

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

vom 1. Januar 2024

abgeschlossen zwischen

AM Suisse

einerseits und

Gewerkschaft Unia

Syna – die Gewerkschaft

andererseits

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	6
------------------	---

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien	11
Art. 2 Vertragszweck	11
Art. 3 Geltungsbereich	11

Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	17
Art. 5 Koalitionsfreiheit	18
Art. 6 Ergänzungsbestimmungen	18
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag	19
Art. 8 Anschlussverträge/Gebühren	19
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	20
Art. 10 Paritätische Berufskommissionen (PBK)	21
Art. 11 Paritätische Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM)	22
Art. 12 Das Schiedsgericht	24
Art. 13 Verstöße gegen den LGAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung, Konventionalstrafen	25
Art. 14 Mitwirkung im Betrieb/Betriebliche Vereinbarung	28
Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	28
Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben	29
Art. 17 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	29
Art. 18 Vertragsdauer	30

Vollzugskostenbeitrag

Art. 19 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag	33
---	----

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Pflichten des Arbeitgebers	37
Art. 21 Pflichten des Arbeitnehmers	38
Art. 22 Weiterbildungsförderung	40
Art. 23 Spezielle Weiterbildung	40

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 24 Arbeitszeit	45
Art. 25 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg	46
Art. 26 Vorholzeit	47

Art. 27	Überstundenarbeit	47
Art. 28	Ferien	47
Art. 29	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	47
Art. 30	Feiertage	49
Art. 31	Feiertagsentschädigung	49
Art. 32	Gleitender Ruhestand	50
Art. 33	Absenzenentschädigung	50
Art. 34	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	51

Löhne, Zuschläge

Art. 35	Leistungslohn	55
Art. 36	Stunden-, Monats- und Jahreslohn	55
Art. 37	Mindestlöhne	56
Art. 38	Jahresendzulage (13. Monatslohn)	57
Art. 39	Lohnverhandlungen	57
Art. 40	Zuschläge bei Überstundenarbeit	58
Art. 41	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	59
Art. 42	Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit	59
Art. 43	Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	60
Art. 44	Zulagen infolge besonderer Umstände	61
Art. 45	Ausrichtung des Lohnes	61

Sozialleistungen

Art. 46	Familienzulagen	65
Art. 47	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	65
Art. 48	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht	65
Art. 49	Versicherungsbedingungen	66
Art. 50	Krankentaggeldversicherungen in der Berufsbranche	67
Art. 51	Verhinderung durch Unfall	67
Art. 52	Berufsunfallversicherung, Prämien	68
Art. 53	Nichtberufsunfallversicherung	68
Art. 54	Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst	68
Art. 55	Arbeitslosenversicherung/Kurzarbeit-/ Schlechtwetterentschädigung/Zahlstelle	69
Art. 56	Tod des Arbeitnehmers	69
Art. 57	Tod des Arbeitgebers	70
Art. 58	Personalvorsorge (2. Säule)	70

Kündigung

Art. 59	Kündigung allgemein	73
Art. 60	Kündigung während der Probezeit	73
Art. 61	Kündigung nach der Probezeit	73
Art. 62	Kündigungsschutz	74

Art. 63	Kündigungsverbot für den Arbeitgeber	75
Art. 64	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer	76
Art. 65	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	76
Art. 66	Ungerechtfertigte Entlassung	77
Art. 67	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	77
Art. 68	Sprachregelung	78
	Unterschriften der Vertragsparteien	78
Anhänge		
Anhang 1	Reglement der Paritätischen Landeskommission (PLKM)	81
Anhang 2	Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben	86
Anhang 3	Reglement betreffend der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge	89
Anhang 4	Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)	93
Anhang 5	Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massenentlassung und Sozialplan	99
Anhang 6	Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen	103
Anhang 7	Protokollvereinbarung Lernende	106
Anhang 8	Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen	109
Anhang 9	Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrats	117

Anhang 10 Mindestlöhne und Lohnanpassungen (Eine separate Information erfolgt jährlich)	141
Anhang 11 Reglement Weiterbildungsförderung	143
Anhang 12 Leistungsreglement Weiterbildung	145
Anhang 13 Merkblatt Bereitschaftsdienst («Pikettdienst»)	149
Anhang 14 Berechnung Stundenlohn, Lohnzuschläge	151
Anhang 15 Kaution	153

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 Landeskommision, gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:



I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

Art. 2 Vertragszweck

Art. 3 Geltungsbereich

Art. 1 **Vertragsparteien**

- 1.1 Der vorliegende Landesgesamtarbeitsvertrag (nachfolgend LGAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband
- AM Suisse
- einerseits und den Arbeitnehmerverbänden
- Gewerkschaft Unia
 - Syna – die Gewerkschaft
- andererseits.

Art. 2 **Vertragszweck**

- 2.1 Die Vertragsparteien wollen mit diesem LGAV:
- a) zeitgemässe Arbeitsverhältnisse festlegen;
 - b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen fördern und vertiefen;
 - c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie all-fällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Ver-fahren beilegen;
 - d) den Landesgesamtarbeitsvertrag LGAV gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
 - e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerechte Weiterentwicklung der Branche, der Firmen und der Beschäf-tigten fördern;
 - f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen und
 - g) den absoluten Arbeitsfrieden wahren.
- 2.2 Dieser LGAV bildet die Grundlage für Ergänzungs- oder An-schlussverträge gemäss den Artikeln 6 und 8 LGAV. Solche An-schluss- 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 Basel-Stadt, sowie 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 Be- und Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung und/oder Montage und/oder Reparatur und/oder Service folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Wetterschutzsysteme, Rollläden, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweissprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;
- b. **Landtechnikgewerbe:** Dieses umfasst Bau und/oder Reparatur und/oder Service von Land-, Kommunal-, Forst- und Hofmaschinen, Motorgeräte für die Landpflege und Gartenpflege, Bau, Reparatur und Service 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 Arbeitnehmer¹⁾ sowie Art. 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung²⁾ 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.

¹⁾ SR 823.20

²⁾ EntsV; SR 823.201

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 des AM Suisse, sofern diese nicht ausdrücklich von der PLKM, Art. 11 LGAV, vom Geltungsbereich dieses LGAV ausgenommen sind.

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 für das gesamte Personal, sofern dieses nicht gemäss Art. 3.4 LGAV davon ausgenommen ist.

3.3.2 Beschäftigt ein dem LGAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmer einer Personalverleihfirma, so gilt der vorliegende LGAV.

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, denen Mitarbeitende unterstellt sind sowie weitere Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Stellung oder Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb verfügen oder auf Entscheidungen massgebend Einfluss nehmen können;
- 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) Lernende (siehe Anhang 7). Für Lernende gelten ab Lehrbeginn 2014 folgende Artikel des LGAV: Art. 24 Arbeitszeit, Art. 30 Feiertage und Art. 33 Absenzen. Die monatliche Lehrlingsentschädigung wird dreizehnmal ausbezahlt.



Allgemeine Bestimmungen

- Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 5 Koalitionsfreiheit
- Art. 6 Ergänzungsbestimmungen
- Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag
- Art. 8 Anschlussverträge/Gebühren
- Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 10 Paritätische Berufskommission (PBK)
- Art. 11 Paritätische Landeskommision im Metallgewerbe (PLKM)
- Art. 12 Das Schiedsgericht
- Art. 13 Verstöße gegen den LGAV:
Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung,
Konventionalstrafen
- Art. 14 Mitwirkung im Betrieb/Betriebliche Vereinbarung
- Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung
- Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben
- Art. 17 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)
- Art. 18 Vertragsdauer

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 Arbeitnehmervvertretung (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 berufliche Aus- und Weiterbildung 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 vom AM Suisse 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 des AM Suisse 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.

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 vertragschliessenden 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 des AM Suisse 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag eine jährliche Gebühr zu leisten:

Lohnsumme	bis CHF 100 000.–	Gebühr CHF 300.–
über CHF 100 000.–	bis CHF 500 000.–	Gebühr CHF 600.–
über CHF 500 000.–	bis CHF 1 000 000.–	Gebühr CHF 1 000.–
über CHF 1 000 000.–		Gebühr CHF 1 200.–

- 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/Meinungsverschiedenheiten 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 Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
 - c) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;
 - d) Behandlung von Fragen, die ihr von
 - den Vertragsparteien
 - den Sektionen
 - der PLKMvorgelegt werden;
 - e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisung des SECO und der PLKM;
 - f) den LGAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLKM sicherzustellen;
 - g) Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen, Nachforderungen von Vollzugs- und Weiterbildungskosten;

- 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 Aus- und 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 AM Suisse-, 4 Unia- und 2 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
- e) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Be- treibung) für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
- f) Lohnverhandlungen gemäss Art. 39 LGAV;
- g) LGAV-Verhandlungen;
- h) in Einzelfällen dem Entscheid betr. Nichteinhaltung des Min- destlohnes gemäss Art. 37.4 und 37.5 LGAV (Delegation an PLKM-Ausschuss);
- i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeit- gebers und Arbeitnehmers (Delegation an PLKM-Ausschuss);
- j) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrens- kosten, Konventionalstrafen und Nachforderungen von Voll- zugs- und Weiterbildungskosten (Delegation an PLKM-Aus- schuss);
- k) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschie- denheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpre- tation von Bestimmungen dieses LGAV oder seiner integrie- renden Anhänge;
- l) der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- m) der Umsetzung von Massnahmen im Bereich Arbeitssicher- heit 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, so- fern 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 des AM Suisse.

