

# Firmenvertrag für die Mitarbeitenden der Metron AG

Genehmigt durch MAV am 28. März 2019  
Genehmigt durch VR am 5. April 2019

---

zwischen

Metron AG, Stahlrain 2, 5201 Brugg  
(im folgenden Metron genannt)

als Vertreterin ihrer Tochtergesellschaften

Metron Infrastruktur AG  
Metron Haus AG  
Metron Architektur AG  
Metron Raumentwicklung AG  
Metron Verkehrsplanung AG  
Metron Bern AG  
Metron Zürich AG

und

Gewerkschaft Unia, Regionalsekretariat  
Postfach, Bachstrasse 41, 5001 Aarau  
(im folgenden Unia genannt)

 metron



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>1</b>
	Art. 1 Geltungsbereich	1
	Art. 2 Anwendung und Durchsetzung des Vertrages	1
	Art. 3 Wirtschaftliche Schwierigkeiten	1
	Art. 4 Mitbestimmung	1
<b>2</b>	<b>Materielle Bestimmungen</b>	<b>2</b>
	Art. 5 Arbeitszeit und Arbeitsort	2
	Art. 6 Überstunden	3
	Art. 7 Arbeit für Dritte	3
	Art. 8 Arbeitsumfeld	3
	Art. 9 Spesen	3
	Art. 10 Ferien	3
	Art. 11 Weiterbildung	4
	Art. 12 Unbezahlter Urlaub	4
	Art. 13 Bezahlte freie Tage	4
	Art. 14 Öffentliches Amt und Vorstandstätigkeit in Berufs- oder Fachverbänden	5
	Art. 15 Militärdienst, Zivildienst und Arbeitsdienst	5
	Art. 16 bezahlte Absenzen	5
	Art. 17 Krankenversicherung	6
	Art. 18 Mutterschaft, Vaterschaft und Kindesannahme	6
	Art. 18a Zusätzliche firmenspezifische Kinderzulagen	6
	Art. 19 Unfallversicherung	7
	Art. 20 Kündigung	7
	Art. 21 Kündigungsschutz	7
	Art. 22 Lernende	8
	Art. 23 Unterstützung Ein-Eltern-Haushalt	8
	Art. 24 Rechte am Arbeitsprodukt	8
	Art. 25 Löhne allgemein	8
	Art. 26 Löhne für Lernende und PraktikantInnen	9
	Art. 27 Teuerungsausgleich	9
	Art. 28 13. Monatslohn	9
	Art. 28a Gewinnbeteiligung	10
<b>3</b>	<b>Inkrafttreten, Dauer und Kündigung</b>	<b>10</b>
	Art. 29 Inkrafttreten und Dauer	10
	Art. 30 Änderung des Firmenvertrags	10
	Art. 31 Kündigung	10
	Art. 32 Mitwirkung der Unia in der MitarbeiterInnenversammlung	10

# 1 Allgemeine Bestimmungen

## Art. 1 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Vertrag regelt die Arbeitsbedingungen der Tochtergesellschaften (im Folgenden Betriebe genannt) der Metron AG.

<sup>2</sup>Diesem Vertrag werden alle Mitarbeitenden der Betriebe unterstellt.

<sup>3</sup>Der Firmenvertrag ist im Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Betrieb unmittelbar anwendbar. Die Betriebe können in den Einzelarbeitsverträgen zugunsten der Mitarbeitenden vom Firmenvertrag abweichen. Die Mitarbeitenden erhalten zusammen mit ihrem persönlichen Arbeitsvertrag ein Exemplar des Firmenvertrags.

## Art. 2 Anwendung und Durchsetzung des Vertrages

<sup>1</sup>Die Vertragsparteien klären gemeinsam und in guten Treuen Meinungsverschiedenheiten und sind bestrebt, vertragliche Streitigkeiten zu schlichten.

<sup>2</sup>Auf Begehren einer Vertragspartei treffen sich die Vertragsparteien auch während der Vertragsdauer zu Gesprächen über Auslegung, Durchsetzung, Ergänzung oder Änderung des Firmenvertrags.

<sup>3</sup>Statutenkonforme Entscheide der MitarbeiterInnenversammlung, die Vertragsänderungen auslösen, werden von der Unia so lang vertraulich behandelt, als der Vertrag nicht gekündigt ist.

