

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag tauchen immer wieder ähnliche Fragen auf. Nachfolgend sind die häufigsten Fragen und Antworten aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass in jedem Einzelfall der gesamte Sachverhalt miteinzubeziehen ist. Die angegebenen Ziffern beziehen sich auf den jeweiligen Artikel im GAV Gebäudetechnik (GAV GT) 2019-2022. Ausnahme- oder Einzelfragen werden und können in den FAQ nicht aufgeführt werden. Der Rechtsdienst der PLK sowie derjenige von suissetec stehen bei weiteren Fragen zur Verfügung.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
Absenzen	Nicht explizit im GAV geregelt, Art. 26.4 beachten	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Mitarbeiter müssen über ärztliche Besuche vorgängig informieren. Diese sind grundsätzlich in die Freizeit oder auf Randstunden zu verlegen (ausgenommen Notfälle). Sofern dies aufgrund der Arbeitszeitregelung im Betrieb nicht möglich ist, sind einmalige wie auch regelmässige Arztbesuche (z.B. auch eine Therapie) bezahlt, sofern der Arbeitnehmer deren medizinische Notwendigkeit mittels Arztzeugnis nachweist. Das Arztzeugnis darf keine Angaben über die Art der Krankheit enthalten. Im Übrigen ist Art. 26.4 GAV zu beachten.
Arbeitsweg	Art. 25.4 und 25.5 GAV GT	Muss der Arbeitsweg bezahlt werden?	Beginnt die Arbeit in der Werkstatt, gilt die Reisezeit (Domizil - Werkstatt) nicht als Arbeitszeit. 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.
Arbeitsweg	Art. 25.6 GAV GT (nicht AVE)	Kann der Arbeitgeber einen Rayon festlegen?	Beginnt die Arbeit auswärts (Baustelle), kann der Arbeitgeber im Sinne des Art. 25.6 und nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, einen Rayon um die Firma herum festlegen. Befindet sich die Baustelle in diesem Rayon, so gilt die Reisezeit vom Domizil des Arbeitnehmers bis zur Baustelle nicht als Arbeitszeit. Der Rayon kann mit 10 km Wegstrecke um das Firmendomizil festgelegt werden.
Arbeitszeiterfassung	Art. 25.2 GAV GT i.V.m. Art. 46 Arbeitsgesetz (ArG) und Art. 73	Welche Stunden müssen wie erfasst werden?	Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV1 verpflichten den Arbeitgeber zur detaillierten Arbeitszeiterfassung. Standard-Arbeitszeiten sind zulässig, wenn Änderungen möglich sind. Es sind zu erfassen: <ul style="list-style-type: none"> - die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage - Pausen (Dauer und Lage) Es wird empfohlen, folgende Zeiten ebenso zu erfassen:

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
	Verordnung 1 zum ArG (ArGV1)		<ul style="list-style-type: none"> - Abwesenheiten - Vorholzeit - Überstunden - Überzeit - Zuschläge - Ferien - Krankheit - Unfall - unbezahlte Absenzen - bezahlte Ausbildungsstunden <p>Das Gesetz schreibt nicht vor, wie das gemacht werden muss. Die Zeiterfassung kann z.B. mittels einer Software, Excel-Tabellen, handgeschriebenen oder vorgedruckten Arbeitsrapporten, Zeiterfassungssystemen usw. erfolgen.</p>
Arbeitszeit	Art. 25.2 GAV GT i.V.m. Anhängen 8. ... GAV GT	Wie hoch ist die Jahresbruttoarbeitszeit?	Die Jahresbruttoarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise 2'080 Stunden pro Jahr. Die jeweils gültige Jahresbruttoarbeitszeit schwankt jedoch und ist jeweils im Anhang 8 festgelegt.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten																								
Berechnung des Stundenlohns	Art. 39 und 37 GAV GT i.V.m. Art. 3 Anhang 8 GAV GT	Wie berechnet sich der Basisstundenlohn?	<p>Die Bezahlung im Stundenlohn ist nur ausnahmsweise zulässig.</p> <p>Beispiel für die Berechnung des Stundenlohns:</p> <p>Beispiel für Installateur 1, 36 Jahre, ab dem 7. Jahr nach Lehrabschluss (höchste Kategorie, volle Erfahrungsjahre), mit 9 Feiertagen</p> <p>Hinweise und Hilfe zur Berechnung des korrekten Lohns befinden sich im Anhang 8 des GAV.