

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

vom 1. Januar 2010

abgeschlossen zwischen

**dem Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband
(suissetec)**

einerseits und

der Gewerkschaft Unia,

der Gewerkschaft Syna

andererseits

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	7
I Schuldrechtliche Bestimmungen	
Geltungsbereich	
Art. 1 Vertragsparteien	11
Art. 2 Vertragszweck	11
Art. 3 Geltungsbereich	12
Allgemeine Bestimmungen	
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	17
Art. 5 Ergänzungsverträge	18
Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen	19
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag	20
Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr	20
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	21
Art. 10 Paritätische Kommission (PK)	21
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)	23
Art. 12 Das Schiedsgericht	24
Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	25
Art. 14 Mitwirkung im Betrieb	27
Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	27
Art. 16 Finanzierung von Aufgaben	27
Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)	28
Art. 18 Parallelverträge	28
Art. 19 Vertragsdauer	28
Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag	
Art. 20 Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag	31
II Normative Bestimmungen	
Rechte und Pflichten, Weiterbildung	
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz	35
Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden a) Pflichten des Arbeitgebers b) Pflichten des Arbeitnehmenden	35
Art. 23 Weiterbildungsförderung	39
Art. 24 Spezielle Weiterbildung	39
Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand	
Art. 25 Arbeitszeit	43
Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit	44
Art. 27 Vorholzeit	44

Art. 28	Überstundenarbeit	45
Art. 29	Ferien	45
Art. 30	Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn	46
Art. 31	Feiertage	47
Art. 32	Feiertagsentschädigung	47
Art. 33	Gleitender Ruhestand	48
Art. 34	Absenzenentschädigung	48
Art. 35	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes	49

Löhne, Zuschläge

Art. 36	Leistungslohn	53
Art. 37	Lohn- und Gehaltsabrechnung	53
Art. 38	Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts	53
Art. 39	Mindestlöhne	54
Art. 40	Jahresendzulage	55
Art. 41	Lohnverhandlungen	55
Art. 42	Zuschläge bei Überstundenarbeit	56
Art. 43	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst	57
Art. 44	Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit	58
Art. 45	Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	58
Art. 46	Auslagenersatz infolge besonderer Umstände	59

Sozialleistungen

Art. 47	Kinder- und Ausbildungszulagen	63
Art. 48	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	63
Art. 49	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht	63
Art. 50	Versicherungsbedingungen	64
Art. 51	Krankenversicherungen in der Berufsbranche	65
Art. 52	Verhinderung durch Unfall	65
Art. 53	Berufsunfallversicherung, Prämien	66
Art. 54	Nichtberufsunfallversicherung, Prämien	66
Art. 55	Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz	66
Art. 56	Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung	67
Art. 57	Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden	67
Art. 58	Personalvorsorge (2. Säule)	68

Kündigung

Art. 59	Kündigung allgemein	71
Art. 60	Kündigung während der Probezeit	71
Art. 61	Kündigung nach der Probezeit	71
Art. 62	Kündigungsschutz	72
Art. 63	Kündigungsverbot für Arbeitgeber	73
Art. 64	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden	74

Art. 65	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	74
Art. 66	Ungerechtfertigte Entlassung	75
Art. 67	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	75
Art. 68	Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen	76
Art. 69	Sprachregelung	76

Unterschriften der Vertragsparteien	77
--	-----------

Anhänge

Anhang 1	
Statuten der Paritätischen Landeskommission (PLK)	81
Anhang 2	
Reglement Vollzugskostenbeiträge und Grundbeitrag	87
Anhang 3	
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb	91
Anhang 4	
Änderungen des Arbeitsvertragsrechts vom 17. Dezember 1993	97
Anhang 5	
Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrats	101
Anhang 6	
Musterarbeitsvertrag für Arbeitnehmende	127
Anhang 7	
Lohnvereinbarung	129
Anhang 8	
Protokollnotiz	131
Anhang 9	
Spida Familienausgleichskasse	133
Anhang 10	
Reglement Weiterbildung	137

Abkürzungen:

ArG	Arbeitsgesetz
AVE	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
OR	Obligationenrecht
PartG	Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare
PLK	Paritätische Landeskommision
PK	Paritätische Kommission
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen in der Gebäudetechnikbranche sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung in der Gebäudetechnikbranche zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit, Fragen der Sozialpartnerschaft, die die Gebäudetechnikbranche betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmenden auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien, bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommision gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:



I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

Art. 2 Vertragszweck

Art. 3 Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

- 1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband
- Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
- einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden
- Gewerkschaft Unia
 - Gewerkschaft Syna
- andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

- 2.1 Die in Artikel 1 genannten Organisationen in der Gebäudetechnikbranche wollen:
- a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und den Berufsstand heben;
 - b) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
 - c) die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen;
 - d) die Bildung und Mitwirkung von Arbeitnehmendenvertretungen in den Betrieben fördern;
 - e) die Friedensordnung gewährleisten;
 - f) die Meinungsdivergenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
 - g) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten;
 - h) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
 - i) die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
 - k) sich für die Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einsetzen;
 - l) die Schwarz- bzw. Schattenarbeit verhindern;
 - m) Arbeitsverhältnisse schaffen, die der Temporärarbeit keinen Vorschub leisten;
 - n) über branchenbezogene Technologie, Wirtschafts- und Berufsfragen den Gedanken- und Erfahrungsaustausch pflegen;
 - o) jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen.

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

3.1.2 Ausgenommen sind:

die Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden in den Kantonen Waadt, Wallis und Genf, soweit sie dort einem anderen GAV zwischen den Vertragsparteien unterstellt sind.

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

3.2.1 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in Installations-, Reparatur- und Servicefirmen, welche innerhalb und an der Gebäudehülle in den Branchenbereichen:

- a) Spenglerei/Gebäudehülle;
 - b) Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen;
 - c) Heizung;
 - d) Klima/Kälte;
 - e) Lüftung
- tätig sind.

Ausgenommen sind Fabrikations- und Handelsunternehmen, sofern sich die Lieferung, Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten oder unter ihrem Namen gelieferten Komponenten und Produkte beschränkt, sowie Firmen der gewerblichen Kälte.

3.2.2 Die nachfolgend aufgeführten Bestimmungen des GAV gelten gestützt auf das Bundesgesetz über die in die Schweiz entsendeten Arbeitnehmenden¹⁾ auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des gemäss Art. 3.1 GAV umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs und ihren Arbeitnehmenden, sofern sie die Voraussetzungen gemäss Art. 3.3 GAV erfüllen und Arbeiten gemäss Art. 3.2.1 GAV ausführen:

- a) den Mindestlohn, im Verhältnis zur üblichen Arbeitszeit ausgedrückt und der erworbenen Qualifikation entsprechend;
- b) die obligatorischen Erhöhungen der Mindest- und Effektivlöhne;
- c) die obligatorischen Zuschläge für Überstunden, Akkordarbeit, Schicht-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie beschwerliche Arbeit;

¹⁾ SR 823.20 und 823.201

- d) den anteilmässigen Ferienlohn;
- e) den anteilmässigen 13. Monatslohn;
- f) die bezahlten Feier- und Ruhetage;
- g) die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung im Sinne von Art. 324a des OR;
- h) den Lohn bei Verzug des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324 des OR.

3.2.3 Firmen, welche dem Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih unterstehen, haben die nachfolgenden normativen Bestimmungen des GAV einzuhalten.¹⁾ Insbesondere:

- a) den Mindestlohn, dem allfällige Spesen nicht hinzuzurechnen sind; ist kein Mindestlohn vorgeschrieben, gilt der Betriebsdurchschnittslohn;
- b) Lohnzuschläge für Überstunden, Schicht-, Akkord-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit;
- c) den anteilmässigen Ferienlohn;
- d) den anteilmässigen 13. Monatslohn;
- e) die bezahlten Feier- und Ruhetage;
- f) die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung nach Art. 324a des Obligationenrechts (OR) wie infolge Krankheit, Unfall, Invalidität, Militär, Zivildienst, Schlechtwetter, Heirat, Geburt, Todesfall, Umzug, Pflege eines kranken Familienangehörigen;
- g) den Prämienanteil an die Krankentaggeldversicherung nach Art. 324a Abs. 4 OR;
- h) die Vollzugskosten.

Arbeitszeitbestimmungen sind Regelungen über:

- a) die ordentliche Arbeitszeit;
- b) die 5-Tage-Woche;
- c) die Überstunden-, Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit;
- d) die Ferien, Frei- und Feiertage;
- e) die Absenzen;
- f) die Ruhezeiten und Pausen;
- g) die Reise- und Wartezeiten.

3.2.4 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 3.4 GAV für alle angegliederten Betriebszweige eines unterstellten Betriebes, sofern diese nicht ausdrücklich durch Beschluss der Paritätischen Landeskommission (PLK) vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen wurden.

¹⁾ SR 823.11 und 823.111

3.2.5 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere GAVs, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden und der zuständigen Paritätischen Landeskommission bzw. der GAV-Instanz der anderen Gesamtarbeitsverträge, auf einen GAV verpflichten, wobei auf die Mehrheit des Personals pro GAV abzustellen ist.

3.2.6 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 8 GAV hier-nach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung für alle Arbeitnehmenden, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.

3.3.2 Unterstellt ist das gesamte Montagepersonal inkl. Poliere, Bau-leitende Monteure und Chefmonteure, sowie die in der Werkstatt und im Magazin beschäftigten Arbeitnehmenden.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmende

3.4.1 Die Familienangehörigen der Betriebsinhaber gem. Art. 4 Abs. 1 ArG sind diesem GAV nicht unterstellt.

3.4.2 Höhere Vorgesetzte ab Stufe Abteilungsleiter/Montageleiter, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben.

3.4.3 Kaufmännisches Personal.

3.4.4 Die Arbeitnehmenden, die vorwiegende eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

3.4.5 Die Lehrlinge.

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 5 Ergänzungsverträge
- Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen
- Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag
- Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr
- Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 10 Paritätische Kommission (PK)
- Art. 11 Paritätische Landeskommision (PLK)
- Art. 12 Das Schiedsgericht
- Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen
- Art. 14 Mitwirkung im Betrieb
- Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung
- Art. 16 Finanzierung von Aufgaben
- Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)
- Art. 18 Parallelverträge
- Art. 19 Vertragsdauer

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.
- 4.3 Die in Art. 4.1 und 4.2 GAV geäusserten Grundsätze gelten allseitig auch für die Sektionen/Regionen der Vertragsparteien.
- 4.4 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.
- 4.5 Die Vertragsparteien anerkennen die in Art. 14 GAV über die Mitwirkung der Arbeitnehmendenvertretung geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.
- 4.6 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der beiden Art. 23 und 24 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Vertragsparteien. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 4.7 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein. Sie berücksichtigen einerseits die Verordnungen zum Arbeitsgesetz, andererseits fördern sie Gesundheits- und umweltschonende Massnahmen in der Branche.
- 4.8 Im gegenseitigen Interesse an der beruflichen Ausbildung im Bereich der Gebäudetechnikbranche verfassen die Vertragspartner besondere Vereinbarungen, die nicht im GAV integriert sind.
- 4.9 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 4.10 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

- 4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.
- 4.12 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Kommission einzugreifen und sowohl Arbeitgeber wie die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 4.13 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken. Sie streben an, dass zur Offertstellung von Bauvorhaben nur Firmen zugelassen werden, die sich auf diesen GAV und allfällige kantonale, regionale und lokale Ergänzungsbestimmungen verpflichtet haben.
- 4.14 Grundsätzlich ist die Temporärarbeit nicht zu propagieren. Die Vertragsparteien anerkennen dagegen, dass temporäre Beschäftigungen in Fällen von Arbeitsüberlastung, betriebswirtschaftlich notwendig sein können. Die Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen sind gestützt auf das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) verpflichtet, die lohn- und arbeitszeitrelevanten Bestimmungen des GAV gemäss Art. 3.2.3 GAV einzuhalten.
- 4.15 Die Vertragsparteien bekennen sich zum Schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für die Gleichwertigkeit der Berufsbildung gegenüber anderen Bildungssystemen ein.

