

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Metallgewerbe Baselland und Basel-Stadt

vom 17. November 2015

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 Baselland und Basel-Stadt werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die Kantone Basel-Landschaft und Baselstadt.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) des Schlosser-, Metallbau-, Landtechnik-, Schmiede- und Stahlbaugewerbes mit höchstens 70 der Allgemeinverbindlicherklärung unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dazu gehören:

- a) Metallbaugewerbe; dieses umfasst die Verarbeitung von Blech und Metall zur Herstellung, Montage, Reparatur und/oder Service folgender Produkte: Türen, Tore, Brandschutzeinrichtungen, Fenster, Fassaden, Sonnen- und Wetterschutzsysteme, Rollläden, Storen, Metallmöbel, Ladeneinrichtungen, Tanks, Behälter, Apparate, Bühnen, Lifte, Metallbaufertigteile, sicherheitstechnische Systeme, Zäune, Schweißprodukte, Metallbauprodukte für den Tiefbau;
- b) Landtechnikgewerbe; dieses umfasst Bau, Reparatur und/oder Service von Land-, Kommunal-, Forst- und Hofmaschinen, Motorgeräte für die Land- oder Gartenpflege; Bau, Reparatur und/oder Service von Einrichtungen für Tierhaltung sowie Milchgewinnung und -verwertung, Stalleinrichtungen, Betriebe, die land- und/oder forstwirtschaftliche Lohnarbeiten erledigen, insofern sie Reparaturen für Dritte ausführen;

¹ SR 221.215.311

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

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Betrieben und Betriebsteilen gemäss Absatz 2 beschäftigt sind. Ausgenommen sind:

- a) Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz²;
- b) Kader, denen Mitarbeitende unterstellt sind, sowie weitere Mitarbeitende, welche aufgrund ihrer Stellung oder Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgebend Einfluss nehmen können;
- c) Arbeitnehmende, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben;
- d) Arbeitnehmende, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind.

Für Lernende im Metallgewerbe gelten folgende Bestimmungen des GAV: Artikel 20 (Vollzugskostenbeitrag), Artikel 31 und 32 (Ferien) und Artikel 33 (Feiertage).

⁴ Der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne³ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung⁴ gelten auch für Arbeitgebende mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die Paritätische Kommission des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der

² SR 822.11

³ Entsendegesetz, SR 823.20

⁴ Entsendeverordnung, SR 823.201

Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2015 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Artikel 1 von Anhang 8 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

17. November 2015

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag Für das Metallgewerbe Baselland und Basel-Stadt

abgeschlossen am 1. Januar 2015
zwischen
dem Verband Metall Nordwestschweiz
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 5 Friedenspflicht/Zusammenarbeit

- 5.2 Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende gilt die uneingeschränkte Friedenspflicht.
- 5.12 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die Paritätische Kommission und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 7 Ausgleichskasse (Sozialausgleichsleistungen)

- 7.1 Die Abwicklung der in Artikel 20 GAV vorgeschriebenen Vollzugskostenbeiträge wird für alle GAV-Unterstellten durch die Familienausgleichskasse GEFAK, Altmarktstrasse 96, 4410 Liestal oder durch die Fageba, Familienausgleichskasse für das Basler Gewerbe, Elisabethenstrasse 23, 4051 Basel (nachstehend Ausgleichskasse genannt) vorgenommen.
- 7.7.1 Zwecks Erhebung der Beiträge gemäss Artikel 20 GAV hat jeder Arbeitgebende der Ausgleichskasse eine Liste aller im abgelaufenen Jahr dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden einzureichen mit Angabe von Name, Vorname, Geburtsdatum, Funktion, Wohnort und Brutto-Lohnsumme. Ist der Arbeitnehmende im abgelaufenen Jahr erst während des Jahres eingetreten oder vor Ablauf des Jahres ausgetreten, so ist zusätzlich das Eintritts- bzw. Austrittsdatum anzugeben. Auf Verlangen hat der Arbeitgebende der Ausgleichskasse die endgültige Prämienabrechnung der AHV auszuhändigen.