<sup>4</sup>Daten, die die Unia infolge Vollzug dieses Vertrags zur Kenntnis erhält, sind vertraulich zu behandeln.

## Art. 3 Wirtschaftliche Schwierigkeiten

<sup>1</sup>Die Rahmenkrisenplanung der Metron AG regelt die Grundsätze der durch die Betriebe zu erlassenden Betriebskrisenplanungen.

<sup>2</sup>Krisenplanungen, die von den Betriebsbürositzungen genehmigt sind, dürfen Massnahmen enthalten, die von diesem Vertrag abweichen. Kommen solche Massnahmen aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten eines Betriebs effektiv zum Tragen, ist die Unia unverzüglich zu informieren.

<sup>3</sup>So lang als möglich sind in Krisensituationen die Prinzipien der Gleichheit und Solidarität unter den Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten.

## Art. 4 Mitbestimmung

<sup>1</sup>Die Metron und ihre Betriebe sind nach dem Prinzip der Mitbestimmung und der Selbstverwaltung organisiert. Die genaue Ausgestaltung ergibt sich aus:

- der Stiftungsurkunde Metron Stiftung für Mitbestimmung
- dem Stiftungsreglement
- dem Reglement der MitarbeiterInnenversammlung
- den Statuten der Metron
- dem Organisationsreglement
- den Statuten und Reglementen der Betriebe

<sup>2</sup>Die Mitbestimmung umfasst unter anderem den Anspruch der Mitarbeitenden auf

- Einsicht in die geschäftlichen Tätigkeiten, soweit davon nicht Geheimhaltungsinteressen Dritter betroffen sind
- Verwendung der Gewinnbeteiligung nach demokratischer Entscheidung der Betriebsbürositzung

<sup>3</sup>Jedem Betrieb steht zuhanden des Verwaltungsrats (VR) der Metron das verbindliche Antragsrecht für die Wahl von GeschäftsleiterInnen und Geschäftsleiter-StellvertreterInnen des eigenen Betriebs zu. Ausgenommen davon ist die Wahl der Geschäftsleitung Metron Infrastruktur AG, Metron Haus AG und Metron Zürich AG.

<sup>4</sup>Der VR wird durch die Generalversammlung (GV) der Metron AG gewählt, wobei die Rechte der Mitarbeitenden von der Metron Stiftung für Mitbestimmung, welche die Aktienmehrheit an der Metron AG besitzt, ausgeübt werden. Die Metron Stiftung für Mitbestimmung macht ihre Aktienmehrheit in der GV aufgrund der Beschlüsse der Versammlung der Metron-Mitarbeitenden (MitarbeiterInnenversammlung) geltend.

## 2 Materielle Bestimmungen

### Art. 5 Arbeitszeit und Arbeitsort

<sup>1</sup>Metron und ihre Betriebe setzen sich für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein.

<sup>2</sup>Die normale wöchentliche Arbeitszeit bei einer 100%-Anstellung beträgt 40 Stunden (Brutto-Jahresarbeitszeit 2080 Stunden). Die Netto-Jahresarbeitszeit (Brutto-Arbeitszeit minus Feiertage) wird aufgrund der Kalendersituation jährlich neu berechnet.

<sup>3</sup>Die Betriebe können den Arbeitnehmenden eine freie Einteilung der Arbeitszeit gewähren, soweit dies die Teamarbeit und Auftragsabwicklung gestattet.

<sup>4</sup>Ein Pensum, das die geltende normale Arbeitszeit nicht erreicht, gilt als Teilzeitarbeit. Ein solches kann in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Betrieb und Mitarbeitenden vereinbart werden. Sämtliche Rechte aus diesem Vertrag, soweit sie nicht unteilbar sind, stehen teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit zu.

<sup>5</sup>In der normalen Arbeitszeit inbegriffen sind täglich zweimal 15 Minuten Pause.

<sup>6</sup>Der Zeitaufwand für obligatorische Veranstaltungen der Mitbestimmung ist zu entschädigen.

<sup>7</sup>Die für den Weg vom Betrieb zu externen Arbeitsplätzen benötigte Zeit wird als Arbeitszeit verrechnet. Es wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeitenden mit dem Zug reisen und während der Fahrt arbeiten können (mobiles Arbeiten).

<sup>8</sup>Weitere Konkretisierungen sind im Leitfaden Stundenrapportierung festgehalten.