</p> <table border="1"> <tr> <td>Basisstundenlohn</td> <td>(Installateur 1, volle Erfahrungsjahre)</td> <td>CHF</td> <td>29.43</td> </tr> <tr> <td>Feiertagsentschädigung*</td> <td>3.59% des Basisstundenlohnes (9 Feiertage)</td> <td>CHF</td> <td>1.06</td> </tr> <tr> <td>Ferienentschädigung*</td> <td>10.64% des Basisstundenlohnes (25 Ferientage)</td> <td>CHF</td> <td>3.13</td> </tr> <tr> <td><i>Zwischentotal</i></td> <td></td> <td><i>CHF</i></td> <td><i>33.62</i></td> </tr> <tr> <td>Entschädigung 13. Monatslohn</td> <td>8.33% der Summe (=Zwischentotal) von Basisstundenlohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung</td> <td>CHF</td> <td>2.80</td> </tr> <tr> <td>Mindeststundenlohn mit 13. Monatslohn</td> <td>Rundungsdifferenzen möglich</td> <td>CHF</td> <td>36.42</td> </tr> </table> <p>*Die Beispielberechnung basiert auf 9 Feiertagen (kann jährlich und je nach Kanton ändern) und 25 Ferientagen.</p>	Basisstundenlohn	(Installateur 1, volle Erfahrungsjahre)	CHF	29.43	Feiertagsentschädigung*	3.59% des Basisstundenlohnes (9 Feiertage)	CHF	1.06	Ferienentschädigung*	10.64% des Basisstundenlohnes (25 Ferientage)	CHF	3.13	<i>Zwischentotal</i>		<i>CHF</i>	<i>33.62</i>	Entschädigung 13. Monatslohn	8.33% der Summe (=Zwischentotal) von Basisstundenlohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung	CHF	2.80	Mindeststundenlohn mit 13. Monatslohn	Rundungsdifferenzen möglich	CHF	36.42
Basisstundenlohn	(Installateur 1, volle Erfahrungsjahre)	CHF	29.43																								
Feiertagsentschädigung*	3.59% des Basisstundenlohnes (9 Feiertage)	CHF	1.06																								
Ferienentschädigung*	10.64% des Basisstundenlohnes (25 Ferientage)	CHF	3.13																								
<i>Zwischentotal</i>		<i>CHF</i>	<i>33.62</i>																								
Entschädigung 13. Monatslohn	8.33% der Summe (=Zwischentotal) von Basisstundenlohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung	CHF	2.80																								
Mindeststundenlohn mit 13. Monatslohn	Rundungsdifferenzen möglich	CHF	36.42																								
Einstufung	Art. 39 GAV GT	Wie erfolgt die Festlegung der Mindestlöhne?	<p>Die Einstufung erfolgt die folgenden Arbeitnehmenden Kategorien:</p> <p>a) Installateur 1: Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).</p> <p>b) Installateur 2: Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.</p> <p>c) Installateur 3: Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.</p>																								

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
			<p>Grundsätzlich zählt jede Berufserfahrung der Gebäudetechnikbranche ab dem 20. Altersjahr. Beim Installateur 2, der nicht vom Fach kommt, wird Berufserfahrung in der metallverarbeitenden Branche berücksichtigt.</p> <p>Können die vorgenannten 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 Art. 10.2 lit. l) GAV bzw. Art. 11.4 lit. 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.</p>
Familienangehörige im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG	Art. 3.4 GAV GT i.V.m. Art. 4 Abs.1 ArG	Was sind nicht unterstellte Familienangehörige?	<p>Damit ist folgender Personenkreis gemeint: Gemäss ArG, sind unter dem Begriff "Familienangehörige" nebst Stief- und Adoptivkindern, Ehegatten/eingetragenen Partnerschaften auch Verwandte in auf- und absteigender Linie (Urgrosseltern-Urenkel) inkl. deren Ehegatten und Partner gemeint.</p> <p>Als Familienangehörige gelten <i>nicht</i> Geschwister, Onkel/Tanten, Nichten/Neffen. Diese Personen gehören also nicht zu den Ausnahmen. Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sind für diese Person zu leisten und auch die Kautionspflicht ist gegeben, wenn Personen aus diesem Kreis angestellt sind.</p>
Karenztag	Art 48, Art. 49.1, Art. 50.1 GAV GT	Muss der Arbeitgeber am ersten Tag der Erkrankung Lohn zahlen?	<p>Nein, für diesen Tag ist kein Lohn geschuldet.</p> <p>Der erste Tag der Krankheit darf nicht mit Ferien oder Überstunden verrechnet werden.</p>
Krankheitslohn	Art. 50.1 GAV GT	Wie hoch ist die Lohnfortzahlung?	Die Lohnfortzahlung inklusive 13. Monatslohn beträgt ab Beginn 90% des Lohnes (ohne Spesen).
