

A woman with blonde hair tied back, wearing a blue hard hat and safety glasses, is looking intently at a document she is holding. She is wearing a light-colored, possibly white, button-down shirt. The background is a blurred industrial setting with various machinery and overhead lights.

# Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2018 – 30. Juni 2023



**ASM**

**Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)**

Pfingstweidstrasse 102, Postfach, 8037 Zürich

Tel. +41 44 384 41 11

E-Mail: [arbeitgeber@swissmem.ch](mailto:arbeitgeber@swissmem.ch)

Internet: [www.swissmem.ch](http://www.swissmem.ch)



**Angestellte Schweiz**

**(Verband Schweizerischer Angestelltenvereine)**

Martin Disteli-Strasse 9, Postfach 234, 4601 Olten

Tel. +41 44 360 11 11, Fax +41 44 360 11 12

E-Mail: [info@angestellte.ch](mailto:info@angestellte.ch)

Internet: [www.angestellte.ch](http://www.angestellte.ch)



**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

**Unia**

**Gewerkschaft Unia**

Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15

Tel. +41 31 350 21 11, Fax +41 31 350 22 55

E-Mail: [info@unia.ch](mailto:info@unia.ch)

Internet: [www.unia.ch](http://www.unia.ch)



**Syna**

**Syna – die Gewerkschaft**

Zentralsekretariat, Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

Tel. +41 44 279 71 71, Fax +41 44 279 71 72

E-Mail: [info@syna.ch](mailto:info@syna.ch)

Internet: [www.syna.ch](http://www.syna.ch)

**kaufmännischer  
verband**

**KFMV**

**Kaufmännischer Verband Schweiz**

Hans-Huber-Strasse 4, Postfach 1853, 8027 Zürich

Tel. +41 44 283 45 45, Fax +41 44 283 45 65

E-Mail: [info@kfmv.ch](mailto:info@kfmv.ch)

Internet: [www.kfmv.ch](http://www.kfmv.ch)



**SKO**

**Schweizer Kader Organisation**

Schaffhauserstrasse 2, Postfach, 8042 Zürich

Tel. +41 43 300 50 50

E-Mail: [info@sko.ch](mailto:info@sko.ch)

Internet: [www.sko.ch](http://www.sko.ch)



**[www.sozialpartner.ch](http://www.sozialpartner.ch)**

# Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie

Vertragsperiode 1. Juli 2018 – 30. Juni 2023



<b>Inhaltsverzeichnis mit Artikelübersicht</b>	<b>4</b>
<b>Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie</b>	<b>6</b>
<b>Ingress</b>	<b>7</b>
<b>Grundsätze</b>	<b>8</b>
<b>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</b>	<b>20</b>
<b>Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit</b>	<b>44</b>
<b>Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb</b>	<b>46</b>
<b>Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen</b>	<b>56</b>
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	<b>60</b>
<b>Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten</b>	<b>64</b>
<b>Anhänge zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie</b>	<b>68</b>
<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>74</b>

<b>Grundsätze</b>	<b>8</b>
Art. 1 Geltungsbereich	8
Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung	8
Art. 3 Koalitionsfreiheit	8
Art. 4 Solidaritätsbeiträge	9
Art. 5 Weiterbildungsbeiträge	11
Art. 6 Arbeitnehmervertretungen	13
Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb	13
Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien	14
Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien	17
Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten	17
Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen	19
<b>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</b>	<b>20</b>
Art. 12 Arbeitszeit	20
Art. 13 Ferien	24
Art. 14 Feiertage	26
Art. 15 Lohn	26
Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)	32
Art. 17 Kinderzulagen	32
Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft	32
Art. 19 Militärdienstentschädigung	35
Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen	36
Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit	37
Art. 22 Weiterbildung	37
Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung	38
Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten	39
Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie	39
Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	41
Art. 27 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	42
Art. 28 Persönlichkeitsschutz	42
Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme	43
Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft	43
Art. 31 Personalvorsorge	43
<b>Ferienlohn und Absenzenentschädigung während Kurzarbeit</b>	<b>44</b>
Art. 32 Ferienlohn	44
Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen	44
Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags	45
Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit	45

<b>Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb</b>	<b>46</b>
<b>Art. 36</b> Ziele der Mitwirkung	46
<b>Art. 37</b> Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich	46
<b>Art. 38</b> Arbeitnehmervertretungen	47
<b>Art. 39</b> Kommissionen für besondere Aufgaben	55
<b>Massnahmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und bei Entlassungen infolge von wirtschaftlichen und strukturellen Problemen</b>	<b>56</b>
<b>Art. 40</b> Grundsätze	56
<b>Art. 41</b> Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung	56
<b>Art. 42</b> Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang	56
<b>Art. 43</b> Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR)	57
<b>Art. 44</b> Information über Entlassungen	58
<b>Art. 45</b> Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen	58
<b>Art. 46</b> Verhandlungen über die Folgen	59
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	<b>60</b>
<b>Art. 47</b> Grundsatz	60
<b>Art. 48</b> Berufliche Grundbildung / Weiterbildung	60
<b>Art. 49</b> Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung	61
<b>Art. 50</b> MEM-Passerelle 4.0: Zweitausbildung für Erwachsene	61
<b>Art. 51</b> Stiftung «sfb Bildungszentrum»	62
<b>Art. 52</b> Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter	62
<b>Art. 53</b> Paritätische Prüfungsorganisationen	63
<b>Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten</b>	<b>64</b>
<b>Art. 54</b> Grundlagen dieses GAV	64
<b>Art. 55</b> Arbeitszeitregelungen	64
<b>Art. 56</b> Anpassung der Arbeitszeit	64
<b>Art. 57</b> Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	64
<b>Art. 58</b> Inkrafttreten	67
<b>Anhänge zum Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie</b>	<b>68</b>
<b>Anhang 1</b> Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)	68
<b>Anhang 2</b> Ausstellung von GAV-Bestätigungen	72

**Vertragsperiode 1. Juli 2018 – 30. Juni 2023**

zwischen dem

**ASM  
Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)**

und folgenden Arbeitnehmerverbänden

**Angestellte Schweiz  
(Verband Schweizerischer Angestelltenvereine)**

**Unia  
Gewerkschaft Unia**

**Syna  
Syna – die Gewerkschaft**

**KFMV  
Kaufmännischer Verband Schweiz**

**SKO  
Schweizer Kader Organisation**

nachfolgend als «Vertragsparteien» bezeichnet



Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie (welcher auch «Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie» genannt wird) hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie und zum Wohl der sie tragenden Arbeitnehmenden und Arbeitgeber beizutragen.

Er untersteht dem Grundsatz von Treu und Glauben, der die Vertragsparteien verpflichtet, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen.

Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV

- die Zusammenarbeit der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen vertiefen, namentlich indem sie die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb stärken sowie die Beratungs-, Mitsprache- und Verhandlungsrechte der Vertragsparteien regeln
- zeitgemässe arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten vereinbaren
- die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern
- durch die Förderung von Innovationen und moderner Arbeitsorganisation den Werkplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen
- den Arbeitsfrieden wahren.

## Art. 1 Geltungsbereich

- 1 Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, die von den Mitgliedfirmen des ASM in der Schweiz, ungeachtet ihres Arbeitspensums, befristet oder unbefristet beschäftigt werden.
- 1<sup>bis</sup> Die Anhänge 1 und 2 bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV. Dabei gehen insbesondere die Bestimmungen über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung in Anhang 1 den einschlägigen Bestimmungen des GAV vor.
- 2 Grundsätzlich sollen alle Arbeitnehmenden im Sinne des Arbeitsgesetzes, ungeachtet ihrer Stellung und Funktion, dem GAV unterstellt werden, wobei seine Anwendung auf höhere Angestellte – mit Ausnahme der Bestimmungen über die Mitwirkung – in den Firmen geregelt wird.
- 2<sup>bis</sup> Für höhere Angestellte, die mit dem Arbeitgeber den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbart haben, gilt der Anhang 1 VAZE.
- 3 Auf Arbeitnehmende in Heimarbeit, Aushilfen bis 3 Monate Anstellungsdauer, Praktikantinnen und Praktikanten sowie auf Arbeitnehmende von Temporärfirmen sollen die Bestimmungen des GAV sinngemäss angewendet werden; sie unterstehen aber dem GAV nicht.
- 4 Für Lernende gelten die Art. 13.1 Abs. 2 und 3, Art. 36–39 sowie Art. 48.1. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.
- 5 Austritte aus dem ASM werden den Vertragsparteien mitgeteilt.

## Art. 2 Arbeitsfriede und Konfliktbeilegung

- 1 Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens und verpflichten sich, diesen unbeschränkt zu wahren und zu seiner Einhaltung auf ihre Mitglieder einzuwirken. Infolgedessen sind jegliche Kampfmassnahmen ausgeschlossen, und zwar auch in Fragen, die durch den GAV nicht geregelt werden.
- 2 Der absolute Arbeitsfriede gilt auch als Verpflichtung der einzelnen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber.
- 3 Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sind nach den Bestimmungen dieses GAV (Art. 10.2 Meinungsverschiedenheiten im Betrieb, Art. 10.3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Vertragsparteien) beizulegen.

## Art. 3 Koalitionsfreiheit

Die beidseitige Koalitionsfreiheit wird gewährleistet.

## Art. 4 Solidaritätsbeiträge

- 1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.
- 2 Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Arbeitnehmervertragsparteien ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrags vorgenommen.
- 3 Der Solidaritätsbeitrag beträgt einheitlich CHF 5 im Monat bzw. CHF 60 im Jahr und wird monatlich vom Lohn abgezogen. Sofern es die finanzielle Entwicklung des Solidaritätsbeitragsfonds erfordert, kann der Solidaritätsbeitrag durch eine Vereinbarung der Vertragsparteien bis auf max. CHF 7 im Monat erhöht werden.

- 4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge.

Der Fonds finanziert insbesondere:

- Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien
  - Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweisen Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen
  - Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV
  - Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für den Aufbau gemeinsamer neuer Projekte oder Strukturen (z.B. MEM-Passe-relle 4.0)
  - Beiträge an die paritätische Schulung der Vertragsparteien für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in den Betrieben (AAA)
  - die Herausgabe des GAV
  - die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.
- 5 Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl Delegierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien (gesamthaft 5 Stimmen), 5 Stimmen ASM. Die Vereinsversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn gesamthaft 5 Mitglieder, darunter der ASM, vertreten sind. Beschlüsse in der Vereinsversammlung und im Vorstand werden grundsätzlich mit dem Quorum der doppelten  $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen  $\frac{2}{3}$  der anwesenden Stimmen zustimmen.

Für folgende Beschlüsse braucht es zwingend Einstimmigkeit:

- Verabschiedung und Änderung der Statuten
- Erlass und Änderung von allfälligen Reglementen

- Abweichungen von den Statuten oder von Reglementen im Einzelfall
- Beschlüsse über die Gestaltung der Solidaritätsbeitragsausweise
- Wahl der Fondsverwaltung
- Wahl der Revisionsstelle
- Sonderprüfung (die betroffene Vertragspartei tritt bei dieser Abstimmung in den Ausstand)  
Voraussetzungen für eine Sonderprüfung sind konkrete Hinweise auf:
  - nicht statuten-/reglements-konforme Verwaltung/Geschäftsführung des Fonds
  - Nichteinhaltung der statutarischen/reglementarischen Beschlüsse über die Höhe der Verbandsbeiträge bei den Mitgliedern
  - fehlende Mitgliedschaftsnachweise
  - Nichterbringung des Nachweises der effektiven Bezahlung der Beiträge der Mitglieder
  - fehlende Rückerstattung an die unterstellten Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien
  - Nichteinhaltung der statutarischen/reglementarischen Bestimmung betreffend Netto-Belastung und Total-Belastung sowie die Überprüfung des Totals an Zuwendung und Rückerstattung pro unterstelltem Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien
  - Verdacht auf strafbare Handlungen
- Überweisungen aus dem Fondsvermögen an die Vertragsparteien, die von einer Sonderprüfung betroffen sind, solange die Sonderprüfung nicht abgeschlossen ist
- Überweisungen an Vertragsparteien, solange Mängel, die zu Beanstandungen im Rahmen einer Sonderprüfung oder einer ordentlichen Revision Anlass gaben, nicht behoben sind (wobei die für die Sonderprüfung oder Revision zuständige Instanz die Behebung des Mangels bestätigen muss)
- Beschränkung der im Rahmen einer Sonderprüfung zu untersuchenden Elemente
- Mandatierung von einzelnen Vertragsparteien oder von Dritten mit besonderen Aufgaben
- Entscheid über die Auflösung des Vereins
- Entscheid über die Verwendung der verbleibenden finanziellen Mittel im Liquidationsfall.

Alle übrigen Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten  $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst. Dazu zählen insbesondere die folgenden Beschlüsse:

- Freigabe der Auszahlung der Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien (nach Bestätigung deren Richtigkeit durch die unabhängige Prüfgesellschaft)

- Freigabe der Auszahlung der Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen (nach Bestätigung deren Richtigkeit durch die unabhängige Prüfungsgesellschaft)
  - Freigabe der Auszahlung der Pauschale zur Führung der Fondsgeschäfte für die Fondsverwaltung
  - Freigabe der Auszahlung der Beiträge an die Arbeitnehmervertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV
  - Freigabe der Auszahlung der Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter
  - Herausgabe des GAV
  - Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.
- 6 Die administrative Durchführung wird in den Vereinsstatuten oder im Reglement geregelt.

## Art. 5 Weiterbildungsbeiträge

- 1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden und die Arbeitgeber leisten einen Weiterbildungsbeitrag.
- 2 Der Weiterbildungsbeitrag beträgt CHF 2 pro Monat bzw. CHF 24 pro Jahr. Arbeitgeber und Arbeitnehmende zahlen je die Hälfte. Der Anteil der einzelnen Arbeitnehmenden wird vom Lohn abgezogen.
- 3 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Weiterbildungsbeiträge. Dem Fonds können Beiträge der Vertragsparteien und weitere Einnahmen zugeführt werden.  
Der Fonds finanziert insbesondere:
  - Beiträge an die gemeinsamen Schulungsinstitutionen und -veranstaltungen der Vertragsparteien
  - Beiträge an die Prüfungsträgerschaften der Vertragsparteien
  - Beiträge an gemeinsame Weiterbildungsaktionen der Vertragsparteien
  - Beiträge an gemeinsame Informations- und Weiterbildungsbroschüren
  - Beiträge für den Aufbau von Instrumenten und Strukturen zur Unterstützung der Weiterbildung und des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen des ASM
  - Beiträge für die Erprobung solcher Instrumente und Strukturen (Pilotprojekte)
  - Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien gemäss den Vereinsstatuten basierend auf dem Nachweis der vorgängig genannten Verwendungszwecke.
- 4 Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmervertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl De-

legierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmervertragsparteien (gesamthaft 5 Stimmen), 5 Stimmen ASM. Die Vereinsversammlung und der Vorstand sind beschlussfähig, wenn gesamthaft 5 Mitglieder, darunter der ASM, vertreten sind. Beschlüsse in der Vereinsversammlung und im Vorstand werden grundsätzlich mit dem Quorum der doppelten  $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen  $\frac{2}{3}$  der anwesenden Stimmen zustimmen.

Für folgende Beschlüsse braucht es zwingend Einstimmigkeit:

- Verabschiedung und Änderung der Statuten
- Erlass und Änderung von allfälligen Reglementen
- Abweichungen von den Statuten oder von Reglementen im Einzelfall
- Wahl der Fondsverwaltung
- Wahl der Revisionsstelle
- Sonderprüfung (die betroffene Vertragspartei tritt bei dieser Abstimmung in den Ausstand)
- Überweisungen aus dem Fondsvermögen an die Vertragsparteien, die von einer Sonderprüfung betroffen sind, solange die Sonderprüfung nicht abgeschlossen ist
- Überweisungen an Vertragsparteien, solange Mängel, die zu Beanstandungen im Rahmen einer Sonderprüfung oder einer ordentlichen Revision Anlass gaben, nicht behoben sind (wobei die für die Sonderprüfung oder Revision zuständige Instanz die Behebung des Mangels bestätigen muss)
- Beschränkung der im Rahmen einer Sonderprüfung zu untersuchenden Elemente
- Mandatierung von einzelnen Vertragsparteien oder von Dritten mit besonderen Aufgaben
- Entscheid über die Auflösung des Vereins
- Entscheid über die Verwendung der verbleibenden finanziellen Mittel im Liquidationsfall.

Insbesondere folgende Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten  $\frac{2}{3}$ -Mehrheit gefasst:

- Freigabe der Auszahlung der jährlichen Weiterbildungsbeiträge an die Vertragsparteien
- Freigabe der Auszahlung der Pauschale zur Führung der Fondsgeschäfte für die Fondsverwaltung.

<sup>5</sup> Die administrative Durchführung wird in den Vereinsstatuten oder im Reglement geregelt.

## Art. 6 Arbeitnehmervertretungen

- 1 Zur Förderung einer guten und vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie zur Stärkung und Durchsetzung des GAV werden in den Firmen Arbeitnehmervertretungen gewählt.
- 2 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretungen geniessen eine besondere Vertrauensstellung und dürfen während ihres Mandats und nach dessen Beendigung wegen ordnungsgemässer Ausübung ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen. Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung arbeiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.
- 3 Diese Arbeitnehmervertretungen (Betriebskommission, Angestelltenvertretung, Mitarbeitervertretung, Mitarbeiterkommission, Kadervertretung, Belegschaftssprecherin oder Belegschaftssprecher, Betriebsrat usw.) sind legitimiert zur umfassenden Wahrung der gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmenden in ihrem Vertretungsbereich gegenüber der Firma und berücksichtigen dabei auch die Anliegen der Lernenden.
- 4 Jede Arbeitnehmervertretung kann einzeln das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10 einleiten und durchführen.
- 5 Arbeitnehmende und Arbeitgeber legen in den einzelnen Firmen einvernehmlich Anzahl, Art und Vertretungsbereiche der Arbeitnehmervertretungen fest.
- 6 Bestehen in den Firmen mehrere Arbeitnehmervertretungen, so sind sie bei der Ausübung ihrer Funktionen gleich zu behandeln.
- 7 Bestellung, Befugnisse und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretungen werden in den Bestimmungen über die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb geregelt.
- 8 Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die besonderen Verhandlungsrechte und Verbandsbezugsrechte, welche der GAV der Arbeitnehmervertretung einräumt, durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden.

## Art. 7 Zusammenarbeit im Betrieb

- 1 Die Zusammenarbeit im Betrieb setzt eine offene, umfassende und frühzeitige Information zwischen Geschäftsleitung, Vorgesetzten und Arbeitnehmenden voraus. Geschäftsleitung und Arbeitnehmende orientieren sich gegenseitig über alle wichtigen Fragen der Arbeit, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsverhältnisses.  
Die Geschäftsleitung sorgt für eine umfassende, stufen- und zeitgerechte Information der Kader, um eine optimale Führung im Betrieb zu ermöglichen.

- <sup>2</sup> Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, welche die dem GAV unterstehende Arbeitnehmerschaft oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sind in erster Linie im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung zu behandeln.
- <sup>3</sup> Persönliche Anliegen der einzelnen Arbeitnehmenden sind auf dem Dienstweg zu behandeln. Dabei können sich jedoch die einzelnen Arbeitnehmenden durch die zuständige Arbeitnehmervertretung unterstützen lassen. Vorbehaltlich bleibt die zivilgerichtliche Zuständigkeit bei Streitfällen über Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmenden aus dem Arbeitsverhältnis.

## **Art. 8 Zusammenarbeit der Vertragsparteien**

### **Art. 8.1 Grundsatz**

Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäss der Zielsetzung des GAV und im Interesse des Werk- und Denkplatzes Schweiz zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit. Die Vertragsparteien analysieren Fragen von gemeinsamem Interesse. Sie schaffen gemeinsame Einrichtungen, führen Aktionen durch und verpflichten sich insbesondere, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie den GAV einhalten. Nötigenfalls haben sie die statutarischen und gesetzlichen Mittel anzuwenden.

### **Art. 8.2 Gemeinsame Kommissionen**

Die Vertragsparteien können von Fall zu Fall oder auf Dauer gemeinsame Kommissionen bilden für Angelegenheiten wie:

- Fragen des Industriestandortes Schweiz, der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik
- Aus- und Weiterbildungsfragen
- Fragen der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern
- Migration
- Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit
- Arbeits- und Technikgestaltung
- Umweltfragen
- Förderung des Verständnisses für die Sozialpartnerschaft.

### **Art. 8.3 Erfahrungs- und Meinungsaustausch**

Die Vertragsparteien treffen sich in der Regel zweimal jährlich zum Erfahrungs- und Meinungsaustausch über allgemeine Wirtschaftsfragen, besondere Probleme der Branche und Handhabung des GAV in der Praxis.



#### **Art. 8.4 Zusammenarbeit in Wirtschafts-, Währungs- und Sozialpolitik**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien stärken gemeinsam den Industrie- und Werkplatz Schweiz mit dem Ziel, fortschrittliche Arbeitsplätze in der Industrie nachhaltig zu stärken und insbesondere die duale Berufsbildung zu fördern. Dabei sollen Fragen und Modelle der Beschäftigung und Massnahmen präventiven Charakters sowie Fragen im Zusammenhang mit dem freien Personenverkehr zwischen der Schweiz und der EU, insbesondere des Lohndumpings, zur Sprache kommen.
- <sup>2</sup> Die Vertragsparteien können ein gemeinsames Vorgehen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit vereinbaren. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eigene Stellungnahmen erst nach Abschluss der Gespräche abzugeben; ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, so teilen sie dies den anderen Vertragsparteien mit einer kurzen Erläuterung ihrer Haltung umgehend mit.
- <sup>3</sup> Sofern nicht alle Vertragsparteien übereinstimmen, kann der ASM gemeinsame politische Aktionen mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien durchführen.