<sup>9</sup>Arbeitsorte, die vom Arbeitsvertrag abweichen, sind vom Betrieb und Mitarbeiter/in zu vereinbaren.

## **Art. 6 Überstunden**

<sup>1</sup>Von den Mitarbeitenden wird erwartet, dass Überstunden geleistet werden, soweit dies zumutbar und für die Bewältigung der Arbeit unbedingt notwendig ist.

<sup>2</sup>Überstunden werden nicht ausbezahlt, sondern sind bis Jahresende zu kompensieren. Ist es Mitarbeitenden nicht möglich, ihre Überstunden zu kompensieren, so ist der Betrieb darüber zu informieren. In Ausnahmefällen kann der Betrieb eine von der allgemeinen Regelung abweichende Lösung beschliessen. Eine allfällige Auszahlung erfolgt ohne Zuschlag.

## **Art. 7 Arbeit für Dritte**

Der Betrieb ist über bezahlte Nebenbeschäftigung zu informieren. Sofern der Umfang aller Anstellungen über 100% liegt oder in Konkurrenz zur Metron steht, bedarf eine Nebenbeschäftigung der Zustimmung des Betriebes.

## **Art. 8 Arbeitsumfeld**

Den Mitarbeitenden werden ein attraktives Arbeitsumfeld und ergonomisch richtige Arbeitsplätze nach neusten Erkenntnissen zur Verfügung gestellt.

## **Art. 9 Spesen**

<sup>1</sup>Mitarbeitende, die Arbeiten ausserhalb des Büros zu erledigen haben und deswegen Mahlzeiten nicht zuhause oder am Arbeitsdomizil einnehmen können oder auswärts übernachten müssen, haben Anspruch auf Ersatz der Kosten gemäss Spesenreglement der Metron AG und ihrer Tochtergesellschaften.

<sup>2</sup>Alle durch Berufsausübung anfallenden Reisespesen, mit Ausnahme der Kosten für den üblichen Arbeitsweg, gehen zulasten des Betriebs. Sofern zumutbar, sind für Geschäftsfahrten öffentliche Verkehrsmittel zu benützen. Für Fälle, wo eine solche Möglichkeit nicht gegeben ist, stellt der Betrieb Geschäftsautos zur Verfügung.

<sup>3</sup>Mitarbeitende sind nicht verpflichtet, ein eigenes Fahrzeug zu benützen. Müssen sie dies tun, weil kein zumutbares öffentliches Verkehrsmittel und kein Geschäftsauto zur Verfügung stehen, ist ihnen eine angemessene Kilometerentschädigung auszuzahlen. Für Geschäftsfahrten im eigenen Fahrzeug besteht eine Dienstfahrtenkaskoversicherung. Näheres enthält das Spesenreglement.

## **Art. 10 Ferien**

<sup>1</sup>Mitarbeitende haben Anspruch auf jährlich fünf Wochen Ferien (= 25 Arbeitstage). Mitarbeitenden bis zum 20. und ab dem 50. Altersjahr steht eine zusätzliche Ferienwoche (= 30 Arbeitstage), ab dem 60. Altersjahr zwei zusätzliche Ferienwochen (= 35 Arbeitstage) zu. Teilzeitbeschäftigte beziehen Ferien im Verhältnis zur Arbeitszeit. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (OR 329c). Für Lernende gilt Art. 22.

<sup>2</sup>Bei Ein- und Austritt während des Jahrs wird der Ferienanspruch pro rata gerechnet. Beim Austritt während des Jahrs wird zu viel bezogener Ferienlohn vom Gehalt abgezogen, noch nicht beanspruchte Ferien werden entschädigt.

<sup>3</sup>Die Einteilung der Ferien ist Sache der Betriebe. Vom 25. Dezember bis zum 2. Januar sind Betriebsferien, und für diese Zeit können Ferien bezogen oder Überzeit kompensiert werden. Es kann während diesen Tagen auch gearbeitet werden.

<sup>4</sup>Wenn Mitarbeitende während der ordentlichen Ferien krank werden oder verunfallen, werden die Ferien unterbrochen. Der Betrieb ist sofort zu unterrichten. Es ist ab dem 1. Krank-/Unfalltag ein Arztzeugnis vorzulegen.