- r) Beurteilung und Entscheid betreffend Abweichung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Anhang 6. (Delegation an PLKM-Ausschuss)
- 11.6 Der PLKM steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des LGAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.7 Der PLKM steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.8 Die PLKM bildet einen PLKM-Ausschuss. Dieser PLKM-Ausschuss ist zuständig für die Beurteilung von Art. 11.5 lit. h), i), j) und r) LGAV. Gegen Entscheide des PLKM-Ausschusses gemäss Art. 11.5 lit. i) und j) LGAV kann das ordentliche Gericht angerufen werden.
- 11.9 Die PLKM ist berechtigt, ihre von den Vertragsparteien übertragenen Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

Art. 12 Das Schiedsgericht

- 12.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Präsidenten und zwei Mitgliedern zusammen. Der Präsident muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Mitglieder sind je nach der Natur der Streitsache Leute mit besonderer Fachkenntnis und Juristen zu ernennen.
- 12.2 Der Präsident des Schiedsgerichts wird von den Parteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei ernannt. 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.
Die am Verfahren beteiligten Parteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innerhalb von zwei Wochen, nimmt der Präsident die Ernennung selber vor.
- 12.3 Das Schiedsgericht entscheidet endgültig. Sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren, ist der Sitz des Schiedsgerichts in Zürich. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung.

**Art. 13 Verstöße gegen den LGAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen**

a) Verstöße der Arbeitgeber

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des LGAV verstoßen, werden vom PLKM-Ausschuss bzw. PBK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 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 Der PLKM-Ausschuss bzw. die PBK sind berechtigt, Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten sowie Nachzahlungen von Vollzugs- und Weiterbildungskosten 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.
Zur Sicherung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der weiteren gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der PBK bzw. der PLKM, haben die unterstellten Betriebe eine Kautions hinterlegen. Die Kautions ist integrierender Bestandteil dieses LGAV und in Anhang 15 geregelt.
- 13.4 Die Kontroll-, Verfahrenskosten, die Konventionalstrafe, die auferlegten Verfahrenskosten sowie die Nachzahlungen von Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträgen 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 Der PLKM-Ausschuss bzw. die PBK sind 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 vom PLKM-Ausschuss bzw. PBK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen und weitere Kontrollen 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 Gesetzes, 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.
- 13.11 **Konventionalstrafen**
Sowohl die PLKM als auch die PBK können Arbeitgeber, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.
- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein, als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
 3. Umstand, ob ein durch die Vertragsparteien in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;

4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 24.2/36.4 LGAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. CHF 10'000.– belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Wer die für eine ordnungsgemässe Kontrolle notwendigen Geschäftsunterlagen (Arbeitszeitkontrolle, Arbeitsstundenrapporte, Lohnabrechnungen, Lohnauszahlungsbelege) nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. CHF 10'000.– belegt.
- e) Wer anlässlich einer Kontrolle, die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 13.8 LGAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. CHF 10'000.– belegt.
- f) Wer bei der von der PLKM eingeforderten Deklaration bezüglich Anzahl Mitarbeitermonate keine korrekten Angaben macht, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. CHF 10'000.– belegt.
- g) Wer die Kautionsleistung gemäss der Bestimmung von Art. 13.3 LGAV und Anhang 15 trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautionsleistung belegt.
- h) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

13.12 Der PLKM-Ausschuss ist zur Erhebung von Leistungs- und Feststellungsklagen der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen bezüglich Vollzugs- und Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen ermächtigt.

- 13.13 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PLKM zu leisten.

Art. 14 **Mitwirkung im Betrieb/Betriebliche Vereinbarung**

- 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

siehe Anhang 5 LGAV
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)
Massenentlassung und Sozialplan

siehe Anhang 6 LGAV
Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen

siehe Anhang 8 LGAV
Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen

- 14.3 Die betrieblichen Vereinbarungen haben Vorrang. Kommt zwischen Betrieb und der Arbeitnehmendenvertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des LGAV.

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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
- 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) zur Deckung der Kosten im Rahmen der Ausbildung der Lernenden;
 - e) um die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu pflegen und zu vertiefen;
 - f) 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 1.1.2024 in Kraft. Er ersetzt den LGAV vom 1.1.2019.
- 18.2 Der vorliegende LGAV wird auf 4 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31.12.2027.
- 18.3 Der LGAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten frühestens auf den 31.12.2027 gekündigt werden.
- 18.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der LGAV jeweils 1 Jahr weiter.

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag
Art. 19 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

Vollzugskosten-
und Weiterbil-
dungsbeitrag

Art. 19 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

- 19.1 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag 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 Aus- und Weiterbildung;
 - e) die administrativen Aufwände der Geschäftsstelle zu decken.

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

- 19.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV nur für die Aus- und 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 nichtorganierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleich wie die der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu behandeln.

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 10.– pro Monat und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 10.– pro Monat, Total CHF 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 Vollzugskostenbeitrag von CHF 10.– pro Monat und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 10.– pro Monat, Total CHF 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 AM Suisse Mitglieder sind, wird kein Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge allen unterstellten Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag 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 Für Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag zu entrichten, sie sind aber dem LGAV unterstellt.
- 19.6 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge haftet der Arbeitgeber. Eine nachträgliche Belastung des Arbeitnehmers ist nicht möglich.
- 19.7 Die PLKM erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages (Anhang 3 LGAV).

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Pflichten des Arbeitgebers

Art. 21 Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 22 Weiterbildungsförderung

Art. 23 Spezielle Weiterbildung

- 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 andererseits 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.

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 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 spätestens 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 Meinungsdivergenzen 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 Lernender-Ausbildner beschäftigt sind;
 - d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben;

- e) Teilnahme an der Branchen-Konferenz der vertragsschliessenden Arbeitnehmerverbände;
 - f) Mitarbeit als Vertreter in einer paritätischen Kommission und/oder paritätischen Berufskommission (PBK).
- 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge. Im Übrigen gilt Anhang 11 LGAV.
- 23.3 **Weiterbildungsförderung**
Die PLKM subventioniert berufsbezogene Module/Kurse/Lehrgänge.
Das unterstützungsberechtigte Weiterbildungsangebot wird von der PLKM festgelegt. Die Kursgelder werden gemäss Beschluss der PLKM rückerstattet. Das Leistungsreglement ist in Anhang 12 des LGAV aufgeführt.



Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 24 Arbeitszeit

Art. 25 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg

Art. 26 Vorholzeit

Art. 27 Überstundenarbeit

Art. 28 Ferien

Art. 29 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

Art. 30 Feiertage

Art. 31 Feiertagsentschädigung

Art. 32 Gleitender Ruhestand

Art. 33 Absenzenentschädigung

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

Art. 24 **Arbeitszeit**

24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt durchschnittlich 2'086 Stunden für das Metallbau-, Schmiede-, Schlosser- und Stahlbaugewerbe und kann auf 2'138 Stunden (mit entsprechender Erhöhung der bestehenden Reallöhne) erhöht werden. Die Jahresarbeitszeit für das Landtechnikgewerbe und die Hufschmiede beträgt 2'190 Stunden.

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

Metallbaugewerbe, Schmiedegewerbe, Schlossergewerbe und Stahlbaugewerbe

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit	Durchschnittliche Monatsarbeitszeit	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	Durchschnittliche Tagesarbeitszeit
2086 Stunden	174 Stunden	40 Stunden	8 Stunden

Oder mit entsprechender Erhöhung der bestehenden Reallöhne

2138 Stunden	178 Stunden	41 Stunden	8.2 Stunden
--------------	-------------	------------	-------------

Landtechnikgewerbe, Hufschmiede

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit	Durchschnittliche Monatsarbeitszeit	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	Durchschnittliche Tagesarbeitszeit
2190 Stunden	182,5 Stunden	42 Stunden	8.4 Stunden

Mischbetriebe werden demjenigen Gewerbe zugeordnet, welches dem Betrieb das Gepräge gibt.

Bei Unklarheiten kann der PLKM-Ausschuss bzw. die PBK beigezogen werden.

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 der durchschnittlichen Monatsstundenzahl gemäss Art. 24.2 LGAV.
- 24.5 Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

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 bis 15 Wegkilometer 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 einer halben Stunde unterbrochen. Diese halbe 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
Ab vollendetem 20. Altersjahr	23
Ab vollendetem 50. Altersjahr	25
Ab vollendetem 60. Altersjahr	30

- 28.2 Aufgehoben

- 28.3 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendetem 20. Altersjahr 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 Arbeits-

leistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ 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 Zivildienst. Die Kürzung beträgt ab zweitem Monat und für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung $\frac{1}{12}$.

