

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe

vom 22. Mai 2014

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Januar 2014 für das Metallgewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

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

- a. Metallbaugewerbe; dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung, Montage, Reparatur und Service folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Witterschutzsysteme, Rollläden, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweissprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;
- b. Landtechnikgewerbe; dieses umfasst Bau, Reparatur und 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; Betriebe die land- und/oder forstwirtschaftliche Lohnarbeiten erledigen, insofern sie Reparaturen für Dritte ausführen.
- c. Schmiedegewerbe; dieses umfasst Schmieden, Huf- und Fahrzeugschmieden sowie Kunstschmieden;

¹ SR 221.215.311

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

⁴ Ausgenommen sind weiter:

- 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. Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen wahrnehmen
- c. Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind
- d. Familienangehörige des Arbeitgebers
- e. Lernende ab Lehrbeginn 2014. Für diese gelten folgende Artikel des LGAV: Artikel 24 Arbeitszeit, Artikel 30 Feiertage und Artikel 33 Absenzen. Die monatliche Lehrlingsentschädigung wird dreizehnmal ausbezahlt.

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.

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 entspre-

² SR 823.20

³ EntsV; SR 823.201

chenden 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.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2014 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. Juli 2014 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2019.

22. Mai 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe

abgeschlossen im August 2013
zwischen
der Schweizerischen Metall-Union (SMU)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
andererseits

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) 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 Aus- und 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 (Delegation an PLKM-Ausschuss);
 - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers (Delegation an PLKM-Ausschuss);
 - j) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten Nachforderungen und Konventionalstrafen (Delegation an PLKM-Ausschuss);
 - k) ...
 - l) der Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
 - m) der Umsetzung von Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;
 - n) ...
 - o) ...
 - p) ...
 - q) ...
 - r) Beurteilung und Entscheid betreffend Abweichung von gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen (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.
- 11.8 Die PLKM bildet einen PLKM-Ausschuss. Dieser PLKM-Ausschuss ist zuständig für die Beurteilung von Artikel 11.5 Buchstaben h), i), j) und r) LGAV. Gegen Entscheide des PLKM-Ausschusses (...) kann das ordentliche Gericht angerufen werden.

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-, Verfahrenskosten ... geltend zu machen. ... Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge wie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche, haben die unterstellten Betriebe eine Kautions zu hinterlegen. Die Kautions ist integrierender Bestandteil dieses LGAV und in Anhang 15 geregelt.
- 13.4 Die ... Kontroll-, Verfahrenskosten, die Konventionalstrafe sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten.

b) Verstösse der Arbeitnehmer

- 13.6 Der PLKM-Ausschuss bzw. PBK sind berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. ...

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 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 bzw. der Ergänzungsbestimmungen, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt.
...
- 13.11 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.

Art. 19 Vollzugskostenbeitrag

- 19.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um
- die Kosten des Vollzugs des LGAV;
 - die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses LGAV;
 - 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 Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses LGAV nur für die Aus- und 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 Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten, sind aber dem LGAV unterstellt.

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 Treupflicht

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

- e) Teilnahme an der Branchen-Konferenz der vertragsschliessenden 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. ...
- 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. ...

Art. 24 Arbeitszeit

- 24.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt durchschnittlich 2086 Stunden für das Metallbau-, Schmiede-, Schlosser- und Stahlbaugewerbe. 2190 Stunden für das Landtechnikgewerbe und die Hufschmiede.
- 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
täglich: 8 Std. wöchentlich: 40 Std. monatlich: 174 Std. jährlich: 2086 Std.
Landtechnikgewerbe, Hufschmiede
täglich: 8,4 Std. wöchentlich: 42 Std. monatlich: 182,5 Std. jährlich: 2190 Std.
Mischbetriebe werden demjenigen Gewerbe zugeordnet, welches dem Betrieb das Gepräge gibt.
Bei Unklarheiten kann der PLKM-Ausschuss bzw. 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 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 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 $\frac{1}{2}$ Stunde unterbrochen. Diese $\frac{1}{2}$ 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					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
ab vollendetem 20. Altersjahr	22	22	23	23	23	24
ab vollendetem 50. Altersjahr	25	25	25	25	25	25
ab vollendetem 60. Altersjahr	30	30	30	30	30	30

* Bei Verlängerung gemäss Art. 18.4 LGAV und Art. 28.2 LGAV

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.

