationen, die nicht als vertraulich erklärt werden, kann die BK an die Belegschaft weiterleiten. Mit vertraulich bezeichnete Informationen werden von beiden Seiten als vertraulich behandelt (Anhang 4, Art. 14 LGAV).

5.2 Mitsprache-/Antragsrecht
5.2.1 Zu den in Art. 6 unter Mitsprache- und Antragsrecht festgelegten Punkten hat die BK vor dem Entscheid das Recht auf Stellungnahme bzw. auf Antrag an die GL.

– Die Stellungnahmen und Anträge müssen schriftlich erfolgen und begründet sein.
– Die Frist zur Stellungnahme sowie zur Behandlung der Anträge muss einen der Sache entsprechenden, einhaltbaren Termin haben.

5.2.2 Die BK hat an der entsprechenden GL-Sitzung ein Mitspracherecht.

5.2.3 Abgelehnte Anträge müssen von der Geschäftsleitung begründet werden.

5.3 Mitbestimmungsrecht

5.3.1 Bei den in Art. 6 unter Mitbestimmungsrecht festgelegten Punkten hat die BK Mitbestimmungsrecht. Die BK wirkt bei der Ausarbeitung der Entscheide und bei der Ausführung der gemeinsam entschiedenen Massnahmen mit.

5.3.2 Diese Angelegenheiten werden an einer gemeinsamen Sitzung durch die GL und die BK entschieden. GL und BK haben Stimmengleichheit (paritätische Stimmenzahl).

5.3.3 Die Entscheide werden durch Mehrheitsbeschluss gefällt.

5.3.4 Wenn nach zweimaliger Abstimmung innert 10 Tagen bei zwei verschiedenen Sitzungen bei Stimmengleichheit kein Entscheid möglich ist, kann auf Antrag der BK oder der GL innerhalb von 30 Tagen nach der Abstimmung ein Schiedsgericht eingesetzt werden.
– Das Schiedsgericht setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zusammen.
– Vorerst wird unter Mithilfe dieser Vertreter versucht, eine Einigung zu erzielen. Kommt keine Einigung zustande, wird die Schlichtungs- und Schiedsgerichtsordnung des Abkommens zwischen den Sozialpartnern angewendet (Art. 9 und 12 LGAV).

Art. 6 **Mitwirkungsrechte und ihre Anwendungsbereiche**

6.1 Betriebliche Mitwirkungsrechte der BK
Für die unter Art. 5 aufgeführten Mitwirkungsrechte ergeben sich folgende Anwendungsgesetze.

Legende: × = Informationsrecht
○ = Mitsprache- und Antragsrecht
● = Mitbestimmungsrecht

6.2	Unternehmenspolitik und Unternehmensplanung	
6.2.1	Zielsetzung und Unternehmensleitbild	○
6.2.2	Strukturveränderung der Firma	×
6.2.3	Planung von Investitionen und Produkten	×
6.2.4	Richtlinien für die mittelfristige Personalbestands-entwicklung	○
6.2.5	Jahresziele und Betriebserfolgsrechnung (Budget)	×
6.3	Geschäftsgang und Wirtschaftsinformation	
6.3.1	Bestellungseingang, Arbeitsauslastung, Marktlage	×
6.3.2	Betriebserfolgsrechnung, jährlich	×
6.3.3	Kennzahlen halbjährlich, wenn vorhanden	×
6.3.4	Entscheide und Massnahmen (z.B. Kurzarbeit, Entlassungen etc.) bei wirtschaftlich und strukturell bedingtem Umsatz- und Beschäftigungseinbruch unter Berücksichtigung des Firmenleitbildes und den finanziellen Möglichkeiten der Firma. (Soziale Massnahmen bei Kurzarbeit, struktureller oder technologischer Arbeitslosigkeit und bei Betriebs- oder Abteilungsschliessungen)	○
6.3.5	Neue Arbeitsplätze, Aufhebung bestehender Arbeitsplätze	○
6.4	Personalpolitik und Sozialwesen	
6.4.1	Pensionskasse, Rentenversicherung	○
6.4.2	Fürsorgestiftung (Fürsorgewesen)	○
6.4.3	Krankenkasse	○
6.4.4	Sozialhilfe materiell	○
6.4.5	Lohnsystem (Lohnfragen und Lohnsysteme)	○
6.4.6	Arbeitsplatzbewertungssystem (System der Arbeitsplatzbewertung)	○
6.4.7	Gratifikations-, Erfolgsbeteiligungs- und Prämiensystem	○
6.4.8	Qualifikationssystem (System der persönlichen Bewertung)	○
6.4.9	Teuerungsausgleich, Festlegung auf Grundlage des LGAV	○
6.4.10	Entlassungen	○
6.4.11	Massenentlassungen	●
6.4.12	Beförderungssystem	○
6.4.13	Regelungen der Arbeitszeit, Vorholzeit, arbeitsfreie Tage (Einteilen der Arbeitszeit, Vor- und Nachholen von Ausfallzeiten)	○
6.4.14	Regelung der Ferien und unbezahlter Urlaub (Ferienplan allgemein, Urlaubsregelung)	○
6.4.15	Arbeitspause	●
6.4.16	Überstundenregelung	○
6.4.17	Spesenregelung	○
6.4.18	Interne Versetzung	×
6.4.19	Dienstaltersgeschenke	○
6.4.20	Vorbereitung und Betreuung der Rentner	●