Art. 5 Ergänzungsverträge

- 5.1 Dieser GAV kann durch lokale, kantonale oder regionale Ergänzungsverträge in folgenden Punkten ergänzt werden:
- a) Pikettdienst (Art. 43 GAV)
 - b) Feiertagsregelung (Art. 31 GAV)
 - c) Spesenregelung (Rayon, Höhe, Schmutzzulage) (Art. 44 und 46 GAV)
 - d) In begründeten Fällen Mindestlöhne (unter Beachtung von Art. 5.5 GAV)

Diese Aufzählung ist abschliessend.
Solche Ergänzungsverträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

- 5.2 Die Ergänzungsverträge werden zwischen den Sektionen/Regionen der vertragschliessenden Parteien vereinbart.
- 5.3 Die Ergänzungsverträge dürfen in ihrer Ausgestaltung für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV.
- 5.4 Die Ergänzungsverträge haben sich in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem GAV anzugleichen.
- 5.5 Die Ergänzungsverträge sind der PLK zur Kenntnis zu bringen. Regelungen gemäss Art. 5.1 d) GAV müssen der PLK zum Beschluss vorgelegt werden. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Art. 5.6 GAV.
- 5.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsverträgen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsverträge als selbständige Verträge weiterführen.
- 5.7 Die Ergänzungsverträge können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.

Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen

- 6.1 Betriebe mit einer gestützt auf Anhang 3 GAV gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in folgenden Punkten vom GAV bzw. den Ergänzungsverträgen abweichende Lösungen verhandeln. Diese betrieblichen Vereinbarungen müssen gesamthaft dem GAV materiell gleichwertig sein. Die betriebsintern ausgehandelten Lösungen sind schriftlich festzuhalten, von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmendenvertretung zu unterzeichnen und allen unterstellten Arbeitnehmenden auszuhändigen.
 - a) Pikettdienst (Art. 43 GAV)
 - b) Feiertagsregelung (Art. 31 GAV)
 - c) Leistungslohnsysteme
 - d) Spesenregelung/Arbeitsweg (Art. 44, 25.6 GAV)
 - e) Krankentaggeldversicherung (Art. 51 GAV)
- 6.2 Die betrieblichen Vereinbarungen haben Vorrang vor den Ergänzungsverträgen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmendenvertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.

Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag

- 7.1 Zur Gewährleistung einer gesunden und fortschrittlichen Berufsordnung auf regionaler, kantonaler und lokaler Ebene können die in Art. 5 GAV genannten Ergänzungsverträge auch spezielle Berufsbeiträge vorsehen.
- 7.2 Die Einzelheiten betreffend solche Beiträge werden in einem besonderen Reglement umschrieben, welches jedoch Bestandteil der Ergänzungsverträge sein muss.

Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr

- 8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirmen nebst der Einhaltung des GAV auch bereit, die betreffenden lokalen, kantonalen oder regionalen Ergänzungsverträge einzuhalten.
- 8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.
- 8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag eine jährliche Anschlussvertragsgebühr zu leisten:
- Lohnsumme bis zu CHF 100 000.– Gebühr CHF 300.–
 - über CHF 100 000.– bis CHF 500 000.– Gebühr CHF 600.–
 - über CHF 500 000.– bis CHF 1 000 000.– Gebühr CHF 1 000.–
 - über CHF 1 000 000.– Gebühr CHF 1 200.–
- 8.5 Für die unterstellten Arbeitnehmenden in Anschlussvertragsfirmen gilt der gesamte GAV.
- 8.6 Als Nachweis sind der Paritätischen Landeskommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst mit der Bezahlung der Gebühr und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Landeskommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

- 9.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, den Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien oder in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.
- 9.2 **Zwischen den Vertragsparteien**
Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese zuerst in der Paritätischen Landeskommision zu behandeln. Misslingt eine Einigung in der Paritätischen Landeskommision, so kann in dieser Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung, das vertragliche Schiedsgericht (Art. 12 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.
- 9.3 **Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien**
Wenn zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien im Rahmen der Ergänzungsverträge Streitigkeiten/Meinungsverschiedenheiten auftreten, so sind diese zuerst in der Paritätischen Kommission zu behandeln.
Misslingt in der Paritätischen Kommission eine Einigung, kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns an die Paritätische Landeskommision weitergezogen werden. Kann die Paritätische Landeskommision keinen Entscheid fällen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 GAV geregelt.
- 9.4 **Innerhalb des Betriebes**
Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommision weitergezogen werden. Kann auch die Paritätische Landeskommision keinen Entscheid herbeiführen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 GAV geregelt.

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

- 10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsverträge haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:

- a) deren Befugnisse;
- b) deren Mitgliederzahl;
- c) deren Organisation.

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:

- a) die Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- c) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;
- d) die Behandlung von Fragen, die ihr von den
 - Vertragsparteien;
 - Sektionen;
 - PLK
 vorgelegt werden;
- e) die Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss schriftlichem Auftrag bzw. Weisung der PLK;
- f) den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLK sicherzustellen;
- g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
- h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
- k) im Übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK.
- l) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV und Weisung der PLK gemäss Art. 11.4 lit. h) GAV.

10.3 Die Paritätischen Kommissionen sind gestützt auf Art. 11.4 lit d), g) und i) GAV berechtigt, im eigenen Namen sämtliche für die Durchsetzung und den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen und Vorkehrungen inkl. Vertretung vor Gericht zu treffen, sofern sie von der PLK dazu, entweder generell oder im Einzelfall, ermächtigt worden sind.

10.4 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.

10.5 Im Weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

- 11.1 Zur Durchführung des GAV wird von den Vertragsparteien eine Paritätische Landeskommision (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff ZGB sowie Art. 357b OR mit Sitz in Bern bestellt.
- 11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 des vorliegenden GAV.
- 11.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommision (Anhang 1 GAV) geregelt.
- 11.4 Die PLK befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
 - b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - c) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - d) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;
 - e) Lohnverhandlungen gemäss Art. 39 GAV und Art. 41 GAV;
 - f) GAV-Verhandlungen;
 - g) die Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge – sowie Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
 - h) In Einzelfällen dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV;
 - i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
 - k) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierenden Anhänge;
 - l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - n) den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen,
 - von allgemeinem Interesse sind;

- o) Fragen und Aufgaben, welche an die PLK herangetragen werden.
- 11.5 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.6 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsverträge durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.7 Der Entscheid betreffend
- a) Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität,
 - b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE,
- obliegt dem PLK-Ausschuss, bestehend aus je einem von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertreter.
- Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses sind an den PLK-Vorstand, bestehend aus je zwei von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertretern, zu richten. Der PLK-Vorstand gilt als Rekursinstanz.
- Rekurse gegen Entscheide des PLK-Vorstandes bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.

Art. 12 Das Schiedsgericht

- 12.1 Das Schiedsgericht wird bei jeder Klage neu bestellt. Das Schiedsgericht besteht aus einem Richter als Präsidenten und 2 Mitgliedern. Der Präsident wird von Fall zu Fall von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Je 1 Mitglied wird von den an einem Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnet. Geschieht dies innert der vom Präsidenten gesetzten Frist nicht, nimmt dieser die Ernennung selber vor.
- 12.2 Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so entscheidet der Präsident des Schweizerischen Bundesgerichts.
- 12.3 Sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, hat die Schiedsstelle ihren Sitz in Zürich. Es gilt für das Verfahren die Zürcherische Zivilprozessordnung.
- 12.4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den Parteien je zur Hälfte getragen.

- 12.5 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9 GAV hiervor:
- a) Auslegung dieses GAV und der Ergänzungsverträge;
 - b) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der PLK nicht zustande gekommen ist;
 - c) Entscheid über Rekurse gegen Entscheidungen paritätischer Kommissionen, sofern in den Ergänzungsverträge eine Rekursmöglichkeit an das Schiedsgericht vorgesehen ist;
 - d) Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, sofern das vorgesehene Schlichtungsverfahren ausgeschöpft wurde.
- 12.6 Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.
- 12.7 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

**Art. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen**

a) Verstösse der Arbeitgeber

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PLK bzw. PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.11 GAV belangt werden.
- 13.2 Ferner kann bei den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitnehmenden beantragt werden.
- 13.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.4 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.13 GAV.

b) Verstösse der Arbeitnehmenden

- 13.5 Arbeitnehmende, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

- 13.6 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.7 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.13 GAV.

c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 13.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.
- 13.9 Die Firmen haben die in Art. 13.8 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.
- 13.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsbestimmungen, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).
- 13.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall eine Pauschale von CHF 500.– als Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese 30% des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden, mindestens aber 10% desselben als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30% als Konventionalstrafe festgelegt werden.
- 13.12 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch die PLK ermächtigt.

- 13.13 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK zu leisten.

Art. 14 Mitwirkung im Betrieb

- 14.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmenden oder – wo vorhanden – deren Vertretung Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes.¹⁾ Der Arbeitgeber fördert darüber hinaus die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Sinne der Empfehlungen von Anhang 3. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen gemäss Art. 3, 5 und 6 des Mitwirkungsgesetzes massgebend.
- 14.2 Die Firmen, bzw. die Arbeitnehmenden können bei der PLK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen beziehen.
Siehe Anhang 3 GAV:
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden im Betrieb.
Siehe Anhang 4 GAV:
Änderungen des Arbeitsvertragsrechts (OR) vom 17. Dezember 1993.

Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung

- 15.1 In die PLK von den Parteien eingebrachte Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 12 GAV dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.
- 15.2 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

Art. 16 Finanzierung von Aufgaben

- 16.1 Um die in Art. 20.1 GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.

¹⁾ SR 822.14

Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch:

- a) die Einzahlung der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
- b) die Anschlussvertragsgebühren;
- c) und andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 1 des GAV.

Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

- 17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegleichen. Dabei beantragen sie, insbesondere die entsandten Arbeitnehmenden dem Geltungsbereich zu unterstellen.

Art. 18 Parallelverträge

- 18.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, mit allfälligen anderen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenorganisationen der Gebäudetechnikbranche keine anders oder gleichlautenden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

Art. 19 Vertragsdauer

- 19.1 Dieser GAV tritt am 1. 1. 2010 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. 1. 2004.
- 19.2 Der vorliegende GAV wird auf drei Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2012.
- 19.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals mit Wirkung auf den 31. Dezember 2012 gekündigt werden.
- 19.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV 1 Jahr unter Beachtung von Art. 29.1 GAV weiter.
- 19.5 Bei einer Verlängerung des GAV gemäss Art. 19.4 GAV kann eine Kündigung des verlängerten GAV unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf den 31.12. 2013 erfolgen. Erfolgt keine Kündigung von einer der Vertragsparteien, so verlängert sich der GAV um ein weiteres Jahr.

Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag

20.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um

- a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
- b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV's;
- c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- d) Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung;
- e) die Administration der Geschäftsstelle zu decken.