- 7.7.2 (...) Die Ausgleichskasse ist berechtigt, ihren Entscheid auf Grund einer Prüfung der Verhältnisse an Ort und Stelle zu treffen. Soweit eine genaue Festsetzung der geschuldeten Beiträge aufgrund der vorhandenen Unterlagen nicht möglich ist, hat sie die Ausgleichskasse nach pflichtgemäßem Ermessen vorzunehmen. Die Kosten können den Säumigen auferlegt werden.
- 7.2.3 Die für die Erhebung der Beiträge gemäss (...) Artikel 20 GAV (...) massgebende Lohnsumme wird bei ausländischen Entsendebetrieben wie folgt berechnet: Summe der jeweiligen Mindestlöhne, welche den entsandten Arbeitnehmenden aufgrund ihrer jeweiligen Funktion geschuldet sind.

Art. 12 Paritätische Kommission (PK)

- 12.4 Die Paritätische Kommission hat folgende Aufgaben und Kompetenzen:
- a) die Auslegung der vorliegenden Bestimmungen;
(...)
 - d) Anordnung von Kontrollen über die Vertragseinhaltung;
 - e) Überwachung der Einhaltung der vorliegenden Bestimmungen sowie die Beurteilung und Ahndung von Einzelverstössen, Ausfällung und Inkasso von Konventionalstrafen;
(...)
 - g) Verwaltung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge;
 - h) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 41.4 GAV;
- 12.5 Die Paritätische Kommission entscheidet über die Kosten des Verfahrens.

Art. 14 Vertragseinhaltung (Kontrollen)

- 14.1 Bei den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind durch die von der Paritätischen Kommission bestimmten Kontrollorgane Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Firmen haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf (...) Aufforderung hin und andere rechtfertigende Dokumente vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.
- 14.3 Ergeben die Kontrollen, dass die gesamtarbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt worden sind, so werden die Kontroll- und Verfahrenskosten (für Aufwendungen seitens Beauftragte sowie seitens der Paritätischen Kommission) den fehlbaren Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden (...) auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach den Honorarempfehlungen von Treuhandsuisse (Schweizerischer Treuhänderverband). Kosten, die daraus entstehen, weil die ordnungsgemässe und insbesondere termingerechte Durchführung der Kontrolle durch den zu kontrollierenden Arbeitgebenden vereitelt wird, werden diesem (...) in Rechnung gestellt.

- 14.5 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 15 Konventionalstrafen

- 15.1 Die Paritätische Kommission kann Arbeitgebende und Arbeitnehmende, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.
- a. Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgebende und Arbeitnehmende von künftigen Verletzungen des GAV abgehalten werden.
 - b. Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 - 1. Höhe der von Arbeitgebenden ihren Arbeitnehmenden vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes;
 - 3. Einmalige oder mehrmalige Verletzungen sowie deren Schwere der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - 4. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 - 5. Grösse des Betriebes;
 - 6. Umstand, ob fehlbare Arbeitgebende oder Arbeitnehmende, die in Verzug gesetzt wurden, ihre Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfülltten;
 - 7. Umstand, ob Arbeitnehmende ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgebenden von sich aus geltend machten (...).
 - c. In leichten Fällen kann die Paritätische Kommission einen Verweis erteilen und von einer Konventionalstrafe absehen.
- 15.2 Die Paritätische Kommission hat die Konventionalstrafe sowie die Kontroll- und Verfahrenskosten zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges zu verwenden.
- 15.3 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto des Kontrollorganes zu leisten.

Art. 20 Vollzugskostenbeiträge

- 20.1 Zur Deckung der Kosten im Vollzug dieses Vertrages wird von allen diesem Vertrag unterstellten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ein Beitrag erhoben. Der Beitrag darf ausschliesslich für folgende Aufgaben und den Ausgleich folgender Leistungen verwendet werden:
- a) Vollzug und die Durchsetzung des GAV;
 - b) zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Arbeitssicherheit sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz;