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 Lohn Guthaben 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.⁴
- 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.

⁴⁾ Zweiter Teilsatz gilt nicht für den 1. August.

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 58 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 anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers;
 - e) die Prämie an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 15 Dienstjahre im Betrieb angestellt war.
- 32.3 Aufgehoben

Art. 33 Absenzenentschädigung

- 33.1 Den Arbeitnehmern werden folgende Absenzen vergütet:
- a) bei Heirat des Arbeitnehmenden 3 Tage
 - b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
 - c) Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs (Bezug innert sechs Monaten nach der Geburt) erhält der Arbeitnehmer für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100 % Pensum) den vollen Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu. Hat der Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen keinen Anspruch auf EO-Entschädigung, so erhält er für die Dauer von fünf Tagen (bei 100 % Pensum) den Lohn, sofern der Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR effektiv bezogen wird und ihm ein Lohnausfall entsteht.

- | | |
|--|--------|
| 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 Angehöriger, soweit dies nicht anders orga-
nisiert werden kann, gemäss OR Art. 329h/324a. Auf die Ent-
schädigung besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unum-
gänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein
Lohnausfall verbunden ist. Die Begleitung der kranken Ange-
hörigen muss mittels Bescheinigung nachgewiesen werden. | |

**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
- Art. 36 Stunden-, Monats- und Jahreslohn
- Art. 37 Mindestlöhne
- Art. 38 Jahresendzulage (13. Monatslohn)
- Art. 39 Lohnverhandlungen
- Art. 40 Zuschläge bei Überstundenarbeit
- Art. 41 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 42 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit
- Art. 43 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
- Art. 44 Zulagen infolge besonderer Umstände
- Art. 45 Ausrichtung des Lohnes

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 Sollte ein Betrieb die Arbeitszeit im Metallbaugewerbe, Schmiedegewerbe, Schlossergewerbe und Stahlbaugewerbe auf 41 Stunden pro Woche erhöhen, so sind die Reallöhne der bestehenden Angestellten um 2,5% auf diesen Zeitpunkt hin zu erhöhen.
- 36.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im LGAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 36.4 Jeder Arbeitnehmer erhält quartalsweise eine Stundenabrechnung, einen Überstundensaldo und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Die Jahresabschlussabrechnung beinhaltet die Saldos für Vorholzeiten, Ferien-, Überstunden- und Überzeitguthaben sowie Mehr- und Minusstunden.
- 36.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 36.6 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.
- 36.7 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. Diese werden im Anhang 10 festgelegt
- 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.
- 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 Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit und Arbeitnehmende in einem Integrationsprojekt (Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Integration von vorläufig Aufgenommenen) können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der PLKM zur Genehmigung zu unterbreiten.
- 37.5 Kann ein von den LGAV-Parteien festgelegter Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist unter Beachtung von Artikel 10.2 lit. h) und Artikel 11.5 lit. h) LGAV dem PLKM-Ausschuss bzw. der PBK ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen.
- 37.6 Arbeitnehmerkategorien:
- a) Metallbauer/in EFZ (Metallbau/Schmiedearbeiten/Stahlbau)
 - b) Hufschmied/in EFZ, Landmaschinenmechaniker/in EFZ, Motorgerätemechaniker/in EFZ
 - c) Angelernte im Fachbereich Metallbau/Schmiedearbeiten/Stahlbau
 - d) Angelernte im Fachbereich Hufschmied/Landmaschinenmechanik/Motorgerätemechanik
 - e) Metallbaupraktiker/in EBA

Art. 38 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

- 38.1 Die Arbeitnehmer inkl. Lernende erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit (ohne Überstunden) 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) Wirtschaftslage;
 - 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, andererseits Anreize für künftige Leistungen zu schaffen.
- 39.3 Betriebe mit einer gestützt auf Anhang 4 LGAV gewählten Arbeitnehmervertretung können im Rahmen der Lohnverhandlungen eine andere als von den LGAV-Parteien festgelegte Lohnanpassung vereinbaren. Das Resultat der innerbetrieblichen Vereinba-

zung muss mindestens der von den LGAV-Parteien vereinbarten Gesamtlohnsumme entsprechen.

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 Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit bzw. der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden und bei der Saldierung der Jahresarbeitszeit am Ende des Geschäftsjahres die Soll-Jahresarbeitszeit übersteigen. Die Überstunden werden auf die Jahresarbeitszeit des Folgejahres übertragen und sind in der Finanzbuchhaltung zurückzustellen.
- 40.3 Grundsätzlich sind Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Geschäftsjahres zu kompensieren. Sollte eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, dürfen 100 Stunden pro Jahr ohne Zuschlag ausbezahlt werden.

Werden darüberhinausgehende Überstunden ausbezahlt, ist ein Zuschlag von mindestens 25% geschuldet. Dauert ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Jahr, sind bei einer allfälligen Auszahlung die zuschlagsfreien Auszahlungen der Überstunden pro Rata temporis abzurechnen.

- 40.4 Ob Überstunden kompensiert oder ausbezahlt werden, bestimmt der Arbeitgeber und nimmt dabei auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

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 %
Ausstellungen/Messen an Sonntagen	00.00–24.00	50 %
Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr ¹	23.00–06.00 ²	50 %

¹ Siehe auch Art. 41.4 LGAV

² Sofern die Nachtarbeitszeiten gemäss Art. 10 ArG angepasst werden, gilt der Zuschlag analog

41.2 Aufgehoben

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 von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmenden einen Zeitzuschlag von 10 % der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

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: CHF 18.–

- 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.
- 42.5 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.

Art. 43 Auslagensatz 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 CHF –.70 pro km ausgerichtet.
- 43.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen festgelegt:
- | | | |
|--------|-----------------------------|------------------|
| – bis | 125 cm ³ Hubraum | CHF –.30 pro km |
| – über | 125 cm ³ Hubraum | CHF –.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 Deckung abzuschliessen.
- 43.6 Die Ergänzungsverträge legen das Nähere fest.

Art.44 Zulagen infolge besonderer Umstände

- 44.1 Durch Ergänzungsverträge können für besondere Arbeiten (Gefahr, Schmutz, Geruch, 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. Eine Nichtbeachtung wird als LGAV-Verstoss geahndet.
- 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 Familienzulagen
- Art. 47 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
- Art. 48 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht
- Art. 49 Versicherungsbedingungen
- Art. 50 Krankentaggeldversicherungen in der Berufsbranche
- Art. 51 Verhinderung durch Unfall
- Art. 52 Berufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 53 Nichtberufsunfallversicherung
- Art. 54 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst
- Art. 55 Arbeitslosenversicherung/Kurzarbeit-/ Schlechtwetterentschädigung/Zahlstelle
- Art. 56 Tod des Arbeitnehmers
- Art. 57 Tod des Arbeitgebers
- Art. 58 Personalvorsorge (2. Säule)

Art. 46 Familienzulagen

- 46.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Familienzulage 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 Familienzulage richtet sich nach den gesetzlichen 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 vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer je zur Hälfte 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. Es kann auch zur administrativen Erleichterung 100% Lohnfortzahlung geleistet werden, wobei 20% der Zeitgutschrift in Abzug gebracht werden. Minusstunden sind dabei nach Möglichkeit zu vermeiden.
- 48.5 Absenzen wegen Mutterschaft werden entsprechend der EO-Regelung (Mutterschaft) entschädigt.

Art. 49 Versicherungsbedingungen

- 49.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 80% des normalen Lohnes (ohne Spesen). Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub abschliessen. Er muss jedoch während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selber entrichten;
 - b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
 - c) die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
 - d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
 - e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
 - f) Aufgehoben
 - g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren.

- h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
- i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung;
- j) 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;
- k) kann ein Arbeitnehmer nicht mehr versichert werden, etwa wegen Ausschöpfung der Versicherungsleistungen oder Pensionierung, kann eine beschränkte Lohnzahlung gemäss Art. 324 a OR mit Berücksichtigung der Dienstjahre ab Datum des Austrittes aus der Kollektivversicherung vereinbart werden.

49.2 Wird ein Arbeitnehmer nicht in eine Kollektivkrankentaggeldversicherung aufgenommen, übernimmt der Arbeitgeber bei Abschluss einer Einzelabredeversicherung durch den Arbeitnehmer mindestens die Hälfte der Prämie.

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

49.4 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 VVG 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 darauffolgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden. Es kann auch zur administrativen Erleichterung eine 100% Lohnfortzahlung geleis-

tet werden, wobei 20% der Zeitgutschrift in Abzug gebracht werden. Minusstunden sind dabei nach Möglichkeit zu vermeiden.