<sup>5</sup>Ferien dienen dem Erholungszweck und sind grundsätzlich während des laufenden Jahres zu beziehen. Ein Übertrag ist in Absprache mit den Vorgesetzten möglich. Ferienansprüche verjähren nach 5 Jahren (Art. 128 Abs. 3 OR). Bei längeren Abwesenheiten sind grundsätzlich Ferien zu beziehen, bevor Überzeit kompensiert wird. Eine finanzielle Abgeltung des Ferienanspruchs wird während der Anstellungsdauer nicht gewährt.

<sup>6</sup>Bei Absenzen wegen Krankheit und Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten sowie Schwangerschaft erfolgt ab einer Gesamtdauer von vier Monaten pro Dienstjahr für jeden weiteren vollen Absenzmonat eine Kürzung um 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs. Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch pro rata temporis gekürzt. Während des Bezugs von Bildungsurlaub (BU) erfolgt keine Ferienkürzung.

### **Art. 11 Weiterbildung**

Pro Jahr haben Mitarbeitende (ausgenommen PraktikantInnen; für Lernende gilt Art. 22) Anspruch auf bezahlte laufende Weiterbildung (LBU) und Bildungsurlaub (BU) in der Höhe von mindestens je 3% der Nettoarbeitszeit. Einzelheiten über Voraussetzungen und Bezug enthält das Reglement «Bildung».

### **Art. 12 Unbezahlter Urlaub**

<sup>1</sup>Ein Betrieb kann auf Antrag unbezahlten Urlaub gewähren. Einzelheiten zu Versicherungsschutz, Kündigung etc. werden in der Vereinbarung über unbezahlten Urlaub vor Antritt des unbezahlten Urlaubs geregelt. Art. 18 bleibt vorbehalten (Mutter- und Vaterschaftsurlaub).

<sup>2</sup>Priorität geniessen Urlaubsgesuche wegen Weiterbildung, Kinder-, Kranken- oder Altenbetreuung. Bei Kündigung wird der Urlaub abgebrochen.

### **Art. 13 Bezahlte freie Tage**

Als bezahlte freie Tage gelten:

- Neujahr 1. Januar (Vortag vier Stunden Arbeitszeit)
- Berchtoldstag 2. Januar
- Karfreitag (Vortag sechs Stunden Arbeitszeit)
- Ostermontag
- 1. Mai
- Auffahrt (Vortag sechs Stunden Arbeitszeit)
- Pfingstmontag
- 1. August
- Weihnachten 25. Dezember (Vortag vier Stunden Arbeitszeit)
- Stephanstag 26. Dezember

## **Art. 14 Öffentliches Amt und Vorstandstätigkeit in Berufs- oder Fachverbänden**

<sup>1</sup>Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Tätigkeit in einem öffentlichen Amt ihr Arbeitspensum reduzieren müssen, erhalten eine Entschädigung von pauschal CHF 400.00 pro Monat. Diese Entschädigung kann für folgende öffentliche Ämter geltend gemacht werden: Gemeindeexekutive (Gemeinde- resp. Stadtrat, Schulpflege), kantonales oder eidg. Parlament.

<sup>2</sup>Mitarbeitenden, die dem Vorstand eines Berufs- oder Fachverbandes (z.B. SIA, BSA, BSLA, SVI, FSU, SVU) angehören, in dem die Metron oder einzelne Betriebe Mitglied sind, wird eine Entschädigung von CHF 200.00 pro Monat ausgerichtet.

## **Art. 15 Militärdienst, Zivildienst und Arbeitsdienst**

<sup>1</sup>Mitarbeitende haben Anspruch auf den vollen Lohn für die Zeit der Rekrutenschule, der obligatorischen Wiederholungskurse und der obligatorischen Zivildienstleistungen. Lohnausgleichszahlungen gehen an den Betrieb.

<sup>2</sup>Mitarbeitende, die freiwilligen Arbeitsdienst (Katastropheneinsatz im In- oder Ausland, Sozialeinsatz o.ä.) leisten, erhalten einen Lohnanteil in der Höhe des Lohnausgleichs für Militärdienstpflichtige. Der Anspruch besteht für maximal 3 Wochen pro Jahr.

<sup>3</sup>Für Mitarbeitende, die keinen Militär- oder Zivildienst leisten, bezahlt der Betrieb den Pflichtersatz.