#### **Art. 8.5 Zusammenarbeit in Umweltfragen**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien fördern gemeinsam eine Umweltpolitik, bei der sich Ökologie und Ökonomie im Unternehmen sinnvoll ergänzen. Zu berücksichtigen sind dabei namentlich auch Europaverträglichkeit und Wettbewerbssituation.
- <sup>2</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollen in gleichem Masse für ökologische Verbesserungen im Betrieb motiviert werden, bei denen der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie die Emissions- und Risikobegrenzung gefördert werden.
- <sup>3</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende setzen sich aktiv für eine marktwirtschaftliche, sozialverträgliche und umweltgerechte Forschung, Herstellung, Verteilung, Wiederverwertung und Entsorgung ihrer Produkte ein. Die Arbeitnehmervertretung wird jährlich über die Bemühungen auf diesem Gebiet informiert.

#### **Art. 8.6 Chancen- und Lohngleichheit Frau/Mann**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien unterstützen die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Betrieben. Sie setzen sich in allen Bereichen für Chancengleichheit und für die Verhinderung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion und sexueller Orientierung ein.

- <sup>2</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen gemäss Gleichstellungsgesetz aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt diskriminiert werden. Vermutet die Arbeitnehmervertretung allgemeine Verstösse gegen das Diskriminierungsverbot, so kann sie von der Geschäftsleitung eine Überprüfung des Sachverhalts und eine Aussprache über gegebenenfalls nötige Korrekturmassnahmen verlangen. Fühlt sich eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer individuell diskriminiert, so kann sie/er die Arbeitnehmervertretung zur Abklärung beziehen. Streitfälle sind auf dem zivilgerichtlichen Weg zu erledigen.
- <sup>3</sup> Die Vertragsparteien erarbeiten miteinander Hinweise und Empfehlungen für die Betriebe, wie die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung speziell gefördert werden können. Sie bilden dazu eine gemeinsame Kommission gemäss Art. 8.2.

#### **Art. 8.7 Gleichbehandlung und Integration der ausländischen Arbeitnehmenden**

Die Vertragsparteien unterstützen die Gleichbehandlung und Integration von ausländischen Arbeitnehmenden im Betrieb. Dazu erarbeiten sie miteinander Hinweise und Empfehlungen zuhanden der Betriebe.

#### **Art. 8.8 Neuerungen während der Vertragsdauer**

- <sup>1</sup> Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Vertragsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder macht eine Ergänzung des GAV nötig, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen.
- <sup>2</sup> Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen.

#### **Art. 8.9 Verhältnis zwischen ASM und Arbeitnehmerverbänden**

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmerverbände nehmen ihre Rechte und Pflichten gegenüber dem ASM selbstständig wahr. Sie können ihre Anliegen und Begehren einzeln mit dem ASM besprechen. Sie können auch gesonderte Abmachungen treffen, die sich als Folge von Gesamtarbeitsvertragsbestimmungen ergeben.
- <sup>2</sup> Der ASM kann mit einzelnen oder mehreren Vertragsparteien gesonderte Abmachungen über Partnerschaftsaktionen abschliessen und hierzu auch spezielle Fonds führen.

#### **Art. 8.10 Innovative Prozesse**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass Entwicklung und Einführung innovativer Prozesse sowie die Arbeitsgestaltung in den Betrieben ein wichtiges Thema offener Zusammenarbeit sein müssen.

- 2 Das Zusammenwirken von Organisation, Technik und Personal ist ein dynamischer Prozess, der unter bestmöglicher Beteiligung aller Betroffenen gestaltet werden soll.
- 3 Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmenden bzw. ihre Vertretung frühzeitig über wichtige, sie betreffende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel und gibt ihnen Gelegenheit zur Aussprache.
- 4 Die Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmervertretung werden soweit möglich zur Mitwirkung, zur Eruierung und zum Einbringen der Anliegen der Arbeitnehmenden bei innovativen Prozessen herangezogen. Dazu können auch besondere Kommissionen im Sinne von Art. 39 aus Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung und besonders qualifizierten Arbeitnehmenden gebildet oder geeignete Arbeitnehmende in entsprechende Projektorganisationen aufgenommen werden.

## **Art. 9 Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Vertragsparteien**

- 1 Die Vertragsparteien begrüssen eine gegenseitige Information und Kontaktpflege zwischen Firmen und örtlicher Vertretung der Arbeitnehmerverbände.
- 2 Die Arbeitnehmervertretung kann Vertreterinnen oder Vertreter der Arbeitnehmerverbände oder andere Personen ihres Vertrauens zur Beratung beiziehen und an ihren Sitzungen teilnehmen lassen.
- 3 Wenn in einer betriebsinternen Arbeitsgruppe zu Lohnsystem- und Arbeitszeitsystemfragen auftrags der Geschäftsleitung externe Expertinnen oder Experten mitwirken, kann die Arbeitnehmervertretung ihrerseits eine Verbandsvertreterin oder einen Verbandsvertreter zur Beratung in dieser Arbeitsgruppe beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.
- 4 In wichtigen Fragen können Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung einvernehmlich einzelne Verbandsvertreterinnen oder Verbandsvertreter zur Beratung bei gemeinsamen Sitzungen beiziehen. Die Teilnahme ist den angefragten Verbänden freigestellt.
- 5 Die Kontakte und Beratungen gemäss Abs. 1, 3 und 4 haben keinen Verhandlungscharakter, es sei denn, Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung haben etwas anderes vereinbart und das Verfahren zur Behandlung betrieblicher Fragen ist dadurch nicht betroffen.

## **Art. 10 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten**

### **Art. 10.1 Grundsatz**

Die Anwendung des Verfahrens bei Meinungsverschiedenheiten ist ein legitimes Recht.

### Art. 10.2 Im Betrieb

- <sup>1</sup> Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, können sie einzeln die beidseitigen Vertragsparteien in folgenden Fällen zur Abklärung und Vermittlung beziehen (Verbandsverhandlung):
  - allgemeine Lohnänderungen
  - Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer unter Vorbehalt von Art. 12.4 Abs. 4
  - Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen
  - Auslegung und Anwendung dieses GAV, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- <sup>2</sup> Bei Betriebsschliessung oder Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden hat die Arbeitnehmervertretung das Recht, die Vertragsparteien sofort, ohne innerbetriebliche Verhandlungen, zu Verhandlungen über die Folgen solcher Massnahmen für die Arbeitnehmenden beizuziehen.

### Art. 10.3 Zwischen Vertragsparteien

- <sup>1</sup> Behauptet eine Vertragspartei
  - Meinungsverschiedenheiten mit einer anderen Vertragspartei betreffend die Auslegung des GAV, welche über den Rahmen einer Firma hinausgehen, oder
  - die Verletzung des GAV durch eine andere Vertragspartei,dann suchen sich die an der Angelegenheit unmittelbar beteiligten Vertragsparteien zu verständigen.
- <sup>2</sup> Die nicht unmittelbar an der Angelegenheit beteiligten Vertragsparteien werden informiert und können am Verfahren teilnehmen, wenn sie dafür ein massgebliches Interesse nachweisen.

### Art. 10.4 Schiedsverfahren

- <sup>1</sup> Erreichen die Vertragsparteien in den Fällen von Art. 10.2 und 10.3 keine Einigung, so kann jede einzelne beteiligte Vertragspartei den Fall einem Schiedsgericht vorlegen. Dieses kann vor seiner Entscheidung einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.
- <sup>2</sup> Das Schiedsgericht besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und zwei Mitgliedern. Die Präsidentin oder der Präsident wird von den Parteien gemeinsam bestimmt. Die am Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innert 10 Tagen, nimmt die Präsidentin oder der Präsident die Ernennung selbst vor.

- <sup>3</sup> Der Sitz des Schiedsgerichts wird von den am Verfahren beteiligten Parteien bestimmt. Für das Verfahren gelten, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen, die entsprechenden Bestimmungen der ZPO. Das Verfahren soll möglichst rasch durchgeführt werden.
- <sup>4</sup> Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Parteien je zur Hälfte getragen.
- <sup>5</sup> Vor dem Schiedsspruch ist jede Auseinandersetzung in der Öffentlichkeit zu vermeiden.

#### **Art. 10.5 Besondere Fälle**

In besonderen Fällen, die nicht unter die Art. 10.2 und 10.3 fallen, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung die beidseitigen Vertragsparteien zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Einigung zustande, so können sie den Fall im beidseitigen Einvernehmen einem Schiedsgericht vorlegen.

#### **Art. 10.6 Beteiligte Vertragsparteien**

- <sup>1</sup> Beim Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten nehmen auf Seite der Arbeitnehmenden die von der Arbeitnehmervertretung angerufenen Vertragsparteien teil.
- <sup>2</sup> Bei mehreren Vertretungsbereichen kann sich auf Begehren einer Minderheit der Arbeitnehmervertretung eine weitere Vertragspartei am Verfahren beteiligen.
- <sup>3</sup> Wo nur ein Vertretungsbereich besteht, können auf Seite der Arbeitnehmenden diejenigen Vertragsparteien am Verfahren teilnehmen, die sich über ein massgebliches Interesse an der Angelegenheit sowie über eine genügende Repräsentanz ausweisen.
- <sup>4</sup> Die am Verfahren nicht teilnehmenden Vertragsparteien haben ein Recht auf Orientierung über die Sache, wenn sie dies verlangen.
- <sup>5</sup> Die weitergehende Teilnahme am Verfahren zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten kann zwischen Vertragsparteien dauernd oder fallweise durch besondere Vereinbarung geregelt werden.
- <sup>6</sup> Im Übrigen sind die Vertragsparteien selbstständig berechtigt und verpflichtet.

#### **Art. 11 Verhältnis zu anderen Abkommen**

Dieser GAV hat gegenüber lokalen, regionalen oder anderen gesamtarbeitsvertraglichen Abkommen der Vertragsparteien oder ihrer Unterorganisationen Vorrang.

### Art. 12 Arbeitszeit

#### Art. 12.1 Jährliche Normalarbeitszeit

- <sup>1</sup> Die jährliche Normalarbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte maximal 2080 Stunden (52 × 40 Stunden), ohne Pausen gerechnet. Die Berechnungsperiode von 12 Monaten kann vom Kalenderjahr abweichen.
- <sup>2</sup> Bei Ferien, auf einen Werktag fallenden Feiertagen sowie bezahlten Absenzen werden pro Arbeitstag 8 Stunden angerechnet.
- <sup>3</sup> Die Jahresarbeitszeit soll ermöglichen, die Leistung von Überstunden und Überzeit zu vermindern.
- <sup>4</sup> Die Arbeitszeitgestaltung soll für die Arbeitnehmenden nachvollziehbar geregelt werden und ihre Planungsbedürfnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigen. Den Firmen wird empfohlen, die Arbeitszeit so zu gestalten, dass öffentliche Verkehrsmittel oder Fahrgemeinschaften genutzt und die persönlichen Umstände der Arbeitnehmenden berücksichtigt werden können.

#### Art. 12.2 Umsetzung im Betrieb

Für die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit in den Firmen gelten folgende äusserste Rahmenbedingungen:

- a) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Arbeitsgesetz 45 Stunden. Darüber hinausgehende Stunden sind Überzeitstunden, von denen nach Arbeitsgesetz jährlich maximal 170 geleistet werden dürfen. Diese Stunden sind speziell auszuweisen und können von den Arbeitnehmenden auf ihren Wunsch hin kompensiert werden.
- b) Für Vollzeitbeschäftigte sind pro Arbeitstag mindestens 5 Stunden anzurechnen.
- c) Die Lohnzahlung erfolgt gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
- d) Nach einem Jahr können auf das folgende Jahr maximal 200 Mehrstunden übertragen werden. Diese maximal 200 Mehrstunden werden grundsätzlich durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, wobei der Arbeitgeber den Zeitraum für den Ausgleich bestimmt. Ab einer Kompensationsdauer von mehr als 3 zusammenhängenden Tagen hat die oder der Arbeitnehmende ein Mitspracherecht. Zusätzliche, über diese maximal 200 Mehrstunden hinausgehende Stunden pro Jahr sind Überstunden. Diese und weitere Mehrstunden können auf ein individuelles Langzeitkonto übertragen werden, sofern ein solches gemäss Art. 12.7 Abs. 7 eingerichtet worden ist und dies von der oder dem Arbeitnehmenden gewünscht wird.
- e) Es können maximal 100 Minderstunden auf das folgende Jahr übertragen werden; zusätzliche Minderstunden verfallen zulasten des Arbeitgebers.

### Art. 12.3 Verfahren

- 1 Die Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit im Betrieb wird zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung erarbeitet und schriftlich vereinbart. Bei der Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit ist die erstmalige Betriebsvereinbarung auf längstens 24 Monate zu befristen, wobei eine zwischenzeitliche Aussprache stattfinden kann.
- 2 Die Arbeitnehmervertretung kann sich schon vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung durch die Arbeitnehmervertragsparteien beraten lassen.
- 3 Erreichen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung keine Einigung, so können die beidseitigen Vertragsparteien zur Vermittlung beigezogen werden. Kommt keine Vereinbarung zustande, so gilt die 40-Stunden-Woche unter Vorbehalt herkömmlicher Gleitzeitsysteme.
- 4 Die Erarbeitung von Gleitzeitsystemen erfolgt unter Mitsprache der Arbeitnehmervertretung.
- 5 In Einzelfällen kann die Anwendung der Jahresarbeitszeit in Einzelarbeitsverträgen geregelt werden. Die Arbeitnehmervertretung ist darüber zu informieren.
- 6 Die Arbeitszeit ist in geeigneter Weise zu erfassen. In den Betrieben ist zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmenden über ihren individuellen Zeitsaldo informiert werden. Ausgenommen von der Erfassung der Arbeitszeit sind die Arbeitnehmenden, die in Anwendung des Anhangs 1 VAZE mit dem Arbeitgeber den Verzicht vereinbart haben.

### Art. 12.4 Schichtarbeit

- 1 Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit in den Betrieben die Einführung oder Ausdehnung der Schichtarbeit erfordern kann. Solchen Betrieben soll deshalb Einführung und Organisation von Schichtarbeit nach Möglichkeit erleichtert werden.
- 2 Schichtarbeit wird in den Firmen in einem Reglement geregelt, das insbesondere die Schichtpläne, den Schichtrhythmus, die Zulagen, die Zeitgutschriften, die Weiterbildungsmöglichkeiten, den Gesundheitsschutz, den Einsatz ausserhalb der Schichtarbeit sowie die Berechnung der Ferien und Absenzen umfassen soll.
- 3 Das Schichtreglement muss von Anfang an unter Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung erarbeitet werden, die dazu ein Mitspracherecht hat. Gehören der Arbeitnehmervertretung keine Arbeitnehmenden in Schichtarbeit an, so sind diese vorgängig anzuhören.

- 4 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung können sich auf eine Arbeitszeit von unter 40 (Woche) bzw. 2080 (Jahr) Stunden verständigen. Eine Arbeitszeitverkürzung kann auch durch Gewährung eines Schichturlaubs erfolgen.
- 5 Auf Wunsch von älteren Arbeitnehmenden (frühestens ab vollendetem 55. Altersjahr) in Schichtarbeit bieten die Firmen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit Normalarbeitszeit an.

### Art. 12.5 Überstunden und Überzeit

- 1 Die einzelnen Arbeitnehmenden sind zur Leistung von Überstundenarbeit soweit verpflichtet, als sie diese zu leisten vermögen und sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden kann. Den Firmen wird empfohlen, langfristige und umfangreiche Überstundenleistungen soweit möglich durch die Beschäftigung zusätzlicher Arbeitnehmender zu vermeiden und mit der Arbeitnehmervertretung die entsprechende Entwicklung periodisch zu besprechen.
- 2 Angeordnete Überstundenarbeit wird von Anfang an mit dem Lohn (ohne Jahresendzulage gemäss Art. 16) und einem Zuschlag von 25% bezahlt. Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden kann sie durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.
- 3 Für Überzeitstunden gemäss Art. 12.2 lit. a) können die Arbeitnehmenden die Kompensation beanspruchen.
- 4 Arbeiten Teilzeitbeschäftigte länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, so gelten die entsprechenden Stunden als Überstunden. Bis zur Grenze der betrieblichen Normalarbeitszeit kann für die Abgeltung solcher Überstunden im gegenseitigen Einverständnis schriftlich eine von Abs. 2 abweichende Lösung getroffen werden.
- 5 Bei Kaderangehörigen und Arbeitnehmenden, die vergleichbar qualifizierte Aufgaben erfüllen oder wenn dies durch die besondere Funktion der oder des Arbeitnehmenden gerechtfertigt ist, kann die Abgeltung der Überstunden und des Zuschlags durch andere Leistungen des Arbeitgebers schriftlich vereinbart werden, um die Unterstellung unter den GAV zu ermöglichen.
- 6 Die Firma informiert die Arbeitnehmervertretung in der Regel zweimal jährlich unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur über die Anzahl der geleisteten Überstunden und Überzeit sowie die Ferienguthaben.



### Art. 12.6 Kurzabsenzen

- 1 Kurze Absenzen zur Erledigung unaufschiebbarer persönlicher Angelegenheiten sind vor- oder nachzuholen, sofern sie nicht vom Arbeitgeber unter Anrechnung auf die Arbeitszeit bewilligt werden.
- 2 Bei der Anwendung der Jahresarbeitszeit bleiben besondere betriebliche Regelungen vorbehalten, die jedoch im Gesamten gleichwertig sein müssen.

### Art. 12.7 Langzeitkonto

- 1 Auf der Grundlage eines zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarten Reglements kann in den Betrieben die Möglichkeit eines individuellen Langzeitkontos für die Arbeitnehmenden geschaffen werden. Das Langzeitkonto soll den einzelnen Arbeitnehmenden ermöglichen, Zeitguthaben über längere Zeit zu äufnen und später insbesondere für Freistellung für berufliche oder persönliche Bildung, Langzeiturlaub, Freistellung für Betreuungsaufgaben, vorübergehende Reduktion des Arbeitspensums, flexible Pensionierung und ähnliche Zwecke einzusetzen.
- 2 Dem Langzeitkonto können gutgeschrieben werden:
  - Mehrstunden gemäss Art. 12.2 lit. d); dabei dürfen Jahresübertrag und Einlage ins Langzeitkonto insgesamt maximal 200 Stunden betragen
  - maximal 5 Ferientage pro Jahr gemäss Art. 13.5
  - Überzeit.
- 3 Über die im Langzeitkonto ausgewiesenen Zeitguthaben verfügen die einzelnen Arbeitnehmenden vollumfänglich, wobei sie beim Bezug auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen.
- 4 Das zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung vereinbarte Reglement legt insbesondere den Geltungsbereich, die maximal jährlich gutgeschriebenen Stunden, die maximale Laufzeit, die maximalen und minimalen Bezugsgrössen sowie die Umwandlung und Sicherung des Zeitguthabens bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, bei Betriebsübergängen und beim Konkurs fest.
- 5 Den Firmen wird empfohlen, das Langzeitguthaben extern finanziell abzusichern.
- 6 Erfolgt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma, wird den Firmen empfohlen, auf Verlangen der oder des Arbeitnehmenden das angesammelte Zeitguthaben zu kapitalisieren und der Freizügigkeitsleistung gutzuschreiben.

- <sup>7</sup> Im Rahmen des Reglements werden mit den einzelnen Arbeitnehmenden die Einrichtung eines Langzeitkontos als solches sowie Zahl und Art der geäußerten Mehrstunden bzw. Ferienguthaben, die Laufzeit und die Bezugsart individuell vereinbart. Der Stand des Langzeitkontos wird den einzelnen Arbeitnehmenden jährlich mitgeteilt.

## Art. 13 Ferien

### Art. 13.1 Dauer

- <sup>1</sup> Die Dauer der Ferien beträgt pro Kalenderjahr:

	Arbeitstage
nach dem zurückgelegten 20. Altersjahr	25
nach dem zurückgelegten 40. Altersjahr	27
nach dem zurückgelegten 50. Altersjahr	30

- <sup>2</sup> Die Dauer der Ferien für Lernende und Jugendliche beträgt:

Lernende	Jugendliche	Wochen
1. Lehrjahr	bis zum zurückgelegten 17. Altersjahr	7
2. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 17. Altersjahr	6
3. + 4. Lehrjahr	ab zurückgelegtem 18. Altersjahr bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr zurücklegen	5

- <sup>3</sup> Den Firmen wird empfohlen, den Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu insgesamt einer bezahlten Arbeitswoche zu gewähren; bei den Lernenden können die Firmen den Jugendurlaub an die 6. und 7. Ferienwoche für Lernende und Jugendliche anrechnen.

### Art. 13.2 Berechnung des Ferienanspruchs

- <sup>1</sup> Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, welche die einzelnen Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahrs, für das die Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.
- <sup>2</sup> In die Ferien fallende Feiertage, die nach Art. 14 bezahlt sind, gelten nicht als Ferientage.

- 3 Neu eintretende und austretende Arbeitnehmende erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat.
- 4 Kündigt eine Arbeitnehmende oder ein Arbeitnehmender das Arbeitsverhältnis nach Bezug der Ferien, kann der Arbeitgeber den auf die zu viel bezogenen Ferien entfallenden Lohn zurückverlangen.