51.4 Die SUVA versichert ab 1.1.2008 maximal CHF 324.80 pro Kalendertag oder CHF 148'200.– pro Jahr. Die Leistungen der SUVA betragen 80% dieser Lohnansätze.

51.5 Aufgehoben

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) bzw. des Ersatzes der RS durch den längeren Zivildienst:

- a) für Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
- b) für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
- c) für Durchdiener 80 % des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben

während anderen obligatorischen Dienstleistungen:

- bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes
- für die darüberhinausgehende 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 PROMEA Pensionskasse «Sozialfonds für das Schweizerische Metallgewerbe». Die Stiftung hat den Zweck, eine anforderungsgerechte und kostengünstige betriebliche Personalvorsorge sicherzustellen.
- 58.4 Das detaillierte Reglement dieser Personalvorsorgestiftung PROMEA Pensionskasse 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
- Art. 60 Kündigung während der Probezeit
- Art. 61 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 62 Kündigungsschutz
- Art. 63 Kündigungsverbot für den Arbeitgeber
- Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer
- Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
- Art. 68 Sprachregelung

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.
- 61.4 Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Arbeitnehmern als sehr wichtig. Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Arbeitnehmer sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen aus persönlichen Gründen eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von langjährigen Arbeitnehmern ab Alter 55 rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem betroffenen Arbeitnehmer statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Das Gespräch muss schriftlich festgehalten werden. Die vorgesetzte Stelle entscheidet abschliessend über die Kündigung.

Art. 62 Kündigungsschutz

- 62.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, 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 beeinträchtigt 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 beeinträchtigt 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.
- 62.7 Sieht sich eine Firma gezwungen, den Betrieb zu schliessen, Massenentlassungen vorzunehmen oder den Betrieb oder einen Betriebsteil an einen Dritten zu übertragen, sind die Bestimmungen im Anhang 5 und 6 dieses LGAV zu beachten.

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, Zivildienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf 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 verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet 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, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin
Vania Alleva

Ein Mitglied der
Geschäftsleitung
Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche
Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

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 des AM Suisse, 4 Vertreter der Unia, 2 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 Sekretärin der PLKM. Das Sekretariat wird durch den AM Suisse geführt. Die Paritätische Landeskommission kann dem Sekretär/ der Sekretärin der PLKM 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 Protokoll geführt.
- 7.2 Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens je vier Mitglieder der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind. Sie entscheidet, soweit im LGAV 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 des AM Suisse 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 Konferenzen 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, 8002 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-, Feringelder oder dergleichen nicht ordnungsgemäss ausgerichtet worden sind, ist der vorenthaltene Betrag zugunsten des Arbeitnehmers nachzuzahlen und der PLKM zu belegen. Derartige Vertragsverletzungen sind seitens der PLKM zudem durch Auferlegung einer Konventional-

strafe zu ahnden (vgl. Art. 13.11 LGAV), 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 Gerichtes

- 13.1 Gegen eingeschrieben zugestellte Urteile des PLKM-Ausschusses kann innerhalb von 30 Tagen nach erfolgter Zustellung zuhanden der PLKM mittels eingeschriebenem Brief Rekurs beim ordentlichen Gericht erhoben werden (siehe Art. 11.8 LGAV). Erfolgt gegen ein Urteil kein diesen Vorschriften entsprechender Rekurs, so wird das Urteil rechtskräftig.

Art. 14 Anspruch auf verfügte Nachzahlungen/Bussen

- 14.1 Die vom PLKM-Ausschuss oder der PBK verfügten Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten fallen der jeweiligen 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, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag gemäss Art. 19 LGAV.

Art. 2 **Bezugskosten**

- 2.1 Die in Art. 1.2 Anhang 2 genannten Gesamtkosten dürfen nur für Zwecke eingesetzt werden, welche im LGAV aufgeführt sind und der Weisung Beiträge des SECO vom November 2014 entsprechen.
- 2.2 Die Erträge Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge werden getrennt gebucht.
- 2.3 Vom Gesamtertrag Weiterbildungsbeiträge werden die Rückerstattungen an die organisierten Arbeitnehmer in Abzug gebracht. Der so verbleibende Restbetrag wird dem AM Suisse für Weiterbildungsaktivitäten überwiesen und mit den gesamten Zuwendungen verrechnet.
- 2.4 Vom Gesamtertrag Vollzugskostenbeiträge werden alle anderen Aufgaben, wie die folgenden, finanziert:
 - Kontroll- und Vollzugsaufgaben
 - Aktivitäten im Rahmen der Branchenlösung Arbeitssicherheit
 - Spezielle Projekte
 - Beitrag von CHF 500'000.– pro Jahr in den Fonds «Weiterbildungsförderung» für von der PLKM genehmigte und publizierte Kurse
 - Beitrag von CHF 150'000.– pro Jahr in den Fonds «Grund- und Weiterbildungsinfrastruktur»
 - Verwaltungsaufwand
 - Entschädigung PLKM-Geschäftsstelle, Zürich
 - Entschädigung Zweigstelle Vollzug der PLKM in Bern.

Von der verbleibenden Restsumme (Gesamtertrag Vollzugskostenbeiträge abzüglich Aufgaben zu Lasten Vollzugskostenbeiträge) wird den unterzeichnenden Gewerkschaften 50% (davon Unia 60% und Syna 40%) und dem AM Suisse 50% (unter Anrechnung der Zuwendung Weiterbildungsbeitrag gem. Art. 2.3 Anhang 2) zugesprochen.

Die Gewerkschaften Unia und Syna zahlen ihren Mitgliedern aus dieser verbleibenden Restsumme Rückerstattungen der geleisteten Vollzugskostenbeiträge und Weiterbildungsbeiträge zurück. Die frei verbleibenden Mittel werden ausschliesslich für Zwecke, welche im LGAV aufgeführt sind, verwendet.

Der AM Suisse verwendet die verbleibende Restsumme ebenfalls ausschliesslich für Zwecke, welche im LGAV aufgeführt sind.

Art. 3 Konto der PLKM

- 3.1 Die verbleibende Restsumme wird zu 100% erkannt. Die PLKM entscheidet über die Verwendung der Fondsgelder gemäss Art. 16 LGAV. Von ihr werden folgende Beiträge an die nachstehenden Fonds überwiesen:
- 3.2 CHF 500'000.– an den Fonds «Weiterbildungsförderung». Mit diesem Fonds werden die von der PLKM genehmigten Kurse, publiziert auf der PLKM-Website (plkm.ch), subventioniert.
- 3.3 CHF 150'000.– an den Fonds «Grund- und Weiterbildungsinfrastruktur». Die Gelder werden von der PLKM auf Antrag hin gesprochen.

Art. 4 Gültigkeit

- 4.1 Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des LGAV und wurde per 1.1.2024 erneuert.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 3

Reglement betreffend der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge 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 des AM Suisse 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag in Abzug zu bringen.
- 2.3 Die vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge 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, 8002 Zürich, oder bei einer der unterzeichnenden Gewerkschaften bezogen werden. Die Formulare können auch auf der Homepage der PLKM heruntergeladen werden.

Art. 4 Rückerstattung von Beiträgen

- 4.1 Arbeitnehmer, die Mitglied einer vertragsunterzeichnenden Gewerkschaft sind, erhalten bei Vorweisung der Quittung die abgezogenen 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 Vollzugskosten sind vierteljährlich oder jährlich der Geschäftsstelle der PLKM zu überweisen.
- 5.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied des AM Suisse 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 Vollzugskosten und Weiterbildungskosten 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 des AM Suisse 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 Vollzugskosten- und Ausbildungsbeiträge folgende Aufgaben:
 - a) sie genehmigt das PLKM-Budget, die Jahresrechnung und nimmt Kenntnis vom 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 amtiert die von der PLKM gewählte externe Revisionsstelle. Die PLKM-Rechnung wird einer eingeschränkten Revision unterzogen. 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 Vollzugskostenbeiträge.

Art. 7 Durchsetzungsbemühungen

- 7.1 Der AM Suisse als Inkassostelle der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge 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 1.1.2019 erneuert.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 4

822.14

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

vom 17. Dezember 1993 (Stand am 1. Januar 2011)

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung¹,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993²,
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.

AS 1994 1037

¹ [BS 1 3]

² BBl 1993 I 805

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmögliche 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: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe 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.³ In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981⁴ sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964⁵;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts⁶;
- c. bei Massentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d.⁷ über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

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.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

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

³ Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS **2000** 1569; BBl **1998** 1394).

⁴ SR **832.20**

⁵ SR **822.11**

⁶ SR **220**

⁷ Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS **2004** 1677 1700; BBl **2000** 2637).

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 Artikel 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 Artikel 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 ...⁸

⁸ Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 27 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 1739; BBl **2006** 7221).

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 16

¹ Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

² Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994⁹

⁹ BRB vom 8. April 1994

Anhang 5

Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massenentlassung und Sozialplan

Art. 333

- 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.¹⁾
- 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.²⁾

Art. 333a)²⁾

- 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.