- c) für die Bezahlung von überbetrieblichen Kursen für Lernende im Metallgewerbe;
 - d) Entrichtung von Beiträgen an Arbeitnehmende zur Milderung einer nicht selbstverschuldeten Notlage.
- 20.2.1 Der Beitrag für die Arbeitgebenden beträgt 0,6 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Artikel 7.7.3 GAV) der diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden.
- 20.3.1 Der Beitrag für die Arbeitnehmenden beträgt 0,6 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes (Berechnung der Lohnsumme für ausländische Entsendebetriebe siehe Artikel 7.7.3 GAV). Der jährliche Maximalbetrag ist auf 360.– Franken pro Arbeitnehmenden begrenzt. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 20.3.2 Die Lernenden im Metallgewerbe entrichten einen Beitrag von 5.– Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Lernenden und ist in der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 20.3.3 Die Erhebung und das Inkasso aller vorstehend geregelten Beiträge erfolgt gemäss Artikel 7.7.1 GAV durch die Ausgleichskasse.
- 20.3.4 Der Arbeitgebende haftet gegenüber der Ausgleichskasse (Artikel 7 GAV) für die ordnungsgemässe Einzahlung der Beiträge, ungeachtet der Art und Weise, wie die Beiträge von den Arbeitnehmenden erhoben werden. Für nicht oder nicht richtig abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgebende.
- 20.7 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für soziale Zwecke der diesem GAV unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verwendet werden.

Art. 21 Pflichten des Arbeitgebenden

- 21.2 Der Arbeitgebende erteilt dem Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.
- 21.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
Der Arbeitgebende trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmenden.
- 21.4 Der Arbeitgebende gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmenden zu verhindern.

- 21.5 Arbeitgebende und Arbeitnehmende wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgebende informiert den Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 21.7 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen
Der Arbeitgebende händigt dem Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:
- das erforderliche Material;
 - die notwendigen Arbeitsunterlagen;
 - 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.
- 21.8 Der Arbeitnehmende hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

Art. 22 Pflichten des Arbeitnehmenden

22.1 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

22.2 Sorge zu Material und Werkzeug

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

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

22.4 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse meldet der Arbeitnehmende unverzüglich seinem Arbeitgebenden.

22.5 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitnehmende unterstützt den Arbeitgebenden in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

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

22.7 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses gibt der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden die Arbeitsunterlagen sofort zurück.

22.8 Überstundenarbeit

(...) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmende zum Pikettdienst verpflichtet werden.

22.9 Befolgung von Anweisungen

Der Arbeitnehmende befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebenden über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:

- a) erstellt der Arbeitnehmende die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefert sie pünktlich ab;
- b) benimmt der Arbeitnehmende sich gegenüber jedermann, mit dem der Arbeitnehmende in Ausübung seines Berufes in Verkehr tritt, korrekt. Der Arbeitnehmende unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgebenden schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- c) unterlässt der Arbeitnehmende das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden;
- d) benachrichtigt der Arbeitnehmende den Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenkt der Arbeitnehmende der Ausbildung der ihm anvertrauten Lernenden besondere Aufmerksamkeit.

Art. 23 Verbot von Schwarzarbeit

23.1 Schwarzarbeit ist verboten.

23.2 Schwarzarbeit ist Berufsarbeit für einen Dritten, unbekümmert ob entschädigt oder nicht, (...) während der Freizeit oder in den Ferien.

Art. 24 Bekämpfung der Schwarzarbeit

24.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmende – entgeltlich oder unentgeltlich – keine Berufsarbeit für Dritte leisten; auch nicht während der Freizeit oder in den Ferien. Das Verbot gilt für jede Berufsarbeit, die für Dritte ausgeführt wird.

24.2 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Schwarzarbeit ausführen zu lassen, zu tolerieren, zu begünstigen oder das Material hierzu zu liefern. Dieses Verbot gilt auch, wenn die Arbeitgebenden als Auftraggebende auftreten.

24.3 Es ist den Arbeitgebenden untersagt, Arbeiten im Rahmen der nachfolgend definierten Scheinselbständigkeit ausführen zu lassen. Als scheinselbständig gelten erwerbstätige Personen, die aufgrund der tatsächlichen und rechtlichen Ausgestaltung des Vertrages Arbeit auf Zeit bei rechtlicher Unterordnung leisten, jedoch als Selbständigerwerbende auftreten.

Bei der Beurteilung der Frage, ob Scheinselbständigkeit vorliegt, kann insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt werden:

- Die betroffene Person beschäftigt im Rahmen der fraglichen Tätigkeit keine Arbeitnehmenden.