Über die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission (PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 GAV).

20.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für den Vollzug dieses GAV verwendet werden.

20.3 Die Beiträge und Leistungen der nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich wie die der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.

a) **Beiträge der Arbeitnehmenden**

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) **Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.– pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.– pro Jahr, bzw. CHF 20.– pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung (unter Beachtung von Art. 20.6 GAV) der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

20.4 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern, die suissetec-Mitglied sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag erhoben.

- 20.5 Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.
- 20.6 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben den Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.
- 20.7 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

- Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz
- Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden
 - a) Pflichten des Arbeitgebers
 - b) Pflichten des Arbeitnehmenden
- Art. 23 Weiterbildungsförderung
- Art. 24 Spezielle Weiterbildung

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz

21.1 Zusammenarbeit/Persönliche Integrität/Datenschutz

- a) Arbeitgeber und Arbeitnehmende begegnen sich als Partner.
- b) Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Handlungen oder Aussagen, welche deren Würde verletzen könnten, sind zu unterlassen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, zu einem Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens beizutragen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert. Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll gefördert werden. Aussagen und Handlungen, die eine ausländischerfeindliche Stimmung bewirken und fördern können, sind untersagt.

Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden

a) Pflichten des Arbeitgebers

22.1 Anstellungsverhältnis

- a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.¹⁾
- b) Um Missverständnisse zu vermeiden wird dringend empfohlen, den einzelnen Arbeitsvertrag vor Stellenantritt schriftlich auszufertigen (vgl. Muster im Anhang 6 GAV).
- c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder dem GAV verstossen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.²⁾
- d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind. Insbesondere sind die im Anhang 5 GAV der AVE unterstellten Artikel zu beachten.
- e) Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass in seinem Betrieb mindestens ein Gesamtarbeitsvertrag zur Einsichtnahme aufliegt.

¹⁾ Art. 357.1 OR

²⁾ Art. 357.2 OR

22.2 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

Der Arbeitgeber begegnet den Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt deren Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden Rücksicht. Der Arbeitgeber erteilt, soweit notwendig, Instruktionen über den sachgemässen und sorgfältigen Gebrauch von Werkzeugen und Einrichtungen.

22.3 Der Arbeitgeber erteilt den Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

22.4 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf Baustellen alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden.¹⁾

22.5 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden zu verhindern.¹⁾

22.6 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.¹⁾

22.7 Die PLK kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.

22.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche Material
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und
- c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.²⁾

22.9 Die Arbeitnehmenden haben Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

22.10 Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über

¹⁾ Art. 328 OR

²⁾ Art. 327 OR

die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmenden aus.¹⁾

- 22.11 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.²⁾

22.12 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden keine Verstösse im Sinne von Art. 321a Abs. 3 OR verursachen.

b) Pflichten des Arbeitnehmenden

22.13 Sorgfalts- und Treuepflicht

Die Arbeitnehmenden führen die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Sie wahren in guten Treuen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers; sie vermeiden ausserbetriebliche Aktivitäten, welche die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.³⁾

22.14 Sorge zu Material und Werkzeug

Die Arbeitnehmenden bedienen und unterhalten Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihnen zur Verfügung gestellte Material behandeln sie sorgfältig. Sie gehen damit sparsam um.⁴⁾

- 22.15 Haben die Arbeitnehmenden Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die sie noch nicht instruiert worden sind, so bemühen sie sich von sich aus um eine Instruktion.

- 22.16 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse melden die Arbeitnehmenden unverzüglich dem Arbeitgeber.

22.17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.⁵⁾

- 22.18 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wenden sie gemäss Instruktionen richtig an.

22.19 Verbot von Schwarzarbeit

Die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten.⁶⁾

¹⁾ Art. 330a 1 OR

⁴⁾ Art. 321a 2 OR

²⁾ Art. 330a 2 OR

⁵⁾ Art. 6.3 ArG

³⁾ Art. 321a OR

⁶⁾ Art. 321a 3 OR

22.20 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses geben die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.¹⁾

22.21 Überstundenarbeit und Pikettdienst

Bei Bedarf sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von den Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesen nach Treu und Glauben gefordert werden können.²⁾

Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices können die Arbeitnehmenden zum Pikettdienst verpflichtet werden.

22.22 Befolgung von Anweisungen

Die Arbeitnehmenden befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.³⁾ Insbesondere:

- a) erstellen sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefern sie pünktlich ab;
- b) benehmen sie sich gegenüber jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verkehr treten, korrekt. Sie unterlassen jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- c) unterlassen sie das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke und den Konsum von anderen Suchtmitteln während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers;
- d) benachrichtigen sie den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

22.23 Haftpflicht

- a) Die Arbeitnehmenden haften für den Schaden den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen.⁴⁾
- b) Das Mass der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades und der Fachkenntnisse, welche zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften der Arbeitnehmenden, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen können.⁵⁾
- c) Die Schadensersatzforderung ist spätestens zwei Monate nach Feststellung des Schadensverursachers geltend zu machen.

¹⁾ Art. 321b OR

⁴⁾ Art. 321e 1 OR

²⁾ Art. 321c 1 OR

⁵⁾ Art. 321e 2 OR

³⁾ Art. 321d 2 OR

Art. 23 Weiterbildungsförderung

- 23.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden richten ihr Interesse auf die Entwicklung ihres gesamten Branchenbereiches. Permanente Weiterbildung ist Teil des beruflichen und privaten Lebens.
- 23.2 Damit diese permanente Weiterbildung nicht nur auf die Freizeit des Arbeitnehmenden fällt, vereinbaren die Vertragsparteien folgendes: Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung.
- 23.3 Die Regelung von Art. 23.2 GAV gilt insbesondere für Kurse, Seminare und andere Bildungsveranstaltungen, welche durch eine der Vertragsparteien oder durch die PK oder die PLK durchgeführt werden.
- 23.4 Der Zeitpunkt solcher Absenzen im Betrieb gemäss Art. 23.2 GAV wird zwischen den Arbeitnehmenden und dem Vorgesetzten vereinbart.
- 23.5 Die Arbeitnehmenden haben in den Fragen der Weiterbildung ein Mitspracherecht, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit.

Art. 24 Spezielle Weiterbildung

- 24.1 In Ergänzung zu der gemäss Art. 23 GAV definierten Weiterbildungsförderung können Arbeitnehmende, welche im Rahmen der nachstehenden Tätigkeiten Funktionen ausüben, einen zusätzlichen bezahlten Arbeitstag für die Weiterbildung gemäss Bst. a), b), c), d) und e) beanspruchen:
 - a) Berufsexperten/-innen,
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen,
 - c) Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind,
 - d) Arbeitnehmende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, zur Teilnahme an der Branchen-Delegiertenversammlung,
 - e) Arbeitnehmende, die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.
- 24.2 Der Anspruch auf diese zusätzlich bezahlten Arbeitstage besteht nur, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden die drei bezahlten Arbeitstage gemäss Art. 23 GAV im gleichen Jahr schon bezogen haben.
- 24.3 Auch für diese spezielle Weiterbildungsfreistellung gelten Art. 23.3 bis 5 GAV.



Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

- Art. 25 Arbeitszeit
- Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit
- Art. 27 Vorholzeit
- Art. 28 Überstundenarbeit
- Art. 29 Ferien
- Art. 30 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
- Art. 31 Feiertage
- Art. 32 Feiertagsentschädigung
- Art. 33 Gleitender Ruhestand
- Art. 34 Absenzenentschädigung
- Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

- 25.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.¹⁾
- 25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 7 GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; beginnt die Arbeit in der Werkstatt, so gilt der Weg von und zur Werkstatt nicht als Arbeitszeit.
- 25.5 Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmende normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.
- 25.6 Die Betriebe sind berechtigt, nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden in Anwendung von Art. 25.5 GAV einen sinnvollen Rayon um die Werkstatt festzulegen.
- 25.7 Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode von 12 Monaten jeweils auf Ende eines Quartals. Per Ende dieser Abrechnungsperiode können jeweils höchstens 80 Mehr- oder Minusstunden – exkl. Vorholzeit, bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmenden vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Art. 25.2 GAV auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Die Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit gleicher Dauer oder mit Lohn samt einem Lohnzuschlag ausbezahlt

¹⁾ Art. 48 ArG

werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (= insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit

- 26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 26.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 26.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im voraus bewilligte Absenzen wird kein Lohnabzug gemacht, bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.
- 26.5 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen
 - a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.¹⁾
 - b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.
 - c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 27 Vorholzeit

- 27.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende legen die vorzuholenden Tage jeweils zu Jahresbeginn fest.

¹⁾ Art. 15 ArG

- 27.2 Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beansprucht werden.

Art. 28 Überstundenarbeit

- 28.1 Als Überstunden gilt unter Beachtung von Art. 25.7, Art. 42 und Art. 43 GAV jede Arbeit, welche die im Anhang 7 festgehaltene Jahresbruttoarbeitszeit in den Grenzen der Tages- bzw. Abendarbeit übersteigt.

Art. 29 Ferien

- 29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt

Bei Verlängerung des GAV gemäss Art. 19.4 GAV

Kategorie/Jahr	2010–2012	2013
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	27	27
20.–35. Altersjahr	24	25
36.–49. Altersjahr	25	25
50.–54. Altersjahr	27	27
55.–60. Altersjahr	28	28
61.–65. Altersjahr	30	30

- 29.2 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.
- 29.3 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber sofort zu informieren.
- 29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während der Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.

- 30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht.
- 30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.¹⁾
- 30.3 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.
- 30.4 Sind die Arbeitnehmenden durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf ½ Tag gerundet).²⁾
- 30.5 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**
Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen.
- 30.6 Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit den Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Die Arbeitnehmenden nehmen Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.³⁾
- 30.7 **Ferienlohn**
Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.⁴⁾
- 30.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.⁵⁾

¹⁾ Art. 329b 3 OR

⁴⁾ Art. 329d 1 OR

²⁾ Art. 329b 1 OR

⁵⁾ Art. 329d 2 OR

³⁾ Art. 329c 2 OR

- 30.9 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und haben die Arbeitnehmenden ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.
- 30.10 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.¹⁾

Art. 31 Feiertage

- 31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.
- 31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feiertage oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.

Art. 32 Feiertagsentschädigung

- 32.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 32.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 32.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.
- 32.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.

¹⁾ Art. 329d 3 OR

Art. 33 Gleitender Ruhestand

33.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physischer Belastung zu schützen, können die Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

33.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
- b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher definitiv schriftlich zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber vereinbart worden sein.
- c) Mit dem gleitenden Ruhestand können Arbeitnehmende ihre persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
- d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes der Arbeitnehmenden.
- e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern die Arbeitnehmenden mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt sind und die Arbeitszeitreduktion nicht mehr als 30% der Normalarbeitszeit beträgt.
- f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 34 Absenzenentschädigung

34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

- a) bei Heirat der Arbeitnehmenden 2 Tage
- b) bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
- c) bei Geburt eines Kindes der Arbeitnehmenden 1 Tag
- d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der Arbeitnehmenden 3 Tage
- e) bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
 - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage
 - nicht in Hausgemeinschaft 1 Tag
- f) bei Ausmusterung 1 Tag
- g) bei Infotag RS 1 Tag
- h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet. 1 Tag

- i) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis 3 Tage
- k) bei Unfall (Suva-Karenztage 80% des Tageslohnes) bis 3 Tage

34.2 In eingetragener Partnerschaft lebende Personen gemäss Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft vom 18.6.2004 (Partnerschaftsgesetz)¹⁾ haben die gleiche Rechtsstellung wie verheiratete Personen.