### **Art. 13.3 Kürzung des Ferienanspruchs**

- 1 Bei Absenzen, die wegen Militärdienstes, Unfalls, Krankheit und Mutterschaft innert eines Kalenderjahrs gesamthaft länger als drei Monate dauern, wird der jährliche Ferienanspruch für jeden weiteren vollen Absenzmonat um einen Zwölftel gekürzt.
- 2 Der Mutterschaftsurlaub führt zu keiner Ferienkürzung.
- 3 Die Verrechnung anderer Absenzen mit den Ferien bleibt dem Ermessen des Arbeitgebers überlassen. Nicht angerechnet wird Urlaub für die Pflege kranker Familienmitglieder.

### **Art. 13.4 Bezug der Ferien**

- 1 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien in Rücksprache mit den Arbeitnehmenden, wobei er im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die Interessen der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten besonders berücksichtigt.
- 2 Die Ferien sind in der Regel im Verlaufe des Dienstjahrs zu gewähren; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Soweit möglich sollen Restferien während der Kündigungsfrist bezogen werden.

### **Art. 13.5 Zusammenlegung und Umwandlung von Ferientagen**

- 1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende können schriftlich die Zusammenlegung von jährlich bis zu 5 Ferientagen, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, zu Langzeitferien vereinbaren.
- 2 Die Arbeitnehmenden können durch freiwillige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber jährlich bis zu 5 Ferientage, die den gesetzlichen Anspruch überschreiten, in eine verhältnismässige Arbeitszeitverkürzung umwandeln. Die Vereinbarung muss schriftlich und befristet sein.

## **Art. 14 Feiertage**

- <sup>1</sup> Die Firmen legen nach Anhören der Arbeitnehmervertretung im Sinne einer dauernden Regelung mindestens 9 Feiertage fest (darunter der 1. August), für welche, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen, bei den Arbeitnehmenden im Monatslohn kein Lohnabzug erfolgt.
- <sup>2</sup> Den Arbeitnehmenden im Stundenlohn werden die dabei ausfallenden Normalarbeitsstunden bezahlt, sofern der betreffende Feiertag nicht auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt.
- <sup>3</sup> Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fallen, können nicht durch andere freie Tage ersetzt werden.

## **Art. 15 Lohn**

### **Art. 15.1 Grundsatz**

Die Arbeitnehmenden haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig von Geschlecht und Nationalität. Gestaltung und Umsetzung von Lohnsystemen dürfen nicht zu Diskriminierungen führen.

### **Art. 15.2 Lohnfestlegung**

- <sup>1</sup> Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden individuell vereinbart und pro Monat oder Stunde festgelegt. Wesentliche Elemente dieser individuellen Lohnfestlegung sind Funktion, Leistung und Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmenden.
- <sup>2</sup> Die Lohnfestlegung soll für die einzelnen Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre massgebenden Elemente nachvollziehbar sein.
- <sup>3</sup> Bei der individuellen Lohnfestlegung beachten die Arbeitgeber die in nachfolgender Tabelle festgesetzten, regional abgestuften Mindestlöhne, welche nicht unterschritten werden dürfen. Die in dieser Tabelle festgesetzten Mindestlöhne beziehen sich auf ein volles Arbeitspensum und verstehen sich als Bruttolöhne. Bei Teilzeitarbeit werden sie dem Arbeitspensum entsprechend reduziert. Unregelmässige Lohnzuschläge werden bei der Bemessung des Lohns nicht angerechnet.

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (× 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 × 40 Std.)
Region A	<b>AG:</b> Bezirke Aarau, Baden, Bremgarten, Brugg, Lenzburg, Zurzach <b>GE</b> <b>SH</b> <b>SZ:</b> Bezirke Höfe, March <b>TG:</b> ehemaliger Bezirk Diessenhofen <b>VD:</b> Bezirke Gros-de-Vaud, Lausanne, Lavaux-Oron, Morges, Nyon, Ouest lausannois, ehemaliger Bezirk Riviera <b>ZH</b>	CHF 3850	CHF 50 050
Region B	<b>AG:</b> Bezirke Kulm, Laufenburg, Muri, Rheinfelden, Zofingen <b>AI/AR</b> <b>BE:</b> ohne Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) <b>BS/BL</b> <b>FR</b> <b>GL</b> <b>GR:</b> ohne Bezirk Moesa <b>LU</b> <b>OW/NW</b> <b>SG</b> <b>SO</b> <b>SZ:</b> ohne Bezirke Höfe, March <b>TG:</b> ohne ehemaligen Bezirk Diessenhofen <b>UR</b> <b>VD:</b> Bezirke Aigle, Broye-Vully, ehemaliger Bezirk Pays-d'Enhaut <b>VS</b> <b>ZG</b>	CHF 3600	CHF 46 800
Region C	<b>BE:</b> nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) <b>GR:</b> nur Bezirk Moesa <b>JU</b> <b>NE</b> <b>TI</b> <b>VD:</b> nur Bezirk Jura Nord vaudois  * Der monatliche Mindestlohn der Region C erhöht sich jährlich um CHF 30 wie folgt:	CHF 3300*	CHF 42 900*
	bis 31.12.2018	CHF 3300	CHF 42 900
	ab 01.01.2019	CHF 3330	CHF 43 290
	ab 01.01.2020	CHF 3360	CHF 43 680
	ab 01.01.2021	CHF 3390	CHF 44 070
	ab 01.01.2022	CHF 3420	CHF 44 460
	ab 01.01.2023	CHF 3450	CHF 44 850

- <sup>4</sup> Für Arbeitnehmende, bei welchen eine verminderte Leistungsfähigkeit festgestellt wurde (z.B. durch ein ärztliches Zeugnis), können die Mindestlöhne unterschritten werden, um eine betriebliche Integration solcher Personen der Möglichkeit nach zu fördern.
- <sup>5</sup> Die Arbeitgeber verpflichten sich, den qualifizierten Arbeitnehmenden, d.h. Arbeitnehmenden, die eine Funktion ausüben, welche eine 3-jährige Berufsbildung voraussetzt, ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen höheres Salär zu bezahlen. Bei Erfüllung der vorgenannten Voraussetzung erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten indexierten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300 brutto pro Monat (vgl. nachfolgende Tabelle).

Region A (gem. Art. 15.2 Abs. 3)	Region B (gem. Art. 15.2 Abs. 3)	Region C (gem. Art. 15.2 Abs. 3)
$(\text{CHF } 3850 + \text{CHF } 300) \times 13$ = CHF 4150 × 13	$(\text{CHF } 3600 + \text{CHF } 300) \times 13$ = CHF 3900 × 13	bis 31.12.2018 $(\text{CHF } 3300 + \text{CHF } 300) \times 13$ = CHF 3600 × 13  vgl. Tabelle in Art. 15.2 Abs. 3 für die weiteren Anpassungen der Region C

- <sup>6</sup> Die festgesetzten Beträge der Regionen A, B und C werden jährlich per 1. Januar (erstmalig 01.01.2019) mit dem Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) indexiert. Massgebend sind die Veränderungen des LIK gegenüber dem Vorjahr per 31. Oktober. Die Vertragsparteien halten diese jährlich berechneten indexierten Mindestlöhne in einem Protokoll fest. Die Publikation erfolgt bis spätestens 30. November. Eine allfällig negative Entwicklung der LIK beeinflusst die Mindestlöhne nicht.
- <sup>7</sup> Alle Mitgliedfirmen des ASM beauftragen einmal pro Jahr ihre/eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der Mindestlöhne gem. Art. 15.2 Abs. 3 und 5 GAV zu prüfen.
- Ausgenommen von der Prüfung sind Arbeitnehmende gem. Art. 1 Abs. 3 und 4 GAV sowie gem. Art. 15.2 Abs. 4 GAV.
- Die unabhängige Prüfgesellschaft bestätigt schriftlich die Einhaltung der in vorliegendem Absatz genannten Mindestlöhne.
- Benötigt eine Mitgliedfirma des ASM, insbesondere im Rahmen öffentlicher Beschaffungen, eine Bestätigung, welche ihr die Einhaltung des GAV MEM attestiert, richtet sich das weitere Vorgehen nach Anhang 2.
- <sup>8</sup> Ist ein Arbeitnehmender nach Mitteilung seines Lohns der Ansicht, dass dieser nicht den Bestimmungen gemäss Art. 15.2 Abs. 3–6 GAV entspricht, so kann er Einsprache bei der zuständigen Stelle seines Arbeitgebers erheben und eine Aussprache über die angekündigte Lohnfestlegung zwischen

der Arbeitnehmervertretung und den für die Lohnfestlegung im Betrieb zuständigen Stellen verlangen. Im Rahmen der Aussprache ist dem Arbeitnehmenden sowie der Arbeitnehmervertretung die Lohnfestlegung nachvollziehbar zu begründen und deren Angemessenheit im Verhältnis zur betriebsüblichen Entlohnung darzulegen.

Die in diese Aussprache involvierten Personen dürfen die ihnen vertraulich erteilten Informationen nicht an Dritte weitergeben.

Kann keine Einigung erzielt werden, ist der ordentliche Zivilweg zu beschreiten. Jegliche Verbandsverhandlungen sind ausgeschlossen.

- 9 Die Vertragsparteien stimmen überein, dass die Mindestlohnregelungen nicht zu einer missbräuchlichen Verschlechterung der Löhne führen dürfen.

Hat es sich im Rahmen einer Vielzahl von Einzelverfahren erwiesen, dass ein Arbeitgeber systematisch, wiederholt und in missbräuchlicher Art und Weise gegen die Bestimmungen von Art. 15.2 Abs. 3 und Abs. 5 GAV verstossen hat, so kann eine Vertragspartei eine Aussprache mit diesem Arbeitgeber unter Beizug aller Vertragsparteien verlangen. Im Rahmen dieser Aussprache hat der betroffene Arbeitgeber den Verbänden gegenüber die Gründe für die Verstösse darzulegen und Lösungen aufzuzeigen, wie er inskünftig solche Verstösse durch konkrete Massnahmen verhindern will.

Sind die Verbände mit den Lösungsvorschlägen nicht einverstanden, können sie Änderungen vorschlagen, wobei diese nur insoweit verbindlich sind, als dass sie die im GAV explizit festgelegten Mindestlöhne nicht überschreiten. Jegliche weitere Vorschläge sind unverbindlich. Ein Schiedsgerichtsverfahren ist ausgeschlossen. Der ordentliche Zivilweg bleibt offen.

### Art. 15.3 Lohnanpassungen

- 1 Über allgemeine Lohnänderungen wird unter Berücksichtigung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV ohne weitere Bindung an Durchschnitts- oder Tariflöhne im Betrieb zwischen der zuständigen Arbeitnehmervertretung und der Geschäftsleitung verhandelt. Sie ziehen dabei u. a. die Konkurrenzfähigkeit der Firma, die allgemeine Wirtschaftslage, die Situation am Arbeitsmarkt und die Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmenden in Erwägung.
- 2 Die Geschäftsleitung stellt der Arbeitnehmervertretung für die Verhandlungen die notwendigen Informationen zum Geschäftsgang und zur Lohnsituation (Lohnsumme, Lohnsysteme, Sozialleistungen usw.) zur Verfügung.
- 3 Werden für die Lohnverhandlungen externe Lohnerhebungen und -expertisen beigezogen, so sind diese der Arbeitnehmervertretung vorzulegen und zu erläutern.

- <sup>4</sup> Wenn eine Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung in ihren Verhandlungen keine Einigung erzielen, kann das Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten nach Art. 10.2 durchgeführt werden.
- <sup>5</sup> In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung können die Lohnverhandlungen gemäss Art. 6 Abs. 8 von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden geführt werden, die dazu eine Delegation bestimmen können.

#### **Art. 15.4 Lohn bei Arbeitsverhinderung**

- <sup>1</sup> Bei Verhinderung der oder des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung entspricht der Lohn:
  - für Arbeitnehmende im Monats- oder Stundenlohn dem Lohn, den sie bei Arbeitsleistung bezogen hätten
  - für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen dem Durchschnittsverdienst während einer der Arbeitsverhinderung vorangegangenen angemessenen Zeitdauer.
- <sup>2</sup> Zum Lohn gehören Schichtzulagen bei dauernder Schichtarbeit, nicht aber Erschwerniszulagen, wie z. B. solche für Hitze-, Lärmeinwirkungen usw.
- <sup>3</sup> Treten an die Stelle des Lohns Lohnersatzleistungen, darf die Auszahlung bei Arbeitsverhinderung nicht grösser sein als die Auszahlung bei Arbeitsleistung wäre. Dabei werden die bei Arbeitsleistung und Arbeitsverhinderung unterschiedlichen Abzüge berücksichtigt, besonders bei Arbeitsverhinderung entfallende Sozialversicherungsbeiträge.

#### **Art. 15.5 Verfahren bei Lohndumping**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien stimmen überein, dass in den Mitgliedfirmen des ASM missbräuchliches und wiederholtes Unterbieten von firmen- und branchenüblichen Löhnen aufgrund der erleichterten Beschäftigung von EU-Arbeitskräften vermieden werden muss.
- <sup>2</sup> Missbrauch kann unter anderem vorliegen, wenn:
  - ein Arbeitgeber seine Belegschaft durch die Rekrutierung billigerer Arbeitskräfte aus dem EU-Raum systematisch ersetzt oder systematisch Änderungskündigungen ausspricht, die zu tieferen Löhnen führen und dieses Vorgehen nicht durch objektive Gründe wie wirtschaftliche Schwierigkeiten gerechtfertigt ist.
  - ein Arbeitgeber neu rekrutierten Arbeitskräften aus der EU ohne objektiven Grund unangemessen tiefere Löhne entrichtet als vergleichbaren bisherigen Beschäftigten und damit eine firmeninterne oder branchenweite Kettenreaktion auslöst oder unterstützt. Als Richtwerte gelten die Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 GAV.



- 3 Die Parteien bilden eine gemeinsame Paritätische Kommission und vereinbaren folgendes Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen:
  - a) Vermutet eine Vertragspartei innerhalb einer Firma Missbräuche oder wird ihr ein Missbrauchsverdacht zugetragen oder wird sie von einer tripartiten Kommission auf Missbräuche angesprochen, so informiert sie die Arbeitnehmervertretung des betroffenen Betriebs sowie die Paritätische Kommission.  
Macht eine Arbeitnehmervertretung eine solche Feststellung, so informiert sie die Paritätische Kommission.  
Die Paritätische Kommission informiert unverzüglich die Vertragsparteien. Das weitere Vorgehen richtet sich nach den Bestimmungen unter b) und c).
  - b) Die Arbeitnehmervertretung untersucht in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung den Sachverhalt. Sie ziehen vorhandene Unterlagen, Informationen und Statistiken über Löhne bei. Die Arbeitnehmervertretung kann sich von den Vertragsparteien beraten lassen.  
Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, können die Geschäftsleitung oder die Arbeitnehmenden direkt an die Paritätische Kommission gelangen.
  - c) Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung streben eine rasche Erledigung an und kontrollieren gegebenenfalls die Umsetzung der getroffenen Korrekturmassnahmen. Sie informieren die Paritätische Kommission umgehend über den Erfolg ihrer Bemühungen.
  - d) Wird keine Einigung erzielt, so können die Geschäftsleitung und/oder die Arbeitnehmervertretung an die Paritätische Kommission gelangen, welche einen Vergleichsvorschlag unterbreitet.
  - e) Lehnt die Arbeitnehmervertretung und/oder die Geschäftsleitung den Vergleichsvorschlag der Paritätischen Kommission ab, so können sie den Fall innert einer Frist von 14 Tagen einem Schiedsgericht gemäss Art. 10.4 vorlegen. Wird kein Schiedsgericht angerufen, gilt der Vergleichsvorschlag.
- 4 Die Paritätische Kommission kontrolliert abschliessend die Umsetzung des Entscheids des Schiedsgerichts oder des Vergleichsvorschlags.
- 5 Bei Inkrafttreten der vorliegenden Regelung informieren die Vertragsparteien die tripartiten Kommissionen und offerieren ihnen in diesem Rahmen die Zusammenarbeit mit der Paritätischen Kommission.  
In wichtigen Anwendungsfällen informiert die Paritätische Kommission je nach Bedarf die tripartite Kommission.
- 6 Zusammensetzung und Funktionsweise der Paritätischen Kommission werden durch eine separate Abmachung der Vertragsparteien geregelt.
- 7 Stellt die Paritätische Kommission aufgrund der Praxis fest, dass das Vorgehen zur Behebung und Korrektur von Missbräuchen gemäss Art. 15.5 Abs. 3 und 4 nicht genügt, so beantragt sie den Vertragsparteien zusätzliche Korrekturmassnahmen.

## **Art. 16 Jahresendzulage (13. Monatslohn)**

### **Art. 16.1 Höhe der Jahresendzulage**

Die Arbeitnehmenden erhalten eine Jahresendzulage in der Höhe eines Monatslohns, die in der Regel im Dezember ausbezahlt wird. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahrs gedauert, wird die Zulage pro rata temporis bezahlt, wobei nur volle Monate zählen.

### **Art. 16.2 Bemessung der Jahresendzulage**

<sup>1</sup> In Abweichung von Art. 15.4 wird für die Bemessung der Jahresendzulage der Lohn wie folgt umschrieben:

- für Arbeitnehmende im Monatslohn: Normaler Monatslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw. Als Monatslohn wird der Durchschnitt der 12 vorangegangenen Monatslöhne genommen
- für Arbeitnehmende im Stundenlohn: Normaler Durchschnittslohn, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überstundenentschädigungen usw., multipliziert mit 173
- für Arbeitnehmende in Leistungslohnsystemen wird auf den Durchschnittsverdienst einer angemessenen vorangegangenen Zeitdauer abgestellt.

<sup>2</sup> Bei Absenzen kann die Jahresendzulage in dem Ausmass gekürzt werden, als der Arbeitgeber ganz oder teilweise von der Lohnzahlung entbunden ist.

## **Art. 17 Kinderzulagen**

### **Art. 17.1 Grundsatz**

Die Firmen richten an ihre Arbeitnehmenden Kinderzulagen (Ausbildungs-, Familienzulagen) nach Massgabe der jeweils anwendbaren kantonalen Gesetze und dazugehörigen Vollzugsvorschriften aus.

### **Art. 17.2 Betrag**

Soweit die kantonalen Bestimmungen keine höheren Beträge vorschreiben, beträgt die monatliche Kinderzulage CHF 200.

## **Art. 18 Krankheit, Unfall, Mutter- und Vaterschaft**

### **Art. 18.1 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Werden Arbeitnehmende ohne Verschulden wegen Krankheit – einschliesslich Schwangerschaft und Niederkunft – oder wegen Unfalls ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert, so erhalten sie im Rahmen der folgenden Bestimmungen für eine beschränkte Zeitdauer 100% ihres Lohns gemäss Art. 15.4. Diese beschränkte Zeitdauer beträgt innert 12 Monaten ab Beginn eines Falles:

	Monate
im 1. Dienstjahr	1
ab 2. Dienstjahr bis zum vollendeten 3. Dienstjahr	2
ab 4. Dienstjahr bis zum vollendeten 9. Dienstjahr	3
ab 10. Dienstjahr bis zum vollendeten 14. Dienstjahr	4
ab 15. Dienstjahr bis zum vollendeten 19. Dienstjahr	5
ab 20. Dienstjahr	6

- 2 Diese Leistungsdauer gilt gesondert je für alle Krankheitsfälle und alle Unfälle gesamthaft.
- 3 Bei 12 Monate übersteigenden Krankheits- und Unfallabsenzen zufolge derselben Krankheit oder desselben Unfalls erfolgt eine erneute Lohnfortzahlung erst nach voller Wiederaufnahme der Arbeit während mindestens 3 Monaten.
- 4 Arbeitnehmerinnen mit Dienstdauer unter 10 Monaten haben für Absenzen infolge Schwangerschaft, Niederkunft und Krankheit zusammen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung von gesamthaft 2 Monaten.

### Art. 18.2 Mutter- und Vaterschaftsurlaub

- 1 Arbeitnehmerinnen haben nach 10-monatiger Dienstdauer Anspruch auf einen besonderen Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn gemäss Art. 15.4.
- 2 Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen und kann – im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin – frühestens 2 Wochen vor der Niederkunft bezogen werden.
- 3 Wird die Entschädigung der Erwerbsersatzordnung aufgeschoben, so wird auch der Mutterschaftsurlaub gemäss diesem Artikel aufgeschoben.
- 4 Versicherungslösungen müssen insgesamt mindestens gleichwertig sein.
- 5 Der Arbeitnehmende hat Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen. Dieser ist innerhalb der ersten 6 Monate nach der Geburt des Kindes zu beziehen.

Den Firmen wird überdies empfohlen, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auf Wunsch ab dem Zeitpunkt der Geburt, einen unbezahlten Vaterschaftsurlaub von maximal 4 Wochen zu gewähren.

### Art. 18.3 Beizug von Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzten

- 1 Die Vertragsparteien unterstützen den Beizug von Vertrauensärztinnen oder Vertrauensärzten und setzen sich dafür ein, dass keine Überversicherung besteht.

- <sup>2</sup> Den Firmen steht es frei, Kontrollsysteme für Krankheits- und Unfallabsenzen einzurichten.