6.4.21	Betriebsfest, Betriebsausflug	●
6.4.22	Betriebsrestaurant, Zwischenverpflegung	○
6.5	Firmenstruktur	
6.5.1	Interne Ernennungen von Bereichs-, Abteilungs-, Teamleitern	×
6.5.2	Einstellungen von Bereichs-, Abteilungs-, Teamleitern	×
6.5.3	Aufteilung Meistergebiete / Abteilungen	○
6.5.4	Organigramm, Strukturplan	○
6.5.5	Pflichtenheft / Funktionsbeschrieb	×
6.6	Mitarbeiterschulung	
6.6.1	Aus- und Weiterbildung der Lehrlinge	○
6.6.2	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter (Konzept) (Berufliche Aus- und Weiterbildungsfragen)	○
6.7	Leben und Mitwirken am Arbeitsplatz	
6.7.1	Arbeitsplatzgestaltung	○
6.7.2	Mitspracheregelung bei der Beschaffung von Werkzeugen und Maschinen im Bereich Produktion	○
6.7.3	Personelle Konsequenzen bei Rationalisierungsmassnahmen	○
6.7.4	Unfallverhütende Massnahmen (Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten, usw.; Sicherheitseinrichtungen)	●
6.7.5	Heizung, Lüftung, Schmutz- und Lärmprobleme	●
6.7.6	Einrichtung von hygienischen Anlagen, Garderoben (Gesundheit und Hygiene)	●
6.7.7	Gestaltung des Vorschlagswesens	●
6.7.8	Zulagenregelung	×

Art. 7 **Zusammenarbeit zwischen der BK und den Arbeitnehmern**

7.1 **Kontakte**
Die BK stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmern.

7.2 **Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern**
Die BK informiert die durch sie vertretenen Arbeitnehmer periodisch über die Tätigkeit. Sie ist für die Weitergabe der Informationen besorgt, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden.

7.3 **Personalversammlung**
Personalversammlungen finden in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit statt. Die Geschäftsleitung erhält eine Einladung und kann dort ihren Standpunkt vertreten. Allenfalls können die beidseitigen Vertragsparteien beratend teilnehmen.

Art. 8 Zusammenarbeit der BK und der Geschäftsleitung

8.1 **Verhandlungspartner**
Verhandlungspartner der BK ist die Geschäftsleitung. Diese kann sich durch kompetente Personen vertreten lassen.

8.2 **Unterstützung der BK**
Die Geschäftsleitung unterstützt die BK in ihrer Tätigkeit. Der BK werden im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Diensleistungen zur Verfügung gestellt.

8.3 **Gemeinsame Sitzungen**
Gemeinsame Sitzungen zur Behandlung der ordentlichen Geschäfte finden periodisch, mindestens einmal pro Jahr, statt. Auf Verlangen der Geschäftsleitung oder der Betriebskommission finden weitere gemeinsame Sitzungen statt. Geschäftsleitung und Betriebskommission sind gehalten, Traktanden für solche Sitzungen aufzustellen.

8.4 **Protokollführung**
Wichtige Beschlüsse sind zu protokollieren.

8.5 **Sitzungstermine**
Gemeinsame Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesen Fällen übernimmt die Firma die Lohnzahlung.

Art. 9 Struktureller Aufbau der BK

9.1 **Zusammensetzung der BK**
Die BK besteht aus mindestens 3 Mitgliedern und mindestens einem Ersatzmitglied. Je nach Betriebsgrösse kann die Zahl der ordentlichen BK-Mitglieder und Stellvertreter erhöht werden. Die BK konstituiert sich selbst.

9.2 **Wahl- und Stimmberechtigung**
Wahl- und Stimmberechtigt sind die gemäss Geltungsbereich unterstellten Arbeitnehmer, insofern sie seit mindestens einem Jahr im Betrieb tätig sind.

9.3 **Amtsdauer**
Die Mitglieder der BK werden für eine Amtsdauer von 3 Jahren gewählt. Die Wählbarkeit ist auf maximal 3 Amtsdauern beschränkt.

Art. 10 Organisation der BK-Wahl

10.1. **Wahlvorbereitung**
Zur Wahlvorbereitung und -durchführung wird durch die BK und die Geschäftsleitung eine paritätische Wahlkommission eingesetzt.

10.2 **Ausschreibung der Wahl**
Die Ausschreibung der Wahl erfolgt durch die Wahlkommission rechtzeitig vor dem Wahltermin. Wahlvorschläge sind der Wahlkommission frühzeitig einzureichen. Die Wahlen erfolgen geheim durch Urnenwahl.

10.3 **Wahlresultate**
Bei Wahlen gilt im ersten Wahlgang das absolute Mehr der anwesenden Stimmen, im zweiten Wahlgang ist gewählt, wer am meisten Stimmen hat (relatives Mehr).

Art. 11 Stellung der BK-Mitglieder

11.1 Die Mitglieder der BK geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichtet.

11.2 Die Mitglieder der BK sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet. Diese Verschwiegenheitspflicht bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der BK bestehen.

11.3 Mitgliedern der BK dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit im Rahmen des LGAV keine Nachteile erwachsen.

11.4 Im Rahmen der gegenseitigen Zusammenarbeit empfiehlt die PLKM ein Bildungsprogramm für die Weiterbildung der BK-Mitglieder.

