

# **Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche**

vom 16. Dezember 2013

---

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

*beschliesst:*

## **Art. 1**

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Juli 2013 in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

## **Art. 2**

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

<sup>2</sup> 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;
- f. Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 220 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik bei den Solarwärmeanlagen

tätig sind.

<sup>1</sup> SR 221.215.311

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

Ausgenommen sind weiter:

- a. Die Familienangehörigen der Betriebsinhaber ...;
- 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.

Für Lernende gelten ab Lehrbeginn 2014 folgende Artikel des GAV: Artikel 25 (Arbeitszeit), Artikel 31 (Feiertage), Artikel 34 (Absenzenentschädigung) und Artikel 40 (Jahresendzulage).

<sup>3</sup> 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 Arbeitnehmer<sup>2</sup> sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung<sup>3</sup> 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 pendenter 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.

<sup>2</sup> SR 823.20

<sup>3</sup> EntsV, SR 823.201

**Art. 4**

<sup>1</sup> Die Bundesratsbeschlüsse vom 20. Oktober 2009, vom 10. Januar 2011, vom 22. März 2011, vom 6. Februar 2012, vom 13. Dezember 2012 und vom 23. April 2013<sup>4</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden aufgehoben.

<sup>2</sup> Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2014 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2018.

16. Dezember 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

<sup>4</sup> BBl 2009 7995, 2011 1369 3547, 2012 1527 9767, 2013 3137

## **Gesamtarbeitsvertrag in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche**

abgeschlossen am 1. Juli 2013

zwischen

dem Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec)

*einerseits*

und

der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna

*andererseits*

---

### **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 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 folgende Aufgaben:

- a) ...
- b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- c) ...
- d) ...
- e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
- f) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
- g) Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, ..., Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
- h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
- k) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV und Weisung der PLK gemäss Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV;
- l) ...

10.3 Die Paritätischen Kommissionen sind gestützt auf Artikel 11.4 Buchstabe a), b), e), f), g), h), i) und k) 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 ... von den Vertragsparteien 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) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskostenbeiträge und den Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge und des Grundbeitrages;
  - h) dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV in Einzelfällen;
  - i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und den Grundbeitrag;
  - k) ...
  - l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, ..., Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
  - m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
  - n) ...
  - o) ...
- 11.5 Der PLK steht das Recht zu, bei 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 Arbeitnehmendenvorteiler.
- Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.

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

a) Verstösse der Arbeitgeber

- 13.1 ... Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss des PLK-Ausschusses bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafe auferlegt.
- 13.3 Die vom PLK-Ausschuss bzw. der PK auferlegten Kosten gemäss Artikel 13.1 GAV sind in den Fonds der PLK bzw. der PK innert 30 Tagen nach Zustellung des Entscheides zu leisten. Konventionalstrafen werden dem Fonds der PLK gutgeschrieben.

b) Verstösse der Arbeitnehmenden

- 13.4 Arbeitnehmende, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 13.5 Der PLK-Ausschuss bzw. die PK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK bzw. der PK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.6 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.10 GAV.

c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 13.7 Bei den Arbeitgebern sind auf Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan ... Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV 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, inkl. Einteilung Lohnkategorie, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeitrapporte, Arbeitszeit- und Ferienabrechnungen, usw. Wird die Arbeitszeit im Betrieb nicht erfasst, gilt dies als GAV-Verstoss und wird gemäss Artikel 13.1 GAV geahndet.
- 13.10 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK bzw. der PK zu leisten.

## **Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag, Kautio**

### **Art. 20** Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag, Kautio

#### a) 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;
- 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 Landeskommission (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 ... unterstellten 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 ... der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

#### 20.5 ... Die Betriebe händigen allen Arbeitnehmenden per Ende Jahr den Beleg über die abgezogenen Beiträge per Ende Jahr aus. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Beleg mit der Schlussabrechnung ausgefüllt auszuhändigen.

#### b) Kautio

#### 20.8 Grundsatz

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge und der Grundbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission in der Gebäudetechnikbranche (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten in der Gebäudetechnikbranche gemäss Artikel 3 GAV



ausführt, ... vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautionshöhe in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

Die Kautionshöhe kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kautionshöhe wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kautionshöhe und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

- 20.9 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautionshöhe 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautionshöhe in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

---

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

---

- 20.10 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautionshöhe nur einmal geleistet werden. Die Kautionshöhe ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionshöhe liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

#### 20.11 Verwendung

Die Kautionshöhe wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages und des Grundbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

#### 20.12 Inanspruchnahme der Kautionshöhe

Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 20.8 GAV die Kautionshöhe als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender

Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kautions in Anspruch nehmen.