34.3 Fällt ein Absenztage gemäss Art. 34.1 GAV auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmende für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes

35.1 Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung politischer Ämter und die Tätigkeit als Lehrabschluss-experte im Nebenamt zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet. Wollen die Arbeitnehmenden ein politisches Amt ausüben, welches voraussichtlich regelmässig die ordentliche Arbeitszeit tangiert, so haben sie vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.

35.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung. Können sich die Parteien nicht einigen, legt die PLK die Höhe der Lohnzahlung fest.

¹⁾ SR 211.231



Löhne, Zuschläge

- Art. 36 Leistungslohn
- Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts
- Art. 39 Mindestlöhne
- Art. 40 Jahresendzulage
- Art. 41 Lohnverhandlungen
- Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit
- Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst
- Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit
- Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
- Art. 46 Auslagenersatz infolge besonderer Umstände

Art. 36 Leistungslohn

- 36.1 Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.
- 36.2 Lohnanpassungen werden gemäss Art. 11.4 lit e) GAV geregelt.
- 36.3 Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche mit den Arbeitnehmenden durchzuführen.

Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung

- 37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
- 37.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 37.3 Die Arbeitnehmenden erhalten mindestens halbjährlich eine Abrechnung über ihre geleisteten Arbeitsstunden.
- 37.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 37.5 Sofern die Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.
- 37.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).¹⁾

Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts

- 38.1 Der Lohn wird den Arbeitnehmenden vor Monatsende innerhalb der Arbeitszeit in der gesetzlichen Landeswährung ausbezahlt

¹⁾ Art. 324.1 OR

oder termingerecht vor Monatsende auf ihr Bankkonto bzw. Postcheckkonto überwiesen.¹⁾

- 38.2 Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge. Darüber hinaus erstellt der Arbeitgeber periodisch eine Zusammenstellung des Stundensaldos wie aufgelaufene +/- Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben.¹⁾
- 38.3 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch die Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.²⁾
- 38.4 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).³⁾

Art. 39 **Mindestlöhne**

- 39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest.
- 39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Art. 10.2 lit. l) und Art. 11.4 lit. h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.
- 39.3 Arbeitnehmende-Kategorien
- a) Monteur 1
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitsausweis (EFZ) in der Branche, die in der Lage sind, selbständig zu arbeiten.
 - b) Monteur 2a)
Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche;
Arbeitnehmende mit handwerklich/gewerblichem Lehrabschluss EFZ aus einer metallverarbeitenden Branche.

¹⁾ Art. 323b 1 OR

³⁾ Art. 323b 3 OR

²⁾ Art. 323b 2 OR

c) Monteur 2b)

Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne schweizerischen Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr vollendet haben.
Siehe Anhang 7 GAV.

Art. 40 Jahresendzulage

- 40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes. Bei Stundenlöhnen berechnet sich diese auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 25.2 GAV.
- 40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.
- 40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.
- 40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres, ausser infolge Krankheit mit Krankentaggeldleistungen oder Unfall, aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden. Die gleiche Regelung gilt für eine zeitweise Arbeitslosigkeit.

Art. 41 Lohnverhandlungen

- 41.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss August-Index des Landesindex der Konsumentenpreise – betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die verbindlichen Verhandlungsergebnisse sind im Anhang 7 GAV aufgeführt. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:
- a) der allgemeinen Wirtschaftslage,
 - b) der Marktlage,
 - c) der Arbeitsmarktlage,
 - d) der Ertragslage der Branche,
 - e) der Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes,
 - f) der Erhöhung der Lohnnebenkosten.

- 41.2 Kann zwischen den Vertragsparteien keine Einigung betreffend Anpassung der Löhne erzielt werden, so ist die Anrufung des Schiedsgerichts gemäss Art. 12 GAV möglich.
- 41.3 Betriebe mit einer gestützt auf das Mitwirkungsgesetz gemäss Art. 6 GAV und Anhang 3 GAV gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in Verhandlungen mit der Arbeitnehmendenvertretung, die von den Vertragsparteien ausgehandelte Lohnanpassung betrieblich individuell verhandeln. Dabei darf das von den Vertragsparteien vorgegebene Volumen nicht unterschritten werden. Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche durchzuführen. Bei Uneinigkeit über die betriebliche Verteilung ist die Angelegenheit der PLK zu unterbreiten.

Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 42.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 42.2 Als normale Überstunden gelten jene Überstunden, die nicht in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen (siehe Art. 43.1 GAV) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Art. 25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen.¹⁾ Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:
- a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden oder
 - b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.
- 42.3 Leisten Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen zusätzliche Stunden, so sind diese in der Regel zu kompensieren. Sofern dies nicht möglich ist, werden sie bis zur Erreichung der im GAV vereinbar-

¹⁾ Art. 321c 3 OR

ten Soll-Arbeitszeit mit dem normalen Stundensatz abgegolten. Nur für Stunden, die über diese Grenze hinaus geleistet werden, besteht ein Anspruch auf die Überstundenentschädigung.

- 42.4 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst

- 43.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet, sofern diese angeordnet wurden:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	00.00–24.00 Uhr	100%
Abendarbeit, sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden	20.00–23.00 Uhr	25%
Nachtarbeit	23.00–06.00 Uhr	50%

- 43.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) gem. Art. 25.7 GAV zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 43.1 GAV) auszuführen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) zu entrichten.
- 43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmenden zusätzlich einen Zeitzuschlag von 10%.¹⁾
- 43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices werden, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen gem. Art. 43.2 GAV folgende Zuschläge entrichtet:
- Sonn- und Feiertagsarbeit 100%
 - Nachtarbeit (23.00–06.00) 50%

¹⁾ Art. 17b ArG

Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- 44.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (Art. 327a OR).
- 44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden den Spesenanspruch.
- 44.3 Sofern in Ergänzungsverträgen (gemäss Art. 5 GAV) bzw. betrieblichen Vereinbarungen (gemäss Art. 6 GAV) keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 7 GAV.
- 44.4 Wird bei Nachtarbeit die Mitternachtsstunde überschritten, so erhalten die Arbeitnehmenden eine Nachtzulage im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung in der Höhe einer Mittagzulage, sofern die Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.

Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 45.1 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden können schriftlich vereinbaren, dass die Arbeitnehmenden für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benützen.
- 45.2 Die Entschädigung ist in Anhang 7 GAV festgehalten.
- 45.3 Die Arbeitnehmenden bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.
- 45.4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, im privaten Auto so viele Arbeitnehmende mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt sind. Ferner sind sie unter Beachtung des Strassenverkehrsgesetzes verpflichtet, Material und Werkzeug zu transportieren.
- 45.5 Mit diesen Entschädigungen sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Art. 327b Abs. 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.

- 46.1 Bei extremen Beanspruchungen wie besonders gefährlicher Arbeit, übermässigem Schmutzanfall, ausserordentlichen Arbeitsverhältnissen, Pikettdienst usw. können zusätzliche Entschädigungen vereinbart und von Fall zu Fall ausgerichtet werden.

Sozialleistungen

- Art. 47 Kinder- und Ausbildungszulagen
- Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
- Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht
- Art. 50 Versicherungsbedingungen
- Art. 51 Krankenversicherung in der Berufsbranche
- Art. 52 Verhinderung durch Unfall
- Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz
- Art. 56 Arbeitslosenversicherung
- Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden
- Art. 58 Personalvorsorge (2. Säule)

Art. 47 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 47.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt den Arbeitnehmenden eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber die Arbeitnehmenden eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen haben.
- 47.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

**Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht
im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der
Arbeit**

- 48.1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn die Arbeitnehmenden aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.¹⁾
- 48.2 In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss 48.1 GAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 49 und 52 GAV hiernach ausgestaltet.
- 48.3 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 48.1 GAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.

**Art. 49 Verhinderung durch Krankheit –
Versicherungspflicht**

- 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse kollektiv zu versichern.

¹⁾ Art. 324a 1 OR

- 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubszeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.
- 49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden, wenn kein Versicherungsaufschub vereinbart wurde, je zur Hälfte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet. Wird ein Versicherungsaufschub vereinbart, so bezahlt der Arbeitnehmende nicht mehr als die Hälfte der Versicherungsprämie, gerechnet ab 3. Tag.
- 49.5 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit der Arbeitnehmenden ist damit abgegolten.
- 49.6 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Stellt dieser Vertrauensarzt einen Missbrauch fest, so hat der Arbeitgeber das Recht, bereits geleistete Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

Art. 50 Versicherungsbedingungen

- 50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes; (ohne Zulagen und Spesen)
 - b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
 - c) die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
 - d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
 - e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;

- f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;
- g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
- h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
- i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50%.

50.2 Die Leistungen gemäss Art. 50.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR.

50.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

50.4 Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Art. 324a OR garantieren.

Art. 51 **Krankenversicherungen in der Berufsbranche**

51.1 Die Versicherung ist bei einer vom Bunde anerkannten und dem KVG unterstellten Krankenkasse abzuschliessen.

51.2 Den Arbeitgebern wird empfohlen, die Versicherung bei der «Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG»* abzuschliessen.

* Paritätische Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG,
Jupiterstrasse 15, 3000 Bern 15

Art. 52 **Verhinderung durch Unfall**

52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.¹⁾

52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 52.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

¹⁾ Art. 1 UVG

- 52.3 Der Arbeitgeber übernimmt unter Beachtung von Art. 34.1 lit. k) GAV die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.¹⁾

Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien

- 53.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.²⁾

Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

- 54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.³⁾
- 54.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.⁴⁾
- 54.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen von Art. 54.2 GAV, so haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.⁵⁾
- 54.4 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört gemäss Art. 54.2 GAV oder diese unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

- 55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

¹⁾ 324b 3 OR

³⁾ Art. 91.2 UVG

⁵⁾ Art. 3.3 UVG

²⁾ Art. 91.1 UVG

⁴⁾ Art. 3.2 UVG

- 55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:
als Rekrut:
a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes
b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes
während anderen obligatorischen Dienstleistungen
bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes
für die darüber hinausgehende Zeit:
c) für Dienstleistende 80% des Lohnes
d) für Durchdiener, 80% des Lohnes während 300 Tagen, sofern
diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bis-
herigen Arbeitgeber angestellt bleiben.
- 55.3 Die Entschädigung gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit
sie die Lohnzahlungen während des Zivilschutzes, Militär- oder
Zivildienst nicht übersteigen.

Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung

- 56.1 Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädi-
gung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Auszahlungsstellen der
unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen zu berücksichtigen.

Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden

- a) Tod des Arbeitgebers
- 57.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Er-
ben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeits-
verhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.¹⁾
- 57.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person
des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen
Tod; jedoch können Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für
den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Been-
digung des Arbeitsverhältnisses erwächst.²⁾
- b) Tod des Arbeitnehmenden
- 57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhält-
nis.³⁾ Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden den Lohn-
nachgenuss gemäss Art. 338.1 OR aus.