#### **Art. 18.4 Verschiedene Firmensysteme**

- <sup>1</sup> Die Firmen können ihre Verpflichtungen auf verschiedene Weise erfüllen, bei Krankheit entweder nach Art. 18.5, 18.6 oder 18.7 bzw. bei Unfall nach Art. 18.8 oder 18.9.
- <sup>2</sup> Den Firmen wird empfohlen, für die Leistungen im Krankheitsfall eine Versicherungslösung zu treffen und dabei darauf zu achten, dass den Arbeitnehmenden im Falle eines Austritts aus der Kollektivversicherung der Übertritt in die Einzelversicherung zu gleichen Leistungen möglich ist; die Prämien aus der Einzelversicherung sind von den Arbeitnehmenden zu tragen.
- <sup>3</sup> Beabsichtigt die Firma, die bestehende Lohnfortzahlungsregelung (Art. 18.5, 18.6, 18.7) zu ändern, so ist die Arbeitnehmervertretung anzuhören, und die Arbeitnehmenden sind über die Änderungen zu informieren.

#### **Art. 18.5 Krankentaggeldversicherung**

- <sup>1</sup> Den Firmen wird empfohlen, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Ist dies der Fall, müssen sie die Arbeitnehmenden über die Möglichkeit eines späteren Übertritts in die Einzelversicherung informieren.
- <sup>2</sup> Dabei müssen die einzelnen Arbeitnehmenden für ein Krankentaggeld von mindestens 80% des Lohns versichert sein. Die Versicherungsleistungen müssen während mindestens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen ausgerichtet werden. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist das Krankentaggeld proportional auszurichten, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt.
- <sup>3</sup> Die Firma leistet einen Beitrag von 2% des durchschnittlichen Lohns an die Krankentaggeldversicherung. Ausserdem hat sie die Versicherungsleistungen so zu ergänzen, dass die einzelnen Arbeitnehmenden für die in Art. 18.1 vorgesehene Zeit 100% des Lohns erhalten. Für diese Zusatzleistung kann sie eine Versicherung auf ihre Kosten abschliessen.
- <sup>4</sup> Wird die Leistung der Krankentaggeldversicherung gekürzt, so wird im gleichen Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt.

#### **Art. 18.6 Direkte Lohnzahlung bei Krankheit**

Die Firmen können direkt den Lohn während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1 bezahlen. In diesem Fall haben die Arbeitnehmenden auf eigene Kosten eine aufgeschobene Krankentaggeldversicherung abzuschliessen.

### **Art. 18.7 Gleichwertige andere Regelungen bei Krankheit**

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen vorsehen wie solche mit ausschliesslichen Beiträgen an die Krankentaggeldversicherung.

### **Art. 18.8 Ergänzung der SUVA-Leistungen bei Unfall**

- <sup>1</sup> Die Firma ergänzt die Leistungen der SUVA bei Lohnausfall auf 100% des Lohns während der beschränkten Zeit gemäss Art. 18.1. Hierzu kann sie auch eine Versicherung auf eigene Kosten abschliessen.
- <sup>2</sup> Wird die Leistung der SUVA bei Berufs- oder Nichtberufsunfall gekürzt oder ausgeschlossen, so wird in gleichem Masse auch die Zusatzleistung der Firma gekürzt oder ausgeschlossen. Die Zusatzleistung der Firma hat gegenüber Leistungen der SUVA und anderer Versicherungen sowie leistungspflichtiger Dritter nur subsidiären Charakter.

### **Art. 18.9 Gleichwertige andere Regelungen bei Unfall**

Die Firmen können gleichwertige andere Regelungen beibehalten.

## **Art. 19 Militärdienstentschädigung**

### **Art. 19.1 Rekrutenschule/Weiterbeschäftigung Lehrabgänger**

- <sup>1</sup> Während der Rekrutenschule, inklusive Grundausbildung für Durchdiener, beträgt die Entschädigung der Rekruten:
  - für Personen ohne Unterstützungspflicht 65% des Lohns
  - für Personen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohns
- <sup>2</sup> Bei einem vorzeitigen Wechsel von der Rekrutenschule in eine andere Militärdienstleistung kommt Art. 19.2 zur Anwendung.
- <sup>3</sup> Für Durchdiener gilt nach Beendigung der Grundausbildung Art. 19.3.
- <sup>4</sup> Den Firmen wird empfohlen, nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Lernende mit erfolgreichem Abschluss der Lehre weiter zu beschäftigen.

### **Art. 19.2 Andere Militärdienstleistungen**

Während der übrigen Militärdienstleistungen innerhalb eines Jahrs:

- während eines Monats 100% des Lohns
- für die darüber hinausgehende Militärdienstzeit:
  - an Personen ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohns
  - an Personen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohns

### **Art. 19.3 Durchdiener und Zivildienst**

Nach der Durchdiener-Grundausbildung bzw. dem Anteil des Zivildienstes, der einer Rekrutenschule entspricht, werden 80% des Lohns entschädigt.

**Art. 19.4 Längere Militärdienstleistungen**

Die Firmen können die Gewährung der Entschädigung für Dienstleistungen von längerer Dauer als einem Monat im Jahr von der Verpflichtung der oder des Arbeitnehmenden abhängig machen, das Arbeitsverhältnis nach der Dienstleistung noch wenigstens 6 Monate fortzusetzen.

**Art. 19.5 Erwerbsausfallentschädigung**

Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in diesen Ansätzen inbegriffen. Ist die Erwerbsausfallentschädigung höher als die in Art. 19.1 und 19.2 genannten Ansätze, so wird diese ausgerichtet.

**Art. 19.6 Anwendungsbereich**

- <sup>1</sup> Unter diese Bestimmungen fällt jeder Dienst in Armee (inkl. Frauen in der Armee FDA), Zivilschutz und zivilem Ersatzdienst, für den eine Erwerbsausfallentschädigung (EO) ausbezahlt wird und der nicht ausdrücklich als freiwillig bezeichnet wird.
- <sup>2</sup> Die vorstehende Regelung gilt für den Friedensdienst. Für allfälligen Aktivdienst bleiben zu treffende abweichende Verabredungen vorbehalten.

**Art. 20 Bezahlung von anderen Absenzen**

- <sup>1</sup> Den dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

	Dauer
a) bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	2 Tage
b) bei Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft eines Kindes (inkl. Stief- und Pflegekinder: Das Kind muss zur dauernden Pflege und Erziehung aufgenommen worden sein) zur Teilnahme an der Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft	1 Tag
c) bei Geburt eines Kindes	1 Tag
d) bei Tod des Ehegatten bzw. Konkubinatspartners (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 5 Jahren), eines Kindes (inkl. Pflege- und Stiefkinder) oder von Eltern	bis zu 3 Tage
bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegertochter oder Schwiegersohn oder eines Geschwisters, sofern sie mit der oder dem Arbeitnehmenden in Hausgemeinschaft gelebt hatten	bis zu 3 Tage
andernfalls	bis zu 1 Tag
e) bei Schulbesuch von eigenen Kindern bzw. Pflegekindern durch Alleinerziehende mit elterlicher Obhut	1/2 Tag pro Jahr
f) bei Rekrutierung	bis zu 3 Tage

g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist	1 Tag
h) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder und Konkubinatspartner (Nachweis des gemeinsamen Haushalts von mindestens 5 Jahren), soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann	bis zu 3 Tage

- <sup>2</sup> Für die vorgenannten Absenzen wird, sofern die oder der Arbeitnehmende einen Lohnausfall erleidet, für die wirklich ausgefallenen Arbeitsstunden der Lohn bezahlt. Fällt ein Absenztage gemäss lit. a) und c) auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder in die Ferien, so kann er nachbezogen werden.

### Art. 21 Öffentliche Ämter und Expertentätigkeit

- <sup>1</sup> Es wird den Firmen empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern. Im konkreten Fall wird der mögliche Zeitraum zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden festgelegt.
- <sup>2</sup> Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes sollen sich die Firma und die oder der Arbeitnehmende individuell über die Lohnzahlung des Arbeitgebers verständigen.
- <sup>3</sup> Expertinnen oder Experten, die im Auftrag eines Kantons oder eines Berufsverbands an Qualifikationsverfahren von Berufen der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie oder Prüfungen der paritätischen Prüfungsorganisationen gemäss Art. 53 mitwirken, erhalten für diese Aufgabe bis zu 7 Tage bezahlte Freistellung pro Jahr. Ferner haben sie Anrecht auf bezahlte Freistellung bis zu 3 Tagen pro Jahr, wenn sie vom Bund, von Kantonen oder von einer paritätischen Prüfungsorganisation veranstaltete Expertenkurse besuchen.

### Art. 22 Weiterbildung

- <sup>1</sup> Die berufliche Weiterbildung liegt als Mittel zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit im Interesse und in der Verantwortung sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmenden und ist deshalb im Betrieb zu fördern. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung hat unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und Funktion zu erfolgen.
- <sup>2</sup> Die Firmen können dazu u. a. folgende Massnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung durchführen:
- jährliche Förderungsgespräche und Laufbahnberatung, um gemeinsam die individuelle Weiterbildung festzulegen
  - Weiterbildungsprogramme und eigene Kursangebote
  - Beteiligung an externen Weiterbildungsinstitutionen
  - Freistellung von der Arbeit für bildungswillige Arbeitnehmende
  - teilweise oder volle Übernahme von Kurskosten
  - Förderung für den Wiedereinstieg.

- <sup>3</sup> Die Arbeitnehmenden werden aufgefordert, ihre fachlichen und persönlichen Qualifikationen auch mit privater Initiative weiterzuentwickeln.
- <sup>4</sup> Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über die geplanten und durchgeführten betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten.
- <sup>5</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.

### **Art. 23 Freistellung und Kostenübernahme für berufliche Weiterbildung**

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung innerhalb oder ausserhalb des Betriebs, wenn:
  - a) die Weiterbildung auf dem jetzigen oder einem künftigen Fachgebiet, in beruflich nützlichen Sprachen, in der persönlichen Arbeitstechnik und Arbeitsleistung oder in der Verbesserung der Handlungs- oder Sozialkompetenz erfolgt.
  - b) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf neue Tätigkeiten innerhalb des Betriebs vorzubereiten.
  - c) die Weiterbildung dazu dient, die oder den Arbeitnehmenden auf eine neue Tätigkeit ausserhalb des Betriebs vorzubereiten, wenn die bisherige Funktion aufgegeben werden muss und innerhalb des Betriebs kein Ersatz angeboten werden kann.
  - d) die oder der Arbeitnehmende bereit ist, ihrerseits/seinerseits einen Beitrag in Geld, Freizeit, Ferien oder anderen Leistungen zu erbringen.
  - e) die Weiterbildung für den Arbeitgeber von Nutzen ist.
- <sup>2</sup> Falls die Weiterbildung ausschliesslich in der Freizeit erfolgt, kann ein Beitrag an die Kurskosten beantragt werden.
- <sup>3</sup> Den Firmen wird empfohlen, pro Vollzeitstelle jährlich mindestens 5 Tage oder einen entsprechenden finanziellen Betrag für die Weiterbildung zur Verfügung zu stellen.
- <sup>4</sup> Die Zahl der Weiterbildungstage und/oder die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel werden jährlich zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung verhandelt.
- <sup>5</sup> Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung bestimmen einen paritätischen Ausschuss, der im Streitfall über die Zuteilung der insgesamt zur Verfügung stehenden Weiterbildungstage bzw. der finanziellen Mittel entscheidet.
- <sup>6</sup> Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung informieren die Arbeitnehmenden über die Weiterbildungsmöglichkeiten.



- <sup>7</sup> Bei einer umfangreichen Weiterbildung wird empfohlen, eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden abzuschliessen, in der die jeweiligen, individuellen Beiträge zur Ermöglichung der Weiterbildung geregelt werden.

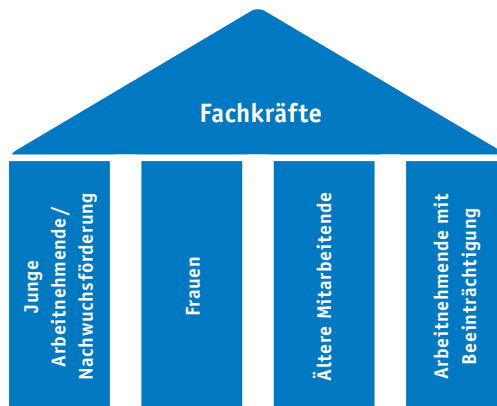
## Art. 24 Freistellung für Verbandstätigkeiten

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf bezahlte Freistellung für Verbandstätigkeiten in Gremien der Vertragsparteien, wenn:
- eine statutarische Verbandsveranstaltung für die Branche durchgeführt wird, wie z. B. Industriekommission, Branchenkonferenz usw.
  - die oder der Arbeitnehmende gewähltes Mitglied des entsprechenden Verbandsgremiums ist.
  - der Arbeitgeber rechtzeitig orientiert wird.
  - der Verband keinen Lohnausfall oder kein vergleichbares Taggeld bezahlt.
- <sup>2</sup> Der Anspruch beträgt maximal 3 Tage pro Jahr und kann nicht auf eine Stellvertretung oder auf folgende Jahre übertragen werden.
- <sup>3</sup> Eine weitergehende Beanspruchung durch leitende Verbandsfunktionen kann in den Firmen geregelt werden.

## Art. 25 Förderung der Mitarbeitenden in der MEM-Industrie

### Art. 25.1 Grundsatz

Der Erhalt und die Förderung des Fachkräftepotentials in der MEM-Industrie sind zentral. Die Vertragsparteien erachten insbesondere die Förderung von jungen Arbeitnehmenden/Nachwuchs, von Frauen, von älteren Mitarbeitenden und von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung (vgl. untenstehende Abbildung) als geeignet, um dem herrschenden Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung zu begegnen.



### Art. 25.2 Arbeitsmarktfähigkeit

- <sup>1</sup> Die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie wird als wichtiges Thema anerkannt. Die Firmen unterstützen nach betrieblichen Möglichkeiten die Arbeitnehmenden dabei, ihre beruflichen Fähigkeiten auf dem aktuellen Stand zu halten und zu entwickeln. Damit soll ihr Qualifikationsniveau in der Branche trotz stetigem Wandel der Arbeitsanforderungen erhalten und entwickelt werden.
- <sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden tragen selbst dazu bei, ihre berufliche Entwicklung eigenverantwortlich zu steuern und sich entsprechend weiterzubilden.

### Art. 25.3 Junge Arbeitnehmende/Nachwuchsförderung

- <sup>1</sup> Die Firmen sind angehalten, für alle jungen Mitarbeitenden den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der MEM-Industrie attraktiv zu gestalten.
- <sup>2</sup> Die MEM-Industrie bietet jungen Mitarbeitenden und dem Nachwuchs Orientierungsmöglichkeiten an. Mit Informationen zur Aus- und Weiterbildung sowie zu den Karrieremöglichkeiten werden ihnen berufliche Perspektiven in der Branche aufgezeigt.

### Art. 25.4 Frauen

- <sup>1</sup> Die Firmen gestalten nach ihren betrieblichen Möglichkeiten die MEM-Industrie für Frauen attraktiv und erleichtern ihnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben.
- <sup>2</sup> Bei Aufstiegsmöglichkeiten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen zu berücksichtigen.

### Art. 25.5 Ältere Mitarbeitende

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien erachten das Arbeitskräftepotential von älteren Mitarbeitenden als sehr wichtig. Es ist insbesondere auf ihre Gesundheit, die Arbeitsformen, auf ihre Erfahrung und ihr Wissen ein Augenmerk zu legen.
- <sup>2</sup> Die Firmen stellen älteren Arbeitnehmenden nach ihren betrieblichen Möglichkeiten geeignete Instrumente zur Verfügung, wie z.B.:
  - Kurse mit altersspezifischen Aspekten und Herausforderungen
  - Stellenrotation oder -erweiterung
  - Fach- und Bogenkarrieren
  - Tandem-Modelle, Wissenstransfer.
- <sup>3</sup> Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, ältere und langjährige Mitarbeitende sozial verantwortlich zu behandeln. Das verlangt insbesondere bei Kündigungen eine erhöhte Sorgfaltspflicht.

Deshalb findet bei einer beabsichtigten Kündigung von Mitarbeitenden ab Alter 55 – unabhängig von der Anzahl Dienstjahre – rechtzeitig und zwingend ein Gespräch zwischen der Geschäftsleitung oder der nächsthöheren vorgesetzten Stelle und dem betroffenen Mitarbeitenden statt, an welchem dieser informiert und angehört wird sowie gemeinsam nach Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gesucht wird. Die Geschäftsleitung oder die nächsthöhere vorgesetzte Stelle entscheiden abschliessend über die Kündigung.

- <sup>4</sup> Mitarbeitende ab dem 55. Altersjahr und mit gleichzeitig mindestens 10 Dienstjahren erhalten bei einer Kündigung einen Monat zusätzliche Kündigungsfrist zur vertraglich vereinbarten, reglementarisch festgelegten oder gesetzlichen Kündigungsfrist gemäss Art. 335c OR.

Vorbehalten bleiben Kündigungen aus wichtigen Gründen (Art. 337 OR), Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen und Änderungskündigungen, bei welchen dem Arbeitnehmenden neue, zumutbare Arbeitsbedingungen angeboten werden.

Art. 38.5 GAV ist mit dieser Regelung nicht kumulativ anwendbar und geht dieser vor.

#### **Art. 25.6 Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung**

Die Firmen sind bestrebt, den Verbleib am Arbeitsplatz, die Reintegration oder die Umschulung von Personen mit Handicap sicherzustellen.

#### **Art. 25.7 Massnahmen**

Für die Umsetzung obgenannter Bestimmungen prüfen die Firmen und führen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen ein, wie z.B.:

- individuelle Weiterbildungen
- Förderung des Wiedereinstiegs nach längerer Abwesenheit (z.B. aufgrund von Mutterschaft, Militärdienst)
- Lifelong-Learning
- Gesundheitsmanagement
- flexible Arbeitszeitmodelle.

Im Rahmen der regelmässigen Mitarbeitendengespräche machen Arbeitgeber und Arbeitnehmende regelmässige Standortbestimmungen und besprechen mögliche Laufbahnentwicklungen.

#### **Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

- <sup>1</sup> Die Firmen berücksichtigen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und sorgen für entsprechende fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Dabei wird

insbesondere darauf geachtet, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass sie attraktiv für die Mitarbeitenden sind und auf die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit unterstützungspflichtigen Personen Rücksicht nehmen.

- 2 Für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben prüfen die Firmen und führen nach ihren betrieblichen Möglichkeiten Massnahmen ein, wie z.B.:
  - Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie etwa Jahresarbeitszeit, Ermöglichung von Teilzeit, Jobsharing oder Home Office
  - vorübergehende Arbeitszeitreduktion bei nachgewiesenen Gründen wie Familienpflichten (Eltern, Partner und eigene bzw. Stiefkinder) oder Aus- und Weiterbildungsanliegen auf allen Positionen (mit Ausnahme der Schichtarbeitenden) auf schriftlichen Antrag hin
  - Ausschreibung von Vollzeitstellen mit einem «80%–100%» Pensum
  - Verteilung eines Teilzeitpensums auf mehrere Tage (z.B. 60% auf 4 anstatt 3 Tage)
  - Festlegen von Sitzungsterminen zwischen 09.00 Uhr – 17.00 Uhr
  - Gewährung eines zusätzlichen unbezahlten Elternurlaubs in Ergänzung zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub gemäss GAV
  - Unterstützung bei der Organisation der ausserfamiliären Kinderbetreuung
  - Gewährung von unbezahltem Urlaub/Sabbaticals unter individueller Regelung von Beginn und Ende des Urlaubs sowie Versicherungsfragen und Rückkehrmodalitäten
  - Erwerb zusätzlicher Ferientage während der Schulferien.

#### **Art. 27    Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit**

- 1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende wirken zusammen, um alle notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten im Betrieb durchzusetzen.
- 2 Arbeitnehmende bzw. ihre Arbeitnehmervertretungen sind über Fragen der Gesundheitsvorsorge sowie Probleme und Risiken von neuen Produkten und Verfahren, die sie betreffen, zu informieren und anzuhören.
- 3 Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung sind die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit besonders zu beachten.

#### **Art. 28    Persönlichkeitsschutz**

- 1 Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Jede Verletzung der Würde durch Verhalten, Handlungen, Sprache und Bilder ist zu bekämpfen und zu beheben. Geschäftsleitung, Kader und Arbeitnehmervertretung wirken zusammen, um durch offene Kommunikation im Betrieb

ein Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens zu schaffen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigungen und Mobbing verhindern kann.

- Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll, insbesondere durch Förderung ihrer Sprachkompetenz, unterstützt und eine ausländerfeindliche Stimmung verhindert werden.

#### **Art. 29 Personalinformations- und Überwachungssysteme**

- Die Arbeitnehmervertretungen haben das Recht auf frühzeitige Information über die Systeme der Erfassung und Bearbeitung personenbezogener Daten mittels elektronischer Anlagen und über die Regelung der Zugangsberechtigung.
- Überwachungs- und Kontrollsysteme, die ausschliesslich das Verhalten der Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz überwachen sollen, dürfen nicht eingesetzt werden.
- Werden solche Überwachungs- und Kontrollsysteme aus anderen Gründen eingesetzt, müssen sie möglichst so gestaltet und angeordnet werden, dass dadurch die persönliche Integrität und die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden nicht übermässig eingeschränkt werden.

#### **Art. 30 Die Unternehmen in Staat und Gesellschaft**

- Arbeitgeber und Arbeitnehmende geben sich Rechenschaft darüber, dass ein Unternehmen in einer sozialen Marktwirtschaft nur erfolgreich sein kann, wenn es seine Verantwortung gegenüber Arbeitnehmenden, Gesellschaft und Umwelt im In- und Ausland wahrnimmt.
- Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung besprechen gemeinsam, wie diese Verantwortung nach innen und nach aussen umgesetzt werden kann.
- Sie leisten mit ihrer Unternehmenskultur einen Beitrag zu einer Gesellschaft, in welcher Arbeitgeber und Arbeitnehmende optimale Entfaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten haben.