11.5 Für Anlässe gemäss Art. 11.4 erhalten die Mitglieder der Betriebskommission und deren Stellvertreter pro Jahr den bezahlten Urlaub gemäss Art. 23 LGAV.

11.6 Sitzungen der BK finden in Randstunden, in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesem Fall übernimmt die Firma die Lohnzahlung.

11.7 Auf Wunsch der BK können zu den Sitzungen die Vertragsparteien eingeladen werden.

Art. 12 **Verfahren bei Meinungsdifferenzen**

12.1 Entstehen zwischen der BK und der Geschäftsleitung betreffend Auslegung des LGAV oder betreffend Auslegung dieses BK-Reglementes Differenzen, so kann jeder der beiden Parteien, Geschäftsleitung und BK, die PLKM gemäss Art. 11.5 LGAV einschalten.

Art. 13 **Schlussbestimmungen**

13.1 Dieses Musterreglement wurde an der Sitzung der PLKM vom 21. August 1998 verabschiedet und wird in den Betrieben zur Anwendung empfohlen.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident
Emil Weiss

Der Direktor
Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Der Co-Präsident
Vasco Pedrina

Der Branchenverantwortliche
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Anhang 9

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe

vom 18. August 2006

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (LGAV) vom August 2005 für das Metallgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

[1] Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen, mit Ausnahme des Kantons Basel-Landschaft und der Schlosser-, Metallbau- und Stahlbaugewerbe in den Kantonen Waadt, Wallis und Genf.

[2] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Betrieben bis zu höchstens 70 der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der folgenden Gewerbe:

a. Metallbaugewerbe; dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung und/oder Montage folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Wetterschutzsysteme, Rollladen, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweissprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;

b. Landtechnikgewerbe: dieses umfasst Bau und/oder Reparatur von Land-, Kommunal- und Hofmaschinen, Bau und/oder Reparatur von Einrichtungen für Tierhaltung sowie Milchgewinnung und –verwertung, Stalleinrichtungen;

c. Schmiedegewerbe; dieses umfasst Schmieden, Huf- und Fahrzeugschmieden sowie Kunstschmieden;

d. Schlossergewerbe;

e. Stahlbaugewerbe.

[1] SR **221.215.311**

[3] Ausgenommen sind:

a. Betriebe des Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbes;

b. diejenigen Betriebe der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Schweizerischen Maschinenindustrie (ASM) sind;

c. Betriebe, die nicht dem Landtechnikbereich gemäss Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b zuzuordnen sind, und die vorwiegend im mechanisch-technischen und elektrotechnisch-elektronischen Bereich tätig sind und mehrheitlich Geräte und Apparate von hoher Komplexität herstellen.

[4] Ausgenommen sind weiter:

a. Lehrlinge

b. Höhere Vorgesetzte

c. Kaufmännische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

d. Technisches Betriebspersonal

e. Familienangehörige der Arbeitgeber.

[5] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 19 L-GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2006 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 10 des Landes-Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2006 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2009.

18. August 2006

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Beilage

Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe

abgeschlossen im August 2005
zwischen
der Schweizerischen Metall-Union SMU
einerseits

und
der Gewerkschaft UNIA und der Gewerkschaft SYNA
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 10 Paritätische Berufskommissionen (PBK)

10.2 Die PBK haben insbesondere die Aufgaben:

a) …

b) … Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge;

c) …

d) …

e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLKM;

f) den LGAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLKM sicherzustellen;

g) Antragstellung zuhanden der PLKM betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten … und Konventionalstrafen;

h) in Einzelfällen Entscheid betr. Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 37.4 und 37.5 LGAV und Weisung der PLKM gemäss Artikel 11.5 Buchstabe h) LGAV;

i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;

k) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;

l) …

Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PBK, so übernimmt die PLKM die Aufgaben der PBK.

10.3 Im Weiteren kann die PBK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PBK einzureichen.

Art. 11 Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM)

11.1 Zur Durchführung des LGAV wird … die PLKM in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB sowie Artikel 357*b* OR mit Sitz in Zürich bestellt.

11.5 Die PLKM befasst sich mit:

a) …
b) der Durchführung und dem Vollzug dieses LGAV;
c) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des LGAV notwendigen Massnahmen. Die PLKM kann diese Aufgaben an die PBK (Art. 10 LGAV) delegieren;
d) …
e) … Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) für die Vollzugskostenbeiträge;
f) …
g) …
h) in Einzelfällen dem Entscheid betr. Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 37.4 und 37.5 LGAV;
i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
j) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten … und Konventionalstrafen;
k) …
l) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
m) der Umsetzung von Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
n) …
o) …
p) …
q) …

11.6 Der PLKM steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des LGAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 13 Verstösse gegen den LGAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

a) Verstösse der Arbeitgeber

13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des LGAV verstossen, werden von der PLKM bzw. PBK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.3 LGAV belangt werden.

13.3 Die PLKM ist berechtigt, Konventionalstrafen, Kontroll-, Verfahrenskosten … geltend zu machen. …

13.4 Die … Kontroll-, Verfahrenskosten, die Konventionalstrafe … sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. …

b) Verstösse der Arbeitnehmer

13.6 Die PLKM ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. …

c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

13.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLKM bzw. PBK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und anderen notwendigen Dokumenten auf erste Aufforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.

13.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom LGAV … so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. …

13.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma … Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese bis zu 30 % des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden … als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100 % der Nachzahlungssumme … als Konventionalstrafe festgelegt werden.

