

Herzlich willkommen

zur Schulung

GAV Gebäudetechnik ab 2019 der Paritätischen Landeskommission (PLK) Gebäudetechnik

am

5. und 6. Dezember 2018

Themen

1. Teil: GAV in der Gebäudetechnikbranche 2019

1. Präzisierung des Geltungsbereichs
2. Machbarkeitsstudie flexibler Altersrücktritt
3. Verbesserung der Bestimmungen bezüglich GAV-Vollzug
 - Rechtsweg und Zuständigkeiten
 - Berechnung Konventionalstrafen
4. Vertragsdauer
5. Weiterbildung
6. Arbeitszeit und Überstundenregelung
7. Mutter- und Vaterschaftsurlaub
8. Arbeitnehmerkategorien
9. Teilweise Anpassung der Mindestlöhne
10. Auslagenersatz
11. Pikettdienst
12. Krankentaggeldversicherung

2. Teil: Anwendung und Einführung des Konventionalstrafenrechners

Sanktionierungen bei Kontrollen von Schweizer Betrieben und bei den Entsandten (→ separate Präsentation)

1. Präzisierung des Geltungsbereichs (Art. 3.2.1)

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Installations-, Reparatur- und Servicefirmen, welche innerhalb und an der Gebäudehülle in den folgenden Branchenbereichen tätig sind:
- Spenglerei/Gebäudehülle;
- Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen; **ohne Entwässerung ausserhalb der Gebäude**
- Heizung
- Klima/Kälte
- Lüftung
- Solarinstallationen in der Gebäudetechnik und Leitungsführung im Bereich des Daches
- **Vom Geltungsbereich ebenfalls erfasst sind sämtliche Abteilungen / Betriebsteile von Firmen, die Arbeiten in der Gebäudetechnik ausführen, wie Liegenschaftsverwaltungen.**
- **Ausgenommen sind Unternehmen der gewerblichen Kälte. Hersteller und Lieferanten sind ausgenommen, sofern sich die Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt.**

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
3.2	Betrieblicher Geltungsbereich	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; 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 Solarwärmanlagen tätig sind. 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.	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; ohne Entwässerung ausserhalb der Gebäude; c) Heizung; d) Klima/Kälte; e) Lüftung; f) Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 230 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik bei den Solarwärmanlagen tätig sind. Vom Geltungsbereich ebenfalls erfasst sind sämtliche Abteilungen / Betriebsteile von Firmen, die Arbeiten in der Gebäudetechnik ausführen, wie Liegenschaftsverwaltungen. Ausgenommen sind Unternehmen der gewerblichen Kälte. Hersteller und Lieferanten sind ausgenommen, sofern sich die Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt.

2. Machbarkeitsstudie flexibler Altersrücktritt (Art. 4.16)

Neue Bestimmung Art. 4.16:

Einigung der Vertragsparteien bezüglich der **Durchführung einer Machbarkeitsstudie in Bezug auf eine Regelung des flexiblen Altersrücktritts** während der laufenden Vertragsdauer, welche anschliessend unter Überprüfung verschiedener Varianten zu beurteilen ist.

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
Neue Bestimmung 4.16		Die Vertragsparteien einigen sich darauf, dass während der laufenden Vertragsdauer in Bezug auf eine Regelung des flexiblen Altersrücktrittes eine Machbarkeitsstudie durchgeführt wird, welche anschliessend unter Überprüfung verschiedener Varianten zu beurteilen ist.

3. Verbesserung der Bestimmungen bezüglich GAV-Vollzug

- **Klarere Aufzeigung des Rechtsweges und der Zuständigkeiten:**
 - zweistufiges Verfahren
 - Personelle Trennung der Entscheidgremien
- **Verbesserung der Transparenz** hinsichtlich der **Konventionalstrafen** und deren **Berechnung** sowie **Einführung eines Konventionalstrafenrechners**
 - Exaktere Berechnung der Konventionalstrafen mittels des Konventionalstrafenrechners (→ separate Präsentation)
 - Verbesserung der Gleichbehandlung

➤ Rechtsweg und Zuständigkeiten

(Art. 11.7 i.V.m. Anhang 1 neue Art. 6.4 lit. c und 7.1 lit. c)