Art. 335d)²⁾

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;

¹⁾ Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

²⁾ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

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⁾

- 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 Entscheide sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.²⁾

Art. 335f)¹⁾

- 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 Kündigungen 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⁾

- 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.

¹⁾ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

²⁾ Fassung gemäss Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

- 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. 335h)¹⁾

- 1 Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.
- 2 Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Art. 335i)¹⁾

- 1 Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:
 - a) üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
 - b) beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.
- 2 Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.
- 3 Der Arbeitgeber verhandelt:
 - a) mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
 - b) mit der Arbeitnehmervertretung; oder
 - c) direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.
- 4 Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

¹⁾ Eingefügt durch Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

Art. 335j¹⁾

- 1 Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.
- 2 Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

Art. 335k¹⁾

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h–335j) gelten nicht bei Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen 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:
 - c²⁾ 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.²⁾

Art. 336a Abs. 3

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

¹⁾ Eingefügt durch Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBI 2010 6455).

²⁾ Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBI 1993 I 805).

Anhang 6

Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen.

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen als grundlegendes Anliegen und beachten bei wirtschaftlichen und strukturellen Problemen nachstehende 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 dem PLKM-Ausschuss bzw. der PBK 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 der PLKM-Ausschuss bzw. die PBK können eingeschaltet werden.
- 4.2 Handelt es sich um Massnahmen, die den gesamten bzw. einen regionalen Teil des Vertragsbereiches betreffen, sind die Vertragsparteien bzw. der PLKM-Ausschuss oder die PBK 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 dem PLKM-Ausschuss bzw. der PBK 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;
 - f) Befristete Ausnahmen von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen. Solche Ausnahmen sind, wenn immer möglich, mit späteren Kompensationen zu verbinden.
- 5.3 Ausnahmen gemäss Ziffer f) oben kann die PBK oder der PLKM-Ausschuss auf Antrag des Betriebes gewähren. Solche Ausnahmen können einzig gewährt werden, wenn die wirtschaftlichen Probleme durch betriebsexterne Faktoren verursacht werden.
- 5.4 Die Geschäftsleitung hat die Mitarbeitenden rechtzeitig über die geplanten Massnahmen zu informieren. Über die getroffenen und von dem PLKM-Ausschuss oder der PBK genehmigten Massnahmen sind die Arbeitnehmenden schriftlich zu informieren.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin
Vania Alleva

Ein Mitglied der
Geschäftsleitung
Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche
Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 7

Protokollvereinbarung Lernende

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

Den Lehrmeistern soll im Weiteren empfohlen werden, Lernende 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 (AM Suisse – 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 Informationen an Lernende

- 4.1 Da sich die Arbeitswelt vermehrt mit den volkswirtschaftlichen, politischen und sozialen Auswirkungen des LGAV befassen muss, vereinbaren die Vertragsparteien, die Lernenden 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, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

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 (Stand am 1. Januar 2011; 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 Stimmzahl).
- 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 Personalbestandsentwicklung	○
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	Entscheidung 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/Funktionsbeschreibung	×
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 Dienstleistungen 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 LGAV 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 Meinungsdivergenzen

- 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, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin
Vania Alleva

Ein Mitglied der
Geschäftsleitung
Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche
Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 9

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe

Verlängerung und Änderung vom 5. Februar 2024

*Der Schweizerische Bundesrat,
beschliesst:*

Art. 1

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 22. Mai 2014, vom 19. März 2015, vom 15. März 2018, vom 11. Juni 2019 und vom 6. Oktober 2020¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Schweizerische Metallgewerbe wird bis 30. Juni 2028 verlängert.

Art. 2

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Schweizerische Metallgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt sowie des Schlosser-, Metallbau- und Stahlbaugewerbes in den Kantonen Waadt, Wallis und Genf.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) des Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbes. Dazu gehören:

- a. Metallbaugewerbe: Dieses umfasst die Be- und Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung und/oder Montage und/oder Reparatur und/oder Service folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Wetterschutzsysteme, Rollläden, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweißprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;
- b. Landtechnikgewerbe: Dieses umfasst Bau und/oder Reparatur und/oder Service von Land-, Kommunal-, Forst- und Hofmaschinen, Motorgeräte für die Landpflege und Gartenpflege, Bau, Reparatur und Service von Einrichtungen für Tierhaltung sowie Milchgewinnung und -verwertung, Stalleinrichtungen;

¹ BBl 2014 3981; 2015 3235; 2018 1523; 2019 4011; 2020 8127

- c. Schmiedegewerbe: Dieses umfasst Schmieden, Huf- und Fahrzeugschmieden sowie Kunstschmieden;
- d. Schlossergewerbe;
- e. Stahlbaugewerbe.

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 mechanischtechnischen und elektrotechnisch-elektronischen Bereich tätig sind und mehrheitlich Geräte und Apparate von hoher Komplexität herstellen.

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigt sind. Ausgenommen sind:

- a. Kader, denen Mitarbeitende unterstellt sind sowie weitere Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Stellung oder Verantwortung weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb haben oder auf Entscheide massgebend Einfluss nehmen können;
- b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen wahrnehmen;
- c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind;
- d. Familienangehörige des Arbeitgebers;

Für Lernende gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 24 (Arbeitszeit), Artikel 30 (Feiertage), Artikel 33 (Absenzen) und Artikel 38.1 (Jahresendzulage, 13. Monatslohn).

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 Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ 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.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (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.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2019 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 10 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2024 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2028.

5. Februar 2024

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Viola Amherd

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe

abgeschlossen im November 2018

zwischen

dem AM Suisse

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 10 Paritätische Berufskommissionen (PBK)

10.2 Die PBK haben die Aufgaben:

- b) in Einzelfällen Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
- e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht;
- g) Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen, Nachforderungen von Vollzugs- und Weiterbildungskosten;
- h) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 37.4 und 37.5;
- i) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- j) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;

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 bestellt.

- 11.5 Die PLKM befasst sich mit:
- b) der Durchführung und dem Vollzug dieses LGAV;
 - e) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
 - h) in Einzelfällen dem Entscheid betr. Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 37.4 und 37.5 LGAV (Delegation an PLKM- Ausschuss);
 - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers und Arbeitnehmers (Delegation an PLKM-Ausschuss);
 - j) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Konventionalstrafen und Nachforderungen von Vollzugs- und Weiterbildungskosten (Delegation an PLKM-Ausschuss);
 - l) der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - m) der Umsetzung von Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
- 11.6 Der PLKM steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des LGAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.8 *Aufgehoben*
- 11.9 Die PLKM ist berechtigt, ihre ... übertragenen Befugnisse auf dem Rechtsweg durchzusetzen.

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

- a) Verstösse der Arbeitgeber
- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des LGAV verstossen, werden vom PLKM-Ausschuss 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 Der PLKM-Ausschuss bzw. die PBK sind berechtigt, Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten sowie Nachzahlungen von Vollzugs- und Weiterbildungskosten geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des LGAV zu verwenden.
- Zur Sicherung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der weiteren gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der PBK bzw. der PLKM, haben die unterstellten Betriebe eine Kautions hinterlegen. Die Kautions ist integrierender Bestandteil dieses LGAV und in Anhang 15 geregelt.
- 13.4 Die Kontroll-, Verfahrenskosten, die Konventionalstrafe sowie die Nachzahlungen von Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträgen sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle ist das Konto der PLKM.
- b) Verstösse der Arbeitnehmer
- 13.6 Der PLKM-Ausschuss bzw. PBK sind berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. 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 vom PLKM-Ausschuss bzw. PBK bestimmte Kontrollorgan Lohnbuchkontrollen und weitere Kontrollen 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 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 Konventionalstrafen
- Sowohl die PLK als auch die PBK können Arbeitgeber, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.
- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein, als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
 3. Umstand, ob ein durch die PLK oder PBK in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 24.2/36.4 LGAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis maximal 10'000 Franken belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) ...
- e) Wer anlässlich einer Kontrolle, die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Ar-

- tikel 13.8 LGAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis maximal 10'000 Franken belegt.
- f) Wer bei der von der PLKM eingeforderten Deklaration bezüglich Anzahl Mitarbeitermonate keine korrekten Angaben macht, wird mit einer Konventionalstrafe bis maximal 10'000 Franken belegt.
 - g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 13.3 LGAV und Anhang 15 trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
 - h) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.
- 13.12 Der PLKM-Ausschuss ist zur Erhebung von Leistungs- und Feststellungsklagen der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen bezüglich Vollzugs- und Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen ermächtigt.
- 13.13 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PLK zu leisten.

Art. 19 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

- 19.1 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag 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 Aus- und Weiterbildung;
 - e) die administrativen Aufwendungen der Geschäftsstelle zu decken.
- 19.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV nur für die Aus- und Weiterbildung, für Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für den Vollzug dieses LGAV verwendet werden.
- 19.3 ...
- a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken pro Monat und einen Weiterbildungsbeitrag von 10 Franken pro Monat, Total 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 ... unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 10 Franken pro Monat und einen Weiterbildungsbeitrag von 10 Franken pro Monat, Total 20 Franken 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.