20.13 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 20.12 GAV erfüllt, so ist die PLK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautions (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages und Grundbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautions zu verlangen und durchzuführen.

20.14 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautions durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

20.15 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautions Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

20.16 Aufstockung der Kautions nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautions wiederum aufzustocken.

20.17 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:

- a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit in der Gebäudetechnikbranche definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
- b) der im Geltungsbereich des AVE-GAV tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskostenbeiträge und Grundbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
- b) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

20.18 Sanktion bei Nichtleisten der Kautions

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Artikel 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.

20.19 Kautionsbewirtschaftung

Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.

20.20 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

## Rechte und Pflichten, Weiterbildung

### Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden

a) Pflichten des Arbeitgebers

22.1 Anstellungsverhältnis

...

b) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat nebst dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, die Funktion des Arbeitnehmenden, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit zu beinhalten ...

22.3 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

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 zum Pickettdienst 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;
- 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.

#### **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 Buchstabe 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 Branchenkonferenz;
- e) Arbeitnehmende, die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.

## 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. ...

Der Arbeitgeber ist besorgt, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo vorliegt.

Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximal wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagarbeit bleibt die Ausnahme.

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. Bei Teilzeitangestellten wird diese prozentual reduziert.

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.

25.7 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 entstan-

den 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 muss dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich kompensiert werden.

**Art. 29**           Ferien

- 29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt:
- |                                    |    |
|------------------------------------|----|
| bis zum vollendeten 20. Altersjahr | 27 |
| 21.–35. Altersjahr                 | 25 |
| 36.–49. Altersjahr                 | 25 |
| 50.–54. Altersjahr                 | 27 |
| 55.–60. Altersjahr                 | 28 |
| ab 61.–65. Altersjahr              | 30 |

- 29.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.
- 29.3 Erkrankten oder verunfallten 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 den 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 infolge 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).
- 30.8 Ferienlohn  
... Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und konnte der Arbeitnehmende seine Ferien nicht beziehen, müssen diese mit dem Anteil 13. Monatslohn (8.33 %) ausbezahlt werden.
- 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 Lohnguthaben 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 nachzuzahlen. ...

**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) verbleiben 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 bzw. PK 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
- 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. Der individuell vereinbarte Lohn bei einer 100 % Anstellung ist auf einer 40-Stunden-Woche zu bemessen.

**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 Der Arbeitgeber ist besorgt, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo der Arbeitnehmenden vorliegt.
- 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 Stunden-Minus, 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 etc. gemäss Artikel 25.1 GAV.

**Art. 39** Mindestlöhne

- 39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe k) 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 Fähigkeitszeugnis (EFZ) und in der Lage selbständig zu arbeiten.
  - b) Monteur 2a  
Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche.
  - c) Monteur 2b  
Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

d) Monteur 2c

Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.

**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.

**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 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 auszuzahlen. 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. Artikel 22.1 Buchstabe b) GAV ist entsprechend zu beachten.

- 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 %
vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr	23.00–06.00 Uhr	50 %

- 43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr, erhalten die Arbeitnehmenden ... einen Zeitzuschlag von 10 % der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

- 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 unter Beachtung von Anhang 8 GAV 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 8 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 8 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 abgelöst.

**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 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.
- 49.6 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 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:

als Rekrut:

- a) für Dienstleistende ohne Kinder 50 % des Lohnes
- b) für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes
- c) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr; 100 % des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit:

- d) für Dienstleistende 80 % des Lohnes
- e) 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) ...

## 2. Mindestlöhne (Art. 39 GAV)

### Monteur 1

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und in der Lage selbständig zu arbeiten.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4000.–	23.08
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4300.–	24.81
– im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4700.–	27.12

### Monteur 2a

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3800.–	21.93
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3900.–	22.50
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4050.–	23.37
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4300.–	24.81

### Monteur 2b

Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3650.–	21.06
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3800.–	21.93
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	3950.–	22.79
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4150.–	23.95

## Monteur 2c

Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr der Anstellung	3550.–	20.48
– im 2. Jahr der Anstellung	3650.–	21.06
– im 3. Jahr der Anstellung	3750.–	21.64
– im 4. Jahr der Anstellung	3900.–	22.50

Können die obgenannten Minimallöhne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen die in der Person des Arbeitnehmenden liegen nicht bezahlt werden, ist der PLK bzw. PK gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe l) GAV bzw. Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV ein begründetes Gesuch um Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen.

Die PLK wird dieses unter den Aspekten Integrationsförderung und Sozialverträglichkeit beurteilen. Das Antragsformular kann beim PLK-Sekretariat oder auf der Homepage der PLK bezogen werden.

### **3. 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 Mittagzulage 15 Franken pro Tag.

### **4. Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges (Art. 45 GAV)**

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