Art. 19 Vollzugskostenbeitrag

19.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um

a) die Kosten des Vollzugs des LGAV;

b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses LGAV;

c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;

d) Aktivitäten in der Weiterbildung;

e) die administrativen Aufwendungen der Geschäftsstelle zu decken.

…

19.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV nur für Weiterbildungsinstitutionen … für Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für den Vollzug dieses LGAV verwendet werden.

19.3 Die Beiträge und Leistungen der nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleich wie die der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu behandeln.

a) Beiträge Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) Beiträge der Arbeitgeber

Alle … unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat. Dieser Betrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung … der Geschäftsstelle der PLKM zu überweisen.

19.5 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 % Arbeitszeit beträgt, haben den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.

Art. 20 Pflichten des Arbeitgebers

20.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung anderseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

20.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.

20.4 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.

20.5 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

20.7 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

a) das erforderliche Material;

b) die notwendigen Arbeitsunterlagen;

c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.

20.8 Der Arbeitnehmer hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

Art. 21 Pflichten des Arbeitnehmers

21.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers; er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

21.2 Sorge zu Material und Werkzeug

Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

21.3 Hat der Arbeitnehmer Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die er noch nicht instruiert worden ist, so bemüht er sich von sich aus um eine Instruktion.

21.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmer unverzüglich seinem Arbeitgeber.

21.5 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Vorschriften und Weisungen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz einzuhalten. Bei schuldhafter Nichtbeachtung der Instruktionen und Weisungen haftet der Arbeitnehmer.

21.6 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er gemäss Instruktionen richtig an.

21.7 Verbot von Schwarzarbeit

Es ist dem Arbeitnehmer ohne Bewilligung des Arbeitgebers untersagt, während der Freizeit oder den Ferien entgeltliche oder unentgeltliche Berufsarbeit für einen Dritten zu leisten. …

21.8 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

21.9 Überstundenarbeit

…

Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden. …

21.10 Befolgung von Anweisungen

Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:

a) erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;

b) benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;

c) unterlässt er das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers;

d) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;

e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 22 Weiterbildungsförderung

22.1 Die … unterstellten Arbeitnehmer erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.

22.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von den vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen angeboten bzw. durchgeführt werden.

22.3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern festgelegt. Die Arbeitnehmer verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgeber zu besuchen.

Art. 23 Spezielle Weiterbildung

23.1 Die in Artikel 22.1 LGAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer

a) Berufsexperte;

b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;

c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;

d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben;

e) Teilnahme an der Branchen-Delegiertenversammlung der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände.

23.2 Die Arbeitszeitentschädigung für Kurse, die von den unter Artikel 23.1 LGAV aufgeführten Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrer anspruchsberechtigten Tätigkeit besucht werden, erfolgt über die Vollzugskostenbeiträge. …

Art. 24 Arbeitszeit

24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt durchschnittlich 2086 Stunden.

24.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

täglich: 8 Std. wöchentlich: 40 Std. monatlich: 174 Std. jährlich: 2086 Std.

24.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird die Kompensation der Arbeitszeitschwankungen geregelt.

24.4 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 174 Stunden.

Art. 25 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg

25.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Werkstatt.

25.2 Verrichtet der Arbeitnehmer die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit bei auswärtiger Arbeit ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.

25.3 Bei mehrheitlich auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort im Umkreis von 15 Wegkilometer ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.

25.4 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit

Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuholen, falls er die Arbeit

a) selbstverschuldet zu spät antritt;
b) unbegründet unterbricht;
c) oder vorzeitig verlässt.

25.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

25.6 Unterbruch der täglichen Arbeit

Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens $^1/_2$ Stunde unterbrochen. Diese $^1/_2$ Stunde ist unbezahlt.

25.7 Für die Nachtverpflegung bei Nachtarbeit wird die Arbeit 1 Stunde unterbrochen. Diese Stunde ist bezahlt.

25.8 Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

Art. 26 Vorholzeit

26.1 Die vorzuholenden Tage sind anfangs Jahr schriftlich festzulegen. Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

Art. 28 Ferien

28.1 Die Dauer der Ferien beträgt

	Ferientage					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ab vollendetem 20. Altersjahr	20	20	20	21	21	22
ab vollendetem 45. Altersjahr	22	22	22	22	22	22
ab vollendetem 50. Altersjahr	25	25	25	25	25	25
ab vollendetem 60. Altersjahr	30	30	30	30	30	30

28.4 Der Ferienanspruch berechnet sich auf Grundlage der vollendeten Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat.

Art. 29 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn

29.5 Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit dem Arbeitnehmer den Zeitpunkt der Ferien am Anfang des Jahres. Der Arbeitnehmer nimmt Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.

Art. 30 Feiertage

30.1 Der Arbeitnehmer hat an den gemäss kantonalem Recht festgelegten Feiertagen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles, sofern er am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldigt von der Arbeit fern geblieben ist.[4]

30.2 Vergütet werden acht kantonale Feiertage im Jahr und der 1. August.

4 Zweiter Teilsatz gilt nicht für den 1. August.

30.4 Die für zusätzliche Feiertage ausfallenden Stunden kann der Arbeitgeber vor- oder nachholen lassen. Sie werden mit dem normalen Stundenlohn entschädigt.

Art. 31 Feiertagsentschädigung

31.1 Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.