- 19.5 Für Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag 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 andererseits 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 Arbeit 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 Pickettdienst 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 *Aufgehoben*

- 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 Lernender-Ausbildner beschäftigt sind;
 - d) *Aufgehoben*
 - e) *Aufgehoben*
- 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.
- 23.3 *Aufgehoben*

Art. 24 Arbeitszeit

- 24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt durchschnittlich 2'086 Stunden für das Metallbau-, Schmiede-, Schlosser- und Stahlbaugewerbe und kann auf 2'138 Stunden (mit entsprechender Erhöhung der bestehenden Reallöhne) erhöht werden. Die Jahresarbeitszeit für das Landtechnikgewerbe und die Hufschmiede beträgt 2'190 Stunden.
- 24.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:

Metallbaugewerbe, Schmiedegewerbe, Schlossergewerbe und Stahlbaugewerbe

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit	Durchschnittliche Monatsarbeitszeit	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	Durchschnittliche Tagesarbeitszeit
2086 Stunden	174 Stunden	40 Stunden	8 Stunden

Oder mit entsprechender Erhöhung der bestehenden Reallöhne

2138 Stunden	178 Stunden	41 Stunden	8.2 Stunden
--------------	-------------	------------	-------------

Landtechnikgewerbe, Hufschmiede

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit	Durchschnittliche Monatsarbeitszeit	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	Durchschnittliche Tagesarbeitszeit
2190 Stunden	182,5 Stunden	42 Stunden	8.4 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 gemäss Artikel 24.2 LGAV.
- 24.5 Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

Art. 25 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg

25.1 bis

25.3 *Aufgehoben*

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 ½ Stunde unterbrochen. Diese ½ 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 vor-

geholte 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
Ab vollendetem 20. Altersjahr	23
Ab vollendetem 50. Altersjahr	25
Ab vollendetem 60. Altersjahr	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.

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.

⁴ Zweiter Teilsatz gilt nicht für den 1. August

- 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 58 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 anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers.
 - e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, 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 Arbeitnehmenden 3 Tage
 - b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmenden,
zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
 - c) Es besteht Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub gemäss Artikel 329g OR. Während des Vaterschaftsurlaubs (Bezug innert sechs Monaten nach der Geburt) erhält der Arbeitnehmer für die Dauer von zwei Wochen (10 Arbeitstage bei 100% Pensum) den vollen Lohn, sofern der Anspruch auf die EO-Entschädigung besteht. Die Entschädigung der EO steht dem Arbeitgeber zu. Hat der Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen keinen Anspruch auf EO-Entschädigung, so erhält er für die Dauer von fünf Tagen (bei 100% Pensum) den Lohn, sofern der Vaterschaftsurlaub gemäss Artikel 329g OR effektiv bezogen wird und ihm ein Lohnausfall entsteht.
 - 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 Angehöriger, soweit dies nicht anders organisiert werden kann, gemäss den Artikeln 329h/324a OR. Auf die Entschädigung besteht nur Anspruch, sofern die Absenzen unumgänglich sind, effektiv bezogen werden und damit ein Lohnausfall verbunden ist. Die Begleitung der kranken Angehörigen muss mittels Bescheinigung nachgewiesen werden.

Art. 35 Leistungslohn

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

Art. 36 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

- 36.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden-, Monats- oder Jahreslohn vereinbart.
- 36.2 Sollte ein Betrieb die Arbeitszeit im Metallbaugewerbe, Schmiedegewerbe, Schlossergewerbe und Stahlbaugewerbe auf 41 Stunden pro Woche erhöhen, so sind die Reallöhne der bestehenden Angestellten um 2,5% auf diesen Zeitpunkt hin zu erhöhen.
- 36.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahresalärs durch die im LGAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 36.4 Jeder Arbeitnehmer erhält quartalsweise eine Stundenabrechnung, einen Überstundensaldo 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.
- 36.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 36.6 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.
- 36.7 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 festgelegt ...
- 37.4 Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit und Arbeitnehmende in einem Integrationsprojekt (Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Integration von vorläufig Aufgenommenen) können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Diese besonderen Vereinbarungen sind der PLKM zur Genehmigung zu unterbreiten.

- 37.5 Kann ein von den LGAV-Parteien festgelegter Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist unter Beachtung von Artikel 10.2 Buchstabe h) und Artikel 11.5 Buchstabe h) LGAV dem PLKM-Ausschuss bzw. der PBK ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen.
- 37.6 Arbeitnehmerkategorien:
- a) Metallbauer/in EFZ (Metallbau, Schmiedearbeiten, Stahlbau);
 - b) Landmaschinenmechaniker/in EFZ, Hufschmied/in EFZ, Motorgerätemechaniker/in EFZ;
 - c) Metallbaupraktiker/in EBA;
 - d) Angelernte im Fachbereich:
Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen, sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung;

Art. 38 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

- 38.1 Die Arbeitnehmer inkl. Lernende erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit (ohne Überstunden) gemäss 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 Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit bzw. der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden und bei der Saldierung der Jahresarbeitszeit am Ende des Geschäftsjahres die Soll-Jahresarbeitszeit übersteigen. Die Überstunden werden auf die Jahresarbeitszeit des Folgejahres übertragen und sind in der Finanzbuchhaltung zurückzustellen.
- 40.3 Grundsätzlich sind Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Geschäftsjahres zu kompensieren. Sollte eine Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich sein, dürfen 100 Stunden pro Jahr ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Werden darüberhinausgehende Überstunden ausbezahlt, ist ein Zuschlag von mindestens 25 % geschuldet. Dauert ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Jahr, sind bei einer allfälligen Auszahlung die zuschlagsfreien Auszahlungen der Überstunden pro rata temporis abzurechnen.

40.4 Ob Überstunden kompensiert oder ausbezahlt werden, bestimmt der Arbeitgeber und nimmt dabei auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

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%
Ausstellungen/Messen an Sonntagen	00.00–24.00	50%
Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr ¹	23.00–06.00 ²	50%

¹ Siehe auch Art. 41.4 LGAV.

² Sofern die Nachtarbeitszeiten gemäss Art. 10 ArG angepasst werden, gilt der Zuschlag analog.

41.2 *Aufgehoben*

41.4 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmenden einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlichen geleisteten Nachtarbeit.

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: Mittagzulage: CHF 18.–

Art. 43 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

43.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für die Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung von 70 Rappen pro km ausgerichtet.

43.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen festgelegt:

- bis 125 cm³ Hubraum 30 Rappen pro km
- über 125 cm³ 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 vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer je zur Hälfte 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 inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 80 % des normalen Lohnes (ohne Spesen). Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub abschliessen. Er muss jedoch während der Aufschubzeit 80 % des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selber entrichten.
 - b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
 - c) die auszahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
 - e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
 - g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittrecht in eine Einzelversicherung zu informieren;

- h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
 - i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung;
 - j) 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;
 - k) kann ein Arbeitnehmer nicht mehr versichert werden, etwa wegen Ausschöpfung der Versicherungsleistungen oder Pensionierung, kann eine beschränkte Lohnzahlung gemäss Artikel 324a OR mit Berücksichtigung der Dienstjahre ab Datum des Austrittes aus der Kollektivversicherung vereinbart werden.
- 49.2 Wird ein Arbeitnehmer nicht in eine Kollektivkrankentaggeldversicherung aufgenommen, übernimmt der Arbeitgeber bei Abschluss einer Einzelabredeversicherung durch den Arbeitnehmer mindestens die Hälfte der Prämie.
- 49.3 Die Leistungen gemäss Artikel 49.1 LGAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR.

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) bzw. des Ersatzes der RS durch den längeren Zivildienst:
- a) für Ledige ohne Unterstützungspflicht: 50 % des Lohnes
 - b) für Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht: 80 % des Lohnes
 - c) für Durchdiener 80 % des Lohnes 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: 100 % des Lohnes
 - für die darüberhinausgehende 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, 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) ...