¹⁾ Art. 338a 1 OR

²⁾ Art. 338a 2 OR

³⁾ Art. 338.1 OR

Dieser geht an:

- a) den überlebenden Ehegatten oder
- b) die minderjährigen Kinder oder
- c) bei Fehlen dieser Erben an andere Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmende eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

Der Lohn ist für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, berechnet von dem auf den Todestag folgenden nächsten Monatsende an, zu entrichten.¹⁾

Art. 58 Personalvorsorge (2. Säule)

- 58.1 Die Arbeitnehmenden sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.
- 58.2 Der Arbeitgeber, der obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmende beschäftigt, muss eine im Register für berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung errichten oder sich einer solchen anschliessen.
- 58.3 Den vertragsunterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wird empfohlen, den eigenen Paritätischen Personalvorsorgeeinrichtungen beizutreten.*

* Spida Personalvorsorgestiftung, Bergstrasse 21, Postfach, 8044 Zürich
- 58.4 Die Vertragsparteien prüfen in ihren Personalvorsorgeeinrichtungen die Förderung bzw. Einführung des flexiblen Rentenalters.

¹⁾ Art. 338.2 OR

Kündigung

- Art. 59 Kündigung allgemein
- Art. 60 Kündigung während der Probezeit
- Art. 61 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 62 Kündigungsschutz
- Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber
- Art. 64 Kündigungsverbot für Arbeitnehmende
- Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
- Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen
- Art. 69 Sprachregelung

Art. 59 Kündigung allgemein

- 59.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 59.2 Für Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.¹⁾
- 59.3 Die Kündigung ist schriftlich zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.²⁾

Art. 60 Kündigung während der Probezeit

- 60.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.³⁾
- 60.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.⁴⁾
- 60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.⁵⁾

Art. 61 Kündigung nach der Probezeit

- 61.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Wird die Kündigungsfrist gemäss Art. 63.1 GAV

¹⁾ Art. 335a 1 OR

⁴⁾ Art. 335b 2 OR

²⁾ Art. 335 OR

⁵⁾ Art. 335b 3 OR

³⁾ Art. 335b 1 OR

unterbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter. Mit dem Ablauf der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis beendet, eine Verlängerung auf den nächsten Endtermin findet nicht statt.

- 61.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 61.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 62 **Kündigungsschutz**

- 62.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräulich, wenn eine Partei sie ausspricht:¹⁾
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 62.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräulich, wenn sie ausgesprochen wird:²⁾
- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmendenverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmendenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber

¹⁾ Art. 336.1 OR

²⁾ Art. 336.2 OR

nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

- 62.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.¹⁾
- 62.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.²⁾
- 62.5 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.³⁾
- 62.6 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.⁴⁾

Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

- 63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:⁵⁾
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfall-

¹⁾ Art. 336a 1 OR

⁴⁾ Art. 336b 2 OR

²⁾ Art. 336a 2 OR

⁵⁾ Art. 336c 1 OR

³⁾ Art. 336b 1 OR

versicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;

- d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- e) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

- 63.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 63.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.¹⁾

Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

- 64.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 63.1 GAV, erster Abschnitt angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.²⁾

- 64.2 Art. 63.2 GAV ist entsprechend anwendbar.

Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 65.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.³⁾
- 65.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.⁴⁾

¹⁾ Art. 336c 2 OR

³⁾ Art. 337.1 OR

²⁾ Art. 336d OR

⁴⁾ Art. 337.2 OR

- 65.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.¹⁾

Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung

- 66.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.²⁾
- 66.2 Der Arbeitnehmende muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.³⁾
- 66.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.⁴⁾

**Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt
oder Verlassen der Arbeitsstelle**

- 67.1 Tritt der Arbeitnehmende ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.⁵⁾
- 67.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.⁶⁾

¹⁾ Art. 337.3 OR

⁴⁾ Art. 337c 3 OR

²⁾ Art. 337c 1 OR

⁵⁾ Art. 337d 1 OR

³⁾ Art. 337c 2 OR

⁶⁾ Art. 337d 2 OR

- 67.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.¹⁾

Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen

- 68.1 Die Vertragsparteien dieses GAV sind sich bewusst, dass der strukturelle, wirtschaftliche und technische Wandel zu Problemen führen kann, die Kurzarbeit notwendig machen oder gar zu Entlassungen führen. In solchen Fällen sollen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden vermieden oder wenigstens gemildert werden. Dazu können Vertreter der Vertragsparteien als Berater beigezogen werden. (Siehe Anhang 4 GAV).
- 68.2 Bei Festlegung und Durchführung von Massnahmen haben die betroffenen Firmen die vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche zu beachten.

Art. 69 Sprachregelung

- 69.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Verständigungsfragen gilt die deutsche Fassung.

¹⁾ Art. 337d 3 OR

Bern, Zürich, 31. März 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband
(suissetec)

Der Zentralpräsident:
Peter Schilliger

Der Direktor:
Hans-Peter Kaufmann

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten:
Renzo Ambrosetti Andreas Rieger

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident:
Kurt Regotz

Der Branchenleiter:
Nicola Tamburrino

Anhang 1

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche gestützt auf Art. 11 GAV

Art. 1 Name und Sitz

- 1.1 Gestützt auf Art. 11 GAV besteht unter dem Namen «Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Bern.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission
in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche
Welpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
gebaudetechnik@plk.ch

Art. 2 Zweck/Kompetenzen

- 2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien, der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und den Vollzug des GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche.
- 2.2 Die Aufgaben der PLK sind in Art. 11.4 GAV detailliert aufgelistet. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.
- 2.3 Dem Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche, nachstehend «PLK» genannt, steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

Art. 3 Mitglieder

- 3.1 Der Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) hat eine geschlossene Zahl von 16 Mitgliedern. Diese werden von den vertragsschliessenden Parteien gemäss Schlüssel (Art. 5.2 Statuten) gewählt.

Art. 4 Organe

- 4.1 Die Organe des Vereines Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) sind:
- a) PLK-Versammlung;
 - b) Vorstand;
 - c) Ausschuss;
 - d) Revisionsstelle.
- 4.2 Die PLK-Versammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Als Subkommission können auch regionale paritätische Kommissionen (PK) eingesetzt werden. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheide sind von der PLK-Versammlung zu bestätigen.

Art. 5 PLK-Versammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) ist die PLK-Versammlung.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 8 Delegierten des suissetec
 - 5 Delegierten der Gewerkschaft Unia
 - 3 Delegierten der Gewerkschaft Syna
- 5.3 Die PLK-Versammlung hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
 - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;
 - c) Wahl des PLK-Ausschusses, des Vereinsvorstandes und der Co-Präsidenten;
 - d) Wahl der Revisionsstelle;
 - e) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
 - f) Genehmigung des PLK-Budgets und der Vereinsrechnung;
 - g) Entlastung der Kassenstelle;
 - h) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).

- 5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je 5 Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten. Der Präsident hat keinen Stichentscheid.
- 5.6 Die PLK-Versammlung wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus den Co-Präsidenten sowie den Beisitzern.
- 5.7 Die PLK-Versammlung findet mindestens einmal jährlich oder auf Verlangen einer Partei statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der PLK-Versammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.
- 5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt.

Art. 6 Vorstand

- 6.1 Der Vorstand besteht aus 4 Personen und dem/der ProtokollführerIn.
- 6.2 Die Arbeitgebervertreter werden von *suissetec*, die Arbeitnehmendenvertreter von *Unia* und *Syna* nominiert und von der PLK-Versammlung gewählt.
- 6.3 An den Vorstandssitzungen wird ein Protokoll geführt.
- 6.4 Der PLK-Vorstand ist zuständig für:
 - a) die Vorbereitung der PLK-Versammlungen;
 - b) Beurteilung und Entscheid von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen sowie die Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE, unter Beachtung von Art. 11.7 GAV, sofern gegen den Entscheid des PLK-Ausschusses Rekurs eingelegt wird;
 - c) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist.

Art. 7 Finanzen

- 7.1 Der Verein «Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche» (PLK) finanziert sich über:
- a) Mitgliederbeiträge der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag gem. Art. 20 GAV);
 - b) Anschlussvertragsgebühren (Art. 8.4 GAV);
 - c) Zinserträge;
 - d) weitere Einnahmen.

Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge, dem Grundbeitrag sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreibung) ergeben sich aus Art. 10.2 lit. b) GAV und Art. 11.4 lit. g) GAV.

- 7.2 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für die Schweizerische Gebäudetechnikbranche (PLK) ist gestützt auf Art. 11.4 lit. g) GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:
- Paritätische Landeskommission in der
Schweizerischen Gebäudetechnikbranche
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
- 7.3 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen.

Art. 8 Revisionsstelle

- 8.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) beauftragt.
- 8.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

Art. 9 Haftung

- 9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 9.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 10 Auflösung

- 10.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) kann nur von der PLK-Versammlung beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der zuständigen Organe der Vertragsparteien des GAV.
- 10.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte (50% suissetec, 50% Unia und Syna) überwiesen.

Art. 11 Inkrafttreten

- 11.1 Diese Statuten treten per 1. 1. 2010 in Kraft.

Bern, Zürich, 31. März 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband
(suissetec)

Der Zentralpräsident:
Peter Schilliger

Der Direktor:
Hans-Peter Kaufmann

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten:
Renzo Ambrosetti Andreas Rieger

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident:
Kurt Regotz

Der Branchenleiter:
Nicola Tamburrino

Verein Paritätische Landeskommission der
Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

Der Co-Präsident:
Georges Gallati

Der Co-Präsident:
Rolf Frehner

Anhang 2

Reglement Vollzugskostenbeiträge und Grundbeitrag

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages und dem Grundbeitrag ist in Art. 20 GAV geregelt.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden

- 2.1 Der Beitragsabzug für Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskostenbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

- 3.1 Diese Arbeitgeberbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Art. 4 Beitragsquittungen

- 4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.
- 4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Art. 5 Beitrags-Rückerstattung

- 5.1 Arbeitnehmende, die Mitglied eines der vertragsunterzeichneten Verbände sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge vom zuständigen Verband wieder zurückerstattet.

- 5.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 6 Durchführungorgane

- 6.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.
- 6.2 Der PLK werden in bezug auf die Vollzugskostenbeiträge und die Grundbeiträge folgende Aufgaben übertragen:
- a) sie genehmigt das Budget, die Jahresrechnung und den Kontrollbericht
 - b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben
 - c) sie ist kompetent, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.
- 6.3 Als Kontrollstelle amten die Revisoren der PLK.
Ihr obliegen folgende Aufgaben:
- sie kontrolliert die Jahresrechnung
 - sie erstellt einen Kontrollbericht zu Handen der PLK
 - sie überprüft in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle die korrekte Ausführung der Bestimmungen im Zusammenhang mit den Vollzugskosten und dem Grundbeitrag.

Art. 7 Durchsetzungs-Bemühungen

- 7.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezüger der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag – in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien – dass die Beitragspflicht gemäss Art. 20 GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PLK werden regelmässig informiert.
- 7.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PLK und das Schiedsgericht zuständig.