#### **Art. 31 Personalvorsorge**

Den Vorsorgeeinrichtungen wird empfohlen:

- in ihren Reglementen die Möglichkeit der flexiblen Pensionierung vorzusehen und zusammen mit den betrieblichen Sozialpartnern die Einführung von Altersteilzeit- und ähnlichen Modellen zu prüfen
- in ihren Reglementen die besonderen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden mit reduzierten Arbeitspensen zu berücksichtigen, insbesondere durch eine entsprechende Bemessung des Koordinationsabzugs.

### **Art. 32 Ferienlohn**

Für Ferien während der Kurzarbeit wird der volle Lohn ausgerichtet.

### **Art. 33 Firmenbeitrag bei bezahlten Absenzen**

#### **Art. 33.1 Grundsatz**

- <sup>1</sup> Für Absenzen wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst, Feiertagen und anderer bezahlter arbeitsfreier Tage sowie für andere bezahlte Absenzen entrichtet die Firma zusätzlich zum reduzierten Lohn einen Beitrag an diejenigen Arbeitnehmenden, die – wenn sie arbeiten würden – die Kurzarbeitsentschädigung bezögen.
- <sup>2</sup> Für den nicht anrechenbaren Arbeitsausfall vor und nach Betriebsferien oder Feiertagen entrichtet die Firma einen Beitrag, soweit die Arbeitslosenversicherung keine Leistungen erbringt.
- <sup>3</sup> Bei Kündigung während fortdauernder Kurzarbeit wird der Firmenbeitrag entrichtet, sobald die Leistungen der Arbeitslosenversicherung wegfallen. Ausgenommen sind Arbeitgeberkündigungen aus disziplinarischen Gründen.

#### **Art. 33.2 Höhe**

- <sup>1</sup> Der Firmenbeitrag entspricht, vorbehältlich der nachfolgenden Bestimmungen, der ausfallenden Kurzarbeitsentschädigung.
- <sup>2</sup> Der Firmenbeitrag vermindert sich um Versicherungsleistungen oder Ersatz-einkommen, mit denen der Lohnausfall ganz oder teilweise gedeckt wird oder gedeckt werden sollte (Kürzung der Versicherungsleistungen).
- <sup>3</sup> Beim Bestehen einer Krankentaggeldversicherung kann als Ersatz des vollen oder teilweisen Firmenbeitrags insbesondere auch die Versicherung aufgrund des ungekürzten Lohns mit unveränderter Prämienbeteiligung fortgeführt werden, soweit dadurch keine Überversicherung nach den gesetzlichen Bestimmungen entsteht.

#### **Art. 33.3 Dauer**

Der Firmenbeitrag entfällt, wenn die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers aus anderen Gründen als Kurzarbeit nicht besteht, wie z. B. wegen unbezahlter Feiertage, länger dauernder Krankheit oder Unfall usw.

#### **Art. 33.4 Kürzungen**

Bei nur teilweise Lohnanspruch, wie besonders während Militärdiensten, wird der Firmenbeitrag proportional herabgesetzt.

#### **Art. 33.5 Grenzgängerinnen und Grenzgänger**

Für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die bei Kurzarbeit eine Entschädigung einer ausländischen Arbeitslosenversicherung erhalten, kann der Firmenbeitrag nicht höher sein, als wenn sie in der Schweiz versichert wären.

#### **Art. 34 Ausschluss des Firmenbeitrags**

- <sup>1</sup> Besteht aus anderen Gründen kein Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, wie z. B. bei zu geringem Arbeitszeitausfall usw., oder wird sie wegen Verschuldens der oder des Arbeitnehmenden gekürzt, leistet die Firma keinen Ersatz.
- <sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben jedoch Anspruch auf einen Firmenbeitrag, wenn während einer Kurzarbeitsphase der Arbeitszeitausfall nur vorübergehend unter die gesetzlich vorgesehene Mindestgrenze fällt.

#### **Art. 35 Bemessung der Jahresendzulage bei Kurzarbeit**

- <sup>1</sup> Die Jahresendzulage bemisst sich nach dem Durchschnittslohn der 12 vorangegangenen Monate, ohne Zuschläge wie Kinderzulagen, Überzeident-schädigung usw. und ohne Kurzarbeitsentschädigungen.
- <sup>2</sup> Für Arbeitnehmende im Stundenlohn ist der Umrechnungsfaktor von 173 für die Ermittlung des Monatslohns entsprechend zu ändern.

### **Art. 36 Ziele der Mitwirkung**

- <sup>1</sup> Mit der Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Betrieb sollen folgende Ziele erreicht werden:
  - die persönliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und die Befriedigung am Arbeitsplatz
  - die Verstärkung der Mitgestaltungsrechte und der Mitverantwortung der Arbeitnehmenden
  - die Förderung eines guten Betriebsklimas
  - die Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Unternehmens.
- <sup>2</sup> Die Vertragsparteien sind willens, die Mitwirkung der Arbeitnehmenden in den Betrieben zu fördern:
  - im persönlichen Arbeitsbereich
  - durch Arbeitnehmervertretungen
  - durch Kommissionen für besondere Aufgaben.

### **Art. 37 Mitwirkung im persönlichen Arbeitsbereich**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien gehen davon aus, dass die Ziele der Mitwirkung zunächst im persönlichen Arbeitsbereich zu verfolgen sind. Sie sind der Auffassung, dass informierte, mitdenkende und an innovativen Prozessen beteiligte Arbeitnehmende ihre Kenntnisse und Fähigkeiten am besten einzubringen vermögen und so die Innovationsfähigkeit der Betriebe gesteigert werden kann.
- <sup>2</sup> Sie sind überzeugt, dass zu diesem Zweck jene Methoden der Unternehmensführung anzuwenden sind, die den Arbeitnehmenden klare Aufgaben und mit diesen übereinstimmende Kompetenz- und Verantwortungsbereiche übertragen. Deren Zuweisung soll so erfolgen, dass Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmenden voll ausgeschöpft werden und dass ihr Einbezug in die Entscheidungsvorbereitung und in den Entscheidungsprozess gefördert wird. Durch Mitarbeitendengespräche sollen die Arbeitnehmenden informiert und gefördert werden. Dies kann individuell oder in Gruppen erfolgen.
- <sup>3</sup> Die Vertragsparteien geben sich darüber Rechenschaft, dass die Anwendung solcher Führungsgrundsätze von der Überzeugung und der dauernden persönlichen Anstrengung aller Beteiligten getragen sein muss und somit nicht allgemein angeordnet und geregelt werden kann. Die Vertragsparteien unterstützen alle Massnahmen zur Förderung dieser Bestrebungen.



## Art. 38 Arbeitnehmervertretungen

### Art. 38.1 Bildung von Arbeitnehmervertretungen

- 1 Die Vertragsparteien und die Geschäftsleitungen unterstützen und fördern den Aufbau von Arbeitnehmervertretungen.
- 2 Wo in einem Betrieb oder in einer Betriebsstätte noch keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann ein Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden im vorgesehenen Vertretungsbereich eine Urabstimmung verlangen. Ergibt diese, dass eine Mehrheit der Arbeitnehmenden eine Vertretung wünscht, führen Geschäftsleitung und Arbeitnehmende eine Wahl durch.
- 3 Wo schon eine oder mehrere Arbeitnehmervertretungen bestehen, können weitere Vertretungen gebildet werden, wobei folgende Voraussetzungen gelten:
  - Der neue Vertretungsbereich muss mindestens einen Drittel aller im Betrieb oder in der Betriebsstätte Wahlberechtigten umfassen, mit Zustimmung der Geschäftsleitung auch weniger.
  - Das Begehren muss von einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmenden des neuen Vertretungsbereichs gestellt und von der Mehrheit dieser Wahlberechtigten in einer Urabstimmung angenommen werden.
  - Der neue Vertretungsbereich muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur durch persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmenden definiert sein.
- 4 Nach Bildung einer neuen Arbeitnehmervertretung arbeitet diese mit der Geschäftsleitung Statuten gemäss den folgenden Bestimmungen aus.

### Art. 38.2 Änderung von Vertretungsbereichen

Besteht der Wunsch nach Änderung des Vertretungsbereichs einer Arbeitnehmervertretung, gilt Folgendes:

- Das Begehren muss von der für den neuen Betriebsbereich zuständigen Arbeitnehmervertretung bei der Geschäftsleitung eingereicht werden; diese hat davon betroffene andere Arbeitnehmervertretungen vor der Urabstimmung zur Stellungnahme einzuladen und, falls nötig, zu vermitteln.
- Die Änderung muss betrieblich sinnvoll sein und darf nicht nur wegen persönlicher Eigenschaften der betroffenen Arbeitnehmenden erfolgen.
- Die Änderung muss von der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden in einer Urabstimmung angenommen werden.

### Art. 38.3 Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter

- 1 Wahlberechtigt und wählbar sind alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmenden des jeweiligen Vertretungsbereichs. Lernende sind ebenfalls wählbar.

- 2 Bei der Wählbarkeit sind Einschränkungen in Bezug auf das Dienstalter bis maximal 12 Monate möglich.
- 3 Es ist eine angemessene Vertretung der verschiedenen Betriebsteile zu gewährleisten, nötigenfalls durch Bildung von Wahlkreisen.
- 4 Ist kein Mitglied einer Vertragspartei gewählt worden, kann die organisierte Kandidatin oder der organisierte Kandidat mit der höchsten Stimmenzahl als weiteres Mitglied in die Vertretung Einsitz nehmen, wenn im Vertretungsbereich ein Organisationsgrad von mindestens 20% gegeben ist.
- 5 Sind zwar Verbandsmitglieder gewählt worden, aber nur aus einem einzigen Verband, so kann die Firma das Mitglied eines weiteren Verbands beiziehen, das die höchste Stimmenzahl erreicht hat und dessen Verband im Vertretungsbereich genügend repräsentativ ist.
- 6 Die weitere Regelung des Wahlverfahrens ist Sache der innerbetrieblichen Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmenden.

#### **Art. 38.4 Stellung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung**

- 1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung erfüllen eine wichtige Funktion für den Betrieb und genießen eine besondere Vertrauensstellung.
- 2 Geschäftsleitung und Vorgesetzte anerkennen die Bedeutung der Tätigkeit in der Arbeitnehmervertretung für die Sozialpartnerschaft und verhindern insbesondere eine Benachteiligung bei der Qualifikation und der Lohnfestsetzung.
- 3 Geschäftsleitung und Vorgesetzte fördern die berufliche Weiterentwicklung der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und gewähren ihnen bei Bedarf besondere Unterstützung bei der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit nach der Beendigung des Mandats.

#### **Art. 38.5 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung und des Stiftungsrats**

- 1 Mitgliedern der Arbeitnehmervertretungen sowie Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen darf wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreterin oder Arbeitnehmervertreter weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile (betreffend Lohn, beruflicher Entwicklung usw.) erwachsen.
- 2 Beabsichtigt eine Firma die Entlassung eines Mitglieds einer Arbeitnehmervertretung oder eines Stiftungsrats einer betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung, hat ihm die Geschäftsleitung vor der Kündigung eine begründete schriftliche Mitteilung zu machen. Entlassungen aus wichtigen Gründen können ohne vorherige Ankündigung ausgesprochen werden.

- 3 Das betroffene Mitglied der Arbeitnehmervertretung oder des Stiftungsrats im Sinne von Abs. 2 kann innert 5 Arbeitstagen eine Aussprache zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über die Entlassungsabsicht verlangen. Diese hat innert 3 Arbeitstagen stattzufinden. Auf Wunsch einer Seite können anschliessend auch der ASM und die vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverbände zur Abklärung und Vermittlung beigezogen werden.
- 4 Das Verfahren soll die Dauer eines Monats nicht überschreiten; eine allfällige Kündigung darf frühestens nach einem Monat erfolgen, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchlos hingenommen wurde; diese Frist beginnt erst nach der Ankündigungsfrist von 5 Arbeitstagen (siehe Abs. 3) zu laufen.
- 5 Bei Restrukturierungen geniessen lediglich die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter einen zusätzlichen Schutz, indem ihnen frühestens nach 4 Monaten gekündigt werden darf, wenn die Ankündigung vom betroffenen Mitglied nicht widerspruchlos hingenommen wurde.  
  
Zudem muss die Geschäftsleitung – bei Entlassung eines Mitglieds der Arbeitnehmervertretung im Rahmen einer Restrukturierung – die Arbeitnehmervertretung informieren und den ASM sowie den vom betroffenen Mitglied bezeichneten Arbeitnehmerverband zur Abklärung und Vermittlung beiziehen, es sei denn, das betroffene Mitglied verzichte auf ein solches Vorgehen.
- 6 Bei strittiger Kündigung entscheidet das ordentliche Gericht.

### Art. 38.6 Ausübung des Mandats

- 1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung werden von der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Geschäftsleitung informiert die direkten Vorgesetzten über die Rechte und Pflichten der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sowie über deren Aufgaben und den damit verbundenen Zeitaufwand. Den Firmen wird empfohlen, diese Punkte schriftlich festzuhalten.
- 2 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung können ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, soweit es zur ordnungsgemässen Wahrnehmung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit. Wo es der Umfang der Beanspruchung erfordert, kann für einzelne Mitglieder eine regelmässige Freistellung oder bei Bedarf eine Teilzeitstelle vereinbart werden. Die Frage einer Entschädigung wird in den Betrieben geregelt.

- 3 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung nehmen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit Rücksicht auf den Betriebsablauf. Zur Erledigung dringender Angelegenheiten können sie die Arbeit nach Abmeldung bei der oder dem Vorgesetzten verlassen.
- 4 Die Geschäftsleitung unterstützt die Arbeitnehmervertretung bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und stellt ihr dazu im notwendigen Umfang Räume und Hilfsmittel zur Verfügung. Sämtliche Aufwendungen der Mandatsausübung können bei Bedarf einer separaten Kostenstelle belastet werden.
- 5 Die Geschäftsleitung erleichtert der Arbeitnehmervertretung die Übermittlung von Informationen an die Arbeitnehmenden.
- 6 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmenden betraut sind. Sie haben daher das Recht, sich in diesen Angelegenheiten mit den Vertretern der Vertragsparteien zu besprechen, welche die Vertraulichkeit zu wahren haben.  
Demgegenüber sind der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:
  - a) in Angelegenheiten, bei denen dies von der Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird, wobei die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretung angemessen zu berücksichtigen sind.
  - b) in persönlichen Angelegenheiten von einzelnen Arbeitnehmenden.
- 7 Über allfällige Mitteilungen aus den Beratungen an die Öffentlichkeit besprechen sich Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung.

### **Art. 38.7 Freistellung für Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter**

- 1 Für die Schulung zur Ausübung ihrer Tätigkeit erhalten die Arbeitnehmervertretungen pro Mitglied und Jahr 5 Tage, die als Arbeitstage gelten. In besonderen Fällen, insbesondere für neue Mitglieder, können Schulungstage auf ein anderes Jahr übertragen oder zusätzliche Tage vereinbart werden.
- 2 Die Aufteilung und der Bezug der Schulungstage durch die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung oder deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sind Sache der Arbeitnehmervertretung.
- 3 Den gleichen Anspruch auf Schulungstage haben die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Stiftungsräten betrieblicher Personalvorsorgeeinrichtungen.

- 4 Der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen, für welche Schulungstage beansprucht werden, ist möglichst frühzeitig dem Arbeitgeber unter Angabe des Organisers zu melden. Dabei ist auf die betriebliche Belastung Rücksicht zu nehmen.

#### **Art. 38.8 Allgemeiner Aufgabenbereich**

- 1 Die Arbeitnehmervertretung nimmt die Anliegen der Arbeitnehmenden entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung als angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind. Beim Weiterzug von Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann eine Unterstützung durch die Arbeitnehmervertretung oder durch ein Mitglied erfolgen.
- 2 Die Arbeitnehmervertretung behandelt alle Angelegenheiten, die ihr von der Geschäftsleitung vorgelegt werden, und nimmt dazu Stellung.
- 3 Die Arbeitnehmervertretung erhält von der Geschäftsleitung und beschafft sich von den Arbeitnehmenden die Informationen, welche für ihre Tätigkeit unerlässlich sind.
- 4 Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung setzen sich für ein gutes Betriebsklima ein.

#### **Art. 38.9 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmenden**

- 1 Die Arbeitnehmervertretung stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden.
- 2 Sie unterrichtet die Arbeitnehmenden periodisch über ihre Tätigkeit und gibt die Informationen weiter, die ihr von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet wurden. Bei wichtigen Fragen, die eine umfassende Information erfordern und keinen Aufschub ertragen, können im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Geschäftsleitung kann dort ihren Standpunkt vertreten. Allenfalls können die beidseitigen Vertragsparteien beratend teilnehmen. Die Firma übernimmt in diesen Fällen die Lohnzahlung.
- 3 Erachtet die Arbeitnehmervertretung eine Urabstimmung als notwendig, so hat sie die Geschäftsleitung vorgängig zu benachrichtigen. Diese wirkt auf Wunsch der Arbeitnehmervertretung bei der Organisation und der Durchführung der Urabstimmung mit.

### Art. 38.10 Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung

- 1 Partner der Arbeitnehmervertretung ist die Geschäftsleitung. Diese unterstützt die Arbeitnehmervertretung in der Ausübung ihrer Befugnisse und Pflichten.
- 2 Die Geschäftsleitung informiert die Arbeitnehmervertretung in periodischen Abständen über den Geschäftsgang. Die Arbeitnehmervertretung ist frühzeitig über die wichtigen, sie betreffenden Entscheidungen im Unternehmen zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen oder technischen Strukturwandel.
- 3 Das Protokoll über gemeinsame Sitzungen ist beidseitig zu unterzeichnen und den Arbeitnehmenden in geeigneter Weise bekannt zu geben. Gemeinsame Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Firma übernimmt die Lohnzahlung.
- 4 Wo es angezeigt erscheint, können im allseitigen Einvernehmen die verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zu einer Gesamtsitzung mit der Geschäftsleitung einberufen werden.

### Art. 38.11 Mitwirkungsrechte

Die Mitwirkungsrechte basieren auf den folgenden vier Stufen:

- a) **Information** bedeutet, dass die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung über eine betriebliche Angelegenheit orientiert und ihr Gelegenheit zur Aussprache gibt.
- b) **Mitsprache** bedeutet, dass bestimmte betriebliche Angelegenheiten vor dem Entscheid durch die Geschäftsleitung mit der Arbeitnehmervertretung beraten werden. Der von der Geschäftsleitung gefällte Entscheid ist der Arbeitnehmervertretung bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.
- c) **Mitentscheidung** bedeutet, dass in bestimmten betrieblichen Angelegenheiten ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehören eine hinreichende vorgängige Information sowie eine Verhandlung des Gegenstands zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung.
- d) **Selbstverwaltung** bedeutet, dass einzelne Aufgaben der Arbeitnehmervertretung zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Die dafür zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung ausgearbeiteten Richtlinien sind verbindlich.

### Art. 38.12 Mitwirkungsgebiete

- 1 Der Anwendungsbereich der Mitwirkungsrechte ist von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung gemeinsam mit einer schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Die entsprechenden Betriebsvereinbarungen gelten längstens während 5 Jahren, sofern die Parteien nichts anderes vereinbaren.
- 2 Der Stufe Information sind alle Angelegenheiten zuzuordnen, deren Kenntnis für die Arbeitnehmervertretung Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben ist, insbesondere:
  - laufender Geschäftsgang, aktuelle Entwicklung und wirtschaftliche Lage des Unternehmens (Art. 38.10 Abs. 2)
  - aktuelle Organisationsstruktur, Anzahl der Beschäftigten, Art der Arbeitsverhältnisse, Entwicklung der Beschäftigung
  - Beschlüsse, welche wesentliche Änderungen bei der Arbeitsorganisation oder bei den Arbeitsverträgen bewirken können
  - wichtige, die Arbeitnehmenden betreffende Entwicklungen im Zusammenhang mit dem technischen und organisatorischen Strukturwandel (Art. 8.10 Abs. 3)
  - Entlassungen infolge wirtschaftlicher und struktureller Probleme (Art. 44 Abs. 1)
  - Betriebsübergang (Art. 42 Abs. 1)
  - Weiterbildungsaktivitäten (Art. 22 Abs. 4)
  - weitere Angelegenheiten, gestützt auf eine Betriebsvereinbarung.
- 3 Zumindest der Stufe Mitsprache sind folgende Gebiete zuzuordnen:
  - Schichtreglemente (Art. 12.4 Abs. 3) und Schichtarbeit von älteren Mitarbeitenden (Art. 12.4 Abs. 5)
  - Festlegung der Feiertage (Art. 14 Abs. 1)
  - Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (Art. 27)
  - Unternehmen in Staat und Gesellschaft (Art. 30 Abs. 2)
  - Massnahmen nach Betriebsübernahmen (Art. 42 Abs. 2)
  - Entlassungen einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden (Art. 46 Abs. 2)
  - Einteilung der Arbeitszeit
  - Festlegung von Pausen
  - Vor- und Nachholen (Festlegung arbeitsfreier Tage)
  - Einführung von Kurzarbeit
  - Ferien- und Urlaubspläne
  - Leistungslohnsysteme
  - System der Arbeitsplatzbewertung
  - System der persönlichen Bewertung
  - Beachtung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann
  - Förderung der Gleichstellung
  - Persönlichkeitsschutz
  - Kranken- und Unfallversicherung.