Lohnanpassung (Art. 39 LGAV)**Mindestlöhne**

a) Metallbauer/in EFZ (Metallbau / Schmiedearbeiten / Stahlbau)			
Berufs-/ Branchen- erfahrung	pro Std.	bei einer 41 Stundenwoche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)	bei einer 40 Stundenwoche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)
1. und 2. Jahr	CHF 24.70	CHF 4'400.00	CHF 4'290.00
3. und 4. Jahr	CHF 25.85	CHF 4'600.00	CHF 4'485.00
ab 5. Jahr	CHF 26.95	CHF 4'800.00	CHF 4'680.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde, jedoch ist bereits ab Grundbildungsabschluss der erstgenannte Mindestlohn geschuldet.

b) Hufschmied/in EFZ, Landmaschinenmechaniker/in EFZ, Motorgerätemechaniker/in EFZ			
Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	CHF 23.55	CHF 4'300.00	CHF 55'900.00
3. und 4. Jahr	CHF 24.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
ab 5. Jahr	CHF 25.75	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde, jedoch ist bereits ab Grundbildungsabschluss der erstgenannte Mindestlohn geschuldet.

c) Angelernte im Fachbereich (Metallbau / Schmiedearbeiten / Stahlbau)			
Berufs-/ Branchen- erfahrung	pro Stunde	bei einer 41 Stundenwoche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)	bei einer 40 Stundenwoche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)
1. und 2. Jahr	CHF 20.80	CHF 3'700.00	CHF 3'607.50
3. und 4. Jahr	CHF 21.65	CHF 3'850.00	CHF 3'753.75
ab 5. Jahr	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 20. Altersjahr erfüllt.

d) Angelernte im Fachbereich (Hufschmied / Landmaschinenmechanik / Motor- gerätemechanik)			
Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	CHF 20.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
3. und 4. Jahr	CHF 21.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
ab 5. Jahr	CHF 21.90	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 20. Altersjahr erfüllt.

e) Metallbaupraktiker/in EBA			
Berufs-/ Branchen- erfahrung	pro Stunde	bei einer 41 Stundenwoche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)	bei einer 40 Stundenwoche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)
1. und 2. Jahr	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
3. und 4. Jahr	CHF 23.05	CHF 4'100.00	CHF 3'997.50
ab 5. Jahr	CHF 23.60	CHF 4'200.00	CHF 4'095.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde, jedoch ist bereits ab Grundbildungsabschluss der erstgenannte Mindestlohn geschuldet.

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLKM eine Kaution in der Höhe bis zu CHF 10'000 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLKM zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLKM auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Höhe der Kaution

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen CHF 2'000 und 20'000 pro Kalenderjahr beträgt die Kaution CHF 5'000. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000, so ist die volle Kaution in der Höhe von CHF 10'000 zu leisten. Der Betrieb hat der PLKM den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter CHF 2'000 liegt.

Auftragswert ab		Auftragswert bis		Kautionshöhe	
		CHF	2'000.–	keine Kautionspflicht	
CHF	2'001.–	CHF	20'000.–	CHF	5'000.–
CHF	20'001.–			CHF	10'000.–

⁵ Es handelt sich um Artikel 2 der Bundesratsbeschlüsse vom 18. August 2006 und vom 9. Februar 2010 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Metallgewerbe.

Art. 3 Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautionsleistung nur einmal geleistet werden. Die Kautionsleistung ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionsleistung liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kautionsleistung

- 4.1 Die Kautionsleistung wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLKM verwendet:
1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
 2. Zur Bezahlung des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages gemäss Artikel 19 LGAV

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautionsleistung

- 5.1 Stellt die PLKM fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 15 die Kautionsleistung als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLKM zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLKM dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLKM die Kautionsleistung in Anspruch nehmen.
- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 erfüllt, so ist die PLKM ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfänglich Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen und durchzuführen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung durch die PLKM informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.
- 5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLKM den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsleistung Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLKM eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautionsleistung nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautionsleistung wiederum aufzustocken.

Art. 7 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLKM schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des AVE-LGAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Metallgewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der Im Geltungsbereich des AVE-LGAV tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

1. Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
2. Die PLKM hat keine Verletzung von LGAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Artikel 13.1 und 13.3 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die PLKM kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 10 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLKM, Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Anhang 10

a) Metallbauer/in EFZ (Metallbau / Schmiedearbeiten / Stahlbau)			
Berufs-/ Branchen- erfahrung	pro Std.	bei einer 41 Stunden- woche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)	bei einer 40 Stunden- woche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)
1. und 2. Jahr	CHF 24.70	CHF 4'400.00	CHF 4'290.00
3. und 4. Jahr	CHF 25.85	CHF 4'600.00	CHF 4'485.00
ab 5. Jahr	CHF 26.95	CHF 4'800.00	CHF 4'680.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde, jedoch ist bereits ab Grundbildungsabschluss der erstgenannte Mindestlohn geschuldet.

b) Hufschmied/in EFZ, Landmaschinenmechaniker/in EFZ, Motorgerätemechaniker/in EFZ			
Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	CHF 23.55	CHF 4'300.00	CHF 55'900.00
3. und 4. Jahr	CHF 24.65	CHF 4'500.00	CHF 58'500.00
ab 5. Jahr	CHF 25.75	CHF 4'700.00	CHF 61'100.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde, jedoch ist bereits ab Grundbildungsabschluss der erstgenannte Mindestlohn geschuldet.

c) Angelernte im Fachbereich (Metallbau / Schmiedearbeiten / Stahlbau)			
Berufs-/ Branchen- erfahrung	pro Stunde	bei einer 41 Stunden- woche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)	bei einer 40 Stunden- woche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)
1. und 2. Jahr	CHF 20.80	CHF 3'700.00	CHF 3'607.50
3. und 4. Jahr	CHF 21.65	CHF 3'850.00	CHF 3'753.75
ab 5. Jahr	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 20. Altersjahr erfüllt.

d) Angelernte im Fachbereich (Hufschmied / Landmaschinenmechanik / Motorgerätemechanik)			
Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	CHF 20.25	CHF 3'700.00	CHF 48'100.00
3. und 4. Jahr	CHF 21.10	CHF 3'850.00	CHF 50'050.00
ab 5. Jahr	CHF 21.90	CHF 4'000.00	CHF 52'000.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem der Arbeitnehmende das 20. Altersjahr erfüllt.

e) Metallbaupraktiker/in EBA			
Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	bei einer 41 Stunden-woche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)	bei einer 40 Stunden-woche pro Monat auszuzahlen (13 x pro Jahr)
1. und 2. Jahr	CHF 22.45	CHF 4'000.00	CHF 3'900.00
3. und 4. Jahr	CHF 23.05	CHF 4'100.00	CHF 3'997.50
ab 5. Jahr	CHF 23.60	CHF 4'200.00	CHF 4'095.00

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde, jedoch ist bereits ab Grundbildungsabschluss der erstgenannte Mindestlohn geschuldet.

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 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag 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 Meinungsdivergenzen können der PLKM zur Entscheidung unterbreitet werden.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlener

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 12

Leistungsreglement Weiterbildung

Art. 1 **Ausgangslage**

Die Sozialpartner im Metallgewerbe unterstützen gemäss Art. 4.7 des Landesgesamtarbeitsvertrages im Metallgewerbe (LGAV) die permanente Aus- und Weiterbildung. Entsprechend dieser Zielsetzung ist die Weiterbildungsförderung im LGAV, Art. 22 und 23 und Anhang 11, bereits geregelt. Das vorliegende Reglement ergänzt die bisherige Regelung und neu werden von der PLKM definierte Weiterbildungskurse subventioniert.

Art. 2 **Zweck**

Mit dem Leistungsreglement anerkennt und unterstreicht die PLKM die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmenden sollen gefördert und gefordert werden mit der Zielsetzung, deren Motivation und Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern.

Art. 3 **Ressourcen**

Die finanziellen Mittel zur Weiterbildungsförderung werden dem PLKM-Fonds entnommen, der gestützt auf Anhang 2, Art. 3 LGAV, geäuft wird. Die entsprechenden Fondsgelder sind wesentlich für die Weiterbildung bestimmt (Art. 16 LGAV). Bei ungenügenden Mitteln kann die Kurssubventionierung bis zu einer Anpassung der entsprechenden LGAV-Bestimmungen über die laufende Rechnung erfolgen.

Art. 4 **Module/Kurse/Lehrgänge**

Die Beiträge werden für berufsbezogene Module/Kurse/Lehrgänge des Arbeitgeberverbandes AM Suisse gesprochen. Die PLKM kann auch Gelder für Kurse von branchenverwandten Verbänden und Organisationen sprechen, deren Mitglieder dem allgemeinverbindlich erklärten LGAV unterstellt sind. Das unterstützungsberechtigte Weiterbildungsangebot wird jährlich auf der Homepage der PLKM (www.plkm.ch) publiziert.

Art. 5 **Anspruchsberechtigung**

Anspruchsberechtigt ist, wer dem Landesgesamtarbeitsvertrag unterstellt ist und Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge leistet. Die Rückerstattung entspricht 25% des Kursgeldes (exkl. MWST). Anspruch auf Rückerstattung hat der Arbeitnehmende oder der Arbeitgeber, welcher die Weiterbildung bezahlt hat, sofern diese auch besucht und erfolgreich abgeschlossen wurde. Dieser Anspruch auf Rückerstattung erlischt bei einer mehrmonatigen Weiterbildung 3 Jahre nach Beginn (Teilgesuche sind möglich). Einzelkurse sind bis spätestens sechs Monate nach Abschluss einzureichen.