31.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.

31.3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.

31.4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.

31.5 Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht nachbezogen werden.

Art. 32 Gleitender Ruhestand

32.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeten Kündigungen bzw. physiologischen Belastungen zu schützen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

32.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich.

b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher definitiv schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.

c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.

d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilsmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers.

e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitzeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 15 Dienstjahre im Betrieb angestellt war.

Art. 33 Absenzenentschädigung

33.1 Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:

a)	bei Heirat des Arbeitnehmers	3 Tage
b)	bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers, zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag

c)	bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern	3 Tage
e)	bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,	
	– sofern sie in Hausgemeinschaft	3 Tage
	– nicht in Hausgemeinschaft	1 Tag
	gelebt haben	
f)	bei Ausmusterung	1 Tag
g)	Orientierung RS	1 Tag
h)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1 Tag
i)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann …	bis 3 Tage

Art. 35 Leistungslohn

35.1 Der Bruttolohn soll den Arbeitsplatz berücksichtigen und der Persönlichkeit, der Leistung und der Funktion des Arbeitnehmers entsprechen.

35.2 Arbeitnehmer in Betrieben mit ausgebautem Arbeitsplatz- und Persönlichkeits-Bewertungssystem erhalten die von den Vertragsparteien ausgehandelten Teuerungsangleichungen über eine Anpassung des Punktwertes der lohnbildenden Elemente.

Art. 36 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

36.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden-, Monats- oder Jahreslohn vereinbart.

36.2 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im LGAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.

36.3 Jeder Arbeitnehmer erhält periodisch eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Die Jahresschlussabrechnung beinhaltet die Saldos für Vorholzeiten, Ferien-, Überstunden- und Überzeitguthaben sowie Mehr- und Minusstunden.

36.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

36.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer durch sein Verschulden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.

36.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 37 Mindestlöhne

37.2 … Die Mindestlöhne werden im Anhang 10 LGAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum LGAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

37.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLKM (unter Beachtung von Art. 10.2 Bst. h) und Art. 11.5 Bst. h*)* LGAV) zu unterbreiten.

37.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLKM (unter Beachtung von Art. 10.2 Bst. h) und Art. 11.5 Bst. h) LGAV) zur Genehmigung zu unterbreiten. …

37.6 Arbeitnehmerkategorien:

a) Metallbauer/in;
b) Schmied/in, Hufschmied/in, Landmaschinenmechaniker/in, Motorgerätemechaniker/in;
c) Angelernte im Fachbereich:
Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen, sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung;
d) Hilfsarbeiter/in:
Erledigung einfacher Arbeiten.

Art. 38 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

38.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Artikel 24.1 LGAV.

38.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat, ausbezahlt.

38.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

38.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

Art. 40 Zuschläge bei Überstundenarbeit

40.1 Überstunden werden nur entschädigt, falls sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

40.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit bzw. der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren.

100 Stunden pro Jahr können ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Darüber hinausgehende Überstunden, die auch im Folgejahr aus betrieblichen Gründen nicht kompensiert werden können, sind mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 41 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

41.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	00.00–24.00	100 %
Nachtarbeit	23.00–06.00	50 %
Abendarbeit[1]	20.00–23.00	0 %/25 %

[1] Ein Zuschlag von 25 % ist für diejenigen Stunden geschuldet, welche die Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag überschreiten.

41.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (Art. 41.1 LGAV) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) zu entrichten.

41.4 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit ist 10 % des Lohnzuschlages gemäss Artikel 41.1 LGAV als Zeitzuschlag auszurichten.

Art. 42 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

42.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.

42.2 Auswärtige Arbeit liegt vor, wenn der Arbeitsort mehr als 15 Wegkilometer von der Werkstatt entfernt ist.

42.3 Es gilt für die Verpflegung folgender Ansatz:

Mittagszulage: 15 Franken

Art. 43 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

43.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung von 60 Rappen pro km ausgerichtet.

43.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen festgelegt:

– bis 125 cm^3 Hubraum 30 Rappen pro km

– über 125 cm^3 Hubraum 35 Rappen pro km

43.3 Die Arbeitnehmervertretung kann zusammen mit der Betriebsleitung die Festsetzung eines anderen Auslagensystems und andere Auslagensätze beschliessen, wenn die Vergütung insgesamt den LGAV-Vorgaben entspricht. Solche betriebsinterne Lösungen sind jedoch vor dem Inkraftsetzen der PLKM zu unterbreiten.

43.4 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

43.5 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

Art. 45 Ausrichtung des Lohnes

45.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

45.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

45.3 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

Art. 48 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

48.1 Der Arbeitgeber schliesst für den Arbeitnehmer eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Diese versichert im Falle von Krankheit den normalen Lohn in der Höhe von 80 %.

48.3 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden … zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen. … Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber über die detaillierten Versicherungsbedingungen zu informieren.

48.4 Unabhängig von allfälligen Versicherungsleistungen hat der Arbeitnehmer ab 1. Tag der Verhinderung Anspruch auf 80 % der Lohnfortzahlung.

