

# **Bundsratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe**

vom 18. August 2006

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

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

## **Art. 2**

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

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

- a. Metallbaugewerbe; dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung und/oder Montage folgender Produkte: Türen, Tore, Brand- schutzeinrichtungen, 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 von Land-, Kommunal- und Hofmaschinen, Bau und/oder Reparatur von Einrichtungen für Tierhaltung sowie Milchgewinnung und –verwertung, Stalleinrichtungen;
- c. Schmiedegewerbe; dieses umfasst Schmieden, Huf- und Fahrzeugschmieden sowie Kunstschmieden;
- d. Schlossergewerbe;
- e. Stahlbaugewerbe.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

<sup>3</sup> Ausgenommen sind:

- a. Betriebe des Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbes;
- b. diejenigen Betriebe der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Schweizerischen Maschinenindustrie (ASM) sind;
- c. Betriebe, die nicht dem Landtechnikbereich gemäss Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe b zuzuordnen sind, und die vorwiegend im mechanisch-technischen und elektrotechnisch-elektronischen Bereich tätig sind und mehrheitlich Geräte und Apparate von hoher Komplexität herstellen.

<sup>4</sup> Ausgenommen sind weiter:

- a. Lehrlinge
- b. Höhere Vorgesetzte
- c. Kaufmännische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- d. Technisches Betriebspersonal
- e. Familienangehörige der Arbeitgeber.

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

### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 19 L-GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender 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.

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

**Art. 4**

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

**Art. 5**

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

18. August 2006

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

## **Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe**

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

und  
der Gewerkschaft UNIA und der Gewerkschaft SYNA  
*anderseits*

---

### **Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen**

#### **Art. 10** Paritätische Berufskommissionen (PBK)

10.2 Die PBK haben insbesondere die Aufgaben:

- a) ...
- b) ... Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge;
- c) ...
- d) ...
- e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLKM;
- f) den LGAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLKM sicherzustellen;
- g) Antragstellung zuhanden der PLKM betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten ... und Konventionalstrafen;
- h) in Einzelfällen Entscheid betr. Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 37.4 und 37.5 LGAV und Weisung der PLKM gemäss Artikel 11.5 Buchstabe h) LGAV;
- i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- k) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
- l) ...

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

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

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

- 11.1 Zur Durchführung des LGAV wird ... die PLKM in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB sowie Artikel 357b OR mit Sitz in Zürich bestellt.
- 11.5 Die PLKM befasst sich mit:
- a) ...
  - b) der Durchführung und dem Vollzug dieses LGAV;
  - c) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des LGAV notwendigen Massnahmen. Die PLKM kann diese Aufgaben an die PBK (Art. 10 LGAV) delegieren;
  - d) ...
  - e) ... Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) für die Vollzugskostenbeiträge;
  - f) ...
  - g) ...
  - h) in Einzelfällen dem Entscheid betr. Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 37.4 und 37.5 LGAV;
  - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
  - j) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten ... und Konventionalstrafen;
  - k) ...
  - l) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
  - m) der Umsetzung von Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
  - n) ...
  - o) ...
  - p) ...
  - q) ...
- 11.6 Der PLKM steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des LGAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

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

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

- 13.3 Die PLKM ist berechtigt, Konventionalstrafen, Kontroll-, Verfahrenskosten ... geltend zu machen. ...
- 13.4 Die ... Kontroll-, Verfahrenskosten, die Konventionalstrafe ... sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. ...
- b) Verstösse der Arbeitnehmer
- 13.6 Die PLKM ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. ...
- c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen
- 13.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLKM bzw. PBK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und anderen notwendigen Dokumenten auf erste Aufforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.
- 13.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom LGAV ... so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. ...
- 13.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma ... Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese bis zu 30 % des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden ... als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100 % der Nachzahlungssumme ... als Konventionalstrafe festgelegt werden.

#### **Art. 19**            Vollzugskostenbeitrag

- 19.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um
- a) die Kosten des Vollzugs des LGAV;
- b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses LGAV;
- c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- d) Aktivitäten in der Weiterbildung;
- e) die administrativen Aufwendungen der Geschäftsstelle zu decken.
- ...
- 19.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV nur für Weiterbildungsinstitutionen ... für Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für den Vollzug dieses LGAV verwendet werden.

- 19.3 Die Beiträge und Leistungen der nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gleich wie die der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu behandeln.
- a) Beiträge Arbeitnehmer  
Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) Beiträge der Arbeitgeber  
Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem LGAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken pro Monat. Dieser Betrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung ... der Geschäftsstelle der PLKM zu überweisen.
- 19.5 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 % Arbeitszeit beträgt, haben den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.