Art. 8 Gültigkeit

8.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Bern, Zürich, 31. März 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband
(suissetec)

Der Zentralpräsident:
Peter Schilliger

Der Direktor:
Hans-Peter Kaufmann

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten:
Renzo Ambrosetti Andreas Rieger

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident:
Kurt Regotz

Der Branchenleiter:
Nicola Tamburrino

Anhang 3

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

vom 17. Dezember 1993

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1992),
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Art. 2 Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmersvertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmersvertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmalige Bestellung

¹ Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

² Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

³ Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 Grösse

¹ Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren

Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a) in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes¹⁾ und Artikel 6 des Arbeitsgesetzes²⁾;
- b) beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a) des Obligationenrechts³⁾;
- c) bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d)–335g) des Obligationenrechts.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 Grundsatz

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

² Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

² Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

¹⁾ SR 832.20

²⁾ SR 822.11

³⁾ SR 220

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgaben es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

¹ 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

² Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a) in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b) in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

⁴ Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

⁵ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

¹ Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

- ² Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.
- ³ Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

¹⁾ BRB vom 8. April 1994 (AS 1994 1041)

Anhang 4

Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag)

Änderung vom 17. Dezember 1993

Art. 333 **Randtitel Abs. 1 und 1^{bis}**

- ¹ Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.
- ^{1bis} Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

Art. 333a)

- ¹ Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:
- a) den Grund des Übergangs;
 - b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.
- ² Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

Art. 335d)

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e)

- ¹ Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- ² Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f)

- ¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- ² Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigung vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- ³ Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
 - a) die Gründe der Massenentlassung;
 - b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- ⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g)

- ¹ Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- ² Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
- ³ Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
- ⁴ Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 336 **Abs. 2 Bst. c und Abs. 3**

- ² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
 - c) im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).
- ³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a Abs. 3

- ³ Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c) missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

Anhang 5

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

vom 20. Oktober 2009

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 31. März 2009 in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Genf, Waadt und Wallis.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in Installations-, Reparatur- und Servicefirmen, welche innerhalb und an der Gebäudehülle in den Branchenbereichen:

- a. Spenglerei/Gebäudehülle;
- b. Sanitär einschliesslich Rohr- und Werk-leitungen;
- c. Heizung;
- d. Klima/Kälte;
- e. Lüftung

tätig sind.

Ausgenommen sind Fabrikations- und Handelsunternehmen, sofern sich die Lieferung, Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten oder unter ihrem Namen gelieferten Komponenten und Produkte beschränkt, sowie Firmen der gewerblichen Kälte.

¹ SR 221.215.311

Ausgenommen sind weiter:

- a. Familienangehörigen der Arbeitgeber;
- b. Höhere Vorgesetzte ab Stufe Abteilungsleiter/Montageleiter, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben;
- c. Kaufmännisches Personal;
- d. Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.
- e. Lehrlinge.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

Art. 4

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 5. August 2004, vom 1. März 2005, vom 21. Mai 2007, vom 7. April 2008 und vom 18. Mai 2009⁴ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2013.

20. Oktober 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

⁴ BBl 2004 4645, 2005 2223, 2007 3803, 2008 2909, 2009 3493

Gesamtarbeitsvertrag in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

abgeschlossen am 31. März 2009

zwischen

der Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.

Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen

- 6.1 Betriebe mit einer ... gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in folgenden Punkten ... abweichende Lösungen verhandeln. Diese betrieblichen Vereinbarungen müssen gesamthaft dem GAV materiell gleichwertig sein. Die betriebsintern ausgehandelten Lösungen sind schriftlich festzuhalten, von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmendenvertretung zu unterzeichnen und allen unterstellten Arbeitnehmenden auszuhändigen.
- a) Pikettdienst (Art. 43 GAV)
 - b) ...
 - c) ...
 - d) Spesenregelung/Arbeitsweg (Art. 44 ... GAV)
 - e) ...
- 6.2 ... Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmendenvertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

9.4 Innerhalb des Betriebes

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden. ...

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:

- a) ...
- b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- c) ...
- d) ...
- e) die Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss schriftlichem Auftrag bzw. Weisung der PLK;
- f) den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLK sicherzustellen;
- g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
- h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
- k) ...
- l) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV und Weisung der PLK gemäss Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV.

10.3 Die Paritätischen Kommissionen sind gestützt auf Artikel 11.4 Buchstabe d), g) und i) GAV berechtigt, im eigenen Namen sämtliche für die Durchsetzung und den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen und Vorkehrungen inkl. Vertretung vor Gericht zu treffen, sofern sie von der PLK dazu, entweder generell oder im Einzelfall, ermächtigt worden sind.

10.4 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.

10.5 Im weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)

- 11.1 Zur Durchführung des GAV wird ... eine Paritätische Landeskommission (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB sowie Artikel 357b OR mit Sitz in Bern bestellt.
- 11.4 Die PLK befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
 - b) ...
 - c) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - d) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;
 - e) ...
 - f) ...
 - g) die Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge – sowie Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
 - h) In Einzelfällen dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV;
 - i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
 - k) ...
 - l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, ... und Konventionalstrafen;
 - m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - n) ...
 - o) ...
- 11.5 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.7 Der Entscheid betreffend
- a) Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität,
 - b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE,
- obliegt dem PLK-Ausschuss, bestehend aus je einem von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertreter.
- Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses, sind an den PLK-Vorstand, bestehend aus je zwei von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertretern zu richten. Der PLK-Vorstand gilt als Rekursinstanz.

Rekurse gegen Entscheide des PLK-Vorstandes bleiben dem ordentlichen
Rechtsweg vorbehalten.

Art. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

a) Verstösse der Arbeitgeber

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PLK bzw. PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.11 GAV belangt werden.
- 13.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. ... Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.4 ... die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.13 GAV.

b) Verstösse der Arbeitnehmenden

- 13.5 Arbeitnehmende, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 13.6 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.7 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.13 GAV.

c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 13.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan ... Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen, usw.
- 13.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag ... so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhändlerverbandes (STV).
- 13.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. ...

- 13.13 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK zu leisten.

Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag

- 20.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um
- a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
 - b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV's;
 - c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 - d) Aktivitäten in der ... Weiterbildung;
 - e) die Administration der Geschäftsstelle zu decken.
- Über die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommision (PLK). ...
- 20.3 ...
- a) Beiträge der Arbeitnehmenden
- Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
- Alle ... Arbeitgeber entrichten für die ... unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal 240 Franken pro Jahr, bzw. 20 Franken pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung (unter Beachtung von Artikel 20.6 GAV) der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 20.6 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 % Arbeitszeit beträgt, haben den Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.
- 20.7 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden

- a) Pflichten des Arbeitgebers
- 22.3 Der Arbeitgeber erteilt den Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.
- 22.4 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf Baustellen alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden.
- 22.5 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden zu verhindern.
- 22.6 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 22.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen
Der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:
 - a) das erforderliche Material
 - b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und
 - c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.
- 22.9 Die Arbeitnehmenden haben Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.
- 22.12 Verbot von Schwarzarbeit
Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden keine Verstösse im Sinne von Artikel 321a Absatz 3 OR verursachen.
- b) Pflichten des Arbeitnehmenden
- 22.13 Sorgfalts- und Treuepflicht
Die Arbeitnehmenden führen die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Sie wahren in guten Treuen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers; sie vermeiden ausserbetriebliche Aktivitäten, welche die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.
- 22.14 Sorge zu Material und Werkzeug
Die Arbeitnehmenden bedienen und unterhalten Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihnen zur Verfügung gestellte Material behandeln sie sorgfältig. Sie gehen damit sparsam um.

- 22.15 Haben die Arbeitnehmenden Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die sie noch nicht instruiert worden sind, so bemühen sie sich von sich aus um eine Instruktion.
- 22.16 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse melden die Arbeitnehmenden unverzüglich dem Arbeitgeber.
- 22.17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
- 22.18 Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wenden sie gemäss Instruktionen richtig an.
- 22.19 Verbot von Schwarzarbeit
Die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten.
- 22.20 Herausgabepflicht
Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses geben die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.
- 22.21 ... Pikettdienst
... Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices können die Arbeitnehmenden um Pikettdienst verpflichtet werden.
- 22.22 Befolgung von Anweisungen
Die Arbeitnehmenden befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere:
- a) erstellen sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefern sie pünktlich ab;
 - b) benehmen sie sich gegenüber jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verkehr treten, korrekt. Sie unterlassen jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
 - c) unterlassen sie das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke und den Konsum von anderen Suchtmitteln während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers;
 - d) benachrichtigen sie den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
 - e) schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 23 Weiterbildungsförderung

- 23.2 ... Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung.

- 23.4 Der Zeitpunkt solcher Absenzen im Betrieb gemäss Artikel 23.2 GAV wird zwischen den Arbeitnehmenden und dem Vorgesetzten vereinbart.
- 23.5 Die Arbeitnehmenden haben in den Fragen der Weiterbildung ein Mitspracherecht, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit.

Art. 24 Spezielle Weiterbildung

- 24.1 In Ergänzung zu der gemäss Artikel 23 GAV definierten Weiterbildungsförderung können Arbeitnehmende, welche im Rahmen der nachstehenden Tätigkeiten Funktionen ausüben, einen zusätzlichen bezahlten Arbeitstag für die Weiterbildung gemäss Buchstaben a)–e) beanspruchen:
- a) Berufsexperten/-innen,
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen,
 - c) Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind,
 - d) Arbeitnehmende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, zur Teilnahme an der Branchen-Delegiertenversammlung,
 - e) Arbeitnehmende, die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.
- 24.2 Der Anspruch auf diese zusätzlich bezahlten Arbeitstage besteht nur, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden die drei bezahlten Arbeitstage gemäss Artikel 23 GAV im gleichen Jahr schon bezogen haben.
- 24.3 Auch für diese spezielle Weiterbildungs-Freistellung gelten Artikel 23.4 bis 5 GAV.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 25 Arbeitszeit

- 25.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. ...
- 25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. ... Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Stunden bzw. 40 Stunden pro Woche.

- 25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; beginnt die Arbeit in der Werkstatt, so gilt der Weg von und zur Werkstatt nicht als Arbeitszeit.
- 25.5 Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmende normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.
- 25.7 Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode von 12 Monaten jeweils auf Ende eines Quartals. Per Ende dieser Abrechnungsperiode können jeweils höchstens 80 Mehr- oder Minusstunden – exkl. Vorholzeit, bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmenden vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Artikel 25.2 GAV auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Die Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit gleicher Dauer oder mit Lohn samt einem Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit

- 26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 26.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 26.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im voraus bewilligte Absenzen wird kein Lohnabzug gemacht, bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.
- 26.5 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen
- a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

- b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.
- c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 27 Vorholzeit

- 27.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende legen die vorzuholenden Tage jeweils zu Jahresbeginn fest.
- 27.2 Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beansprucht werden.

Art. 29 Ferien

- 29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt:

Kategorie/Jahr	Tage (2010–2012)
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	27
20.–35. Altersjahr	24
36.–49. Altersjahr	25
50.–54. Altersjahr	27
55.–60. Altersjahr	28
61.–65. Altersjahr	30

- 29.2 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.
- 29.3 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber sofort zu informieren.
- 29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während der Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.

Art. 30 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn

- 30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht.
- 30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.
- 30.3 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.
- 30.4 Sind die Arbeitnehmenden durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf $\frac{1}{2}$ Tag gerundet).
- 30.6 Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit den Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Die Arbeitnehmenden nehmen Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.
- 30.9 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und haben die Arbeitnehmenden ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

Art. 31 Feiertage

- 31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.
- 31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. ...

Art. 32 Feiertagsentschädigung

- 32.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 32.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

- 32.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.
- 32.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.