- Sie ist regelmässig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Der Arbeitgebende oder ein vergleichbarer Arbeitgebender lässt entsprechende Tätigkeiten regelmässig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmende verrichten.
- Die betroffene Person tritt nicht unternehmerisch am Markt auf.
- Die Tätigkeit entspricht dem äusseren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die der Mitarbeitende für denselben Auftraggeber zuvor als Arbeitnehmender ausgeübt hat.

24.4 Hat ein Arbeitnehmender auf Grund einer gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung Anspruch auf versicherte Leistungen und versäumt es der Arbeitgebende absichtlich oder fahrlässig, diese Versicherung abzuschliessen, bzw. bei Bestehen einer Versicherung, den Arbeitnehmenden rechtzeitig anzumelden, so hat er für die dem Arbeitnehmenden dadurch vorenthaltenen bzw. ungenügenden Leistungen vollumfänglich einzustehen.

Art. 25 Weiterbildungsförderung

- 25.1 Die Arbeitnehmenden erhalten bis drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die Aus- und Weiterbildung, sofern sie davon nachgewiesen Gebrauch machen.
- 25.2 Anspruchsberechtigt sind insbesondere Kurse, die von einer Vertragspartei angeboten bzw. durchgeführt werden.
- 25.3 Die auszuwählenden Kurse werden rechtzeitig und in gegenseitiger Absprache zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden festgelegt. Die Arbeitnehmenden verpflichten sich, die entsprechenden Kurse, sofern sie für die berufliche Tätigkeit im Rahmen dieses GAV erforderlich sind, in Absprache mit dem Arbeitgebenden zu besuchen.

Art. 26 Spezielle Weiterbildung

- 26.1 Die in Artikel 25 GAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmenden:
- a) Berufsexperten;
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
 - c) Mitarbeitende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
- 26.2 Die Arbeitszeitentschädigung für Kurse, die von den unter Artikel 26.1 GAV aufgeführten Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit ihrer anspruchsberechtigten Tätigkeit besucht werden, erfolgt über die Vollzugskostenbeiträge.

Art. 27 Arbeitszeit

- 27.1 Die Jahresarbeitszeit beträgt 2086 Std.*
- 27.2 Im Einzelarbeitsvertrag kann keine höhere maximale Arbeitszeit vereinbart werden.
- 27.3 Der Arbeitgebende legt nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden 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.
- 27.4 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) werden folgende durchschnittliche Arbeitszeiten als Berechnungsbasis angewandt:
täglich: 8 Std. monatlich: 174 Std. pro Jahr: 2086 Std.
- 27.5 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von:
174 Stunden bei 40 Stunden pro Woche
- * inkl. Ferien, Feiertage etc.

Art. 28 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg

- 28.1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich der Arbeitnehmende zur Verfügung des Arbeitgebenden stellt. Nicht als Arbeitszeit gilt der Weg zu und von der Werkstätte.
- 28.2 Verrichtet der Arbeitnehmende die Arbeit normalerweise am Geschäftsdomizil, gilt die Reisezeit bei auswärtiger Arbeit ab und zum Wohnort des Arbeitnehmenden in dem Umfang als Arbeitszeit, als sie die Reisezeit zwischen Wohnort und Geschäftsdomizil übersteigt.
- 28.4 Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit
Der Arbeitnehmende hat die ausgefallene Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebenden nachzuholen, falls er die Arbeit
- a) selbstverschuldet zu spät antritt;
 - b) unbegründet unterbricht;
 - c) vorzeitig verlässt.
- 28.5 Wird die Arbeitszeit nicht nachgeholt, kann der Arbeitgebende einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 28.6 Unterbruch der täglichen Arbeit
Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Diese halbe Stunde ist unbezahlt.

- 28.7 Für die Nachtverpflegung bei Nachtarbeit gemäss Artikel 45.1 GAV wird die Arbeit eine Stunde unterbrochen. Diese Stunde ist bezahlt.
- 28.8 Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgebende fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, das heisst, sie sind nicht bezahlt.

Art. 29 Vorholzeit

- 29.1 Kann der Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann der Arbeitnehmende dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgebenden nachträglich beanspruchen.