- 4 Es wird empfohlen, die folgenden Mitwirkungsgebiete zumindest auf die Stufe Mitsprache zu stellen:
  - Planung längerfristiger Überstundenleistungen
  - Vorschlagswesen
  - Fürsorgewesen
  - Datenschutz
  - Systeme von Erfolgsbeteiligung
  - Personalrestaurant
  - Hauszeitung
  - Ökologie und Umweltpolitik des Unternehmens
  - Personalinformations- und Überwachungssysteme (Art. 29).
- 5 Der Stufe Mitentscheidung sind folgende Gebiete zuzuordnen:
  - Umsetzung der jährlichen Normalarbeitszeit (Art. 12.3 Abs. 1)
  - Freistellung für berufliche Weiterbildung (Art. 23 Abs. 4)
  - Anpassung der Arbeitszeit gemäss Art. 56
  - Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 57
  - weitere Angelegenheiten, in denen nach betrieblichen Vereinbarungen ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der Arbeitnehmervertretung als auch der Geschäftsleitung zustande kommen soll.
- 6 Für die Stufe Selbstverwaltung eignen sich Mitwirkungsgebiete wie:
  - Organisation und Tätigkeit der Arbeitnehmervertretung
  - Fragen des Freizeitbetriebs.
- 7 Folgende Mitwirkungsgebiete unterstehen der Schiedsgerichtsbarkeit:
  - Folgen einer grösseren Anzahl von Entlassungen
  - Kurzarbeit
  - Leistungslohnsysteme
  - System der Arbeitsplatzbewertung
  - System der persönlichen Bewertung.

### **Art. 38.13 Meinungsverschiedenheiten in Mitwirkungsfragen**

- 1 Die Festlegung der Mitwirkungsgebiete und Mitwirkungsrechte in den Betrieben gemäss Art. 38.12 sowie deren konkrete betriebliche Anwendung unterliegen nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.
- 2 Bei der Ausgestaltung von Statuten, Wahrglementen, Mitwirkungsprogrammen und anderen Regelungen sind die Bestimmungen dieses GAV zwingend einzuhalten. Darüber hinausgehende Regelungen unterliegen nicht dem Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten gemäss Art. 10.



### **Art. 38.14 Überbetriebliche Kontakte der Arbeitnehmervertretungen**

- <sup>1</sup> Wo dies zweckmässig ist, wird den Firmen empfohlen, ihren Arbeitnehmervertretungen informative Kontakte zu anderen Arbeitnehmervertretungen innerhalb einer Unternehmensgruppe in der Schweiz zu ermöglichen.
- <sup>2</sup> Besteht innerhalb einer internationalen Unternehmensgruppe ein Europäischer Betriebsrat bzw. ein entsprechendes Unterrichts- und Anhörungsverfahren, wird empfohlen, die schweizerischen Arbeitnehmervertretungen daran teilhaben zu lassen.

### **Art. 39 Kommissionen für besondere Aufgaben**

- <sup>1</sup> Im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung kann die Behandlung bestimmter Fragen, welche die Arbeitnehmenden direkt betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, besonderen Kommissionen übertragen werden (z. B. für Arbeitssicherheit, Personalrestaurant, Vorschlagswesen, betrieblichen Umweltschutz, Innovationsfragen usw.).
- <sup>2</sup> Die Arbeitnehmervertretung kann die personelle Zusammensetzung der Arbeitnehmerdelegation selbstständig im Rahmen der festgelegten Grösse bestimmen. Sie kann namentlich besonders geeignete Arbeitnehmende in die Kommission aufnehmen.
- <sup>3</sup> Wie weit solche Kommissionen Entscheidungs- oder Begutachtungsfunktionen erfüllen und wie weit sie dauernden oder vorübergehenden Charakter haben sollen, ist von Fall zu Fall zu regeln.

**Art. 40 Grundsätze**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien betrachten die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der Schweiz als ein grundlegendes Anliegen. Sie sind sich bewusst, dass dieses Ziel nur mit Unternehmungen, die innovativ und global konkurrenzfähig sind, realisiert werden kann und im technischen und wirtschaftlichen Wandel eine ständige Erneuerung der Arbeitsplätze stattfinden muss.
- <sup>2</sup> Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass in den Betrieben unter Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit alle vorhandenen Möglichkeiten zur Erhaltung und Erneuerung von Arbeitsplätzen ausgeschöpft werden sollen.
- <sup>3</sup> Die Vertragsparteien geben sich Rechenschaft darüber, dass der technische und wirtschaftliche Wandel oder Veränderungen im Markt Betriebsübertragungen, Entlassungen und/oder Betriebsschliessungen unumgänglich machen können.
- <sup>4</sup> Die Vertragsparteien stimmen überein, dass bei Entscheidungen der Unternehmen betreffend Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden durch geeignete Massnahmen möglichst vermieden und gemildert werden sollen. Dafür gilt insbesondere die Regel von Art. 46 Abs. 2 GAV.

**Art. 41 Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung bei Arbeitsplatzgefährdung**

- <sup>1</sup> Den Firmen wird empfohlen, frühzeitig die Arbeitnehmervertretung über eine absehbare Gefährdung von Arbeitsplätzen im Gefolge notwendig gewordener struktureller oder organisatorischer Anpassungen zu informieren und mit ihr mögliche Massnahmen zur Arbeitsplatzzerhaltung zu beraten.
- <sup>2</sup> Dabei sollen u. a. Massnahmen im Sinne von Art. 43 Abs. 4 und Art. 57 geprüft werden.

**Art. 42 Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei einem Betriebsübergang**

- <sup>1</sup> Wird der Betrieb oder ein Betriebsteil auf einen Dritten übertragen, so hat die Geschäftsleitung die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs über den Grund sowie die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmenden zu informieren.

- <sup>2</sup> Sind infolge eines Betriebsübergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmenden betreffen, sind die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

**Art. 43 Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden bzw. bei einer Massenentlassung (Art. 335d OR)**

- <sup>1</sup> Unternehmen, welche bis und mit 250 Arbeitnehmende beschäftigen:  
Beabsichtigt die Geschäftsleitung die Entlassung einer grösseren Zahl von Arbeitnehmenden, so hat sie die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren.
- <sup>2</sup> Unternehmen, welche mehr als 250 Arbeitnehmende beschäftigen:  
Beabsichtigt die Geschäftsleitung in einem Betrieb eine Massenentlassung, die innerhalb von 90 Kalendertagen die Quoren von Art. 335d OR erreicht, und erfolgen die Kündigungen der Arbeitnehmenden aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmenden stehen, so hat sie die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu konsultieren.
- <sup>3</sup> Sie erteilt der Arbeitnehmervertretung alle zweckdienlichen Auskünfte, informiert sie schriftlich über die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, und gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können (Konsultation).
- <sup>4</sup> Zur Vermeidung bzw. Beschränkung von Kündigungen kommen u. a. folgende Massnahmen infrage:
- Arbeitszeitumverteilung
  - Verschiebung von Arbeitsplätzen in der Firma bzw. in der Firmengruppe
  - Zusatzqualifizierung, Umschulung, Weiterbildung
  - Auslagerungen von Arbeit an Betroffene
  - Anwendung von Art. 57 GAV
  - Altersteilzeit und vorzeitige Pensionierungen.
- <sup>5</sup> Für die Konsultation ist der Arbeitnehmervertretung unter Berücksichtigung ihres bisherigen Informationsstands und der Tragweite der beabsichtigten Massnahmen eine angemessene Frist einzuräumen, die mindestens 18 Werktage betragen soll.

- <sup>6</sup> Beabsichtigt die Geschäftsleitung eine Massenentlassung gemäss Obligationenrecht, so informiert sie das kantonale Arbeitsamt und die Vertragsparteien über die beabsichtigte Massentlassung und nennt dabei die Gründe, die Zahl der regelmässig Beschäftigten, die Zahl der beabsichtigten Entlassungen und den Zeitraum des Vollzugs. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.
- <sup>7</sup> Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben. Die Weitergabe von Informationen kann an Vertraulichkeitserklärungen der Adressaten gebunden werden.

#### **Art. 44 Information über Entlassungen**

- <sup>1</sup> Müssen infolge gänzlicher oder teilweiser Betriebsschliessungen oder infolge einschneidender betrieblicher Umstellungen Entlassungen ausgesprochen werden oder kommt es zu Kündigungen, zu denen Arbeitnehmende bei Betriebsverlegungen aus Distanzgründen gezwungen sind, so sind darüber die Arbeitnehmervertretungen und anschliessend die betroffenen Arbeitnehmenden möglichst frühzeitig zu informieren.
- <sup>2</sup> Bei einer grösseren Zahl von betroffenen Arbeitnehmenden sind auch die Vertragsparteien frühzeitig zu informieren.
- <sup>3</sup> Die Information soll so umfassend wie möglich sein und insbesondere die Gründe der Entlassungen, die Anzahl Betroffener, die Anzahl der in der Regel Beschäftigten sowie den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen, enthalten. Im Weiteren soll auch über die kommenden Massnahmen, ihre Organisation und zeitliche Abwicklung informiert werden.

#### **Art. 45 Massnahmen zur Vermeidung oder Milderung von Härten bei Entlassungen**

- <sup>1</sup> Müssen Entlassungen im Sinne von Art. 44 ausgesprochen werden, so sind die gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche zu beachten.
- <sup>2</sup> Müssen trotz Massnahmen gemäss Art. 43 Abs. 4 Entlassungen im Sinne von Art. 44 Abs. 2 ausgesprochen werden, so kommen als weitere Massnahmen hauptsächlich infrage:
  - Angebot anderer Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen oder in der Firmengruppe
  - Mithilfe des Arbeitgebers bei der Stellensuche (Stellenvermittlung, Jobcenter usw.)
  - innerbetriebliche und gezielte externe Umschulung
  - bevorzugte Wiedereinstellung bei frei werdenden Stellen
  - Unterstützung der Betroffenen bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen im Übergang zu einem neuen Arbeitgeber

- Verlängerung oder – auf Wunsch der Arbeitnehmenden – Verkürzung der Kündigungsfristen
- vorzeitige Pensionierung mit Zusatzleistungen
- volle Freizügigkeit aus der betrieblichen Personalvorsorge
- Umzugerleichterungen/Wegentschädigung
- Entgegenkommen bei Betriebswohnungen
- Entgegenkommen bei bestehenden Darlehen
- Entgegenkommen bei Rückforderung von Aus- und Weiterbildungskosten
- Mithilfe bei der Beendigung von laufenden Aus- und Weiterbildungskursen
- Durchhalteprämien für Arbeitnehmende, die sich zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über die Kündigungsfrist hinaus verpflichten
- vorzeitige Ausrichtung von Zulagen für Arbeits- oder Firmenjubiläen innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- zusätzliche Leistungen in individuellen Härtefällen
- Bildung einer Sozialplankommission zur Begleitung der Umsetzung der Massnahmen.

#### **Art. 46 Verhandlungen über die Folgen**

- <sup>1</sup> Einzelne betroffene Arbeitnehmende können die Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung und Vermittlung bei der Prüfung dieser Massnahmen beziehen.
- <sup>2</sup> Bei einer grösseren Anzahl von Entlassungen haben die Arbeitnehmervertretungen das Recht, Verhandlungen über die Folgen solcher Entscheidungen für die betroffenen Arbeitnehmenden zu verlangen. Für diese Verhandlungen können sie sofort den Beizug der beidseitigen Vertragsparteien gemäss Art. 10.2 verlangen.
- <sup>3</sup> Die Arbeitnehmervertretung kann sich durch die Arbeitnehmerverbände beraten lassen, wobei diese die entsprechenden Informationen vertraulich zu behandeln haben.
- <sup>4</sup> Wo keine Arbeitnehmervertretungen bestehen, kann dieses Recht durch Mehrheitsbeschluss der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeübt werden, die dafür eine Delegation bilden können.

### **Art. 47 Grundsatz**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien sind überzeugt, dass eine hoch stehende berufliche Aus- und Weiterbildung für die Konkurrenzfähigkeit der Firmen sowie für die persönliche und berufliche Entwicklung der Arbeitnehmenden und den Erhalt ihrer permanenten Arbeitsmarktfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.
- <sup>2</sup> Sie unterstützen deshalb die Aus- und Weiterbildung in den Firmen, schaffen gemeinsame Schulungs- und Prüfungsorganisationen, veranstalten Ausbildungskurse und fördern die Weiterbildungsarbeit der einzelnen Verbände.

### **Art. 48 Berufliche Grundbildung / Weiterbildung**

#### **Art. 48.1 Berufliche Grundbildung**

- <sup>1</sup> Die Vertragsparteien bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für seine Förderung und Weiterentwicklung ein.
- <sup>2</sup> Die Vertragsparteien übernehmen besondere Verantwortung für die Erhaltung und Aufwertung der beruflichen Grundbildung. Geeigneten Lernenden soll die Möglichkeit geboten werden, die Berufsmittelschule zu besuchen, um eine Berufsmaturität abschliessen zu können. Lernenden, die einen entsprechenden Bedarf haben, soll der Besuch von Stützkursen und anderen Förderungsmassnahmen ermöglicht werden.
- <sup>3</sup> Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass den Lernenden im Verlaufe ihrer Ausbildung eine paritätische Information über den vorliegenden GAV gegeben wird.

#### **Art. 48.2 Weiterbildung**

- <sup>1</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragen eine gemeinsame Verantwortung für die dauernde Weiterbildung und nehmen diese Verantwortung im Rahmen der Art. 22 und 23 dieses GAV wahr.
- <sup>2</sup> Die Vertragsparteien unterstützen die Weiterbildung mit paritätischen Schulungs- und Prüfungseinrichtungen, mit gemeinsamen Aktionen und mit der Förderung der Weiterbildungsarbeit in den einzelnen Verbänden.
- <sup>3</sup> Arbeitgeber und Arbeitnehmende werden aufgefordert, die Bildungsangebote der paritätischen Ausbildungsinstitutionen und der Vertragsparteien zu nutzen.

**Art. 49 Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung**

- 1 Zur Koordination ihrer Anstrengungen auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung bilden die Vertragsparteien eine ständige Paritätische Kommission für Aus- und Weiterbildung, die insbesondere folgende Aufgaben hat:
  - gegenseitige Information und Konsultation über Fragen der Aus- und Weiterbildung
  - Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung
  - Diskussion der eidgenössischen Aus- und Weiterbildungspolitik.
- 2 Die Kommission leitet den Weiterbildungsfonds im Rahmen der besonderen Abmachungen gemäss Art. 5 Abs. 5.
- 3 Die Kommission setzt sich aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der Arbeitnehmerverbände und fünf Vertreterinnen oder Vertretern des ASM zusammen.
- 4 Das Präsidium der Kommission wechselt periodisch zwischen dem ASM und den Arbeitnehmerverbänden; das Sekretariat wird vom ASM geführt.

**Art. 50 MEM-Passerelle 4.0: Zweitausbildung für Erwachsene**

- 1 Die Vertragsparteien beabsichtigen, geeignete Strukturen und Instrumente für Beratung und Ausbildung von Erwerbstätigen aufzubauen, welche die bisherigen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung ergänzen und erlauben, die Qualifikation und damit die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden der Mitgliedfirmen des ASM den sich wandelnden Bedürfnissen in den MEM-Berufen anzupassen. Insbesondere werden Erwerbstätige infolge der zunehmenden Digitalisierung vor grosse berufliche Herausforderungen gestellt. Die MEM-Passerelle 4.0 verfolgt das Ziel, den Betroffenen neue berufliche Perspektiven zu eröffnen. Damit leistet sie auch einen wichtigen Beitrag, um für die Mitgliedfirmen des ASM genügend Fachkräfte mit den notwendigen Qualifikationen sicherzustellen.
- 2 Die geplante Umschulung soll Erwachsenen mit einer abgeschlossenen Erstausbildung eine Zweitausbildung in einem neuen oder stark veränderten Berufsfeld ermöglichen. Sie soll Personen allen Alters und beider Geschlechter zur Verfügung stehen, insbesondere auch solchen, die bisher ausserhalb der MEM-Branche tätig waren.
- 3 Die Umschulung orientiert sich am dualen Berufsbildungssystem der Schweiz und führt zu einem formalen Berufsabschluss auf Ebene Berufsbildung, höhere Berufsbildung oder Fachhochschule. Die konkreten Massnahmen nehmen auf die individuelle Ausgangslage der Umzuschulenden und die Bedürfnisse deren Arbeitgeber gebührend Rücksicht.

- 4 Die umzuschulenden Personen und die diese Umschulungspositionen anbietende Unternehmung schliessen einen Ausbildungsvertrag ab, der sich an den Lehrvertrag der beruflichen Erstausbildung anlehnt. Die umgeschulte Person und das Unternehmen beabsichtigen, den Ausbildungsvertrag in ein Anstellungsverhältnis zu überführen.
- 5 Die Vertragsparteien beabsichtigen, eine Paritätische Kommission MEM-Passerelle 4.0 zu gründen, welche in Zusammenarbeit mit den Behörden und Netzwerkpartnern auf eidgenössischer und kantonaler Ebene die dazu notwendigen Strukturen und Instrumente entwickelt. Diese Strukturen müssen eine zeitnahe, flexible, unbürokratische und effiziente Umsetzung in der Pilotphase und im Betrieb sicherstellen.
- 6 Für den Aufbau des Umschulungsmodells sowie die Durchführung der Pilotprojekte stehen grundsätzlich auch Mittel aus dem Weiterbildungsfonds gemäss Art. 5 GAV zur Verfügung. Die Paritätische Kommission MEM-Passerelle 4.0 ist zudem bemüht, weitere Mittel von Bund, Kantonen oder Gemeinden zu beschaffen, welche sowohl den Aufbau als auch den Betrieb dieses Zweitausbildungs-Modells finanzieren (Anteile an die direkten Ausbildungskosten oder Prüfungskosten, Anteile an entsprechenden Lohnausfall etc.).

#### **Art. 51 Stiftung «sfb Bildungszentrum»**

- 1 Die Vertragsparteien führen zusammen mit weiteren Trägern die Stiftung «sfb Bildungszentrum».
- 2 Diese Stiftung bezweckt, die Aus- und Weiterbildung von Fachleuten im Bereich der angewandten Betriebswissenschaften und angrenzender Gebiete sowie der technischen beruflichen Weiterbildung zu fördern und selbst durchzuführen.
- 3 Die Veranstaltungen der Stiftung «sfb Bildungszentrum» sind allen zugänglich, welche die fachlichen Voraussetzungen erfüllen.

#### **Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter**

- 1 Die Vertragsparteien führen eine paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen (AAA), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.



- 2 Die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter sollen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschult werden und dabei Kenntnisse erhalten in Gebieten wie:
  - Grundlagen der Sozialpartnerschaft
  - Aufbau und Anwendung des GAV
  - Arbeitsrecht und Sozialversicherungen
  - Wirtschafts- und Betriebskunde
  - Sitzungs- und Verhandlungstechnik
  - betriebliche Personalvorsorgeeinrichtungen
  - praktische Kommissionsarbeit u. a.
- 3 Soweit sie ihre Aufwendungen nicht aus eigenen Einnahmen decken können, erhält die Arbeitsgemeinschaft Zuwendungen aus dem Solidaritätsbeitragsfonds.
- 4 Die Arbeitsgemeinschaft wird durch einen paritätischen Vorstand geleitet. Die Geschäftsstelle wird gegen bescheidene Pauschalen vom ASM geführt.

#### **Art. 53 Paritätische Prüfungsorganisationen**

Zur Prüfung von Industriemeisterinnen und Industriemeistern, Prozessfachleuten und Automatikfachleuten führen die Vertragsparteien gemeinsame Prüfungsorganisationen, welche Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen gemäss Berufsbildungsgesetz durchführen:

- Verein für höhere Fachprüfungen für den Industriemeister im Maschinen- und Apparatebau (VIM)
- Verein für Berufsprüfungen für den Prozessfachmann/-fachfrau der Maschinen- und Elektroindustrie sowie verwandter Industrien (VBM)
- Verein für Berufsprüfungen für Automatikfachleute im Maschinen- und Apparatebau (VAM).

### **Art. 54 Grundlagen dieses GAV**

Mit diesem GAV werden die wesentlichen Grundsätze der Vereinbarung des ASM mit den Arbeitnehmerverbänden vom 19. Juli 1937 bzw. 15. Dezember 1958, letztmals gemeinsam erneuert am 1. Juli 2018, weitergeführt.

### **Art. 55 Arbeitszeitregelungen**

Bei Firmen, die, gestützt auf Art. 28 GAV vom 19. Juli 1983 bzw. Ziff. 1.9 der Verabredung über arbeitsvertragliche Bestimmungen vom 15. Juli 1983, reduzierte Arbeitszeitverkürzungen durchgeführt haben, gilt die am 30. Juni 1988 gültige Arbeitszeit als Basis der Normalarbeitszeit im Sinne von Art. 12.1 dieses GAV.

### **Art. 56 Anpassung der Arbeitszeit**

In Firmen mit einer längeren Arbeitszeit als 40 Stunden, die neu in den Geltungsbereich des GAV treten, kann durch Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung die Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden pro Woche über maximal fünf Jahre erstreckt werden.

### **Art. 57 Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen**

#### **Art. 57.1 Ziele**

Mit dem Ziel, Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten oder zu schaffen, sind nach den folgenden Bestimmungen in einer Firma oder in einem Firmenbereich Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV in Ausnahmefällen möglich.