Kündigung	Art. 61 GAV GT	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	<p>Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR. Diese sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat. - Ab dem 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate. - Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate jeweils auf das Ende eines Monats.
Kündigung während der Probezeit	Art. 60 GAV GT	Welche Kündigungsfrist muss man in der Probezeit einhalten?	Das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Der Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall gilt erst nach Ablauf der Probezeit.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
Kündigungsverbot für Arbeitgeber	Art. 63 GAV GT	Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist?	Es gelten folgende Fristen: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage. - Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage. - Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage. - Ab dem 10. Dienstjahr während des Bezuges von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der SUVA (jedoch maximal 720 Tage), sofern die Arbeitsunfähigkeit 100% beträgt. Findet während der Sperrfrist ein Dienstalterswechsel statt, kommt die längere Sperrfrist zu Anwendung.
Kürzung der Ferien	Art. 30.1 GAV GT	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	Wenn die Gesamtdauer aller unverschuldeter Abwesenheiten im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt, darf der Arbeitgeber die Ferien nicht kürzen. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Monat der Absenz um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht. Die Ferien dürfen für den 3. vollen Monat der Arbeitsverhinderung und für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung je um 1/12 gekürzt werden. Eine Ferienkürzung setzt eine Arbeitsverhinderung voraus, eine derartige ist nur an Arbeitstagen möglich. Daher ist für den vollen Abwesenheitsmonat nicht auf den Kalendermonat abzustellen, sondern auf den sogenannten Arbeitsmonat. Dieser beträgt 21.75 Arbeitstage. Ein voller Monat der Abwesenheit beträgt folglich 21.75 Arbeitstage der Arbeitsverhinderung.
Übertragung und Auszahlung von Überstunden auf die nächste Abrechnungsperiode	Art. 42.1 GAV GT i.V.m. 25.7 GAV GT	Wann müssen Überstunden ausbezahlt werden?	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 definierten Abrechnungsperiode (12 Monate auf Ende Quartal) zu kompensieren. Es können 120 Mehr- oder Minusstunden übertragen werden (ohne Vorholzeit). Ist eine Kompensation innert 6 Monaten aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der Abrechnungsperiode nach Art. 25.7 zu kompensieren. Wünscht der Arbeitnehmer die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber, ob eine Auszahlung ohne Zuschlag erfolgt oder eine zeitliche Kompensation mit Freizeit gleicher Dauer. Diese Regelung gilt bis zu einem Maximum von 120 Stunden. Im Übrigen wird auf das Merkblatt der PLK unter plk-gebaeudetechnik.ch verwiesen.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
Überstundenzuschläge und Berechnung 13. Monatslohn	Art. 42.2 GAV GT	Wie werden Überstundenzuschläge berechnet?	Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt: - bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages). - bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/ Feiertagszuschlag.
Überzeit	Art. 43 GAV GT i.V.m. Art. 33.4 ArGV1	Muss der Arbeitgeber neben dem Überstundenzuschlag von 25% auch den Zuschlag bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich bezahlen?	Die Zuschläge für Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten (25%-100%) sind auszuzahlen und dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden. Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind besondere Arbeitszeiten. Sie werden separat abgerechnet. Zu den auszuzahlenden festgelegten Zuschlägen sind keine weiteren Zuschläge zu bezahlen (keine Doppel-Zuschläge).
Vorholzeit	Art. 25 und Art. 27 GAV GT	Was ist Vorholzeit?	Spätestens zu Jahresbeginn können Arbeitstage festgelegt werden, die vorgeholt werden müssen. Die Arbeitszeit, welche bei dieser Vorholzeit anfällt, wird auf die übrigen Arbeitstage gleichmässig verteilt. Wird Vorholzeit vereinbart, beträgt die tägliche Arbeitszeit dann 8 Stunden plus Anteil Vorholzeit. Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit, sondern ist eine separate Zeitart. Sie dient bspw. dazu, allfällige Brücken zu kompensieren.
Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag Grundbeitrag	Art. 20.3 GAV GT	Wann sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge geschuldet? Wann ist der Grundbeitrag geschuldet?	Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken, Total von 25 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Während der Rekrutenschule sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge nicht zu leisten. Dabei gelten angebrochene Monate als volle Monate. Bei anderen Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Zivildienst sind sie jedoch gemäss Praxis geschuldet. Ebenfalls nicht geschuldet sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge bei unbezahltem Urlaub. Alle unterstellten Arbeitgeber entrichten für die unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken, Total von

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
			<p>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.</p> <p>Die Abrechnung der Vollzugskosten-, Weiterbildungsbeiträge und der Grundbeiträge erfolgt durch die regionalen Paritätischen Kommissionen.</p>