Art. 33 Gleitender Ruhestand

- 33.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physischer Belastung zu schützen, können die Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.
- 33.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
 - b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher ... schriftlich zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber vereinbart worden sein.
 - c) Mit dem gleitenden Ruhestand können Arbeitnehmende ihre persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
 - d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes der Arbeitnehmenden.
 - e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern die Arbeitnehmenden mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt sind und die Arbeitszeitreduktion nicht mehr als 30 % der Normalarbeitszeit beträgt.
 - f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 34 Absenzenentschädigung

- 34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:
- | | |
|--|--------|
| a) bei Heirat der Arbeitnehmenden | 2 Tage |
| b) bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden,
zur Teilnahme an der Trauung | 1 Tag |
| c) bei Geburt eines Kindes der Arbeitnehmenden | 1 Tag |
| d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der
Arbeitnehmenden | 3 Tage |
| e) bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn
oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
– sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben | 3 Tage |
| – nicht in Hausgemeinschaft | 1 Tag |

- | | |
|---|---------------|
| f) bei Ausmusterung | 1 Tag |
| g) bei Infotag RS | 1 Tag |
| h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes,
sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und
jährlich höchstens einmal stattfindet | 1 Tag |
| i) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familien-
mitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht
und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden
kann ... | bis
3 Tage |
| k) ... | |
- 34.3 Fällt ein Absenztage gemäss Artikel 34.1 GAV auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmende für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

Löhne, Zuschläge

Art. 36 Leistungslohn

- 36.1 Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.

Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung

- 37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
- 37.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 37.3 Die Arbeitnehmenden erhalten mindestens halbjährlich eine Abrechnung über ihre geleisteten Arbeitsstunden.
- 37.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 37.5 Sofern die Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.
- 37.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts

- 38.1 Der Lohn wird den Arbeitnehmenden vor Monatsende innerhalb der Arbeitszeit in der gesetzlichen Landeswährung ausbezahlt oder termingerecht vor Monatsende auf ihr Bankkonto bzw. Postcheckkonto überwiesen.
- 38.2 Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge. Darüber hinaus erstellt der Arbeitgeber periodisch eine Zusammenstellung des Stundensaldos wie aufgelaufene +/- Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben.

Art. 39 Mindestlöhne

- 39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe l) und Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.
- 39.3 Arbeitnehmende-Kategorien
- a) Monteur 1
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitsausweis (EFZ) in der Branche, die in der Lage sind, selbständig zu arbeiten.
- b) Monteur 2a
Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche;
Arbeitnehmende mit handwerklich/gewerblichem Lehrabschluss (EFZ) aus einer metallverarbeitenden Branche.
- c) Monteur 2b
Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne schweizerischen Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr vollendet haben.
Siehe Anhang 7 GAV.

Art. 40 Jahresendzulage

- 40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100 % des durchschnittlichen -Monatslohnes. Bei Stundenlöhnen berechnet sich diese auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Artikel 25.2 GAV.
- 40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.

- 40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.
- 40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres, ausser infolge Krankheit mit Krankentaggeldleistungen oder Unfall, aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden. Die gleiche Regelung gilt für eine zeitweise Arbeitslosigkeit.

Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 42.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 42.2 Als normale Überstunden gelten jene Überstunden, die nicht in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen (siehe Artikel 43.1 GAV) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Artikel 25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszus zahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszus zahlen sind. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:
- a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden oder
 - b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.
- 42.3 Leisten Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen zusätzliche Stunden, so sind diese in der Regel zu kompensieren. Sofern dies nicht möglich ist, werden sie bis zur Erreichung der im GAV vereinbarten Soll-Arbeitszeit mit dem normalen Stundensatz abgegolten. Nur für Stunden, die über diese Grenze hinaus geleistet werden, besteht ein Anspruch auf die Überstundenentschädigung.
- 42.4 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst

- 43.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet, sofern diese angeordnet wurden:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	00.00–24.00 Uhr	100 %
Abendarbeit, sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden	20.00–23.00 Uhr	25 %
Nachtarbeit	23.00–06.00 Uhr	50 %

- 43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmenden zusätzlich einen Zeitzuschlag von 10 %.
- 43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices werden, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen ... folgende Zuschläge entrichtet:
- | | |
|-----------------------------|-------|
| – Sonn- und Feiertagsarbeit | 100 % |
| – Nachtarbeit (23.00–06.00) | 50 % |

Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- 44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden den Spesenanspruch.
- 44.3 Sofern in ... betrieblichen Vereinbarungen (gemäss Art. 6 GAV) keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 7 GAV.
- 44.4 Wird bei Nachtarbeit die Mitternachtsstunde überschritten, so erhalten die Arbeitnehmenden eine Nachtzulage im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung in der Höhe einer Mittagzulage, sofern die Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.

Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 45.1 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden können schriftlich vereinbaren, dass die Arbeitnehmenden für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benützen.
- 45.2 Die Entschädigung ist in Anhang 7 GAV festgehalten.
- 45.3 Die Arbeitnehmenden bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

- 45.4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, im privaten Auto so viele Arbeitnehmende mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt sind. Ferner sind sie unter Beachtung des Strassenverkehrsgesetzes verpflichtet, Material und Werkzeug zu transportieren.
- 45.5 Mit diesen Entschädigungen sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Artikel 327b Absatz 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.

Art. 46 Auslagenersatz infolge besonderer Umstände

- 46.1 Bei extremen Beanspruchungen wie besonders gefährlicher Arbeit, übermässigem Schmutzanfall, ausserordentlichen Arbeitsverhältnissen, Pikettendienst usw. können zusätzliche Entschädigungen vereinbart und von Fall zu Fall ausgerichtet werden.

Sozialleistungen

Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

- 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ... unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage ... kollektiv zu versichern.
- 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.
- 49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden, wenn kein Versicherungsaufschub vereinbart wurde, je zur Hälfte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet. Wird ein Versicherungs-aufschub vereinbart, so bezahlt der Arbeitnehmende nicht mehr als die Hälfte der Versicherungsprämie, gerechnet ab 3. Tag.
- 49.6 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Stellt dieser Vertrauensarzt einen Missbrauch fest, so hat der Arbeitgeber das Recht, bereits geleistete Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

Art. 50 Versicherungsbedingungen

- 50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes; (ohne Zulagen und Spesen)
 - b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
 - c) die auszahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
 - d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
 - e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
 - f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;
 - g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
 - h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
 - i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50 %.
- 50.2 Die Leistungen gemäss Artikel 50.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR.
- 50.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.
- 50.4 Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Artikel 324a OR garantieren.

Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

- 54.4 Der Arbeitgeber ist ... verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört ... oder diese unter 50 % des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

- 55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

- 55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:
- während der Rekrutenschule als Rekrut:
- a) für Dienstleistende ohne Kinder 50 % des Lohnes
 - b) für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes
- während anderen obligatorischen Dienstleistungen:
- bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes
- für die darüber hinausgehende Zeit:
- c) für Dienstleistende 80 % des Lohnes
 - d) für Durchdiener, 80 % des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.

Kündigung

Art. 59 Kündigung allgemein

- 59.3 Die Kündigung ist schriftlich zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. ...

Art. 60 Kündigung während der Probezeit

- 60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 61 Kündigung nach der Probezeit

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

Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

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

Reglement Vollzugskostenbeiträge und Grundbeitrag

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages und Grundbeitrages ist in Artikel 20 GAV geregelt.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden

- 2.1 Der Beitragsabzug für Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskostenbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

- 3.1 Diese Arbeitgeberbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Art. 4 Beitragsquittungen

- 4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.
- 4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Art. 6 Durchführungsorgane

- 6.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.
- 6.2 Der PLK werden in bezug auf die Vollzugskostenbeiträge und die Grundbeiträge folgende Aufgaben übertragen:
 - a) ...
 - b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben
 - c) ...

1. Mindestlöhne (Art. 39 GAV)

Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

Monteur 1

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitsausweis (EFZ) in der Branche, die in der Lage sind, selbständig zu arbeiten.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3900.–	22.50
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	4050.–	23.37
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4200.–	24.24
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4350.–	25.10
– im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4500.–	25.97
– im 6. Jahr nach Lehrabschluss	4650.–	26.83

Monteur 2a

Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche, sowie Arbeitnehmende mit handwerklich/gewerblichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3600.–	20.77
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3750.–	21.64
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	3900.–	22.50
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4050.–	23.37

Monteur 2b

Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne schweizerischen Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr vollendet haben.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr der Anstellung	3500.–	20.20
– im 2. Jahr der Anstellung	3600.–	20.77
– im 3. Jahr der Anstellung	3700.–	21.35
– im 4. Jahr der Anstellung	3800.–	21.93

2. Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit (Art. 44 GAV)

Unter Beachtung der Artikel ... 44.2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit, wenn der externe Arbeitsort

- ausserhalb einem Radius von 10 Km oder
- ...

vom Firmendomizil/Anstellungsort entfernt ist.

Unter Beachtung von Artikel 44.3 GAV beträgt die Mittagszulage 15 Franken pro Tag.

3. Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges (Art. 45 GAV)

Unter Beachtung von Artikel 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW 0.60 Franken/Km.

Anhang 6

Musterarbeitsvertrag für dem GAV unterstellte Mitarbeiter (kann bei den Vertragsparteien bestellt werden)

Zwischen Firma _____
als Arbeitgeber

und Herrn/Frau _____
als Arbeitnehmende

wird vereinbart:

1. *Tätigkeitsbereich*
Der Arbeitnehmende wird als _____ eingestellt.
2. Der *Stellenantritt* wird auf den _____ festgelegt.
3. Das *Pflichtenheft* und die Werkstattordnung sind verbindlich.
Die Probezeit beträgt _____ Monate.
4. Als Entlöhnung wird vereinbart:
Bruttolohn CHF _____ je Monat oder
Brutto-Stundenlohn CHF _____
5. Der jeweilige *Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche* wurde vom Arbeitnehmenden eingesehen und für ihn verbindlich anerkannt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allfällige Änderungen bekanntzugeben; dabei genügt die Auflage eines Werkstattexemplars mit dem entsprechenden Hinweis.
6. *Personalvorsorgeeinrichtung*: Der Arbeitnehmende erklärt seinen Beitritt zur betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers. Er anerkennt die betreffenden Reglemente und Versicherungsbedingungen.
7. *Besondere Bestimmungen*

Ort und Datum:

Der Arbeitgeber:
(Firma, Unterschrift)

Der Arbeitnehmende:
(Unterschrift)

In zwei Exemplaren ausgefertigt:

Anhang 7

1. Art. 39 Mindestlöhne

Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Art. 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

Monteur 1

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitsausweis (EFZ) in der Branche, die in der Lage sind, selbstständig zu arbeiten.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3900.–	CHF 22.50
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4050.–	CHF 23.37
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4200.–	CHF 24.24
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4350.–	CHF 25.10
– im 5. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4500.–	CHF 25.97
– im 6. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4650.–	CHF 26.83

Monteur 2a

Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche: Arbeitnehmende mit handwerklich/gewerblichem Lehrabschluss (EFZ) aus einer metallverarbeitenden Branche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3600.–	CHF 20.77
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3750.–	CHF 21.64
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3900.–	CHF 22.50
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4050.–	CHF 23.37

Monteur 2b

Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne schweizerischen Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr vollendet haben.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr der Anstellung	CHF 3500.–	CHF 20.20
– im 2. Jahr der Anstellung	CHF 3600.–	CHF 20.77
– im 3. Jahr der Anstellung	CHF 3700.–	CHF 21.35
– im 4. Jahr der Anstellung	CHF 3800.–	CHF 21.93

2. Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

Unter Beachtung der Art. 44.1 und 2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit, wenn der externe Arbeitsort

- ausserhalb einem Radius von 10 km oder
- einem Rayon mit einem Radius von 10 km

vom Firmendomizil/Anstellungsort entfernt ist.