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
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 <u>Arbeitnehmendenvertreter</u> . Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.	Entscheide 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, unterstehen einem zweistufigen Verfahren gemäss Anhang 1. Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.
Anhang 1 (Statuten PLK) neue Bestimmung 6.4 lit. c)	Der PLK-Vorstand ist zuständig für: a) die Vorbereitung der PLK-Versammlungen; b) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist.	Der PLK-Vorstand ist zuständig für: a) die Vorbereitung der PLK-Versammlungen; b) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist. c) Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses gemäss Art. 7.1 lit. c)
Anhang 1 (Statuten PLK) neue Bestimmung 7.1 lit. c)	Der PLK-Ausschuss ist zuständig für: a) den Entscheid betreffend Durchführung von Lohnbuchkontrollen bzw. die Beurteilung und Ahndung von GAV-Verstössen gemäss Art. 11.7 lit. a) GAV und Art. 13 GAV; b) den Entscheid betreffend Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE gemäss Art. 11.7 lit. b) GAV.	Der PLK-Ausschuss ist zuständig für: a) den Entscheid betreffend Durchführung von Lohnbuchkontrollen bzw. die Beurteilung und Ahndung von GAV-Verstössen gemäss Art. 11.7 lit. a) GAV und Art. 13 GAV; b) den Entscheid betreffend Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE gemäss Art. 11.7 lit. b) GAV. c) den Entscheid gemäss Art. 11.7 lit. a) und b) und den Rekursentscheid gemäss Art. 11.7 lit. a) und b) bei Erstbeschlüssen durch eine PK gemäss Delegation nach Art. 11.4 lit. d).

➤ **Berechnung der Konventionalstrafen (Art. 13.1)**

- Verbesserung der Transparenz und exaktere Berechnung mittels eines neuen Konventionalstrafenrechners (→ separate Präsentation im Anschluss)
- Berücksichtigt werden folgende Kriterien:
 - Art und Schwere der Vertragsverletzungen,
 - Höhe der finanziellen Vorteile, die der Arbeitgeber aus der GAV-Verletzung ziehen wollte,
 - Verschulden des Arbeitgebers,
 - Zweck der Konventionalstrafe,
 - Anzahl der GAV-Verletzungen,
 - Präventive Wirkung der Konventionalstrafe, künftige GAV-Verletzungen zu verhindern und
 - Grösse und Finanzstärke des Betriebs.

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
Art. 13	Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen
a) 13.1	Verstösse der Arbeitgeber Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom PLK-Ausschuss bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss des PLK-Ausschusses bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafe auferlegt.	Verstösse der Arbeitgeber Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom PLK-Ausschuss bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss des PLK-Ausschusses bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt. a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazu kann sie höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen. b) Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien: 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen; 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz; 3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte; 4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen; 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen; 6. Grösse des Betriebs; 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen.

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
		c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter belegt. d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 13.7 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden. e) Wer die Geschäftsunterlagen <u>gemäss</u> Artikel 13.7 und Artikel 13.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt. f) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen <u>gemäss</u> Artikel 13.7 GAV nicht vorlegt und somit eine <u>ordnungsgemäss</u> Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt. g) Wer die Kautions <u>gemäss</u> der Bestimmung von Artikel 20 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht <u>ordnungsgemäss</u> leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt. h) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

4. Vertragsdauer (Art. 19)

1. Januar 2019 – 31. Dezember 2022

Art. / Anhang	GAV 2014	Neuer GAV ab 2019
19	Vertragsdauer	Vertragsdauer
19.1	Dieser GAV tritt am 1. 1. 2014 in Kraft. Er ersetzt den Gesamt - <u>arbeitsvertrag</u> vom 1. 1. 2010. Mit der 2. Auflage vom Juli 2015 erfolgen die Anpassungen der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.	Dieser GAV tritt am 1. 1. 2019 in Kraft. Er ersetzt den Gesamt - <u>arbeitsvertrag</u> vom 1. 1. 2014 . Mit der 2. Auflage vom Juli 2015 erfolgen die Anpassungen der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.
19.2	Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2017.	Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2022.

5. Weiterbildung (Art. 23)

- Neu haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf fünf bezahlte Arbeitstage
 1. zur beruflichen Weiterbildung oder
 2. zur Weiterbildung in Bezug auf die Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft

- Die bisherige Bestimmung «spezielle Weiterbildung» (Art. 24) wurde gestrichen (überflüssig).