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.

⁴ Zweiter Teilsatz gilt nicht für den 1. August.

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 Arbeitnehmers 3 Tage
- b) bei Heirat eines Kindes des Arbeitnehmers,
zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
- c) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers
innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt 3 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 Tag
gelebt haben
- f) bei Ausmusterung 1 Tag
- g) Orientierung RS 1 Tag
- h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes,
sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist
und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Tag
- i) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender
Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig
organisiert werden kann ... bis 3 Tage

Art. 35 Leistungslohn

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

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

Art. 36 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

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

Art. 37 Mindestlöhne

- 37.2 Die ... Mindestlöhne werden ... im Anhang 10 festgelegt ...
- 37.4 Ausnahmen bzw. Speziallösungen betreffend Lohnregelungen sind dem PLKM-Ausschuss bzw. der PBK 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 erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Artikel 24.1 LGAV (ohne Überstunden).
- 38.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat, ausbezahlt.
- 38.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 38.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so ist dies auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

Art. 40 Zuschläge bei Überstundenarbeit

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

100 Stunden pro Jahr können ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Darüber hinausgehende Überstunden, die auch im Folgejahr aus betrieblichen Gründen nicht kompensiert werden können, sind mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.

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	23.00–06.00	50 %*

* Siehe auch Art. 41.4 LGAV.

- 41.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (Art. 41.1 LGAV) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (Art. 41.1 LGAV) zu entrichten.
- 41.4 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit 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:
Mittagszulage: 15 Franken

Art. 43 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 43.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung von 60 Rappen pro km ausgerichtet.
- 43.2 Für die Benützung eines Motorrades werden folgende Entschädigungen festgelegt:
- | | |
|------------------------------------|------------------|
| – bis 125 cm ³ Hubraum | 30 Rappen pro km |
| – über 125 cm ³ Hubraum | 35 Rappen pro km |
- 43.3 Die Arbeitnehmervertretung kann zusammen mit der Betriebsleitung die Festsetzung eines anderen Auslagensystems und andere Auslagensätze beschliessen, wenn die Vergütung insgesamt den LGAV-Vorgaben entspricht. Solche betriebsinterne Lösungen sind jedoch vor dem Inkraftsetzen der PLKM zu unterbreiten.
- 43.4 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.
- 43.5 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

Art. 45 Ausrichtung des Lohnes

- 45.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.
- 45.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Währung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.
- 45.3 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

Art. 48 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

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

Art. 49 Versicherungsbedingungen

- 49.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
 - a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes (... ohne Spesen);
 - 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) ...
 - g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
 - 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 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.

Art. 54 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst

- 54.1 Bei Leistung von Schweizerischem Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt auf Grund der EO-Anmeldung.
- 54.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:
- | | |
|--|------------------|
| während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut: | |
| a) Ledige ohne Unterstützungspflicht | 50 % des Lohnes |
| b) Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht | 80 % des Lohnes |
| c) für Durchdiener | |
| während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben. | 80 % des Lohnes |
| während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr | 100 % des Lohnes |
| für die darüber hinausgehende Zeit: | |
| für alle Dienstleistenden | 80 % des Lohnes |
- 54.3 Im Rahmen der Lohnzahlungen fallen die Leistungen der EO an den Arbeitgeber. Sind die Leistungen der EO höher als die oben aufgeführten Lohnzahlungen, sind diese in jedem Fall an den Arbeitnehmer weiterzuleiten und mit der Ausgleichskasse abzurechnen.

Art. 59 Kündigung allgemein

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

Art. 60 Kündigung während der Probezeit

60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall, 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)

Gemäss Artikel 39 LGAV werden die Löhne der ... unterstellten Arbeitnehmer generell um 50.00 Franken/Monat angehoben.