Art. 49 Versicherungsbedingungen

49.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes (inkl. Jahresendzulage;

b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Eine eventuelle Wartefrist kann der Leistungsdauer angerechnet werden;

c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit;

d) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des LGAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;

e) Kann ein Arbeitnehmer nicht mehr versichert werden, etwa wegen Ausschöpfung der Versicherungsleistungen oder Pensionierung, kann eine beschränkte Lohnzahlung gemäss Artikel 324*a* OR mit Berücksichtigung der Dienstjahre ab Datum des Austrittes aus der Kollektivversicherung vereinbart werden;

f) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehältlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;

g) es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind;

h) dass die Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten, es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versi-

cherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. …

i) für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Artikel 324*a* OR garantieren.

49.2 Unterlässt es der Arbeitnehmer in der Einzelversicherung, sich gegen Krankheit zu versichern, und nimmt er den Krankenkassenbeitrag des Arbeitgebers entgegen, so gilt dieser Prämienanteil trotzdem als Ablösung der Ansprüche aus Artikel 324*a* OR, sofern der Arbeitgeber seine vertragliche Kontrollpflicht erfüllt hat.

49.3 Die Leistungen gemäss Artikel 49.1 LGAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324*a* OR.

49.4 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmer, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmer entsprechend.

Art. 53 Nichtberufsunfallversicherung

53.4 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört oder diese unter 50 % des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 54 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst

54.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Grund der EO-Anmeldung.

54.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:

während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut:

a) Ledige ohne Unterstützungspflicht	50 % des Lohnes
b) Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht	80 % des Lohnes
c) für Durchdiener während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.	80 % des Lohnes
während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr	100 % des Lohnes
für die darüber hinausgehende Zeit: für alle Dienstleistenden	80 % des Lohnes

54.3 Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO an den Arbeitgeber. Sind die Leistungen der EO höher als die oben aufgeführten Lohnzahlungen, sind diese in jedem Fall an den Arbeitnehmer weiterzuleiten und mit der Ausgleichskasse abzurechnen.

Art. 59 Kündigung allgemein

59.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. …

Art. 60 Kündigung während der Probezeit

60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall, Ferien oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 61 Kündigung nach der Probezeit

61.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) …

b) …

c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall ununterbrochen zu 100 % arbeitsunfähig ist;

d) …

e) …

Anhang 10

Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe. BRB

Anhang 10

Mindestlöhne 2006

Abgeschlossene Berufslehre im Branchenbereich

a. Metallbauer

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20–21	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
22–24	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
25–29	Fr. 23.80	Fr. 4140.–	Fr. 53 820.–
30–39	Fr. 25.10	Fr. 4365.–	Fr. 56 745.–
Ab 40	Fr. 25.50	Fr. 4440.–	Fr. 57 720.–

b. Schmied/Hufschmied/Landmaschinenmechaniker

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20–21	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
22–24	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
25–29	Fr. 22.65	Fr. 3940.–	Fr. 51 220.–
30–39	Fr. 23.80	Fr. 4140.–	Fr. 53 820.–
ab 40	Fr. 24.10	Fr. 4190.–	Fr. 54 470.–

Angelernte im Fachbereich

Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen. Sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung.

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20–21	Fr. 18.10	Fr. 3150.–	Fr. 40 950.–
22–24	Fr. 18.95	Fr. 3300.–	Fr. 42 900.–
25–29	Fr. 20.10	Fr. 3500.–	Fr. 45 500.–
ab 30	Fr. 21.00	Fr. 3650.–	Fr. 47 450.–

Hilfsarbeiter

Erledigung einfacher Arbeiten

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
ab 20	Fr. 17.55	Fr. 3050.–	Fr. 39 650.–

Karenzzeit

Für Um- und Wiedereinsteiger sind die Mindestlöhne nach einer Karenzzeit von drei Monaten verbindlich.

Anhang 11

Reglement Weiterbildungsförderung
(gemäss Art. 22 und Art. 23 LGAV)

Art. 1 **Weiterbildungsinhalte**

Anspruchsberechtigt sind berufs- und funktionsbezogene Kurse mit folgenden Weiterbildungsinhalten:

a) Produktespezifische Kenntnisse sowie neue Verfahren und Anwendungstechniken;
b) Persönliche, bessere Arbeitstechniken;
c) Allgemeine Berufs- und Branchenkenntnisse;
d) Organisations- und Führungsaufgaben;
e) Allgemeine Kenntnisse, die das Arbeitsumfeld tangieren.

Art. 2 **Kostenregelung**

a) Bei Bildungsmassnahmen, die den Kriterien entsprechen, übernimmt der Arbeitgeber gemäss Art. 22.1 LGAV die Lohnkosten bis zu drei Arbeitstagen.
b) Bei Kursen, Seminaren oder bei Informationstagungen, die durch die Firma angeordnet werden (d.h. für den Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zur Pflicht erhoben werden), übernimmt der Arbeitgeber auch die entsprechenden zusätzlichen Kosten.
c) Bei Kursen, Seminaren oder bei Informationstagungen, die vom Arbeitnehmer/von der Arbeitnehmerin auf eigene Initiative besucht werden, geschieht die Regelung von allfälligen Kurs-, Verpflegungs-, Unterkunfts- und Fahrtkosten individuell zwischen Arbeitgeber und dem/der betreffenden Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin.
d) Bei Kursen, Seminaren oder bei Informationstagungen, die den Art. 23 LGAV tangieren oder betreffen, können die PLKM oder eine einzelne Vertragspartei die Kosten subventionieren. Die Lohnkosten der zwei zusätzlichen Arbeitstage können über die Berufs- und Vollzugskosten abgerechnet werden.
e) Bei grossen Aufwendungen des Arbeitgebers (Lohnkosten und Kurskosten) kann eine Rückzahlungspflicht für den Fall eines freiwilligen Austrittes des Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin innerhalb einer individuell vereinbarten Frist festgelegt werden.
f) Allfällige unbezahlte Arbeitstage zur persönlichen Weiterbildung im Rahmen dieser PLKM-Interpretation sind individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zu

regeln. Obwohl ein gesamtarbeitsvertraglicher Rechtsanspruch für unbezahlte Arbeitstage zur persönlichen Weiterbildung nicht besteht, will die PLKM diese Möglichkeit nicht ausschliessen.