#### **Art. 57.2 Verfahren**

Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:

- <sup>1</sup> Die Geschäftsleitung unterbreitet der Arbeitnehmervertretung einen schriftlichen Antrag, in welchem die Notwendigkeit der Abweichung anhand der erforderlichen Unterlagen begründet wird. Jede Abweichung ist im Rahmen einer umfassenden Evaluation der verschiedenen Massnahmen zu prüfen, die zur Erreichung des jeweiligen Zwecks und der oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen ist.

Zwischen der Unterbreitung des schriftlichen Antrags und dem Abschluss der Abweichungsvereinbarung müssen mindestens zwei Wochen liegen.

- 2 Die Arbeitnehmervertretung kann diesen Antrag in jedem Fall vertraulich mit Vertretern der Arbeitnehmerverbände besprechen oder – unter Ausschluss der Schiedsgerichtsbarkeit – den sofortigen Beizug der Vertragsparteien gemäss Art. 10.5 verlangen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, kann der Beizug durch die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden verlangt werden.
- 3 Die Abweichungsvereinbarung wird im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung erstmalig für längstens 15 Monate abgeschlossen. Danach kann sie noch ein letztes Mal zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 9 weitere Monate abgeschlossen werden. Insgesamt kann die Abweichungsvereinbarung längstens für 24 Monate abgeschlossen werden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt der GAV.
- 4 Art, Dauer, Ausmass und Modalität sowie allfällige Kompensationen der Abweichung werden in einer schriftlichen Abweichungsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung festgelegt. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der schriftlichen Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Der ASM stellt den Vertragsparteien zeitnah die Informationen über solche Abweichungsvereinbarungen unter Angabe folgender Punkte zu:

Name der Firma	
GAV Art.-Nr. des Anwendungsfalls	
Anwendungsdauer	
Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (insb. Anzahl Stunden pro Woche)	
Geltungsbereich (z.B. Abteilung)	
Allfällige Bedingungen	
Allfällige Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung (Verlauf und Wirkungen, Art. 57.3 Abs. 5 GAV)	
Allfällige Besonderheiten/Bemerkung	

### Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen

- 1 Gleichzeitige Abweichungen der Anwendungsfälle sind ausgeschlossen. Bezieht die Abweichung nur einen Firmenbereich, so beziehen sich die in den Bestimmungen festgelegten Vorgehensregeln und Bedingungen nur auf diesen Firmenbereich.
- 2 Besteht die Abweichung in einer Erhöhung der jährlichen Normalarbeitszeit, so darf nicht zusätzlich dauernd Überzeit geleistet werden. Allfällig geleistete Überzeitstunden werden auch im Kompensationsfall mit einem Zuschlag von 25% abgegolten.

- <sup>3</sup> Kommt es im Anschluss an eine Abweichungsvereinbarung zu einer grösseren Anzahl von Entlassungen, so wird die Abweichung hinfällig und muss darüber gegebenenfalls neu verhandelt werden.
- <sup>4</sup> Den Mitgliedern der Arbeitnehmervertretung, die einen Antrag auf Anwendung von Art. 57 GAV ablehnen oder – falls in der Abweichungsvereinbarung vorgesehen – diese widerrufen, dürfen auf Grund der Ablehnung oder Widerrufung keine Nachteile erwachsen; es gilt Art. 38.5 GAV.
- <sup>5</sup> Bei Anwendung von Art. 57 sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über den Verlauf und die Wirkungen vorzusehen.
- <sup>6</sup> Abweichungen sind den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen.
- <sup>7</sup> Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen beratend tätig sind, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

#### **Art. 57.4 Mögliche Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 12.1 und 12.5 GAV)**

Es bestehen vier Anwendungsfälle für die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen.

- 1 Abweichungen zur Anpassung an besondere Kapazitätszyklen**  
Um den ausgeprägten Konjunkturzyklen in der MEM-Industrie gerecht zu werden, kann die Abweichung in einer Verlängerung der Abrechnungsperiode der jährlichen Normalarbeitszeit gemäss Art. 12.1 GAV von 12 auf maximal 18 Monate festgelegt werden.
- 2 Abweichungen zur Durchführung besonderer Innovationsprojekte**  
Innovationsprojekte sind ein wichtiger Pfeiler für die MEM-Industrie, weshalb für die Arbeitnehmenden, welche direkt in die Durchführung einzelner, besonderer Innovationsprojekte (Produkt-/Prozess-Innovationsprojekte) involviert sind, die Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen angewendet werden kann.
- 3 Abweichungen zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten**  
Zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten kann von arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV abgewichen werden. Die Geschäftsleitung soll die Arbeitnehmervertretung rechtzeitig über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und eine sich abzeichnende Anwendung des Art. 57.4 Abs. 3 informieren. «Wirtschaftliche Schwierigkeiten» liegen vor, wenn:
  - ein Unternehmen einen Verlust nachweisen kann oder
  - ein Unternehmen den Nachweis erbringen kann, dass ihm in den nächsten 6 Monaten ein solcher Verlust droht.

#### **4 Abweichungen zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit**

Die Abweichung kann zur Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit einer Firma und der Sicherstellung ihrer Arbeitsplätze angewendet werden.

Ein Unternehmen ist konkurrenzfähig, wenn es aus dem Verkauf seiner Leistungen Erträge erzielt, die ausreichend sind, um sämtliche Kosten, die zur Leistungserbringung erforderlich sind, zu decken, eine ausreichende Investitionsfähigkeit zum Fortbestand des Unternehmens und Investitionen in F&E ermöglichen sowie einen Gewinn sicherstellen, der das unternehmerische Risiko entschädigt.

Die Anrufung von Art. 57 soll im Rahmen von verschiedenen Massnahmen einen Beitrag leisten und das Unternehmen darin unterstützen, seine Konkurrenzfähigkeit zurückzugewinnen und Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.

Das Unternehmen zeigt im Rahmen einer Gesamtbeurteilung die Gründe auf, welche zur bedeutenden Verschlechterung der Konkurrenzfähigkeit geführt haben, wie z.B.:

- «makroökonomische Verwerfungen», die zu einer raschen und substantiellen Veränderung von ökonomischen Parametern geführt haben, die ausserhalb des Einflussbereichs des einzelnen Unternehmens liegen. Dazu gehören namentlich die für die MEM-Industrie massgebenden Wechselkurse, das inländische Zinsniveau, die inländische Inflationsrate und ähnliches mehr.
- kurzfristig eingetretene, unvorhergesehene Wettbewerbs- und andere strukturelle Nachteile insbesondere gegenüber ausländischen Konkurrenzstandorten aufgrund unterschiedlicher Regulierungen und spezifischer lokaler Marktbedingungen.

#### **Art. 58 Inkrafttreten**

Dieser GAV tritt auf 1. Juli 2018 in Kraft und dauert bis zum 30. Juni 2023.

## **Anhang 1 Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)**

### **Art. 1 Einleitung**

Die unterzeichnenden Vertragsparteien legen in der vorliegenden Vereinbarung als integrierender Bestandteil in der Form eines Anhangs im GAV MEM (nachfolgend «Anhang VAZE») ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten in Bezug auf den Verzicht auf Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) im nachfolgend vereinbarten örtlichen und persönlichen Geltungsbereich fest.

### **Art. 2 Geltungsbereich**

Die in diesem Anhang VAZE festgelegten Bestimmungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse in Mitgliedfirmen des ASM, welche die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE erfüllen und die nicht gemäss Art. 3 ArG vom persönlichen Geltungsbereich ausgenommen sind.

Dieser Anhang VAZE gilt auch für Arbeitnehmende im Geltungsbereich, die nicht einem Arbeitnehmerverband angehören.

Den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Art. 73a ArGV 1 und des Art. 2 des Anhangs VAZE, welche die Erklärung auf den Verzicht der Arbeitszeiterfassung unterschrieben haben, wird dieser elektronisch zugänglich gemacht oder auf Papier ausgehändigt.

### **Art. 3 Umfang des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung**

Die Vertragsparteien vereinbaren, dass in den Verzeichnissen und Unterlagen gemäss Art. 73 ArGV 1 für Arbeitnehmende im Geltungsbereich auf den Nachweis folgender Angaben verzichtet wird:

- die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage
- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen
- die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr und
- die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge.

Die übrigen Bestimmungen des ArG sowie seiner Verordnungen gelten unberührt weiter.

### **Art. 4 Voraussetzungen zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung**

Auf die Arbeitszeiterfassung verzichten können alle Arbeitnehmenden gemäss Art. 73a ArGV 1, die (kumulativ zu erfüllende Voraussetzungen):

- ihre Arbeit grösstenteils selber planen und ihre Arbeitszeiten, Kompensationszeiten und Zeiten der Erreichbarkeit mehrheitlich eigenverantwortlich festlegen können (mindestens 50% frei bestimmbar).

Darunter fallen namentlich Arbeitnehmende mit einem hohen Anteil an Führungsaufgaben und/oder Arbeitnehmende, deren Arbeitsinhalt im Wesentlichen durch einvernehmlich festgelegte Zielvorgaben bestimmt ist und die für die Organisation und Abwicklung ihres Aufgabenbereichs weitgehend selber verantwortlich sind. Ausgeschlossen vom Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sind Arbeitnehmende, die in einem Schichtarbeitsmodell arbeiten oder für die feste Arbeitszeiten gelten.

- über ein Bruttojahreseinkommen von mehr als CHF 120 000 verfügen, wobei sich dieser Betrag bei Teilzeitanstellung, unbezahltem Urlaub etc. anteilmässig reduziert. Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens ist der AHV-pflichtige Lohn des Vorjahres heranzuziehen.
- auf freiwilliger Basis schriftlich und individuell mit dem Unternehmen vereinbart haben, dass sie auf die Arbeitszeiterfassung verzichten (nachfolgend: Verzichtserklärung).

Die Höhe des relevanten Einkommensbetrags wird gemäss Art. 73a Abs. 2 ArGV 1 an die Entwicklung des Höchstbetrags des versicherten Verdienstes nach dem UVG angepasst. Entsprechende Änderungen der Verordnung werden automatisch in diesen Anhang VAZE übernommen (dynamischer Verweis).

#### **Art. 5 Aufhebung der Verzichtserklärung**

Die Verzichtserklärung kann von jedem einzelnen Arbeitnehmenden oder vom Unternehmen jederzeit mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf einen beliebigen Zeitraum schriftlich widerrufen werden.

Erfüllt ein Arbeitnehmender die Voraussetzungen gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE nicht mehr, werden die Verzichtserklärung und der Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung ohne weiteres auf den Folgemonat hinfällig. Die Arbeitszeit ist in diesem Falle ab diesem Zeitpunkt durch den Mitarbeitenden zu erfassen.

Den Arbeitnehmenden, die keine Verzichtserklärung unterzeichnen oder die diese widerrufen, dürfen aus diesem Grund in keiner Weise Nachteile erwachsen, wie z.B. Übergehen bei Beförderungen, Kündigung etc.

Den betroffenen Arbeitnehmenden steht es frei, zur Selbstkontrolle trotz Vorliegen dieses Vertrags die Angaben nach Art. 73 Abs. 1 c-e ArGV 1 aufzuzeichnen.

#### **Art. 6 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden**

Arbeitnehmende im Geltungsbereich des Anhangs VAZE verpflichten sich, trotz Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit die übrigen Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen, so u.a. über Höchstarbeitszeiten, Ruhezeitregelungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz,

wie zum Beispiel Bezug der täglichen Pausen, Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit etc. einzuhalten.

Überschreitungen von Höchstarbeitszeiten sowie Ansammlungen von nicht kompensierten Überzeiten sind dem/der Vorgesetzten rasch anzuzeigen. Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen.

Die Arbeitnehmenden haben bei Abschluss der Verichtsvereinbarung zu bestätigen, dass sie die Informationen erhalten, gelesen und verstanden haben.

## **Art. 7 Rechte und Pflichten des Unternehmers**

Mitgliedfirmen des ASM, welche mit ihren Arbeitnehmenden den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung vereinbaren, müssen den ASM einmal pro Jahr bis zum 31. Januar über folgende Punkte schriftlich informieren:

- Gesamtzahl der Arbeitnehmenden des Vorjahres
- Anzahl der auf die Arbeitszeiterfassung verzichtenden Arbeitnehmenden
- Prozentualer Anteil der betroffenen Arbeitnehmenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Der ASM informiert die Vertragsparteien bezüglich der oben erwähnten Punkte. Dies erfolgt jeweils einmal pro Jahr bis zum 31. März.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, mit den Arbeitnehmenden im Geltungsbereich des Anhangs VAZE mindestens einmal jährlich individuell die Folgen des Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung, insbesondere hinsichtlich Arbeitsbelastung, Mehrarbeit, Zeitdruck etc., zu thematisieren und standardisiert zu dokumentieren. Überdies macht er sie darauf aufmerksam, dass die übrigen Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen sowie alle weiteren gesetzlichen Regelungen zum Gesundheitsschutz, wie zum Beispiel Bezug der täglichen Pausen, Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, weiterhin anwendbar sind. Der/die Vorgesetzte ist verpflichtet, sofern nötig, gemeinsam mit dem Arbeitnehmenden Massnahmen zu diskutieren und umzusetzen.

Der Arbeitgeber macht den Arbeitnehmenden beim Abschluss der Verichts-erklärung die relevanten Bestimmungen zum Arbeitsgesetz, insbesondere die Arbeitszeit- und Ruhezeitbestimmungen, und dem Gesundheitsschutz zugänglich. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, weitere Massnahmen für den Gesundheitsschutz und die Einhaltung der gesetzlich festgeschriebenen Ruhezeiten und Pausen zu treffen sowie die dafür nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, wie z.B.:

- Möglichkeit der persönlichen Beratung der Arbeitnehmenden im Geltungsbereich durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS Richtlinie Nr. 6508)
- zur Verfügung stellen von geeigneten Pausenräumen



- Bieten von Gelegenheiten zum Pausenbezug
- Massnahmen zum Gesundheitsschutz
- Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten und Arbeitnehmenden im Geltungsbereich auf die Themen des Gesundheitsschutzes oder
- Absenz- und Case-Management.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass für Fragen zu den Arbeitszeiten sowie zu psychosozialen Risiken eine sachverständige interne und/oder externe Anlauf- und Beratungsstelle zur Verfügung steht. Diese Anlaufstelle hat die Aufgabe, die betroffenen Arbeitnehmenden sowie deren Vorgesetzte in arbeitszeitlichen Fragen zu unterstützen und zu sensibilisieren und diese betreffend die geeigneten Massnahmen zum Thema Gesundheitsschutz zu informieren und zu beraten.

Die Anlaufstellen sind verpflichtet sicherzustellen, dass Anfragen vertraulich behandelt werden und ohne vorherige ausdrückliche Zustimmung der Mitarbeitenden keinen Niederschlag in den Personalakten finden, nicht innerhalb seiner Linie weitergegeben oder anderweitig weiterverwendet werden.

## **Art. 8 Zusammenarbeit**

Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmerverbänden und dem ASM als Vertragspartner erfolgt nach dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Die Arbeitnehmerverbände und der ASM als Vertragspartner sind gemeinsam für den Vollzug und die Überwachung dieses Anhangs VAZE verantwortlich. Die Vertragsparteien überwachen den Vollzug dieses Anhangs VAZE und führen einen regelmässigen Austausch über Fragen der Arbeitszeiterfassung, der Umsetzung und des Gesundheitsschutzes. Sie treffen sich dazu mindestens einmal jährlich. Jede Vertragspartei stellt bis zu zwei Verantwortliche für den Vollzug. Die Stimmrechte sind paritätisch; jede Arbeitnehmervertragspartei hat 1 Stimme, der ASM deren 5.

Bei Hinweisen auf gravierende oder systematische Verstösse gegen diesen Anhang VAZE sind die Vertragsparteien zu orientieren. In diesen Fällen fordern die Vertragsparteien den fehlbaren Arbeitgeber unter Ansetzung einer angemessenen Frist zur korrekten Umsetzung des Anhangs VAZE auf. Stellen die Vertragsparteien fest, dass der Arbeitgeber trotz Aufforderung weiterhin gegen den Anhang VAZE verstösst, sprechen sie eine Verwarnung aus. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anpassungen vorzunehmen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zuhanden der staatlichen Vollzugs- und Aufsichtsorganen folgende Dokumente zur Verfügung zu halten: Den Gesamtarbeitsvertrag (GAV MEM) sowie den Anhang VAZE, die individuellen Verzichtvereinbarungen sowie ein Verzeichnis der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben, samt der Bestätigung, dass sie die Lohnhöhe gemäss Art. 4 des Anhangs VAZE einhalten bzw. überschreiten.

## Anhang 2 Ausstellung von GAV-Bestätigungen

Die GAV-Bestätigungen, welche einer Mitgliedfirma, insbesondere für die Teilnahme an öffentlichen Beschaffungsverfahren, die Einhaltung des GAV attestieren, werden gemäss den nachstehenden Regeln vom ASM als Sekretariat und namens der Sozialpartner in der MEM-Industrie ausgestellt:

- 1) Die Mitgliedfirma beauftragt die eigene/eine unabhängige Prüfgesellschaft, die Einhaltung der Mindestlöhne gemäss Art. 15.2 Abs. 3 und 5 GAV zu prüfen. Ausgenommen von der Prüfung sind Arbeitnehmende gem. Art. 1 Abs. 3 und 4 sowie Art. 15.2 Abs. 4 GAV.
- 2) Die unabhängige Prüfgesellschaft teilt die Resultate der Kontrolle innert 10 Tagen nach Abschluss der Prüfung der Geschäftsleitung mit.
- 3) Sofern die unabhängige Prüfgesellschaft keine Unregelmässigkeiten festgestellt hat, teilt die Geschäftsleitung das Resultat der Kontrolle der Arbeitnehmervertretung – sofern eine solche besteht – mit. Erhebt die Arbeitnehmervertretung innert 10 Tagen keine Einwände, informiert die unabhängige Prüfgesellschaft mittels des dafür vorgesehenen Testats den ASM, welcher die Vertragsparteien darüber informiert. In der Folge stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die GAV-Bestätigung aus. Die Sozialpartner erhalten eine Kopie.

Stellt die unabhängige Prüfgesellschaft Unregelmässigkeiten fest, leitet die Geschäftsleitung die notwendigen Korrekturen ein und unterbreitet diese anschliessend der unabhängigen Prüfgesellschaft. Sofern die Geschäftsleitung die notwendigen Korrekturen nicht durchführt, setzt die unabhängige Prüfgesellschaft eine Nachfrist von 30 Tagen. Werden die Korrekturen innerhalb dieser Nachfrist nicht vorgenommen, informiert die unabhängige Prüfgesellschaft die Arbeitnehmervertretung und den ASM. Der ASM verpflichtet sich, auf die Firma einzuwirken, bis die Unregelmässigkeiten beseitigt sind. Sind die Unregelmässigkeiten beseitigt, stellt der ASM im Namen der Vertragsparteien die GAV-Bestätigung aus. Die Sozialpartner erhalten eine Kopie.

- 4) Gestützt auf die Prüfung der unabhängigen Prüfgesellschaft kann die Unternehmung während 12 Monaten jederzeit weitere GAV-Bestätigungen verlangen. Die Bestätigung wird nur erteilt, wenn die Konformitäts-Feststellung der unabhängigen Prüfgesellschaft nicht länger als 12 Monate zurückliegt.

### **ASM Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)**

Präsident: Hans Hess  
Mitglied der Geschäftsleitung: Kareen Vaisbrot

### **Angestellte Schweiz (Verband Schweizerischer Angestelltenvereine)**

Mitglied des Vorstands: Alexander Bélaz  
Geschäftsführer: Stefan Studer  
Leiter Sozialpartnerschaft: Christof Burkard

### **Gewerkschaft Unia**

Präsidentin: Vania Alleva  
NR, Mitglied der Geschäftsleitung,  
Sektorleiter Industrie: Corrado Pardini  
Stv. Sektorleiter Industrie,  
Branchenleiter MEM-Industrie: Manuel Wyss  
Präsident der MEM-Branche: Daniel Heizmann

### **Syna – die Gewerkschaft**

Leiter Sektor Industrie,  
Vizepräsident: Mathias Regotz  
Zentralsekretär: Diego Frieden  
Zentralsekretärin: Kathrin Ackermann

### **KFMV Kaufmännischer Verband Schweiz**

CEO: Christian Zünd  
Leiterin Beruf und Beratung: Karin Oberlin

### **SKO Schweizer Kader Organisation**

Geschäftsleiter: Jürg Eggenberger  
Rechtsdienst: Adrian Weibel

Stichwort	Artikel	Stichwort	Artikel
<b>A</b>		<b>Arbeitnehmervertragsparteien</b>	
<b>Absenzen</b>		vgl. Arbeitnehmerverbände	
– anrechenbare Arbeitszeit	12.1	<b>Arbeitnehmervertretung</b>	6
– bezahlte	20	– Aufgaben	6, 7, 38.8
– Ferienkürzung	13.3	– Ausübung des Mandats	38.6
– Jahresendzulage	16.2	– Beizug der Verbände	10.1–10.6, 46, 57
– Kurzabsenzen	12.6	– Beratung durch Verbände	9, 12.3, 43, 46, 57
– bei Kurzarbeit	33.1	– Bildung (Wahl)	38.1
<b>Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen</b>	57	– Freistellung	38.6, 38.7
– Abweichungsvereinbarung	57.2	– Grundsätze	6
– Anpassung an besondere Kapazitätszyklen	57.4	– innovative Prozesse	8.10
– Arbeitnehmervertretung	57.2, 57.3	– Kündigungsschutz	38.5
– Bestimmungen, gemeinsame	57.3	– Mitwirkungsrechte	38.11
– Durchführung besonderer Innovationsprojekte	57.4	– Schulungstage	38.7
– Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten	57.4	– Schutz der Mitglieder	38.5
– Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit	57.4	– Schweigepflicht	38.6
– Verfahren	57.2	– Sitzungen mit GL	38.10
– Verschwiegenheitspflicht	57.3	– Sitzungen ohne GL	38.6
– Ziele	57.1	– Statuten	38.1, 38.13
<b>Aktionen, partnerschaftliche</b>		– Stellung der Mitglieder	38.4
– gemeinsame Kommissionen	8.2	– Unterstützung durch GL	38.4, 38.6
– Sonderabmachungen	8.9	– Verhandlungsrechte	10.2, 12.3, 46, 57
<b>Ältere Mitarbeitende</b>	25.5	– Verschwiegenheit	38.6
<b>Ämter, öffentliche</b>	21	– Vertretungsbereiche	38.1, 38.2
<b>Angestellte, höhere</b>	1	– Wahl	38.1, 38.3
<b>Angestelltenvertretung</b>		– Zusammenarbeit im Betrieb	7
vgl. Arbeitnehmervertretung		– Zusammenarbeit mit	
<b>Arbeitsmarktfähigkeit</b>	25.2	– Arbeitnehmenden	38.9
<b>Arbeitnehmerverbände</b>		– Geschäftsleitung	38.6, 38.10
– Beizug bei Meinungsverschiedenheiten (Verbandsverhandlungen)	10.2, 10.6	– Verbänden	9, 12.3, 43, 46, 57
– Beratung der Arbeitnehmervertretung	9, 12.3, 43, 46, 57	<b>Arbeitsdauer</b> vgl. Arbeitszeit	
– Freistellung für Verbands-tätigkeit	24	<b>Arbeitsfreie Tage</b>	14, 20, 33.1
– Friedenspflicht	2	<b>Arbeitsfriede</b>	Ingress, 2
– im Schiedsverfahren	10.4, 10.6	<b>Arbeitsplätze</b>	
– Solidaritätsbeiträge	4	– Abbau	40–46
– Verhältnis zum ASM	8.9	– Erhaltung und Schaffung	40
– Weiterbildungsbeiträge	5	– Gefährdung	41
– Zusammenarbeit der Vertragsparteien	8	<b>Arbeitssicherheit</b>	27
		<b>Arbeitsverhinderung</b> vgl. auch Lohnfortzahlung, Absenzen	
		– bei Kurzarbeit	33.1
		– Kürzung Ferienanspruch	13.3
		– Kürzung Jahresendzulage	16.2
		– Lohnberechnung	15.4
		<b>Arbeitsvertragliche Bestimmungen</b>	1, 12–31, 57

Stichwort	Artikel
<b>Arbeitszeit</b>	
– Abweichungen	57
– Anpassung für neue Firmen	56
– besondere Arbeitszeit	55
– Erfassung und Ausnahme	12.3
– Gleitzeit	12.1, 12.3
– Jahresarbeitszeit bzw. jährliche Normalarbeitszeit	12.1, 12.2, 12.3
– Langzeitkonto	12.2, 12.7
– Mehr-/Minderstunden bei Jahresarbeitszeit	12.2, 12.7
– bei Schichtarbeit	12.4
– für Teilzeitbeschäftigte	12.1, 12.5
– Überstunden	12.1, 12.2, 12.5
– Übertrag ins Folgejahr	12.2
– Umsetzung Jahresarbeitszeit im Betrieb	12.2, 12.3, 57
– wöchentliche	12.2
– Verzicht auf Arbeits- zeiterfassung (VAZE)	1, 12.3, Anhang 1
– Zeitsaldo	12.3
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	
– Freistellung und Kosten- übernahme	23
– Grundsätze	22, 47–48.2
– Paritätische Kommission	49
– Prüfungsorganisationen	53
– Schulung der Arbeitnehmer- vertreterinnen/-vertreter	52
– sfb Bildungszentrum	51
– Zweitausbildung für Erwachsene (MEM-Passerelle 4.0)	50
<b>Aushilfen</b>	1
<b>Auslegung des GAV</b>	10.2, 10.3
<b>B</b>	
<b>Beizug der Verbände</b>	
vgl. Verbandsverhandlungen	
<b>Belegschaftssprecherin/ -sprecher</b>	6
<b>Berufsunfall/-krankheit</b>	
vgl. Unfall	
<b>Betriebskommission</b>	6
<b>Betriebsschliessung</b>	10.2, 40–46
<b>Betriebsübergang</b>	42
<b>Betriebsvereinbarung</b>	12.3, 57

Stichwort	Artikel
<b>Betriebsverlegung</b>	44
<b>Betriebsversammlung</b>	38.9
<b>C</b>	
<b>Chancengleichheit Frau/Mann</b>	8.2, 8.6, 25.4
<b>D</b>	
<b>Datenschutz</b>	29
<b>Dienstweg</b>	7, 38.8
<b>Durchdiener</b>	19.1, 19.3
<b>E</b>	
<b>Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft</b>	
– der Arbeitnehmenden	20
– eines Kindes	20
<b>Einwirkungspflicht</b>	2, 8.1
<b>Elternurlaub, unbezahlter</b>	26
<b>Entlassung</b>	
– einer grösseren Anzahl von Arbeitnehmenden	40, 43, 44, 45, 57.3
– Massenentlassung	43
<b>Erfahrungsaustausch</b>	8.3
<b>Erwerbsausfallentschädigung</b>	19.5
<b>Expertinnen/Experten für Prüfungen</b>	21
<b>F</b>	
<b>Fachkräfte</b> vgl. Förderung der Mitarbeitenden	25
<b>Familienpflichten</b>	26
<b>Feiertage</b>	12.1, 13.2, 14, 33.1, 33.3, 38.12
<b>Ferien</b>	
– Berechnung	13.2
– Bezug	13.4
– Dauer	13.1
– Kürzung	13.3
– Lohn bei Kurzarbeit	32
– Umwandlung	13.5
– Zusammenlegung	13.5
<b>Firmenbeitrag bei Kurzarbeit</b>	33
– Ausschluss	34
– Dauer	33.3
– Höhe	33.2
– Kürzung	33.4

Stichwort	Artikel	Stichwort	Artikel
<b>Flexible Arbeitszeit</b> vgl. Arbeitszeit		– der Lernenden	48.1
<b>Förderung der Mitarbeitenden</b>	25	– partnerschaftliche	44
<b>Frauenförderung</b>	8.6, 25.1, 25.4	– für persönliche Mitwirkung	37
<b>Freistellung</b>		– Vertraulichkeit	38.6, 38.9, 43, 46
– der Arbeitnehmervertreter- innen/-vertreter	38.6, 38.7	<b>Inkrafttreten</b>	58
– für Aus- und Weiterbildung	23	<b>Innovationsprojekte</b>	57.4
– für Prüfungsexpertinnen/ -experten	21	<b>Innovative Prozesse</b>	8.10
– für Verbandstätigkeiten	24	<b>J</b>	
<b>Freizeit</b>	12.2, 12.5	<b>Jahresarbeitszeit</b> vgl. Arbeitszeit	
<b>Friedenspflicht</b> vgl. Arbeitsfriede		<b>Jahresendzulage</b>	16
<b>G</b>		– Bemessung	16.2, 35
<b>GAV-Bestätigung</b>	15.2, Anhang 2	– Höhe	16.1
<b>Geburt eines Kindes</b> vgl. auch Niederkunft	18.1, 18.2, 20	<b>Jugendliche</b>	13.1, 25.1, 25.3
<b>Geltungsbereich</b>	1	<b>Jugendurlaub</b>	13.1
<b>Gericht, ordentliches</b>	7, 15.2, 38.5	<b>K</b>	
<b>Gesamtarbeitsvertrag (GAV)</b>		<b>Kadervertretung</b>	6
– Geltungsdauer	58	<b>Kampfmassnahmen</b>	2
– Neuerungen	8.8	<b>Kapazitätszyklen</b>	57.4
– Verletzung	10.3	<b>Kinderzulagen</b>	
<b>Geschäftsleitung</b>		– Ausrichtung und Betrag	17
– Lohnverhandlungen	15.3	– und Jahresendzulage	16.2
– Mitwirkung	38.11–38.12, 39	<b>Koalitionsfreiheit</b>	3
– Zusammenarbeit im Betrieb	7, 10.2, 10.5	<b>Kommission</b> vgl. auch Vertragsparteien	
– Zusammenarbeit mit Verbänden	9	– für besondere Aufgaben	39
<b>Gesundheitsschutz</b>	27	<b>Konfliktbeilegung</b>	2, 10
<b>Gleichbehandlung</b>		<b>Konkurrenzfähigkeit, Verbesserung</b>	57.4
– ausländische Arbeitnehmende	8.7, 15.1	<b>Konsultation</b>	
<b>Gleitende Arbeitszeit</b> vgl. Arbeitszeit		– Betriebsübergang	42
<b>Grenzgängerinnen/Grenzgänger</b>	33.5	– Entlassungen, grössere Zahl	43
<b>H</b>		– Frist	43
<b>Heimarbeit</b>	1	– Massenentlassung	43
<b>Heirat</b> vgl. Eheschliessung bzw. Eintragung der Partnerschaft		<b>Kontakte</b>	
<b>I</b>		– mit Arbeitnehmerverbänden	9
<b>Information</b>		– überbetriebliche der Arbeit- nehmervertretung	38.14
– der Arbeitnehmervertretung	38.11, 38.12	<b>Kontrollsysteme</b>	
– informative Kontakte zu Verbänden	9	– für Absenzen	18.3
		– zur Personalkontrolle	29
		<b>Krankheit</b>	
		– Beizug Vertrauensärztin/-arzt	18.3
		– Ferienkürzung	13.3

Stichwort	Artikel
– Krankentaggeldversicherung	18.5
– bei Kurzarbeit	33.1
– Lohnfortzahlung, allgemein	18
– direkte Lohnzahlung	18.6
<b>Kündigung</b> vgl. auch Arbeitsplätze	
– von Arbeitnehmervertreterinnen/-vertretern	38.5
– nach Ferienbezug	13.2
– bei Kurzarbeit	33.1
<b>Kurzabsenzen</b>	12.6
<b>Kurzarbeit</b>	
– Ferienlohn	32
– Firmenbeitrag bei Absenzen	33
– Jahresendzulage	35
<b>Kürzung</b>	
– des Ferienanspruchs	13.3
– des Firmenbeitrags bei Kurzarbeit	33.2, 33.4
– der Jahresendzulage	16.2
– von Versicherungsleistungen	18.5, 18.8, 33.2
<b>L</b>	
<b>Landesindex der Konsumentenpreise</b>	15.2
<b>Langzeitkonto</b>	12.2, 12.7
<b>Lehrabgänger</b>	19.1
<b>Leistungslohn</b>	
– Berechnung Jahresendzulage	16.2
– Berechnung Lohnfortzahlung	15.4
– Einführung von Leistungslohn	10.2, 38.12
<b>Lernende</b>	
– Anwendung des GAV	1
– Ferien	13.1
– berufliche Grundbildung	48.1
– Jugendurlaub für Lernende	13.1
– Wählbarkeit	38.3
<b>Lohn</b>	
– Abzug Solidaritätsbeiträge/ Weiterbildungsbeiträge	4, 5
– Änderungen, allgemeine	10.2, 15.3
– Berechnung Lohnfortzahlung	15.4, 18.1
– Bezahlung bei div. Absenzen	20
– Bruttojahreseinkommen	Anhang 1
– Brutto-lohn	15.2
– Dreizehnter Monatslohn (vgl. Jahresendzulage)	16
– Dumping	15.5
– Festsetzungen, individuelle	15.2
– Lohnfortzahlung	18.1
– Lohngleichheit Frau/Mann	8.6, 15.1

Stichwort	Artikel
– Mindestlohn	15.2
– Lohnzahlung bei Jahresarbeitszeit	12.2
– Lohnzuschlag bei Überstunden	12.5
– Paritätische Kommission	15.5
– Verfahren bei Lohndumping	15.5
<b>M</b>	
<b>Massnahmen bei Betriebs-schliessungen</b>	10.2, 44, 45, 46
<b>Massenentlassung</b>	
vgl. auch Entlassungen	43
<b>Mehrstunden</b>	12.2, 12.7
<b>Meinungsaustausch</b>	8.3
<b>Meinungsverschiedenheiten</b>	Ingress, 2, 10
– Ausschluss des Verfahrens	15.2, 38.13, 57.2
– im Betrieb	10.2
– Friedenspflicht	2
– Verfahren zur Beilegung	10.1–10.6
– zwischen Vertragsparteien	10.3
<b>MEM-Passerelle 4.0:</b>	
<b>Zweitausbildung für Erwachsene</b>	50
<b>Militärdienst</b>	
– Ferienkürzung	13.3
– Firmenbeitrag bei Kurzarbeit	33.1, 33.4
– Lohnfortzahlung	19
<b>Minderheitsschutz</b>	38.3
<b>Mindestlohn</b>	15.2
– Mitarbeitende mit verminderteter Leistungsfähigkeit	15.2
– Indexierung	15.2
– Kontrolle	15.2
– qualifizierte Arbeitnehmende	15.2
<b>Mitarbeitendengespräche</b>	25.7
<b>Mitentscheidung</b>	
vgl. auch Mitwirkung	38.11
<b>Mitsprache</b>	
vgl. auch Mitwirkung	38.11
<b>Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung</b>	
– Meinungsverschiedenheiten	38.13
– Mitwirkungsgebiete	38.12
– Mitwirkungsrechte	38.11
– Mitwirkungsvereinbarung	38.12
– Ziele	36
<b>Mitwirkung, persönliche</b>	37
<b>Mobbing</b>	28

Stichwort	Artikel	Stichwort	Artikel
<b>Monatslohn</b> vgl. auch Lohn		<b>Schwangerschaft</b>	
– bei Arbeitsverhinderung	15.4	– Ferienkürzung	13.3
– bei Feiertagen	14	– bei Kurzarbeit	33.1
– individuelle Festlegung	15.2	– Lohnfortzahlung	18.1
– Jahresendzulage	16.2	<b>Selbstverwaltung</b>	38.11
<b>Mutterschaft</b>		<b>Sexuelle Belästigung</b>	28
– Ferienkürzung	13.3	<b>Sitzung der Arbeitnehmer-</b>	
– Lohnfortzahlung	18.1	<b>vertretung</b>	
– Mutterschaftsurlaub	18.2	– mit Geschäftsleitung	9, 38.10
<b>N</b>		– ohne Geschäftsleitung	9, 38.6
<b>Nettolohnprinzip</b>	15.4	– Protokoll	38.10
<b>Neuerungen während</b>		<b>Solidaritätsbeiträge</b>	4
<b>der Vertragsdauer</b>	8.8	<b>Sozialpartnerschaft</b>	8.2
<b>Nichtberufsunfall</b>	18.8	<b>Sozialplan</b>	10.2, 45, 46
<b>Niederkunft</b> vgl. auch Geburt		<b>Sozialpolitik</b>	
eines Kindes	18.1, 18.2, 20	– Zusammenarbeit	8.4
<b>Normalarbeitszeit</b>		<b>Sozialversicherungsbeiträge</b>	15.4
vgl. Arbeitszeit		<b>Standortbestimmung</b>	25.7
<b>O</b>		<b>Statuten der Arbeitnehmer-</b>	
<b>Öffentliches Beschaffungswesen</b>	15.2, Anhang 2	<b>vertretung</b>	38.1, 38.13
<b>P</b>		<b>Stiftungsrat</b>	38.5, 38.7
<b>Pausen</b>	12.1	<b>Strukturwandel</b>	8.10, 38.10, 40
<b>Pensionierung, flexible</b>	31	<b>Stundenlohn</b>	
<b>Personalinformationssysteme</b>	29	– bei Arbeitsverhinderung	15.4
<b>Personalvorsorge</b>	31	– bei Feiertagen	14
<b>Persönlichkeitsschutz</b>	28	– Festlegung	15.2
<b>Pflege kranker Familien-</b>		– Jahresendzulage	16.2
<b>mitglieder</b>	13.3, 20	– Jahresendzulage bei Kurzarbeit	35
<b>Praktikanten</b>	1	<b>SUVA</b>	18.8
<b>Prozesse, innovative</b>	8.10, 39	<b>T</b>	
<b>Prüfungsgesellschaft, unabhängige</b>	15.2, Anhang 2	<b>Teilzeitbeschäftigte</b>	
<b>Prüfungsexpertinnen/-experten</b>	21	– Geltung des GAV	1
<b>Prüfungsorganisationen</b>	53	– Jahresarbeitszeit	12.1
<b>R</b>		– Solidaritätsbeiträge	4
<b>Rekrutenschule</b>	19.1	– Überstunden	12.5
<b>Rekrutierung</b>	20	– Weiterbildungsbeiträge	5
<b>S</b>		<b>Temporär-Arbeitnehmende</b>	1
<b>Schichtarbeit</b>	12.4	<b>Todesfall von Angehörigen</b>	20
– ältere Mitarbeitende	12.4	<b>Treu und Glauben</b>	Ingress, 6, 8.1, 8.8, 12.5
<b>Schiedsgericht</b>	10.4, 10.5, 15.5, 38.12	<b>U</b>	
<b>Schlichtungsvorschlag</b>	10.4, 15.5	<b>Überstunden</b>	12.1, 12.2, 12.5, 16.2
		<b>Übersicherung</b>	18.3, 33.2
		<b>Überwachungssysteme</b>	29



Stichwort	Artikel
<b>Überzeit</b>	12.1, 12.2, 12.5, 12.7, 57
<b>Umweltfragen</b>	8.5
<b>Umzug</b>	
– Erleichterungen	45
– des eigenen Haushalts	20
<b>Unfall</b>	
– Ferienkürzung	13.3
– bei Kurzarbeit	33.1, 33.3
– Lohnfortzahlung	18.1
– Unfallverhütung	27
<b>Urabstimmung</b>	38.1, 38.2, 38.9
<b>Urlaub</b>	
– Elternurlaub (unbezahlt)	26
– zur Pflege kranker Familienmitglieder	13.3, 20
<b>V</b>	
<b>Vaterschaftsurlaub</b>	18.2
<b>Verbandstätigkeiten</b>	24
<b>Verbandsverhandlungen</b>	10.2, 46, 57
<b>Verbandsvertreterinnen/-vertreter, Beizug</b>	9
<b>Verein</b>	4, 5
<b>Vereinbarkeit Beruf und Privatleben</b>	26
<b>Verschulden der Arbeitnehmenden</b>	18.1, 34
<b>Vertragsparteien</b>	
– andere Abkommen	11
– Erfahrungsaustausch	8.3
– Friedenspflicht	2
– gemeinsame Einrichtungen	51–53
– gemeinsame Kommissionen	4, 5, 8.2, 8.6, 15.5, 49, 50
– Information	9, 44, 57
– Meinungsverschiedenheiten	10.1–10.6
– Solidaritätsbeiträge	4
– Weiterbildungsbeiträge	5
– Zusammenarbeit	8
– Zusammenarbeit mit Betrieben	9
<b>Vertrauensärztin/-arzt</b>	18.3
<b>Vertretungsbereich</b>	
– Änderung	38.2
– Festlegung	6, 38.1
<b>Verzicht auf Arbeitszeiterfassung (VAZE)</b>	1, 2, Anhang 1
<b>Vorsorge, berufliche</b>	31

Stichwort	Artikel
<b>W</b>	
<b>Wahl der Arbeitnehmervertretung</b>	
– Grundsatz	6
– Wahlkreise	38.3
– Wahlrecht	38.3
– Wahlreglement	38.3, 38.13
<b>Währungspolitik</b>	
– Zusammenarbeit	8.4
<b>Weiterbildung</b> vgl. Aus- und Weiterbildung	
<b>Weiterbildungsbeiträge</b>	5
<b>Wirtschaftliche Schwierigkeiten</b>	40, 57.4
<b>Wirtschaftsfragen</b>	
– Erfahrungsaustausch	8.3
<b>Wirtschaftspolitik</b>	
– Zusammenarbeit	8.4
<b>Z</b>	
<b>Zusammenarbeit</b>	
– Arbeitnehmervertretung und Arbeitnehmende	38.9
– Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung	38.10
– in der Ausbildung	22, 47–53
– im Betrieb	6, 7
– Betriebe und Vertragsparteien	9
– in Umweltfragen	8.5
– der Vertragsparteien	8, 8.2, 8.3
– in Wirtschafts-/Währungs- und Sozialpolitik	8.4
<b>Zweitausbildung für Erwachsene (MEM-Passerelle 4.0)</b>	50





Der Gesamtarbeitsvertrag der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie ist auf Französisch, Italienisch und Englisch erhältlich

**Copyright** Die Sozialpartner der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie © August 2018

**Realisation** Swissmem Arbeitgeberpolitik und Kommunikation, Zürich

**Layout, Satz und Druck** cube media, Zürich



**ASM**

**Angestellte Schweiz**

**Unia**

**Syna**

**KFMV**

**SKO**

Arbeitgeberverband der Schweizer Maschinenindustrie (Swissmem)

Verband Schweizerischer Angestelltenvereine

Gewerkschaft Unia

Syna – die Gewerkschaft

Kaufmännischer Verband Schweiz

Schweizer Kader Organisation