Art. / Anhang	GAV 2014	Neuer GAV ab 2019
23.2	Damit dieses 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.	Damit dieses permanente Weiterbildung nicht nur auf die Freizeit des Arbeitnehmenden fällt, vereinbaren die Vertragsparteien folgendes: Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf <u>fünf</u> bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung oder <u>zur Weiterbildung zur</u> Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft.
24	Spezielle Weiterbildung	Aufgehoben.
24.1	In Ergänzung zu der gemäss Art. 23 GAV definierten Weiterbildungsförderung können <u>Arbeitnehmende</u> , 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) <u>Arbeitnehmende</u> , die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind; d) <u>Arbeitnehmende</u> , die in einem der vertragsbeteiligten <u>Arbeitnehmendenverbände</u> eine nebenamtliche Funktion haben, zur Teilnahme an der Branchenkonferenz; e) <u>Arbeitnehmende</u> , die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.	Aufgehoben.
24.2	Der Anspruch auf diese zusätzlich bezahlten Arbeitstage besteht nur, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden die drei bezahlten Arbeitstage <u>gemäss</u> Art. 23 GAV im gleichen Jahr schon bezogen haben.	Aufgehoben.
24.3	Auch für diese spezielle Weiterbildungsfreistellung gelten Art. 23.3 bis 23.5 GAV.	Aufgehoben.

6. Arbeitszeit und Überstundenregelung (Art. 25.7, 28 und 42)

- Formulierung wurde optimiert und an die gesetzlichen Vorgaben angepasst.
- Es wird nun klarer zwischen Überstunde / Überzeit unterschieden.
- **Übertrag von neu 120 Stunden** auf die nächste Abrechnungsperiode.
- Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Diese müssen innert der nächsten 6 Monate mit Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen oder mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt werden (Wahlrecht beim Arbeitgeber nach Anhörung des Arbeitnehmers).
- **Neu:** Wiedereinführung der Auszahlung von Überstunden ohne Zuschlag bis zu einem Maximum von 120 Stunden, sofern eine Kompensation möglich wäre, jedoch der Arbeitnehmer die Auszahlung verlangt.

Art. / Anhang	GAV 2014	Neuer GAV ab 2019
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 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.	Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode von 12 Monaten jeweils auf Ende eines Quartals. Per Ende dieser Abrechnungsperiode können jeweils höchstens 120 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. Diese 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.
28	Überstundenarbeit	Überstundenarbeit
28.1	Als Überstunden gilt unter Berücksichtigung von Art. 25.7, Art. 42 und art. 43 GAV jede Arbeit, welche die im Anhang 8 festgelegte Jahresbruttoarbeitszeit in den Grenzen der Tages- bzw. Abendarbeit übersteigt.	Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit nach Art. 25.2 sowie Anhang 8 unter Beachtung von Art. 27 übersteigt. Zu beachten ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit.
Neue Bestimmung 28.2 (analog OR)		Zur Leistung von Überstunden sind die Arbeitnehmenden bei betrieblichem Bedarf unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit verpflichtet, sofern sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.
Neue Bestimmung 28.3	/	Überstunden werden nur soweit entschädigt, sofern sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

Art. / Anhang	GAV 2014	Neuer GAV ab 2019
42 erhält neue Nummerierung	Zuschläge bei Überstundenarbeit	Zuschläge bei Überstundenarbeit
42.4	Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.	Aufgehoben.
42.2 wird neu zu 42.1	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. 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.	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 möglich, wünschen <u>Arbeitnehmende</u> jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob max. 120 Überstunden pro Abrechnungsperiode durch Freizeit gleicher Dauer oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind. Die übrigen Überstunden sind 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.
Wird neu zu 42.2		Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn.
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) auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) zu entrichten.	Aufgehoben.

➤ **Regelung bezüglich der Berechnung Überstundenzuschläge (neuer Art. 42.2)**

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.

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
Wird neu zu 42.2		Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt: a) bei <u>Arbeitnehmenden</u> , welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages). b) bei <u>Arbeitnehmenden</u> , welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/Feiertagszuschlag.

7. Mutter- und Vaterschaftsurlaub (Art. 34a)

- Väter haben Anspruch auf einen bezahlten freien Tag am Tag der Geburt und zusätzlich **neu drei Tage** (Bezug: innert 12 Monaten seit Geburt).
- Arbeitnehmerinnen haben nach der Niederkunft einen Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen (gesetzlich: 14 Wochen), wobei die **Entschädigung für die Wochen 15 und 16 vom Arbeitgeber getragen werden.**

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
Neue Bestimmung 34a		Mutter- und Vaterschaftsurlaub
34a.1		Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen ¹ . Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird für die Wochen 15 und 16 vom Arbeitgeber getragen.
34a.2		Der Arbeitnehmer hat zusätzlich zum Tage der Geburt nach Art. 34.1 <u>lit. c</u> Anspruch auf 3 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, welcher innert 12 Monaten seit Geburt des Kindes zu beziehen ist.