## **Art. 16 bezahlte Absenzen**

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende dem Betrieb unverzüglich bekanntzugebende bezahlte Absenzen mit Lohnfortzahlung:

- 3 Tage bei eigener Hochzeit
- 3 Tage bei Todesfall des Partners / der Partnerin oder im engsten Familienkreis
- 1 Tag bei Tod von nahestehenden Personen in Absprache mit dem/r Vorgesetzten
- die nötige Zeit bei Erkrankung eines Familienmitgliedes oder des Partners/der Partnerin, sofern nur Mitarbeitende die Pflege organisieren können (Absprache mit dem/r Vorgesetzten)
- 1 Tag bei Wohnungswechsel
- 1 Tag bei Heirat eines eigenen Kindes oder Pflegekindes
- die nötige Zeit für amtliche Vorladungen. Details regelt der Leitfaden Stundenrapportierung
- die nötige Zeit für Expertentätigkeit bei Lehrabschluss- oder Diplomprüfungen in öffentlichen Schulen und Lehranstalten (Entgelte gehen an den Betrieb)

<sup>2</sup>Persönliche Angelegenheiten (bspw. Arzt- bzw. Zahnarztbesuche, Blutspenden, behördliche Angelegenheiten) sind nach Möglichkeit ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen.

### **Art. 17 Krankenversicherung**

<sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden sind gegen Lohnausfall infolge Krankheit (Krankentaggeldversicherung) versichert.

<sup>2</sup>Bei Lohnausfall infolge Krankheit erhalten Mitarbeitende während 90 Tagen den vollen Lohn durch den Betrieb ausbezahlt. Vom 91. Tag an wird ein Krankentaggeld in Höhe von 80% des versicherten Lohns während 630 Tagen ausgerichtet. 24 Monate nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit übernimmt die Personalvorsorgestiftung 40% des Lohnes.

<sup>3</sup>Die Prämien der Krankentaggeldversicherung bezahlt der Betrieb. Es wird ein Netto-lohnausgleich zur Anwendung gebracht.

<sup>4</sup>Die Personalvorsorge ist im Einzelnen im Reglement der Metron Stiftung für Personalvorsorge geregelt.

### **Art. 18 Mutterschaft, Vaterschaft und Kindesannahme**

<sup>1</sup>Mitarbeiterinnen, die sich nicht mehr in der Probezeit befinden, haben bei Mutterschaft ab Geburt des Kindes, auf ihren Wunsch auch vorher, Anspruch auf insgesamt 4 Monate bezahlten und 8 Monate unbezahlten Urlaub, unabhängig davon, wie lang das Arbeitsverhältnis vor der Niederkunft gedauert hat oder noch dauern wird.

<sup>2</sup>Anstelle eines unbezahlten Urlaubs kann die Arbeitszeit reduziert werden, wobei so lang ein Anspruch besteht, bis die Reduktion kapazitätsmässig 8 Monate beträgt.

<sup>3</sup>Vaterschaft berechtigt Mitarbeiter zum Bezug von 20 bezahlten freien Tagen. Diese sind innert 1 Jahr nach der Geburt des Kindes zu beziehen. Im Weiteren haben sie Anspruch auf 8 Monate unbezahlten Urlaub oder auf Teilzeitarbeit gemäss Abs. 2.

<sup>4</sup>Bei Annahme eines Kindes (Adoption, Aufnahme eines Pflegekindes) haben Mitarbeitende die gleichen Ansprüche wie Mitarbeiter bei Vaterschaft. Ist das angenommene Kind weniger als 1 Jahr alt, steht Mitarbeiterinnen der halbe Anspruch nach Abs. 1 zu.

### **Art. 18a Zusätzliche firmenspezifische Kinderzulagen**

<sup>1</sup>Zusätzlich zu den kantonalen Kinderzulagen bezahlt Metron den bezugsberechtigten Mitarbeitenden eine firmenspezifische Kinderzulage in der nachfolgenden Höhe.

Für Kinder bis Vollendung des 16. Altersjahres:

1. Kind CHF 300.00 / Mt.

2. Kind CHF 200.00 / Mt.

ab 3. Kind CHF 100.00 / Mt.

Für Kinder > 16 Jahre: Pro Kind CHF 120.00 / Mt.

<sup>2</sup>Diese Beträge sind fix und werden nicht der Teuerung angepasst.