Art. 31 Ferien

- 31.1 Die Dauer der Ferien beträgt:
- 22 Arbeitstage ab zurückgelegtem 20. Altersjahr;
 - 25 Arbeitstage ab zurückgelegtem 50. Altersjahr;
 - 30 Arbeitstage ab zurückgelegtem 60. Altersjahr.
- 31.3 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmende am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

Art. 32 Ferienzeitpunkt

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

Art. 33 Feiertage

- 33.1 Vergütet werden folgende neun Feiertage im Jahr:
- Neujahr
 - Karfreitag
 - Ostermontag
 - 1. Mai
 - Auffahrt
 - Pfingstmontag
 - 1. August (Bundesfeiertag)
 - Weihnachten (25. Dezember)
 - Stephanstag (26. Dezember)

Art. 34 Feiertagsentschädigung

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

Art. 35 Gleitender Ruhestand

- 35.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physiologischer Belastung zu schützen, können Arbeitnehmende und Arbeitgebende auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.
- 35.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
- Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich.
 - Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vereinbart sein.
 - Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmende seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
 - Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmenden.

Art. 37 Absenzenregelung und -entschädigung

- 37.1 Der Arbeitgebende gewährt bei folgenden Ereignissen bezahlten Urlaub, sofern die entsprechenden Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage fallen:
- bei Heirat des Arbeitnehmenden; 3 Tage
 - bei Heirat eines Kindes, zur Teilnahme an der Trauung; 1 Tag
 - bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmenden; 1 Tag
 - bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern; 3 Tage
 - bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
 - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben; 3 Tage
 - wenn sie nicht in Hausgemeinschaft gelebt haben; 1 Tag

- f) bei Vorprüfung zur Rekrutierung; 1 Tag
- g) bei Ausmusterung; 1 Tag
- h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes,
sofern kein Arbeitgebendenwechsel damit verbunden
ist höchstens 1 mal pro Jahr; 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. 39 Leistungslohn

39.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung des Arbeitnehmenden entsprechen.

Art. 40 Stunden-, Monats- und Jahreslohn

40.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden als Stunden-, Monats- oder Jahreslohn vereinbart.

40.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahreslohnes durch 12.

40.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division der Summe von 12 Monatslöhnen durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.

40.4 Jeder Arbeitnehmende erhält per 30. Juni eine Halbjahres-Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.

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

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

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

Art. 41 Mindestlöhne

41.2 (...) Die Mindestlöhne werden (...) im Anhang 8 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV. Für die Berechnung der Altersjahre gilt die Anzahl Jahre, die der Arbeitnehmende am 1. Januar des Kalenderjahres zurückgelegt hat, in welchem der Mindestlohn gilt.

- 41.4 Kann ein von den GAV-Parteien festgelegter Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist unter Beachtung von Artikel 12.4 GAV der Paritätischen Kommission ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Mindestlohnes zu stellen.
- 41.5 Arbeitnehmendenkategorien:
- a) Metallbauer/in, Metallbaukonstrukteur/in;
 - b) Schmied/in, Hufschmied/in, Landmaschinenmechaniker/in, Baumaschinenmechaniker/in, Motorgerätemechaniker/in
 - c) Angelernte im Fachbereich:
Erledigung von Arbeiten, die sich wiederholen, sachgemässe Ausführung einfacher Vorgänge unter notwendiger Anleitung.

Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

- 42.1 Die Arbeitnehmenden erhalten eine Jahresendzulage von 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes, berechnet auf der Grundlage der Jahresarbeitszeit gemäss Artikel 27.1 GAV.
- 42.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.
- 42.3 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.
- 42.4 Werden Teile der Jahresendzulage im Laufe des Kalenderjahres bzw. am Ende des Kalenderjahres ausbezahlt, so sind diese auf der Lohnabrechnung speziell auszuweisen.

Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 44.1 Überstunden werden nur entschädigt, falls sie vom Arbeitgebenden oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 44.2 Als Überstunden gelten jene Überstunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgebende in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 45 Zuschläge bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit und Pikettdienst

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

	Zeit	Zuschlag
Nachtarbeit	23.00–06.00	50 %
Sonn- und Feiertage	00.00–24.00	100 %

45.3 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Pannendienstes werden, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen (inkl. Wegzeit) folgende Lohnzuschläge entrichtet:

- Nachtarbeit 25 %
- Sonntagsarbeit 50 %

45.4 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. 46 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

46.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmenden Kosten für Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgebenden vergütet.