g) Von den Artikeln 22 und 23 LGAV und von Zuwendungen aus Berufs- und Vollzugskosten nicht betroffen sind:
   - Fernkurse
   - Sprach- und Freizeitkurse
   - Vorbereitungskurse zur Erlangung einer besonderen Berufsprüfung sowie einer höheren Fachprüfung
   - Kurse, die zur Erlernung eines anderen Berufes dienen
   - Fachhochschulen

h) Die Durchführung von betriebsinternen Kursen deckt den Anspruch gemäss Art. 22 LGAV ab.

i) Allfällige Meinungsdifferenzen können der PLKM zur Entscheidung unterbreitet werden.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident	Der Direktor
Emil Weiss	Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident	Der Co-Präsident	Der Branchenverantwortliche
Renzo Ambrosetti	Vasco Pedrina	Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident	Der Branchenleiter
Dr. Max Haas	Nicola Tamburrino

Anhang 12

Leitbild für Aufbruch, Fortschritt und Vertrauen

Aktuelle Branchensituation
Das Metallgewerbe befindet sich seit längerer Zeit in einer konjunkturell angespannten und schwierigen Situation. Gleichzeitig haben sich die betrieblichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sukzessiv verschlechtert und schränken die unternehmerische Freiheit unnötig ein. Resultat dieser Entwicklung ist ein destruktiver und teilweise ruinöser Verdrängungswettbewerb, der zunehmend zu Frustration und Resignation führt.

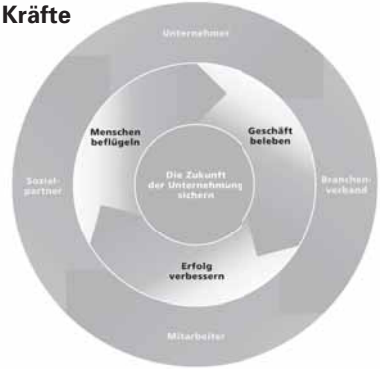
Der Handlungsbedarf ist gross und mit vereinten, gezielten Anstrengungen wollen wir, die Partner des Metallgewerbes, den Aufbruch starten und einen gemeinsamen Beitrag zur Existenz- und Wettbewerbssicherung der Unternehmen leisten.

Gemeinsamer Aufbruch
Um die Zukunft der Unternehmen im Metallgewerbe zu sichern, müssen die Unternehmer, MitarbeiterInnen, Sozialpartner und der Branchenverband zusammenarbeiten.

Das Leitbild beinhaltet die Grundsätze und wichtigsten Beiträge, welche die vier Partner als treibende Kräfte zum Erfolg beizutragen haben. Die Kräfte müssen, wie im folgenden Schwungrad visualisiert, zusammenwirken, sich gegenseitig verstärken und gemeinsam dazu beitragen,

– die Menschen zu beflügeln
– Kunden und Geschäft zu beleben
– Ergebnis und Erfolg zu verbessern

Treibende Kräfte



Die Zukunft der Unternehmung sichern
In enger, konstruktiver Zusammenarbeit wollen wir die Grundlagen für eine nachhaltige Unternehmenssicherung im Metallgewerbe schaffen. Unser gemeinsamer Glaube an die Zukunft wird getragen von einer gesunden Vertrauensbasis und einer Perspektive der Öffnung und Weitsicht.

Gemeinsam wollen wir in Beachtung der nachstehenden Leitgedanken den Aufbruch wagen, die Potentiale aller Beteiligten nutzen und deren Zukunftschancen verbessern.

Die Menschen neu beflügeln
Der *Unternehmer* vereinbart mit den Arbeitnehmern sinnvolle, attraktive Zielsetzungen und beeinflusst das Umfeld des Unternehmens positiv.

Der *Mitarbeiter* anerkennt, dass Arbeit ein wesentlicher Lebensinhalt und eine Bereicherung ist und richtet seine Tätigkeiten auf die Zielsetzungen des Unternehmens aus.

Der *Branchenverband* bietet attraktive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an und schafft damit das Bewusstsein für ein gesamtunternehmerisches Denken.

Die *Sozialpartner* erarbeiten einen fairen Gesamtarbeitsvertrag, setzen sich für gesunde wirtschaftliche Rahmenbedingungen ein und schaffen so den Nährboden für die Aufbruchstimmung.

Nachhaltig zum Unternehmenserfolg beitragen
Der *Unternehmer* misst der ausreichenden finanziellen Sicherheit prioritäre Bedeutung zu und arbeitet mit Kennzahlen.
Der *Mitarbeiter* respektiert und lebt bei seiner Arbeit ein glaubwürdiges, einheitliches Erscheinungsbild des Unternehmens.

Der *Branchenverband* fördert das Image des Metallgewerbes und bietet damit eine gesunde Basis für den individuellen Marktauftritt des Unternehmens.