8. Arbeitnehmerkategorien (Art. 39 i.V.m. Anhang 8)

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 einfach Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.

a) Installateur 1

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

b) Installateur 2a 2

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche ~~oder~~

~~e) Monteur 2b 2~~

Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

c) Installateur 2e 3

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

9. Teilweise Anpassung der Mindestlöhne (Anhang 8)

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022																																																																								
Anhang 8	3. Art. 39 Mindestlöhne Die Mindestlöhne 2017 bleiben gegenüber dem Jahre 2016 unverändert. Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Art. 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn. Monteur 1 Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und in der Lage selbständig zu arbeiten. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'000.00</td><td>23.08</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'300.00</td><td>24.81</td></tr> <tr> <td>im 5. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'700.00</td><td>27.12</td></tr> </table> Monteur 2a) (NEU) Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer <u>metallverarbeitenden</u> Branche. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>im 2. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'900.00</td><td>22.50</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'050.00</td><td>23.37</td></tr> <tr> <td>im 4. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'300.00</td><td>24.81</td></tr> </table> Monteur 2b) (Alt 2a) Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäude-technikbranche. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'650.00</td><td>21.06</td></tr> <tr> <td>im 2. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'950.00</td><td>22.79</td></tr> <tr> <td>im 4. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'150.00</td><td>23.95</td></tr> </table>	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'000.00	23.08	im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81	im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'700.00	27.12	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93	im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900.00	22.50	im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'050.00	23.37	im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'650.00	21.06	im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93	im 3. Jahr nach Lehrabschluss	3'950.00	22.79	im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'150.00	23.95	3. Art. 39 Mindestlöhne Die Sozialpartner haben sich auf die nachfolgenden Mindestlöhne 2019 geeinigt. Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Art. 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn. Installateur 1 Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ), und in der Lage selbständig zu arbeiten. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'100.00</td><td>23.66</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'400.00</td><td>25.39</td></tr> <tr> <td>im 5. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'900.00</td><td>28.27</td></tr> <tr> <td>Im 7. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>5'100.00</td><td>29.43</td></tr> </table> Installateur 2 (Neu) Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>im 2. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>3'900.00</td><td>22.50</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'100.00</td><td>23.66</td></tr> <tr> <td>Im 4. Jahr nach Lehrabschluss</td><td>4'300.00</td><td>24.81</td></tr> </table>	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66	im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'400.00	25.39	im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'900.00	28.27	Im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'100.00	29.43	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93	im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900.00	22.50	im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66	Im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																																																																								
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'000.00	23.08																																																																								
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81																																																																								
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'700.00	27.12																																																																								
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																																																																								
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93																																																																								
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900.00	22.50																																																																								
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'050.00	23.37																																																																								
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81																																																																								
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																																																																								
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'650.00	21.06																																																																								
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93																																																																								
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	3'950.00	22.79																																																																								
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'150.00	23.95																																																																								
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																																																																								
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66																																																																								
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'400.00	25.39																																																																								
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'900.00	28.27																																																																								
Im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'100.00	29.43																																																																								
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																																																																								
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93																																																																								
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900.00	22.50																																																																								
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66																																																																								
Im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81																																																																								

9. Teilweise Anpassung der Mindestlöhne (Anhang 8)

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022																														
	Monteur 2c) (Alt 2b) Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis die unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr der Anstellung</td><td>3'550.00</td><td>20.48</td></tr> <tr> <td>im 2. Jahr der Anstellung</td><td>3'650.00</td><td>21.06</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr der Anstellung</td><td>3'750.00</td><td>21.64</td></tr> <tr> <td>im 4. Jahr der Anstellung</td><td>3'900.00</td><td>3.50</td></tr> </table>	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr der Anstellung	3'550.00	20.48	im 2. Jahr der Anstellung	3'650.00	21.06	im 3. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64	im 4. Jahr der Anstellung	3'900.00	3.50	Installateur 3 (Neu): Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben. <table> <tr> <th>Kategorie</th><th>Pro Monat</th><th>Pro Stunde</th></tr> <tr> <td>im 1. Jahr der Anstellung</td><td>3'700.00</td><td>21.35</td></tr> <tr> <td>im 2. Jahr der Anstellung</td><td>3'750.00</td><td>21.64</td></tr> <tr> <td>im 3. Jahr der Anstellung</td><td>3'800.00</td><td>21.93</td></tr> <tr> <td>im 4. Jahr der Anstellung</td><td>4'000.00</td><td>23.08</td></tr> </table>	Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	im 1. Jahr der Anstellung	3'700.00	21.35	im 2. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64	im 3. Jahr der Anstellung	3'800.00	21.93	im 4. Jahr der Anstellung	4'000.00	23.08
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																														
im 1. Jahr der Anstellung	3'550.00	20.48																														
im 2. Jahr der Anstellung	3'650.00	21.06																														
im 3. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64																														
im 4. Jahr der Anstellung	3'900.00	3.50																														
Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde																														
im 1. Jahr der Anstellung	3'700.00	21.35																														
im 2. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64																														
im 3. Jahr der Anstellung	3'800.00	21.93																														
im 4. Jahr der Anstellung	4'000.00	23.08																														