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

46.3 Der Arbeitnehmende erhält ein Taggeld im Sinne einer pauschalen Auslagenschädigung, wenn ihm die tägliche Heimkehr nicht mehr möglich ist.

46.4 Die Ansätze werden in Anhang 8 festgelegt.

Art. 47 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

47.1 Arbeitgebende und Arbeitnehmende können vereinbaren, dass der Arbeitnehmende für Geschäftsfahrten das Privatauto bzw. Motorrad benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung ausgerichtet. Diese wird in Anhang 8 festgelegt.

47.2 Die Arbeitnehmendenvertretung kann zusammen mit der Betriebsleitung über die Festsetzung eines anderen Auslagenersatzsystems und andere Ansätze beschliessen, wenn die Vergütung insgesamt den GAV-Vorgaben entspricht. Solche betriebsinterne Lösungen sind jedoch vor dem Inkraftsetzen der Paritätischen Kommission zu unterbreiten.

- 47.3 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmende gehalten, so viele andere Arbeitnehmende im privaten Auto mitzuführen, wie gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.
- 47.4 Der Arbeitnehmende bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

Art. 49 Ausrichtung des Lohnes

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

Art. 52 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

- 52.1 Der Arbeitgebende schliesst für den Arbeitnehmenden eine Kollektiv-Taggeldversicherung ab. Diese versichert im Falle von Krankheit den normalen Lohn in der Höhe von 80 %.
- 52.2 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden zur Hälfte vom Arbeitnehmenden übernommen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgebenden zusammen mit der Arbeitgebendenprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitnehmende ist vom Arbeitgebenden über die detaillierten Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 52.3 Absenzen wegen Mutterschaft werden entsprechend der EO-Regelung (Mutterschaft) entschädigt.

Art. 53 Versicherungsbedingungen

- 53.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes; der Arbeitgebende ist berechtigt, eine Versicherung mit Aufschubzeit abzuschliessen (Lohnersatzzahlungspflicht gemäss Art. 52.1);
 - Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
 - Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit;

- d) Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig. Der Arbeitgebende hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;
 - e) Die Versicherten sind bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
 - f) Das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen.
- (...)
- i) Bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung;

53.3 Die Leistungen gemäss Artikel 53.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR.

Art. 57 Nichtberufsunfall-Versicherung

57.4 Der Arbeitgebende ist verpflichtet, den Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört (...) oder diese unter 50 % des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 58 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

58.1 Bei Leistung von obligatorischem Schweizerischen Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst hat der Arbeitnehmende für diese Zeit Anspruch auf folgende Entschädigungen in Prozenten des Lohnausfalls.

58.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt unter Vorbehalt von Artikel 324a und 324b OR:

- a) während der Rekrutenschule als Rekrut:
Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes;
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;
- b) während Beförderungsdiensten und Kaderschulen:
Ledige ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes;
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes.
- c) während anderer obligatorischen Dienstleistungen:
Ledige ohne Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes;
Verheiratete oder Ledige mit Unterstützungspflicht 100 % des Lohnes;
- d) für Durchdiener während der Zeit, die der Rekrutenschule entspricht, gemäss Buchstabe a) und für die übrige Zeit des Militärdienstes gemäss Buchstabe c).

- 58.3 Die Leistungen sind nur geschuldet, wenn der Arbeitnehmende vor der Dienstleistung gemäss Artikel 58.2 GAV während mindestens drei Monaten (bei Bst. a und d während mindestens sechs Monaten) bei einem an diesem GAV beteiligten Arbeitgebenden beschäftigt war und auch nach der Dienstleistung noch während mindestens drei Monaten (bei Bst. a und d noch während mindestens sechs Monaten) diese Bedingung erfüllt. Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, so richtet sich die Lohnfortzahlung nach Artikel 324a und 324b OR.
- 58.4 Der Berechnung des Lohnausfalles sind die effektiv ausgefallene Normalarbeitszeit (Art. 27 GAV) und der Grundlohn zugrunde zu legen.
- 58.5 Die gesetzliche Erwerbsausfallentschädigung fällt, soweit sie durch Leistungen des Arbeitgebenden kompensiert wird, an den Arbeitgebenden.