<sup>3</sup>Wenn das erstgeborene Kind älter als 16 Jahre alt ist und somit die firmenspezifische Kinderzulage auf CHF 120.00 sinkt, gilt das 2. Kind in der Folge nicht als 1. Kind, sondern erhält bis zum Ende des 16. Altersjahrs weiterhin CHF 200.00/Mt.

<sup>4</sup>Die Auszahlung erfolgt prozentual zum Arbeitspensum der Mitarbeitenden.

<sup>5</sup>Für die Bezugsberechtigung finden die Bestimmungen betr. Kinderzulagen des Kantons Aargau, Zürich oder Bern (Arbeitsort) Anwendung. Darüber hinaus werden arbeitslose Jugendliche bis zum Ende des 20. Altersjahrs den Jugendlichen in Ausbildung gleichgestellt.

### **Art. 19 Unfallversicherung**

<sup>1</sup>Alle Mitarbeitenden sind gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen bei der SUVA versichert. Die Versicherungsprämien gehen zulasten des Betriebs.

<sup>2</sup>Die Versicherung gegen die Folgen von Nichtbetriebsunfällen besteht nur für Mitarbeitende, die mehr als 8 Wochenstunden arbeiten. Die Prämien gehen zu Lasten des Betriebs.

### **Art. 20 Kündigung**

<sup>1</sup>Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Tagen aufgelöst werden. Die Probezeit beträgt drei Monate.

<sup>2</sup>Nach der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:

- im unterjährigen Arbeitsverhältnis 1 Monat
- ab dem 2. Dienstjahr 3 Monate
- bei geschäftsleitenden MitarbeiterInnen 6 Monate.

<sup>3</sup>Kündigungstermin ist jeweils das Ende eines Monats (ausgenommen während der Probezeit).

<sup>4</sup>Erfolgt die Kündigung nach der Probezeit durch die Arbeitgeberin, so haben Mitarbeitende Anspruch auf genügend Zeit ohne Lohnabzug, um sich eine neue Stelle suchen zu können, in der Regel ½ Tag pro Woche.

<sup>5</sup>Eine Kündigung hat schriftlich gegen Empfangsbestätigung oder mit eingeschriebenem Brief zu erfolgen. Der Betrieb hat eine Kündigung auf jeden Fall schriftlich zu begründen.

<sup>6</sup>Mitarbeitende können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt. Auf Verlangen wird eine Arbeitsbestätigung ausgestellt, welche sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses äussert.

<sup>7</sup>Bei Erreichen des ordentlichen Pensionsalters läuft der Arbeitsvertrag auf dieses Datum hin automatisch ohne Kündigung aus. Im gegenseitigen Einverständnis kann eine Weiterbeschäftigung erfolgen; sie bedarf jedoch einer schriftlichen Vereinbarung.

### **Art. 21 Kündigungsschutz**

<sup>1</sup>Solange Mitarbeitende Taggeldleistungen der Kranken- oder Unfallversicherung beziehen (s. Art. 17 und 19), darf ihnen nicht gekündigt werden.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf Mitarbeitenden während der Schwangerschaft sowie während eines bezahlten Urlaubs gemäss Art. 11 oder 18 nicht gekündigt werden.

<sup>3</sup>Im übrigen richtet sich der Kündigungsschutz nach den gesetzlichen Vorschriften.

### **Art. 22 Lernende**

<sup>1</sup>Lernende haben pro Lehrjahr Anspruch auf 6 Wochen (= 30 Arbeitstage) bezahlte Ferien und 2 Wochen berufliche Ausbildung (Zeichnungslager u.ä.). Während der Zeit, in der sie verpflichtet sind, eine Berufsschule zu besuchen, dürfen ihnen keine Ferien zugeteilt werden.

<sup>2</sup>Lernende haben das Recht, die Berufsmittelschule (BMS) zu besuchen oder die Berufsmatura zu absolvieren.

<sup>3</sup>Lernenden ist nach ordentlichem Ablauf des Lehrvertrags für die Dauer von sechs Monaten die weitere Anstellung zu garantieren, soweit sie in dieser Zeit keine Stelle finden können und sich über entsprechende Suchbemühungen ausweisen.

<sup>4</sup>Lernenden ist ein angemessener Teil ihrer Arbeitszeit zur Erledigung von Schulaufgaben frei zu halten.