Unter Beachtung von Art. 44.3 GAV beträgt die Mittagzulage CHF15.– pro Tag

3. Art. 45 Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges

Unter Beachtung der Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF0.60/km

Bern, Zürich, 10. November 2008

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Zentralpräsident:
Peter Schilliger

Der Direktor:
Hans-Peter Kaufmann

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten:
Renzo Ambrosetti Andreas Rieger

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident:
Kurt Regotz

Der Branchenleiter:
Nicola Tamburrino

Anhang 8

Protokollnotiz

Der Schweizerisch-Liechtensteinische Gebäudetechnikverband
(suissetec)
und
die Gewerkschaft Unia

anerkennen, dass in den Kantonen Wallis und Neuenburg für Familienzulagen und andere Entschädigungen seit vielen Jahren eigene Abrechnungsstellen und Regelungen bestehen.

Angesichts der neuen Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages, der am 1. Januar 2010 in Kraft tritt, kommen die Parteien überein, das Bestehen dieser speziellen Regelungen mittels dieser Protokollnotiz festzuhalten. Das heisst somit: Die Arbeitgeber mit Geschäftssitz in den Kantonen Wallis oder Neuenburg rechnen die Familienzulagen und die Entschädigungen für die Ausübung eines politischen Amtes, sowie für die Tätigkeit als Lehrabschlussexperte im Nebenamt direkt mit ihrer Zweigstelle der Spida Familienausgleichskasse ab.

In den Kantonen Wallis, Neuenburg und Jura und im französischen Teil des Kantons Bern rechnen die Arbeitgeber die Erwerbsausfallentschädigung wegen Krankheit direkt mit ihrer jeweiligen Kasse ab; der Lohnersatz für Verhinderung des Arbeitnehmenden durch Militär-, Zivildienst und Zivilschutz wird in den Sektionen der Kantone Wallis und Neuenburg von den jeweiligen eigenen Ausgleichskassen ausbezahlt.

Anhang 9

Spida Familienausgleichskasse

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die Spida Familienausgleichskasse.

Art. 2 Leistungskatalog

- 2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:
- a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss den kantonalen Vorschriften;
 - b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;
 - c) Militär-, Zivildienst und Zivilschutz gemäss den gesetzlichen EO-Ansätzen.
- 2.2 Es werden zusätzlich folgende GAV-Leistungen gemäss Beschluss des Stiftungsrates des Sozialfonds suissec vom 31.08.09 geleistet:
- a) Ausübung eines politischen Amtes als gewählter Stadt-, Gemeinde-, Bezirks- oder Kantonsrat. Maximal bis 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
 - b) Lehrabschlussprüfungsexperte (LAP) im Nebenamt. Maximal bis 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Die Entschädigung wird nur gegen LAP-Nachweis/Abrechnung der kantonalen Behörde ausgerichtet. Sie umfasst die Expertentätigkeit an den Prüfungen sowie Vorbereitungs- und Nachbearbeitungsarbeiten, soweit diese aus dem erwähnten Nachweis ersichtlich sind.
- 2.3 Die GAV-Leistungen werden bis zum SUVA-Lohnmaximum, sowie einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgeglichen. Sofern die zu entschädigenden Tage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, werden die Leistungen wie folgt berechnet:

Monatslohn \times 13 : 260 Tage = 100% Tagesansatz

Stundenlohn \times 8 Std. \times 5 Tage \times 52 Wo. + 13. Mt. : 260 = 100% Tagesansatz

- 2.4 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichs-Leistungen aus diesem Katalog können mit den der Ausgleichskasse Spida geschuldeten Beiträge verrechnet werden.
- 2.5 Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 7 jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist der Leistungskatalog der Spida Familienausgleichskasse massgebend.

Art. 3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

- 3.1 Die Reglemente der Spida Familienausgleichskasse und des Sozialfonds suissetec bilden einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages.

Art. 4 Abrechnungspflicht

- 4.1 Suissetec-Firmen rechnen mit der Spida Familienausgleichskasse nach Massgabe der Weisungen der Ausgleichskasse Spida über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.
- 4.2 Die Abrechnungspflicht bei der Spida Familienausgleichskasse gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist. Dies betrifft namentlich Arbeitgeber mit Geschäftsdomizil in den Kantonen Waadt, Wallis und Genf.

Art. 5 Rechnungsführung/Beitragsinkasso

- 5.1 Die Ausgleichskasse Spida wird sowohl zum Inkasso der FAK-Beiträge als auch der Paritätischen Krankenkassenbeiträge (PKG) ermächtigt. Die Rechnungsstellung erfolgt dabei jeweils zusammen mit den AHV-Lohnbeiträgen auf gemeinsamer Abrechnung.

Art. 6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers

- 6.1 Die zuständige PLK bzw. PK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Leistungen kontrollieren.
- 6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. Spida Familienausgleichskasse oder von der PLK bzw. PK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abgeliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen, überdies hat er bei eigenem Verschulden den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Ausgleichskasse zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.

Bern, Zürich, 31. März 2009

Die Vertragsparteien

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Zentralpräsident:
Peter Schilliger

Der Direktor:
Hans-Peter Kaufmann

Für die Gewerkschaft Unia

Die Co-Präsidenten:
Renzo Ambrosetti Andreas Rieger

Der Branchenverantwortliche:
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft Syna

Der Präsident:
Kurt Regotz

Der Branchenleiter:
Nicola Tamburrino

Anhang 10

PLK der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche Reglement für die Kommission Weiterbildung

I. Allgemeines

Art. 1 Trägerschaft

- 1.1 Gestützt auf Art. 11.3 GAV, Art. 11.4 lit c) GAV, sowie Anhang 1 Art. 4.2 GAV installiert die PLK eine «Kommission Weiterbildung».

Art. 2 Zweck

- 2.1 Die von der PLK gewählte «Kommission Weiterbildung» hat den Auftrag, im Rahmen der beruflichen Weiterbildungsziele gestützt auf Art. 2.1 lit g) und n) GAV und Art. 23 und 24 GAV die von der PLK zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel optimal zu Gunsten der dem GAV/AVE in der Gebäudetechnikbranche unterstellten Arbeitnehmenden einzusetzen bzw. zu verwenden.

II. Geltungsbereich

Art. 3 Institutionen

- 3.1 Die Vergünstigungen gelten für Weiterbildungsangebote, die von suissetec in seinen nationalen Bildungszentren durchgeführt werden, d.h. in Lostorf (SO), Colombier (NE) und Gordola (TI) sowie für die Weiterbildungsangebote im Bereich Gebäudetechnik der Schweizerischen Technischen Fachschule Winterthur (STF) sowie der Gewerkschaften Unia und Syna.

Art. 4 Weiterbildungsangebote

- 4.1 Die Vergünstigungen sind auf Weiterbildungsangebote im Rahmen der GAV-Zielsetzung gemäss Art. 2.1 lit n) GAV zu beschränken, welche dem beruflichen Fortkommen der Teilnehmer innerhalb der Gebäudetechnikbranche dienen.

Art. 5 Teilnehmer

- 5.1 Es kommen ausschliesslich GAV-unterstellte bzw. AVE-unterstellte Arbeitnehmende in den Genuss der Kostenreduktion.

III. Organisation

Art. 6 «Kommission Weiterbildung»

- 6.1 Die PLK wählt eine aus 4–7 Mitgliedern bestehende «Kommission Weiterbildung», die nicht paritätisch zusammengesetzt sein muss. Ihre Amtsdauer beträgt 4 Jahre, eine Wiederwahl ist möglich.

Art. 7 Aufgaben der «Kommission Weiterbildung»

- 7.1 Die Kommission Weiterbildung hat folgende Aufgaben:
- Festlegung der Bezugskriterien;
 - Akkreditierung der einzelnen Weiterbildungsangebote zur Vergünstigung;
 - Festlegung der Vergünstigungen pro Weiterbildungsangebot;
 - Verwaltung der zur Verfügung stehenden Gelder;
 - Jährliche Berichterstattung und Abrechnung an die PLK.
- 7.2 Die Entscheide der «Kommission Weiterbildung» sind, soweit sie die eingehenden Anträge der Schulen/Bildungszentren betreffen, endgültig.
- 7.3 Die «Kommission Weiterbildung» beauftragt die Geschäftsstelle von suissetec mit der Geschäftsführung.

IV. Ausführungsbestimmungen

Art. 8 Akkreditierungsanträge

- 8.1 Die unter Art. 3 aufgeführten Bildungszentren reichen halbjährlich Ende März/Ende September bei der «Kommission Weiterbildung» Anträge für die zu vergünstigenden Weiterbildungsangebote ein.
- Für jedes Weiterbildungsangebot ist ein separater Antrag zu stellen. Der Antrag muss enthalten:

1. Durchführungsort
2. Benennung des Weiterbildungsangebotes
3. Kurzbeschreibung des Inhaltes
4. Zielsetzung
5. Zielpublikum
6. Kursgebühren
7. Beantragte Vergünstigung

Art. 9 Einhaltung der AVE-Vorgaben

- 9.1 Die durchführenden Bildungszentren stellen die Einhaltung der GAV und AVE-Vorschriften gemäss Art. 20 GAV sicher.
Diese sind:
1. Der Betrag der Vergünstigung muss auf der Rechnung für den Teilnehmer separat deklariert werden.
 2. Das Bildungszentrum kontrolliert durch geeignete Massnahmen (im Zweifelsfall Bestätigung der PLK) die GAV- bzw. AVE-Unterstellung des Teilnehmers.

Art. 10 Abrechnung

- 10.1 Die Bildungszentren rechnen gemäss den Weisungen von suisse-ec ab. Die Abrechnungen erfolgen pro Weiterbildungsangebot und müssen enthalten:
1. Durchführungsort
 2. Benennung des Weiterbildungsangebotes
 3. Kursgebühren
 4. Bewilligte Vergünstigung
 5. Durchführungsdaten von/bis
 6. Teilnehmerliste

Art. 11 Inkrafttreten

- 11.1 Dieses Reglement tritt mit dem Inkrafttreten des GAV 2004 in Kraft und gilt auch für die GAV-Periode ab 2010.

Für die Kommission PLK Weiterbildung

Der Präsident
Georg Gallati

Der Vizepräsident
Rolf Frehner

Von der PLK am 2.7.2004 in Luzern genehmigt.

Die Pensionskasse Ihrer Branche. Spida Personalvorsorgestiftung, unabhängig, nicht gewinnorientiert und flexibel. Massgeschneidert für kleine und mittlere Unternehmen. Fragen Sie nach einer kostenlosen, unverbindlichen Offerte, wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge!

- Tiefe Beiträge
- Minimaler administrativer Aufwand
- Nachschüssige Rechnungsstellung
- Niedrige Verwaltungskosten
- Attraktive Rentenumwandlungssätze
- Flexibler Altersrücktritt
- Interessante Individuallösungen

Für Freiräume im Leben

spida.



Spida
Personalvorsorgestiftung
Bergstrasse 21
Postfach
8044 Zürich
Telefon 044 265 50 50
Fax 044 265 53 53
info@spida.ch
www.spida.ch



Zutritt nur für Betriebe der Gebäudetechnik

Hier erhalten Sie dank der Zusammenarbeit von Ihrem Verband mit der Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik (PKG) günstige Versicherungsprämien und weitere exklusive Vorteile.

Profitieren Sie jetzt von Sonderkonditionen und bestellen Sie eine massgeschneiderte Offerte: **Telefon 058 262 38 39**

PKG
CPA
APA



PKG – ein Mitglied der erfrischend anderen Versicherungsgruppe Sympany

Von Handwerkern für Handwerker