10. Auslagenersatz (Art. 44 und 45 i.V.m. Anhang 8)

- Bei Benützung des **Privat-PW**: **neu 70 Rappen pro km** anstelle 60 Rappen
- Bei **auswärtiger Arbeit**: Neu wird die auswärtige Arbeit klarer definiert, indem der externe Arbeitsort mehr als 10 km (eine Wegstrecke) vom Firmendomizil / Anstellungsort entfernt sein muss. Diesfalls ist ein Auslagenersatz geschuldet.

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
44 -> Anhang 8	4. 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 ca. 10 km Vom Firmendomizil / Anstellungsort entfernt ist. Unter Beachtung von Art. 44.3 GAV beträgt die Mittagszulage Fr. 15.00/Tag.	4. 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 mehr als 10 km (eine Wegstrecke) vom Firmendomizil / Anstellungsort entfernt ist. Unter Beachtung von Art. 44.3 GAV beträgt die Mittagszulage CHF 15.00/Tag.
45.2 -> Anhang 8	5. Art. 45 Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeugs Unter Beachtung von Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW Fr. 0.60/Km.	5. Art. 45 Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeugs Unter Beachtung von Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF 0.70/Km.

11. Pikettdienst (Art. 43.4)

- **Neu Wochenpauschale von CHF 180.00 bei Bereitschaftsdienst.**

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
43.4	Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices werden, insofern sich der <u>Arbeitnehmende</u> nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen ... folgende Zuschläge entrichtet: – Sonn- und Feiertagsarbeit 100 % – Nachtarbeit (23.00–06.00) 50 %	Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices ist, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen ... folgende Zuschläge entrichtet: eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von CHF 180.00 auszuzahlen. – Sonn- und Feiertagsarbeit 100 % – Nachtarbeit (23.00–06.00) 50 %

12. Krankentaggeldversicherung (Art. 50)

- **Neu** Lohnfortzahlungsanspruch von 90 % für 6 Monate für Arbeitnehmende mit mindestens 10 Dienstjahren im Betrieb.
- **Neu** sind Krankentaggeldversicherungen nach KVG¹ und VVG² möglich.

1 Bundesgesetz über die Krankenversicherung (SR 832.10)

2 Versicherungsvertragsgesetz (SR 221.219.1)

Art. / Anhang	GAV 2014-2018	GAV 2019-2022
50	Versicherungsbedingungen	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 <u>Arbeitnehmende</u> 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 <u>Übertrittsrecht</u> 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 <u>Arbeitnehmenden</u> Anspruch auf mindestens 50%.	Die Versicherungsbedingungen sehen vor: a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes (ohne Spesen); Mitarbeitende, welche mindestens 10 Jahre im Betrieb gearbeitet haben, haben während 6 Monaten Anspruch auf 90 % des 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 Arbeitnehmer 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 KVG² vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht; g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das <u>Übertrittsrecht</u> in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen) und muss somit auch bei einer VVG³-Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein; h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen; i) bei Überschussbeteiligung haben die <u>Arbeitnehmenden</u> Anspruch auf mindestens 50%. j) Das zu entrichtende Taggeld muss zu den vollen 720 Tagen ausgerichtet werden und somit kapitalisiert sein.
50.3	Zur Regelung der Versicherungsansprüche für <u>Arbeitnehmende</u> , welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die <u>Arbeitnehmenden</u> entsprechend.	Zur Regelung der Versicherungsansprüche für <u>Arbeitnehmende</u> , welche das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmer entsprechend.
51.1		Die Versicherung ist bei einer vom Bund 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 Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Paritätische Landeskommission (PLK) | Weltpoststrasse 20 | Postfach 272 | 3000 Bern 15 |
Tel. 031 350 22 65 | Fax 031 350 23 77 |
gebaeudetechnik@plk.ch | www.plk-gebaeudetechnik.ch**