### **Art. 23 Unterstützung Ein-Eltern-Haushalt**

<sup>1</sup>Ein-Eltern-Haushalte werden von den Betrieben finanziell unterstützt.

<sup>2</sup>Als Ein-Eltern-Haushalte gelten Mütter oder Väter, die allein mit ihrem Kind oder ihren Kindern im gleichen Haushalt leben und die tägliche Erziehungsverantwortung ihres Kindes oder ihrer Kinder sowie den Lebensunterhalt überwiegend allein wahrnehmen.

<sup>3</sup>Die Unterstützungsfrist bemisst sich nach den Kriterien der kant. Kinderzulagen.

<sup>4</sup>Die Summe der Beiträge wird von den Betrieben jährlich festgelegt. Sie beträgt mind. CHF 100.-- pro Kind und Monat (unabhängig vom Arbeitspensum). Die Bezugsberechtigung hinsichtlich Alter des Kindes richtet sich nach Art. 18a Abs. 5. Die Unterstützungen gelten zusätzlich zu Art. 18a.

### **Art. 24 Rechte am Arbeitsprodukt**

<sup>1</sup>Das Arbeitsprodukt, das Mitarbeitende bei Ausübung ihrer Tätigkeit und in Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtung herstellen, wird Eigentum des Betriebs.

<sup>2</sup>Mitarbeitende haben in Absprache mit der Geschäftsleitung das Recht, ihren Namen bei Berichten, Publikationen, Projekten usw., bei denen sie wesentlich mitgearbeitet haben, zur Firmenbezeichnung hinzuzufügen.

### **Art. 25 Löhne allgemein**

<sup>1</sup>Mitarbeitende (Lernende und PraktikantInnen ausgenommen) haben Anspruch auf eine Minimalbesoldung von CHF 4'200.00 brutto bei 100%-Anstellung.

<sup>2</sup>Mitarbeitende mit einer abgeschlossenen Berufslehre und/oder einer höheren Ausbildung haben Anspruch auf eine Minimalbesoldung von CHF 4'500.00 brutto bei 100%-Anstellung.

<sup>3</sup>Die höchsten Bruttogehälter (ohne Funktionszuschläge) dürfen das Vierfache des Minimallohns gemäss Abs. 1 nicht übersteigen. Die Bruttogehälter inkl. Funktionszu-

schläge für interne Funktionen dürfen das Fünffache des Minimallohns gemäss Abs. 1 nicht übersteigen.

### **Art. 26 Löhne für Lernende und PraktikantInnen**

<sup>1</sup>Lernende haben Anspruch auf folgende monatliche Besoldung:

– im ersten Lehrjahr:	CHF	630.00
– im zweiten Lehrjahr:	CHF	910.00
– im dritten Lehrjahr:	CHF	1'240.00
– im vierten Lehrjahr (bis und mit 8. Monat):	CHF	1'580.00
– im vierten Lehrjahr (9. - 12. Monat):	CHF	2'070.00

<sup>2</sup>Bei weniger als vier Jahren dauernder ordentlicher Lehrzeit ist der Lohn angemessen zu erhöhen. In den letzten vier Monaten beträgt er CHF 1'760.00.

<sup>3</sup>Lernende, die nach Lehrabschluss noch beschränkt weiterbeschäftigt werden (Art. 22 Abs. 3), haben Anspruch auf gleiche Entlohnung wie neu eingestellte Berufsleute mit entsprechender Ausbildung.

<sup>4</sup>PraktikantInnen haben in der Regel Anspruch auf folgende monatliche Entschädigung:

- in einer frühen Phase ihrer berufsspezifischen Aus- und Weiterbildung:  
CHF 1'800.00
- in einer mittleren Phase ihrer berufsspezifischen Aus- und Weiterbildung:  
CHF 2'060.00
- vor Abschluss ihrer Aus- und Weiterbildung: CHF 2'340.00

<sup>5</sup>Als PraktikantInnen gelten nur jene Personen, die als Bestandteil ihrer berufsspezifischen Aus- und Weiterbildung während einer beschränkten Zeit zwecks Erwerbs der erforderlichen Berufspraxis oder Weiterbildung in einem Betrieb arbeiten.

<sup>6</sup>Personen mit abgeschlossener Aus- und Weiterbildung gelten im eigenen Fachbereich nicht als PraktikantInnen.