Im Jahre 2013 vorgenommene Lohnerhöhungen (seitens der Sozialpartner wurde auf eine Vorgabe verzichtet) können mit der Lohnanpassung 2014 verrechnet werden.

Ebenso können Lohnerhöhungen infolge der Anpassung der Mindestlöhne mit der generellen Lohnanpassung 2014 verrechnet werden.

Mindestlöhne

a) Metallbauer/in EFZ (Metallbau/Schmiedearbeiten/Stahlbau)

Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	Fr. 23.55	Fr. 4100.–	Fr. 53 300.–
3. und 4. Jahr	Fr. 24.60	Fr. 4280.–	Fr. 55 640.–
5. und 6. Jahr	Fr. 25.65	Fr. 4460.–	Fr. 57 980.–
7. und 8. Jahr	Fr. 26.65	Fr. 4640.–	Fr. 60 320.–
9. und 10. Jahr	Fr. 27.70	Fr. 4820.–	Fr. 62 660.–
Ab dem 11. Jahr	Fr. 28.75	Fr. 5000.–	Fr. 65 000.–

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde.

b) Hufschmied/in /Landmaschinenmechaniker/in EFZ, Motorgerätemechaniker/in EFZ

Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	Fr. 22.45	Fr. 4100.–	Fr. 53 300.–
3. und 4. Jahr	Fr. 23.45	Fr. 4280.–	Fr. 55 640.–
5. und 6. Jahr	Fr. 24.45	Fr. 4460.–	Fr. 57 980.–
7. und 8. Jahr	Fr. 25.40	Fr. 4640.–	Fr. 60 320.–
9. und 10. Jahr	Fr. 26.40	Fr. 4820.–	Fr. 62 660.–
Ab dem 11. Jahr	Fr. 27.40	Fr. 5000.–	Fr. 65 000.–

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung abgeschlossen wurde.

c) Angelernte im Fachbereich (Metallbau/Schmiedearbeiten/Stahlbau)

Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	Fr. 20.40	Fr. 3550.–	Fr. 46 150.–
3. und 4. Jahr	Fr. 21.25	Fr. 3700.–	Fr. 48 100.–
5. und 6. Jahr	Fr. 22.10	Fr. 3850.–	Fr. 50 050.–
7. und 8. Jahr	Fr. 23.00	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–
Ab dem 9. Jahr	Fr. 23.85	Fr. 4150.–	Fr. 53 950.–

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

Angelernte im Fachbereich (Hufschmied/Landmaschinenmechanik/Motorgerätemechanik)

Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	Fr. 19.45	Fr. 3550.–	Fr. 46 150.–
3. und 4. Jahr	Fr. 20.25	Fr. 3700.–	Fr. 48 100.–
5. und 6. Jahr	Fr. 21.10	Fr. 3850.–	Fr. 50 050.–
7. und 8. Jahr	Fr. 21.90	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–
Ab dem 9. Jahr	Fr. 22.75	Fr. 4150.–	Fr. 53 950.–

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

d) Metallbaupraktiker/in EBA

Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
1. und 2. Jahr	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
3. und 4. Jahr	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
5. und 6. Jahr	Fr. 22.40	Fr. 3900.–	Fr. 50 700.–
7. und 8. Jahr	Fr. 23.25	Fr. 4050.–	Fr. 52 650.–
Ab dem 9. Jahr	Fr. 24.15	Fr. 4200.–	Fr. 54 650.–

Die Berufs- und Branchenerfahrung gilt ab dem 1.1. des darauffolgenden Jahres, in welchem die berufliche Grundbildung mit Berufsattest abgeschlossen wurde

Kaution

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission im Metallgewerbe (PLKM) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Metallgewerbe gemäss Artikel 3 LGAV⁵ ausführt, ... vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLKM eine Kaution in der Höhe bis zu 10 000 Franken 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 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kaution in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLKM den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 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

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 Vollzugskostenbeitrages 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 Vollzugskostenbeitrages) 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 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:

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, ... und Vollzugskostenbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
- b) 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.