**Art. 20** Pflichten des Arbeitgebers

- 20.2 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung 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 Berufsarbeit für einen Dritten zu leisten. ...

21.8 Herausgabepflicht

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

21.9 Überstundenarbeit

...

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

21.10 Befolgung von Anweisungen

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

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

- b) benimmt er sich gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- c) unterlässt er das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers;
- d) benachrichtigt er den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

**Art. 22** Weiterbildungsförderung

- 22.1 Die ... unterstellten Arbeitnehmer erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.
- 22.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von den vertragsunterzeichnenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen angeboten bzw. durchgeführt werden.
- 22.3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern festgelegt. Die Arbeitnehmer verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgeber zu besuchen.

**Art. 23** Spezielle Weiterbildung

- 23.1 Die in Artikel 22.1 LGAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer
  - a) Berufsexperte;
  - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
  - c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
  - d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben;
  - e) Teilnahme an der Branchen-Delegiertenversammlung der vertrags-schliessenden Arbeitnehmerverbände.
- 23.2 Die Arbeitszeitschädigung für Kurse, die von den unter Artikel 23.1 LGAV aufgeführten Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrer anspruchsberechtigten Tätigkeit besucht werden, erfolgt über die Vollzugskostenbeiträge. ...

**Art. 24**           Arbeitszeit

- 24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt durchschnittlich 2086 Stunden.
- 24.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:  
täglich: 8 Std.   wöchentlich: 40 Std.   monatlich: 174 Std.   jährlich: 2086 Std.
- 24.3 Der Arbeitgeber legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse die wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit in Beachtung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen fest. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen. Sinngemäss wird die Kompensation der Arbeitszeitschwankungen geregelt.
- 24.4 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 174 Stunden.

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

- 25.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zwischen Wohnort und Werkstatt.
- 25.2 Verrichtet der Arbeitnehmer die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit bei auswärtiger Arbeit ab und zum Wohnort des Arbeitnehmers in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.
- 25.3 Bei mehrheitlich auswärtiger Arbeit gilt der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Arbeitsort im Umkreis von 15 Wegkilometer ab Geschäftsdomizil nicht als Arbeitszeit.
- 25.4 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit  
Der Arbeitnehmer hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuholen, falls er die Arbeit
- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
  - b) unbegründet unterbricht;
  - c) oder vorzeitig verlässt.
- 25.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 25.6 Unterbruch der täglichen Arbeit  
Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens 1/2 Stunde unterbrochen. Diese 1/2 Stunde ist unbezahlt.
- 25.7 Für die Nachtverpflegung bei Nachtarbeit wird die Arbeit 1 Stunde unterbrochen. Diese Stunde ist bezahlt.

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

**Art. 26** Vorholzeit

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

**Art. 28** Ferien

- 28.1 Die Dauer der Ferien beträgt

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

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

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

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

**Art. 30** Feiertage

- 30.1 Der Arbeitnehmer hat an den gemäss kantonalem Recht festgelegten Feiertagen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalles, sofern er am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldig von der Arbeit fern geblieben ist.<sup>4</sup>

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

<sup>4</sup> Zweiter Teilsatz gilt nicht für den 1. August.

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

**Art. 31** Feiertagsentschädigung

- 31.1 Für Arbeitnehmer im Monatslohn ist die Feiertagsentschädigung im Monatslohn inbegriffen. Ein Lohnabzug erfolgt nicht.
- 31.2 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Stundenlohn.
- 31.3 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet, sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.
- 31.4 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden zusätzlich kompensiert.
- 31.5 Feiertage, die während Krankheit, Unfall oder Militärdienst anfallen, können nicht nachbezogen werden.

**Art. 32** Gleitender Ruhestand

- 32.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeten Kündigungen bzw. physiologischen Belastungen zu schützen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.
- 32.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich.
  - b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher definitiv schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.
  - c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
  - d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine 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 Arbeitnehmers 3 Tage
  - b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers,  
zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag

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

**Art. 35** Leistungslohn

- 35.1 Der Bruttolohn soll den Arbeitsplatz berücksichtigen und der Persönlichkeit, der Leistung und der Funktion des Arbeitnehmers entsprechen.
- 35.2 Arbeitnehmer in Betrieben mit ausgebautem Arbeitsplatz- und Persönlichkeits-Bewertungssystem erhalten die von den Vertragsparteien ausgehandelten Teuerungsangleichungen über eine Anpassung des Punktwertes der lohnbildenden Elemente.