Art. 6 **Unterlagen**

Für die Rückerstattung müssen folgende Unterlagen auf dem Postweg eingereicht werden:

- Formular «Gesuch um Rückerstattung der Weiterbildungskosten» (www.plkm.ch)
- Rechnungskopie
- Kopie der Kursbestätigung/Kompetenzausweis/Prüfungsergebnis

Art. 7 **Abbruch Kursbesuch**

Wird ein Weiterbildungskurs vom Teilnehmenden abgebrochen oder nicht erfolgreich abgeschlossen, erfolgt keine Rückerstattung. In Ausnahmefällen entscheidet die PLKM in Berücksichtigung der Gründe, ob und in welchem Umfang eine Rückerstattung des Kursgeldes erfolgt.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 13

Merkblatt Bereitschaftsdienst («Pikettdienst»)

In Ausführung zu Artikel 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 für Arbeitsleistung 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 Artikel 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 (Artikel 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, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident

Peter Meier

Der Direktor

Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin

Vania Alleva

Ein Mitglied der
Geschäftsleitung

Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche

Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin

Nora Picchi

Die Branchenleiterin

Susanna Sabbadini

Anhang 14

Berechnung Stundenlohn, Lohnzuschläge

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Wird der Lohn gemäss Art. 36 LGAV als Stundenlohn vereinbart, sind folgende Zuschläge in Prozent aufzurechnen:*

Art. 28 Ferien

23 Tage	9.70 %
25 Tage	10.64 %
30 Tage	13.04 %

Art. 30 Feiertage

9 Feiertage	3.59 %
-------------	--------

Art. 33 Absenzen

pro Absenztage	0.39 %
----------------	--------

Art. 38 Jahresendzulage	8.33 %
--------------------------------	--------

Art. 40 Überstunden

pro Stunde	25.00 %
------------	---------

Art. 41 Sonn- und Feiertage

pro Stunde	100.00 %
------------	----------

Art. 41 Ausstellungen/Messen an Sonntagen

pro Stunde	50.00 %
------------	---------

Art. 41 Nachtarbeit

pro Stunde	50.00 %
------------	---------

Zusammensetzung Stundenlohn

Basis-Grundlohn	CHF:
+ Zuschlag von x% auf Basis-Stundenlohn gemäss Art. 28 LGAV Ferien	+ CHF:
+ Zuschlag von x% auf Basis-Stundenlohn gemäss Art. 30 LGAV Feiertage	+ CHF:
= Zwischentotal (Total 1)	= CHF:
+ Zuschlag von 8.33% auf Total 1 Jahresendzulage	+ CHF:
= Brutto-Stundenlohn (Total 2)	= CHF:

* Gemäss SECO-Weisung «Internationaler Lohnvergleich» Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Ausstellungen/Messen an Sonntagen werden auf dem Brutto-Stundenlohn (Total 2) berechnet.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin	Ein Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
Vania Alleva	Bruna Campanello	Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

Anhang 15

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommision im Metallgewerbe (PLKM) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLKM eine Kaution in der Höhe bis zu CHF 10'000 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
- 1.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLKM zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLKM auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 2 Höhe der Kaution

- 2.1 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen CHF 2'000 und CHF 20'000 pro Kalenderjahr beträgt die Kaution CHF 5'000. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000, so ist die volle Kaution in der Höhe von CHF 10'000 zu leisten. Der Betrieb hat der PLKM den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter CHF 2'000 liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	CHF 2'000.–	keine Kautionspflicht
CHF 2'001.–	CHF 20'000.–	CHF 5'000.–
CHF 20'001.–		CHF 10'000.–

Art. 3 Anrechenbarkeit

- 3.1 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautionsleistung nur einmal geleistet werden. Die Kautionsleistung ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionsleistung liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 4 Verwendung der Kautionsleistung

- 4.1 Die Kautionsleistung wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLKM verwendet:
1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
 2. Zur Bezahlung des Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages gemäss Art. 19 LGAV

Art. 5 Inanspruchnahme der Kautionsleistung

- 5.1 Stellt die PLKM fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 15 die Kautionsleistung als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLKM zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLKM dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLKM die Kautionsleistung in Anspruch nehmen.
- 5.2 Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 5.1 erfüllt, so ist die PLKM ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfänglich Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen und durchzuführen.
- 5.3 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung durch die PLKM informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

- 5.4 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLKM den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsklage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLKM eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 6 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautions wiederum aufzustocken.

Art. 7 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLKM schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des AVE-LGAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Metallgewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des AVE-LGAV tätige Entsendebetriebs frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

1. Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
2. Die PLKM hat keine Verletzung von LGAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Art. 8 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 13.1 und 13.3 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

Art. 9 Kautionsbewirtschaftung

Die PLKM kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Art. 10 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLKM, Zürich zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Zürich, Bern, Olten, im Dezember 2023

Die Vertragsparteien

Für den AM Suisse

Der Vizepräsident
Peter Meier

Der Direktor
Bernhard von Mühlengen

Für die Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin
Vania Alleva

Ein Mitglied der
Geschäftsleitung
Bruna Campanello

Der Branchenverantwortliche
Kaspar Bütikofer

Für die Gewerkschaft Syna

Die Vizepräsidentin
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini



Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Metallgewerbe

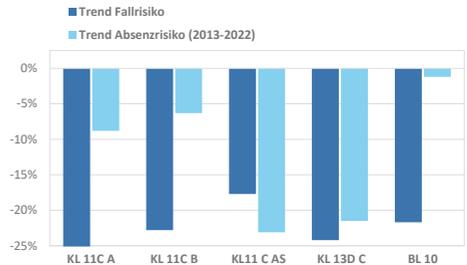
Angebot

Die Branchenlösung stellt den Betrieben zur Umsetzung der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit folgende Hilfsmittel zur Verfügung:

- Grundkonzept für den Aufbau der Sicherheitsorganisation
- Branchenspezifische Aus- und Weiterbildungsmodule
- Themenbezogene Checklisten für die zielgerichtete Bearbeitung von Unfallschwerpunkten
- Periodische Erfolgskontrollen mit Audits im Unternehmen

Nutzen

- Reduktion des Unfallgeschehens und damit weniger Ausfalltage
- Senkung der Kosten und Prämien
- Verminderung von Störungen im Betriebsablauf
- Imagegewinn des Unternehmens
- Erfüllen der gesetzlichen Verpflichtungen



Das Fall- und Absenzerisiko hat in den letzten 10 Jahren, bei den Betrieben der Klassen 11C A, 11C B und der BL 13D weiterhin abgenommen. Der 10-Jahres Trend beim Absenzerisiko, der Betriebe der Branchenlösung, fällt aber immer noch geringer aus, als bei den Betrieben der Klasse 11C und 13D.



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.





Unbürokratisch

Die Branchenlösung dient als Grundkonzept für den Aufbau der Sicherheitsorganisation im Betrieb. Jede Firma, die sich der Branchenlösung anschliesst, muss einen Sicherheitsverantwortlichen, die sogenannte Kontaktperson Arbeitssicherheit (KOPAS) bestimmen. Dieser Mitarbeitende sollte in der Lage sein, die Sicherheitsorganisation im Betrieb aufzubauen, zu dokumentieren und entsprechend umzusetzen. Um die neuen Aufgaben wahrzunehmen, muss jede KOPAS obligatorische Aus- und Weiterbildungskurse des Forums besuchen.

Da Arbeitssicherheit in erster Linie eine Führungsaufgabe ist, muss der Betriebsinhaber oder ein Mitglied der Geschäftsleitung ebenfalls einen halbtägigen Einführungskurs besuchen um die gesetzlichen Verpflichtungen und die Verantwortung des Vorgesetzten kennenzulernen. Dieser Kursbesuch erübrigt sich, wenn das Geschäftsleitungsmitglied auch die Aufgaben und Funktionen der Kontaktperson Arbeitssicherheit wahrnimmt. Diese Personalunion, Geschäftsleitung / Kontaktperson Arbeitssicherheit, empfehlen wir aus Kosten- und Organisationsgründen vor allem kleineren Betrieben.

Kostengünstig

Die Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird durch die Vollzugskostenbeiträge der Paritätischen Landeskommission im Metallgewerbe subventioniert. Daher haben Betriebe, die dem Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) im Metallgewerbe unterstellt sind, günstigere Konditionen.

Kosten in CHF	Für dem LGAV unterstellte Betriebe	Für dem LGAV nicht unterstellte Betriebe	Für dem LGAV unterstellte Betriebe	Für dem LGAV nicht unterstellte Betriebe
---------------	------------------------------------	---	------------------------------------	---

Anschluss-/Jahresgebühr		Einmalige Anschlussgebühr		Jahresgebühren	
Kleinbetrieb	1 bis 15 MA	800.00	1'600.00	100.00	200.00
Mittelbetrieb	16 bis 30 MA	1'600.00	3'200.00	150.00	300.00
Grossbetrieb	Mehr als 30 MA	2'400.00	4'800.00	200.00	400.00

Ausbildungskosten KOPAS

Einführungskurs	1 Tag	150.00	300.00
Weiterbildungskurse	½ Tag	60.00	120.00

Ausbildungskosten GL

Einführungskurs	½ Tag	60.00	120.00
-----------------	-------	-------	--------