Art. 61 Lohnfortzahlung bei Tod des Arbeitnehmenden

- 61.1 Voraussetzungen und Höhe: Sofern ein Arbeitsverhältnis durch den Tod aufgelöst wird, hat der Arbeitgebende unter der Voraussetzung, dass der Verstorbene den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, folgende Leistungen nach Artikel 338 OR ab Todestag zu erbringen (Lohnnachgenuss):
- a) bis Ende des 5. Dienstjahres: 1 weiterer Bruttomonatslohn;
 - b) ab dem 6. Dienstjahr: 2 weitere Bruttomonatslöhne.

Art. 63 Kündigung allgemein

- 63.3 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. 65 Kündigung nach der Probezeit

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

Art. 67 Kündigungsverbot für Arbeitgebende

- 67.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgebende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- (...)
- c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100 % arbeitsunfähig ist.

Lohnanpassung

Art. 1 Effektivlöhne

Die Gesamtlohnsomme der dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden wird um 0.6 % (brutto) erhöht. Diese Summe ist zwingend für individuelle Lohnanpassungen zu verwenden.

Art. 2 Mindestlöhne

Die Mindestlöhne gemäss Artikel 41 GAV betragen:

2.1 Abgeschlossene Berufslehre im Branchenbereich mit schweizerischem oder vergleichbarem Fachausweis

a) Metallbauer/Metallbaukonstrukteur

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20–21	Fr. 23.55	Fr. 4100.–	Fr. 53 300.–
22–24	Fr. 24.60	Fr. 4280.–	Fr. 55 640.–
25–29	Fr. 26.65	Fr. 4640.–	Fr. 60 320.–
30–34	Fr. 27.70	Fr. 4820.–	Fr. 62 660.–
Ab 35	Fr. 28.75	Fr. 5000.–	Fr. 65 000.–

b) Schmid/Hufschmied/Landmaschinenmechaniker EFZ

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20–21	Fr. 23.—	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–
22–24	Fr. 24.15	Fr. 4200.–	Fr. 54 600.–
25–29	Fr. 25.85	Fr. 4500.–	Fr. 58 500.–
30–34	Fr. 27.—	Fr. 4700.–	Fr. 61 100.–
Ab 35	Fr. 27.40	Fr. 4770.–	Fr. 62 010.–

2.2 Metallbaupraktiker EBA

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
18–19	Fr. 20.70	Fr. 3600.–	Fr. 46 800.–
20–21	Fr. 21.55	Fr. 3750.–	Fr. 48 750.–
22–24	Fr. 22.40	Fr. 3900.–	Fr. 50 700.–
25–27	Fr. 23.25	Fr. 4050.–	Fr. 52 650.–
Ab 28	Fr. 24.15	Fr. 4200.–	Fr. 54 600.–

2.3 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. 20.40	Fr. 3550.–	Fr. 46 150.–
22–24	Fr. 21.25	Fr. 3700.–	Fr. 48 100.–
25–29	Fr. 22.10	Fr. 3850.–	Fr. 50 050.–
30–34	Fr. 23.—	Fr. 4000.–	Fr. 52 000.–
Ab 35	Fr. 23.85	Fr. 4150.–	Fr. 53 950.–

2.4. Karenzzeit

Für Um- und Wiedereinsteiger (...) sind diese Mindestlöhne erst nach einer Karenzzeit von drei Monaten verbindlich.

Art. 3 Auslagenersatz

3.1 In Anwendung von Artikel 46 GAV (Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit) gelten folgende Ansätze:

- Mittagessen Fr. 15.–
- Taggeld Fr. 60.–

3.2 In Anwendung von Artikel 47.1 GAV (Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges) gelten folgende Entschädigungen:

- Personenwagen Fr. –.60 pro km
- Motorräder bis 125 cm³ Hubraum Fr. –.30 pro km
- Motorräder über 125 cm³ Hubraum Fr. –.35 pro km