Die *Sozialpartner* fördern die Identifikation der Branche und deren positive Wahrnehmung in Wirtschaft und Gesellschaft und verstärken so die Vorbildfunktion und Glaubwürdigkeit des Metallgewerbes.

Das Geschäft frisch beleben
Der *Unternehmer* hinterfragt periodisch die Produktepalette und Dienstleistungen auf deren Marktattraktivität und Erfolgschancen und nimmt notwendige Korrekturen vor.

Der *Mitarbeiter* hat ein offenes Ohr für Informationen aus Kundenkreisen und setzt diese in konstruktive Verbesserungsvorschläge um.

Der *Branchenverband* beobachtet aktiv das Marktumfeld und informiert die Mitglieder über sich abzeichnende Trends.

Die *Sozialpartner* setzen sich für ein wirtschaftliches und politisches Umfeld ein, welches den Unternehmern sinnvolle Freiräume zur Gestaltung verschafft.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident Emil Weiss	Der Direktor Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident Renzo Ambrosetti	Der Co-Präsident Vasco Pedrina	Der Branchenverantwortliche Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident Dr. Max Haas	Der Branchenleiter Nicola Tamburrino

Anhang 13

Merkblatt Bereitschaftsdienst («Pikettdienst»)

In Ausführung zu Art. 41.3 LGAV sind folgende Richtlinien und Empfehlungen der Paritätischen Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM) zu beachten.

Art. 1 **Arbeitszeit**

1.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat. Die Präsenzzeit, während der ein Arbeitnehmer auf die Zuteilung der Arbeit wartet, gilt ebenfalls als Arbeitszeit.

Art.2 **Pikettdienst**

2.1 Im Betrieb
Ebenfalls Arbeitszeit ist der Bereitschafts- oder Pikettdienst, falls sich der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes auf Abruf bereithalten muss.

2.2 Ausserhalb des Betriebes
Nicht als Arbeitszeit gilt der Bereitschaftsdienst, bei dem der Arbeitnehmer ausserhalb des Betriebes auf Abruf zur Verfügung des Arbeitgebers steht. Wird der Arbeitnehmer hingegen zur Arbeit herangezogen, gilt dies als Arbeitsaufwand. Ebenfalls gilt als Arbeitszeit in Ausnahme zu Art. 25.1 LGAV die Wegzeit vom Wohnort des Arbeitnehmers zur Betriebsstätte.

Art.3 **Entschädigung**

3.1 Da beim Bereitschaftsdienst nur die effektiven Arbeitsaufwendungen entschädigt werden, wird den Betrieben empfohlen, diese Bereitschaft über das Grundgehalt zu entschädigen.

Art.4 **Zuschläge**

4.1 Wird der Arbeitnehmer bei Bereitschaft zur Arbeit herangezogen, sind an Sonn- und Feiertagen und während der Nacht die Zuschläge gemäss Arbeitsgesetz zu entrichten:

Als Nacht gilt:

Im Sommer	22.00 Uhr bis 05.00 Uhr	(1. Mai bis 30. September)
Im Winter	23.00 Uhr bis 06.00 Uhr	(1. Oktober bis 30. April)

Den Sonntagen gleichgestellt ist der Bundesfeiertag und diejenigen acht kantonalen Feiertage, die von den Kantonen gemäss Arbeitsgesetz (Art. 20 a ArG) den Sonntagen gleichgestellt werden.

Art. 5 **Regelung**

5.1 Die Pflicht zur Leistung von Bereitschaftsdienst ist im Arbeitsvertrag zu regeln.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident	Der Direktor
Emil Weiss	Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident	Der Co-Präsident	Der Branchenverantwortliche
Renzo Ambrosetti	Vasco Pedrina	Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident	Der Branchenleiter
Dr. Max Haas	Nicola Tamburrino

Anhang 14

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Gestützt auf Art. 3.3.3 LGAV erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Handen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

Art. 2 **Berechnung der Mindeststundensätze**

2.1 Um die in Art. 3.3.3 LGAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen, sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 37 LGAV und Anhang 10 zum LGAV und abgestützt auf die in Art. 24 LGAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Art. 28 Ferien	
20 Tage	08.33%
21 Tage	08.78%
22 Tage	09.24%
25 Tage	10.64%
30 Tage	13.04%
Art. 30 Feiertage	
pro Feiertag	0.42%
Art. 33 Absenzen	
pro Absenztag	0.42%
Art. 38 Jahresendzulage	8.33%
Art. 40 Überstunden	
pro Stunde	25.00%
Art. 41 Abendarbeit	
pro Stunde	25.00%
Art. 41 Nachtarbeit	
pro Stunde	50.00%
Art. 41 Sonn- und Feiertage	
pro Stunde	100.00%

2.2 Im Weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 48 und 49 LGAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen) sowie Art. 54 LGAV (Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst) zu respektieren sind.

Art. 3 **Verpflichtung auf die AVE-Bestimmungen**

3.1 Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebern, dass die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden.

Zürich, Bern, im August 2005:

Unterschriften der Vertragsparteien

Für die Schweizerische Metall-Union SMU

Der Zentralpräsident
Emil Weiss

Der Direktor
Gregor Saladin

Für die Gewerkschaft UNIA

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Der Co-Präsident
Vasco Pedrina

Der Branchenverantwortliche
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino