

# Protokoll

## Sitzung der Personalvertretung mit der Geschäftsleitung vom 27.11.2024

Teilnehmer:	Vertreter SMAG	Herr Th. Marder (Vorsitz) Herr M. Keller Herr M. Winkler Frau G. Fehr
	Vertreter AVS	Herr P. Rohr
	Vertreter BK	Herr R. Brändli Herr E. Avdiu
	Vertreter SK	Herr U. Granwehr

---

Verteiler: vorab an alle Teilnehmer und anschliessend aufs Intranet

---

Traktanden:

- 1. Protokoll der Sitzung vom 25.05.2024**
  - 2. Informationen der Geschäftsleitung**
    - 2.1 Geschäftsgang Schulthess
    - 2.2 Projekte, Information
  - 3. Informationen HR**
    - 3.1 Mindestlohnkontrolle & AHV-/Suva-Revision
    - 3.2 Lohnrunde 2025
    - 3.3 Loga-APP
    - 3.4 Stempeluhren
    - 3.5 Kulturförderung und Wertschätzung
  - 4. Traktanden der Personalvertretung**
    - 4.1 Fehlerhafte Stücklisten, fehlendes oder falsches Material in der Produktion
    - 4.2 Keine Feldtestmaschinen vor der Serie-Einführung WA/WT24
    - 4.3 Regelung Raucherpause:
    - 4.4 Kommunikation GL/HR
    - 4.5 Informationspolitik Produktion
    - 4.6 Mitarbeitergespräche
    - 4.7 Lohnabrechnungen
    - 4.8 Weiterbildungen
    - 4.9 Mitarbeiterposition Produktion
    - 4.10 Teerbelag im Betriebsareal
    - 4.11 Parkplätze Firmenareal
    - 4.12 Löhne
-

CEO Thomas Marder begrüsst alle Teilnehmer und eröffnet die Sitzung um 15:00 Uhr.

## 1. Protokoll der Sitzung vom 25.05.2024

Das Protokoll vom 25.05.2024 wurde genehmigt.

## 2. Information der Geschäftsleitung

Thomas Marder informierte über den Geschäftsgang der Schulthess Gruppe sowie über aktuelle Projekte und Informationen.

## 3. Informationen HR

### 3.1 Mindestlohnkontrolle & AHV-/Suva-Revision

Im Oktober 2024 wurde die jährliche Mindestlohnkontrolle durchgeführt und erfolgreich abgeschlossen. Alle Mitarbeitenden sind deutlich über den geltenden Mindestlöhnen.

Im Herbst fand zudem die AHV- und SUVA-Revision von den Jahren 2019 – 2023 statt. Auch diese konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Alle Versicherungsbeiträge wurden ordentlich und korrekt abgerechnet.

### 3.2 Lohnrunde 2025

Details zur Lohnrunde 2025 wurden erläutert. Die entsprechenden Mitarbeitenden werden im Dezember durch Ihre Vorgesetzten informiert.

Anzahl Mitarbeiter Total	365
Anzahl Mitarbeiter, welche eine Erhöhung bekommen	205
In Prozent aller Mitarbeitenden	56%
Prozentsatz Lohnerhöhung Frauen	63%
Prozentsatz Lohnerhöhung Männer	54%

### 3.3 Loga-APP

Seit März 2024 stehen die Lohnabrechnungen und -beilagen ausschliesslich digital zur Verfügung. Um den Abruf für alle Mitarbeitenden weiter zu vereinfachen, wurde neu ein APP eingerichtet. Wie auf dem Intranet und via Vorgesetzte informiert, findet/fand am 27.11.2024 und am 02.12.2024 ein Tag der offenen Tür im HR statt. Dieses Angebot wurde mittlerweile von mehr als 80 Personen genutzt.

### 3.4 Stempeluhren

Die bestehenden Stempeluhren werden in den nächsten Wochen durch neue Uhren ersetzt. Ebenfalls entfallen die Stempelkarten. Diese werden durch Badges ausgetauscht. Die Badges ersetzen zugleich den bestehenden Dallmayr- und den Druckerbadge. Ebenfalls können sie in einem späteren Schritt (ca. Mitte 2025) als Zutrittsschlüssel fürs Firmengebäude/-räumlichkeiten genutzt werden.

### 3.5 Kulturförderung und Wertschätzung

Geraldine Fehr zeigte eine Übersicht über die durchgeführten Anlässe und Aktivitäten 2025 im Bereich Employer Branding und weCare (Gesundheitsmanagement). Es wurden 10 Anlässe angeboten und durchgeführt zudem wurden drei weitere Wertschätzungen geplant und durchgeführt (Osterhasen etc.).

Als letzter Anlass steht der Weihnachtsapéro am 12.12.2024, ab 15:45 Uhr im Museum an.

## **4. Traktanden der Personalvertretung**

### **4.1 Fehlerhafte Stücklisten, fehlendes oder falsches Material in der Produktion**

Im Projekt WE/WT 24 gibt es aktuell noch fehlerhafte Stücklisten und Schwierigkeiten mit fehlendem oder falschem Material. Per Januar 2025 sollten die bestehenden Probleme behoben sein.

### **4.2 Keine Feldtestmaschinen vor der Serie-Einführung WA/WT24**

Da die wesentlichen Baugruppen zur vorherigen Maschinengeneration unverändert blieben, konnten die benötigten Bereiche/Themen im Versuchslabor durchgeführt und geprüft werden.

