

Wichtigste Änderungen im GAV MEM 2018 - 2023

eine Zusammenstellung ohne Gewähr!

Vertragsperiode 1. Juli 2013 – 30. Juni 2018	Vertragsperiode 1. Juli 2018 – 30. Juni 2023
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 ^{bis} 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 ^{bis} 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, 36 – 39 sowie 48. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.	4 Für Lernende gelten die Art. 13.1 Abs. 2 und 3, 36 – 39 sowie 48.1. Die übrigen Bestimmungen sollen sinngemäss angewendet werden; die Lernenden sind dem GAV aber nicht unterstellt.
Art. 4 Solidaritätsbeiträge	
1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden mit wenigstens 12 Wochenstunden, die keinem Arbeitnehmerverband angehören, leisten einen Solidaritätsbeitrag.	

<p>2 Aus administrativen Gründen wird auch bei den Mitgliedern der Arbeitneh- mervertragsparteien ein Lohnabzug in Höhe des Solidaritätsbeitrags vorgenommen.</p>	
<p>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.</p>	
<p>4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere</p>	<p>4 Die Vertragsparteien führen einen Fonds zur Verwaltung der Solidaritätsbeiträge. Der Fonds finanziert insbesondere:</p>
<p>– Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmersvertragsparteien</p>	<p>– Rückerstattung an die Mitglieder der Arbeitnehmersvertragsparteien;</p>
<p>– Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmersvertragsparteien zu deren teilweiser Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen</p>	<p>– Zuwendungen an die Mitglieder der Arbeitnehmersvertragsparteien zu deren teilweisen Entlastung bei ihren Mitgliederbeiträgen;</p>
<p>– Beiträge an die Arbeitnehmersvertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV</p>	<p>– Beiträge an die Arbeitnehmersvertragsparteien an deren Kosten für die Durchführung des GAV;</p>
<p>– Beiträge an die Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter (AAA und AAB)</p>	<p>– Beiträge an die Arbeitnehmersvertragsparteien an deren Kosten für den Aufbau gemeinsamer neuer Projekte oder Strukturen (z.B. MEM-Passerelle 4.0);</p>
<p>– die Herausgabe des GAV</p>	<p>– Beiträge an die paritätische Schulung der Vertragsparteien für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in den Betrieben;</p>
<p>– die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.</p>	<p>– die Herausgabe des GAV;</p>
	<p>– die Unterlagen zur Information der Lernenden über den GAV.</p>
<p>5 Die administrative Durchführung wird durch eine besondere Abmachung zwischen den Vertragsparteien geregelt.</p>	<p>5 Der Fonds wird als Verein (Art. 60 ff. ZGB) geführt. Die Vereinsversammlung sowie der Vorstand bestehen aus max. 2 Delegierten pro Arbeitnehmersvertragspartei und max. 5 Delegierten des ASM. Ungeachtet der Anzahl Delegierter gelten in der Vereinsversammlung und dem Vorstand folgende Stimmrechte: 1 Stimme pro Mitglied der Arbeitnehmersvertragsparteien (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 2/3 Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen 2/3 der anwesenden Stimmen zustimmen.</p>

	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

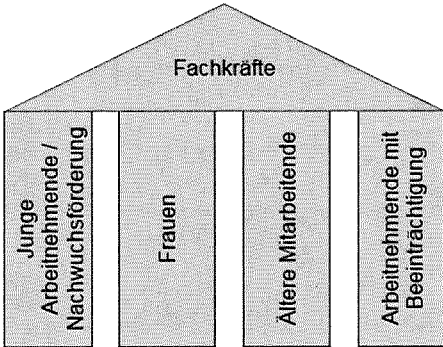
	Liquidationsfall.
	Alle übrigen Beschlüsse fallen nicht unter die Einstimmigkeit, sondern werden zwingend mit dem Quorum der doppelten 2/3 Mehrheit gefasst. Dazu zählen insbesondere die folgenden Beschlüsse:
	– Freigabe der Auszahlung der Rückerstattungen an die Mitglieder der Arbeitnehmervertragsparteien (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 Prüfgesellschaft);
	– 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	
4 Der Fonds finanziert insbesondere	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 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 2/3 Mehrheit gefasst, das heisst, sowohl auf Arbeitnehmer- wie auch auf Arbeitgeberseite müssen 2/3 der anwesenden Stimmen zustimmen.

Art. 15.2 Lohnfestlegung

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (x 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 x 40 Std.)
Region A		CHF 3 850.–	CHF 50 050.–
Region B		CHF 3 600.–	CHF 46 800.–
Region C	BE: nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) GR: nur Bezirk Moesa JU NE TI VD: nur Bezirk Jura Nord vaudois	CHF 3 300.–	CHF 42 900.–

Regionen	Zuteilung Kantone und Bezirke	Monatslohn (x 13)	Jahreslohn auf Basis 2080 Std. (52 x 40 Std.)
Region A		CHF 3 850.–	CHF 50 050.–
Region B		CHF 3 600.–	CHF 46 800.–
Region C	BE: nur Verwaltungskreis Jura bernois (ehemalige Bezirke Courtelary, La Neuveville, Moutier) GR: nur Bezirk Moesa JU NE TI VD: nur Bezirk Jura Nord vaudois * Der monatliche Mindestlohn der Region C erhöht sich jährlich um CHF 30.- wie folgt:	CHF 3 300.– *	CHF 42 900.–
	bis 31.12.2018	CHF 3 300.–	CHF 42 900.–
	ab 01.01.2019	CHF 3 330.–	CHF 43 290.–
	ab 01.01.2020	CHF 3 360.–	CHF 43 680.–
	ab 01.01.2021	CHF 3 390.–	CHF 44 070.–
	ab 01.01.2022	CHF 3 420.–	CHF 44 460.–

		ab 01.01.2023	CHF 3 450.–	CHF 44 850.–	
6	Die Arbeitgeber haben eine Übergangsfrist zur Umsetzung der Bestimmungen über die Mindestlöhne bis zum 30. Juni 2016. Diese Übergangsfrist wird für die Arbeitgeber im Kanton Tessin inkl. Bezirk Moesa bis auf Ende der Vertragsdauer ausgedehnt. Arbeitgeber, die davon Gebrauch machen, informieren den ASM, welcher die Vertragsparteien darüber informiert.	6	<u>Die festgesetzten Beträge der Regionen A, B und C werden jährlich per 1. Januar (erstmals 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.</u>		
7	Die Arbeitgeber verpflichten sich, den qualifizierten Arbeitnehmenden ein im Verhältnis zu den Mindestlöhnen angemessen höheres Salär zu bezahlen. Massgebend für die Bemessung dieser Saläre sind die ausgeübte Funktion, eine effiziente Umsetzung der fachlichen Kenntnisse in der Erfüllung der übertragenen Aufgaben, die mehrjährige einschlägige Berufserfahrung, die erworbenen beruflichen und aufgabenrelevanten Qualifikationen sowie die bestandenen fachlichen Aus-, Fort- und Weiterbildungen. Bei Erfüllung der vorgenannten Voraussetzungen erhöhen sich die in Art. 15.2 Abs. 3 genannten Mindestlöhne um jeweils mindestens CHF 300.– brutto pro Monat.	7	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 GAV MEM.		

	<p>Art. 25.1 Grundsatz</p> <p>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.</p> 
	<p>Art. 25.2 Arbeitsmarktfähigkeit</p>
<p>1</p>	<p>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.</p>
<p>2</p>	<p>Die Arbeitnehmenden tragen selbst dazu bei, ihre berufliche Entwicklung eigenverantwortlich zu steuern und sich entsprechend weiterzubilden.</p>
	<p>Art. 25.3 Junge Arbeitnehmende/Nachwuchsförderung</p>
<p>1</p>	<p>Die Firmen sind angehalten, für alle jungen Mitarbeitenden den Zugang zu den beruflichen Grundbildungen der MEM-Industrie attraktiv zu gestalten.</p>
<p>2</p>	<p>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</p>

	aufgezeigt.
	Art. 25.4 Frauen
	1 Die Firmen gestalten nach ihren betrieblichen Möglichkeiten die MEM-Industrie für Frauen attraktiv und erleichtern ihnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben.
	2 Bei Aufstiegsmöglichkeiten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen zu berücksichtigen.
	Art. 25.5 Ältere Mitarbeitende
	1 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.
	2 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.
	3 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.
	4 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 sicher zu stellen.
	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	Art. 26 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
	1 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 9 – 17 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. 50 MEM-Passerelle 4.0: Zweitausbildung für Erwachsene
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	4

	<p>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.</p>
	<p>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.</p>
	<p>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.).</p>
<p>Art. 52 Paritätische Schulung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter</p>	
<p>1 Die Vertragsparteien führen zwei paritätische Arbeitsgemeinschaften zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen (AAA und AAB), deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.</p>	<p>1 Die Vertragsparteien führen eine paritätische Arbeitsgemeinschaft zur Ausbildung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern aus den ASM-Mitgliedfirmen, deren Kurse und Veranstaltungen sich an alle Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter richten, die Recht auf Schulungstage im Sinne von Art. 38.7 Abs. 1 haben.</p>
<p>Art. 57.2 Verfahren</p>	
<p>Um eine vorübergehende Abweichung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen beschliessen zu können, muss in jedem Fall wie folgt vorgegangen werden:</p>	
<p>1 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</p>	<p>1 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</p>

<p>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.</p>	<p>oben stehenden Zielsetzung beitragen können, wobei die zeitliche Dringlichkeit bzw. Realisierbarkeit der Massnahmen besonders zu berücksichtigen ist. <u>Zwischen der Unterbreitung des schriftlichen Antrags und dem Abschluss der Abweichungsvereinbarung müssen mindestens zwei Wochen liegen.</u></p>
<p>3 Die Abweichungsvereinbarung kann im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung für längstens 15 Monate abgeschlossen werden. Soll die Vereinbarung auf mehr als 15 Monate abgeschlossen oder nach 15 Monaten verlängert werden, meldet die Geschäftsleitung dies sofort dem ASM, der umgehend die Vertragsparteien informiert. Die Vertragsparteien erklären innert 7 Tagen nach Erhalt der schriftlichen Mitteilung ihre Beteiligung am Verfahren. Die Betriebsvereinbarung tritt nur in Kraft, wenn ihr neben der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung auch die Mehrheit der am Verfahren beteiligten Vertragsparteien zustimmt.</p>	<p>3 Die Abweichungsvereinbarung wird im Betrieb zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung erstmalig für längstens 15 Monate abgeschlossen. <u>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.</u></p>
<p>4 Die Abweichungsvereinbarung kann für längstens 30 Monate abgeschlossen und muss nach dieser Frist für eine eventuelle Verlängerung unter Beizug der Vertragsparteien neu ausgehandelt werden.</p>	<p>4 Die Abweichungsvereinbarung kann für längstens 30 Monate abgeschlossen und muss nach dieser Frist für eine eventuelle Verlängerung unter Beizug der Vertragsparteien neu ausgehandelt werden.</p>
<p>5 Art, Dauer, Ausmass und Modalitäten sowie allfällige Kompensationen der Abweichung werden in einer schriftlichen Betriebsvereinbarung festgelegt. Der ASM informiert die Vertragsparteien über solche Betriebsvereinbarungen. Wo keine Arbeitnehmervertretung besteht, bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmenden. Kommt keine Einigung zustande, so gilt der GAV.</p>	<p>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, Artikel des Anwendungsfalls, Anwendungsdauer, Abweichung von arbeitsvertraglichen Bestimmungen (insb. Anzahl Stunden pro Woche), Geltungsbereich, allfällige Bedingungen, allfällige Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, allfällige Besonderheiten.</p>

	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="996 102 1133 264">Firma</th> <th data-bbox="1133 102 1227 264">GAV Art.</th> <th data-bbox="1227 102 1364 264">Anwendungsdauer</th> <th data-bbox="1364 102 1507 264">Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen</th> <th data-bbox="1507 102 1630 264">Geltungsbereich (z.B. Abteilung)</th> <th data-bbox="1630 102 1744 264">Bedingungen</th> <th data-bbox="1744 102 1865 264">Aussprachen zwischen GL + ANV (Verlauf und Wirkungen, Art. 57.3 Abs. 5 GAV)</th> <th data-bbox="1865 102 2087 264">Besonderes / Bemerkungen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Firma	GAV Art.	Anwendungsdauer	Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	Geltungsbereich (z.B. Abteilung)	Bedingungen	Aussprachen zwischen GL + ANV (Verlauf und Wirkungen, Art. 57.3 Abs. 5 GAV)	Besonderes / Bemerkungen								
Firma	GAV Art.	Anwendungsdauer	Abweichungen von arbeitsvertraglichen Bestimmungen	Geltungsbereich (z.B. Abteilung)	Bedingungen	Aussprachen zwischen GL + ANV (Verlauf und Wirkungen, Art. 57.3 Abs. 5 GAV)	Besonderes / Bemerkungen										
Art. 57.3 Gemeinsame Bestimmungen																	
<p>4 Bei einer länger dauernden Abweichung sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung über ihren Verlauf und ihre Wirkungen vorzusehen.</p>	<p>4 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.</p>																
<p>5 Abweichungen sind den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen.</p>	<p>5 Bei Anwendung von Art. 57 sind in angemessenen Abständen Aussprachen zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung über den Verlauf und die Wirkungen vorzusehen.</p>																
<p>6 Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen am Verfahren beteiligt oder beratend tätig werden, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p>	<p>6 Abweichungen sind den betroffenen Arbeitnehmenden schriftlich anzuzeigen.</p>																
<p>7 Die Vertragsparteien beobachten die allgemeine Entwicklung der Abweichungen und führen dazu mindestens einmal pro Jahr eine Aussprache durch.</p>	<p>7 Vertragsparteien, die im Rahmen dieser Bestimmungen beratend tätig sind, sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.</p>																