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

- 36.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Stunden-, Monats- oder Jahreslohn vereinbart.
- 36.2 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im LGAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 36.3 Jeder Arbeitnehmer erhält periodisch eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden. Die Jahresschlussabrechnung beinhaltet die Saldos für Vorholzeiten, Ferien-, Überstunden- und Überzeitguthaben sowie Mehr- und Minusstunden.
- 36.4 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 36.5 Sofern die Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer durch sein Verschulden ein Stundenminus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.

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

### **Art. 37** Mindestlöhne

- 37.2 ... Die Mindestlöhne werden im Anhang 10 LGAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum LGAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.
- 37.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLKM (unter Beachtung von Art. 10.2 Bst. h) und Art. 11.5 Bst. h) LGAV) zu unterbreiten.
- 37.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLKM (unter Beachtung von Art. 10.2 Bst. h) und Art. 11.5 Bst. h) LGAV) zur Genehmigung zu unterbreiten. ...
- 37.6 Arbeitnehmerkategorien:
- a) Metallbauer/in;
  - b) Schmied/in, Hufschmied/in, Landmaschinenmechaniker/in, Motorgerätemechaniker/in;
  - c) Angelernte im Fachbereich:  
Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen, sachgemäße Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung;
  - d) Hilfsarbeiter/in:  
Erledigung einfacher Arbeiten.

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

- 38.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Artikel 24.1 LGAV.
- 38.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat, ausbezahlt.
- 38.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 38.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

**Art. 40** Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 40.1 Überstunden werden nur entschädigt, falls sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 40.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Jahresarbeitszeit bzw. der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren.

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

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

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

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

<sup>1</sup> Ein Zuschlag von 25 % ist für diejenigen Stunden geschuldet, welche die Arbeitszeit von 8 Stunden pro Tag überschreiten.

- 41.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (Art. 41.1 LGAV) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) auszahlbar. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) zu entrichten.
- 41.4 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit ist 10 % des Lohnzuschlages gemäss Artikel 41.1 LGAV als Zeitzuschlag auszurichten.

**Art. 42** Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

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

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

42.3 Es gilt für die Verpflegung folgender Ansatz:

Mittagszulage: 15 Franken

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

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

43.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen festgelegt:

– bis 125 cm<sup>3</sup> Hubraum 30 Rappen pro km

– über 125 cm<sup>3</sup> Hubraum 35 Rappen pro km

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

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

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

**Art. 45** Ausrichtung des Lohnes

45.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

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

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

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

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

- 48.3 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden ... zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen. ... Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber über die detaillierten Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 48.4 Unabhängig von allfälligen Versicherungsleistungen hat der Arbeitnehmer ab 1. Tag der Verhinderung Anspruch auf 80 % der Lohnfortzahlung.

**Art. 49**            Versicherungsbedingungen

- 49.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes (inkl. Jahresendzulage;
  - b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Eine eventuelle Wartezeit kann der Leistungsdauer angerechnet werden;
  - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit;
  - d) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestehender Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des LGAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;
  - e) Kann ein Arbeitnehmer nicht mehr versichert werden, etwa wegen Ausschöpfung der Versicherungsleistungen oder Pensionierung, kann eine beschränkte Lohnzahlung gemäss Artikel 324a OR mit Berücksichtigung der Dienstjahre ab Datum des Austrittes aus der Kollektivversicherung vereinbart werden;
  - f) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
  - g) es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind;
  - h) dass die Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten können. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten, es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versi-

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

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

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

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

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

**Art. 53** Nichtberufsunfallversicherung

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

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

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

54.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:

während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut:

- a) Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes
- b) Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes
- c) für Durchdiener 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 darüber hinausgehende Zeit:  
für alle Dienstleistenden 80 % des Lohnes

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

**Art. 59** Kündigung allgemein

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

**Art. 60** Kündigung während der Probezeit

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

**Art. 61** Kündigung nach der Probezeit

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

**Art. 63** Kündigungsverbot für Arbeitgeber

- 63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) ...
  - b) ...
  - c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall ununterbrochen zu 100 % arbeitsunfähig ist;
  - d) ...
  - e) ...

### Lohnanpassung

Die Lohnsumme der unterstellten Arbeitnehmenden wird um 1,2 % erhöht. Die Lohnanpassungen können individuell, leistungs- und funktionsbezogen vorgenommen werden. ...

### Mindestlöhne

#### *Abgeschlossene Berufslehre im Branchenbereich*

a. Metallbauer

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

b. Schmied/Hufschmied/Landmaschinenmechaniker

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

#### *Angelernte im Fachbereich*

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

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

*Hilfsarbeiter/in*

Erledigung einfacher Arbeiten

---

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

---

*Karenzzeit*

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