### **4.3 Regelung Raucherpause**

Von der PVS wurde bemängelt, dass die Vorgabe bezüglich des Ausstempelns der Rauchpausen nicht von allen Mitarbeitenden eingehalten wurde. Nachfragen in den einzelnen Abteilungen haben dies jedoch nicht erhärtet. Im Falle eines Missbrauches, soll die Personalabteilung informiert werden, damit entsprechende Einzelfälle besprochen werden können.

### **4.4 Kommunikation GL/HR**

Gemäss PVS hat die Kommunikation von Seiten GL/HR zur Produktion Verbesserungspotential. Die Geschäftsleitung und HR kommunizieren regelmässig via wöchentlichen GL-Chats, monatliche GL-Meetings, vierteljährlichen Kadermeetings, halbjährlichen Mitarbeiterinformationen, jährliche Annual Meetings und Strategietage, sowie in der Linie durch die entsprechenden Vorgesetzten und via Intranet.

### **4.5 Informationspolitik Produktion**

Bezüglich der Fertigung der ELON-Geräte wurde gemäss PVS ungenügend informiert. Die Geschäftsleitung nimmt diese Rückmeldung zur Kenntnis.

### **4.6 Mitarbeitergespräche**

Durch das neue System wurde es für einige Mitarbeitende/Vorgesetzte aufwendiger, die Zusammenarbeitsgespräche zu führen. Im Weiteren gibt es gemäss PVS es in der Produktion nach wie vor Mitarbeiter ohne Mailadressen.

Für den bestehenden Prozess wird gemäss Geraldine Fehr keine Mailadresse benötigt und alle Mitarbeitenden verfügen über einen eigenen Zugang. Für 2025 wurden einige Punkte des Zusammenarbeitsgesprächs optimiert.

### **4.7 Lohnabrechnungen**

Für Mitarbeiter ohne Mailadresse sei es eine grosse Herausforderung zu den eigenen Abrechnungen zu kommen.

Wie beim Traktandum 3.3 erwähnt wurden zweimal ein Tag der offenenTür durchgeführt, um Mitarbeitende mit Schwierigkeiten oder bei Fragen zu unterstützen. Es konnten bereits sehr viele Mitarbeitende alle Fragen klären. Ebenfalls vereinfacht die Einführung der APP den Bezug der Lohnabrechnung. Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, jederzeit auf ihr elektronisches Mitarbeiterdossier zuzugreifen.

### **4.8 Weiterbildungen**

Teilweise werden in der Produktion immer dieselben Mitarbeiter gefördert bzw. zu einer Weiterbildung eingeladen.

In der Schulthess werden alle Anfragen für Weiterbildungen wohlwollend geprüft und bei gegenseitigem Bedarf mit einem Beitrag von der Unternehmung unterstützt. Interne Schulungen werden, wenn nötig, von den

entsprechenden Bereichen organisiert und umgesetzt. Je nach Tätigkeitsgebiet oder Bereich kann es sein, dass zeitweise wenige oder keine internen Schulungen nötig oder sinnvoll sind.

#### **4.9 Mitarbeiterposition Produktion**

Gemäss PVS seien Mitarbeitende mit Funktionen bedacht, welche nur mündlich abgemacht werden. (z.B. Schichtführer). Da diese Funktion vertraglich nicht festgehalten sei, wurde vermutet, dass die Funktionen nicht entsprechend entlohnt werden.

Gemäss Überprüfung vom HR gibt es keine der genannten Funktionen, für welche keine Entlohnung stattfindet. Bei den betroffenen Mitarbeitenden liegt jeweils einen gültigen Funktionsbeschreibung mit den entsprechenden Tätigkeiten vor, ebenfalls werden diese durch eine entsprechende LohnEinstufung für die Aufgaben korrekt und fachgemäss entlohnt.

#### **4.10 Teerbelag im Betriebsareal**

Auf dem Firmenareal sind grosse Löcher im Teerbelag vorhanden. Bei dem erwähnten Areal handelt es sich jedoch um Gemeindeboden. Das Anliegen wurde bereits mehrfach bei der Gemeinde Bubikon platziert. Ebenfalls fanden bereits mehrfach Vermessungen statt.

Michael Winkler wird sich dem Thema erneut annehmen und mit der Gemeinde die baldige Behebung der bestehenden Mängel vereinbaren.

#### **4.11 Parkplätze Firmenareal**

Im Firmenareal sind durch die Marketing-Container belegt. Da für die Mitarbeitende genügend Parkplätze vorhanden sind und die Marketing-Container eine positive Werbewirkung haben, bleiben die Container am bestehenden Standort.

#### **4.12 Löhne**

Gemäss Personalvorsorgestiftung wurde eingebracht, dass jeweils nicht nur die tiefen Löhne eine minimale Erhöhung erhalten dürfen. Auch die Kosten für die Empfänger von etwas höheren Löhnen werden laufend teurer.

Dieses Jahr wurde kein Fokus auf die tiefen Löhne gelegt. Es wurden Mitarbeitenden berücksichtigt, welche nicht bereits über dem geltenden Benchmark/Lohnvergleich sind. Im gesamten wurde die Lohnsumme der entsprechenden Mitarbeitenden um 1.6 % erhöht. Dies liegt über dem von Swissmechanik empfohlenen 0.5-1.5%.

---

Alle Traktanden und offenen Fragen wurden besprochen. Thomas Marder schliesst die Sitzung um 16:45 Uhr.

Nächste Sitzung:           23.04.2025, 15:00 Uhr  
                                  Convention Room, Wolfhausen