### **Art. 27 Teuerungsausgleich**

<sup>1</sup>Die Löhne bzw. Mindestlöhne basieren auf dem Landesindex der Konsumentenpreise vom August 2018 von 101.8 Punkten (Indexbasis Dezember 2015). Sie werden jeweils auf den 1. Januar nach Massgabe des Indexstandes per Ende August des Vorjahres der Teuerung angepasst.

<sup>2</sup>Die Unia ist auf Verlangen über die Lohnanpassungen und die Lohnstruktur zu informieren.

### **Art. 28 13. Monatslohn**

Den Mitarbeitenden wird ein 13. Monatslohn ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt bis Mitte Dezember. Dauert das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres, wird der Anteil pro-rata temporis berechnet und mit der Schlussabrechnung ausbezahlt.

### **Art. 28a Gewinnbeteiligung**

<sup>1</sup>Die Mitarbeitenden (ausgenommen PraktikantInnen) können am Betriebsgewinn beteiligt werden.

<sup>2</sup>Stichtag für die Festlegung der Gewinnbeteiligung ist jeweils der 1. Januar.

<sup>3</sup>Basis der individuellen Gewinnbeteiligung bildet der vom Verwaltungsrat auf Antrag der Geschäftsleitung genehmigte Höchstwert der gesamten Gewinnbeteiligung; auf dieser Basis wird die Gewinnbeteiligung durch den Betrieb festgelegt.

<sup>4</sup>Die Bestimmung gilt sinngemäss auch für Mitarbeitende, die sich zum Zeitpunkt des Stichtages (1. Januar) in gekündigtem Arbeitsverhältnis befinden, oder im Vorjahr ausgetreten sind.

## **3 Inkrafttreten, Dauer und Kündigung**

### **Art. 29 Inkrafttreten und Dauer**

Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2020 in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

### **Art. 30 Änderung des Firmenvertrags**

<sup>1</sup>Beide Vertragsparteien können die Änderung des Firmenvertrags beantragen.

<sup>2</sup>Will die Metron Änderungen vornehmen, gibt sie der Unia die beschlossenen Änderungen bekannt. Die Unia erklärt innert 30 Tagen Annahme oder Ablehnung des Antrags auf Änderung des Firmenvertrags.

<sup>3</sup>Wenn die Unia die Änderung des Firmenvertrags ablehnt, gilt die Ablehnung gleichzeitig als fristlose und sofort wirksame Kündigung des Firmenvertrags. Der Firmenvertrag inkl. beschlossener Änderungen gilt in diesem Fall als integrierender Bestandteil der Einzelarbeitsverträge zwischen Mitarbeitenden und Betrieb weiter.

<sup>4</sup>Wenn die Unia die Annahmefrist unbenutzt verstreichen lässt, gilt der Metron-Beschluss als angenommen.

### **Art. 31 Kündigung**

<sup>1</sup>Der Vertrag kann von jeder Partei per Ende Geschäftsjahr der Metron (Kalenderjahr) gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate.

<sup>2</sup>Auf Seiten der Metron beschliesst die Metron-MitarbeiterInnenversammlung die Kündigung.

### **Art. 32 Mitwirkung der Unia in der MitarbeiterInnenversammlung**

Die Unia ist spätestens 30 Tage vor dem Versammlungstag zur MitarbeiterInnenversammlung einzuladen, wenn die Änderung oder Kündigung des Firmenvertrags traktandiert ist. Sie ist berechtigt, an der Versammlung teilzunehmen und ihren Standpunkt zu vertreten.

Brugg und Aarau, 5. April 2019

Die Vertragsparteien:

**Metron AG**

(für sich und ihre Tochtergesellschaften)

Ruth Schmitt  
Präsidentin des Verwaltungsrats

Regula Schneider  
Delegierte des Verwaltungsrats

Nathalie Bohez  
Vorsitzende der Mitarbeiterversammlung

Harald König  
Vorsitzender der Mitarbeiterversammlung

**Gewerkschaft Unia**

Vania Alleva  
Präsidentin

Nico Lutz  
Mitglied der Geschäftsleitung

Sanja Pesic  
Co-Regioleitung AG-NWS



**metron**

**Stahlrain 2  
Postfach**

**5201 Brugg  
Schweiz**

**info@metron.ch  
www.metron.ch**

**T +41 56 460 91 11  
F +41 56 460 91 00**