

**WIR, DIE  
GEBÄUDETECHNIKER**

SCHWEIZERISCHE GEBÄUDETECHNIKBRANCHE

# Gesamtarbeitsvertrag 2025 - 2028



**PLK  
CPN**

**Paritätische Landeskommission (PLK)  
Commission paritaire nationale (CPN)  
Commissione paritetica nazionale (CPN)**

*Postadresse*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16

Telefon: 031 350 22 65

gebaeudetechnik@plk.ch

www.plk-gebaeudetechnik.ch

*Standort Büroräumlichkeiten*

Jupiterstrasse 15, 3015 Bern

**UNIA**

**Unia – Die Gewerkschaft**

**Unia – Le syndicat**

**Unia – Il sindacato**

*Sekretariat*

Weltpoststrasse 20, Postfach, 3000 Bern 16

Telefon: 031 350 21 11

gewerbe@unia.ch

www.unia.ch

**syna**

**Syna die Gewerkschaft**

**Syna syndicat interprofessionnel**

**Syna sindacato interprofessionale**

*Sekretariat*

Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

Telefon: 044 279 71 71, Telefax: 044 279 71 72

gewerbe@syna.ch

www.syna.ch

 **suissetec**

**Schweizerisch-Lichtensteinischer Gebäu-  
detechnikverband (suissetec)**

**Association suisse et liechtensteinoise de  
la Technique du bâtiment (suissetec)**

**Associazione svizzera e del Liechtenstein  
della tecnica della costruzione (suissetec)**

*Sekretariat*

Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich

Telefon: 043 244 73 00,

info@suissetec.ch

www.suissetec.ch

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Schweizerischen  
Gebäudetechnikbranche**

vom 1. Januar 2025

abgeschlossen zwischen

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

einerseits und

**der Gewerkschaft Unia,**

**der Gewerkschaft Syna**

andererseits

## Inhaltsverzeichnis

<b>Grundsatz</b> .....	<b>10</b>
<b>I Schuldrechtliche Bestimmungen</b> .....	<b>11</b>
<b>Geltungsbereich</b> .....	<b>11</b>
Art. 1 Vertragsparteien .....	11
Art. 2 Vertragszweck .....	11
Art. 3 Geltungsbereich .....	12
<b>Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>15</b>
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht .....	15
Art. 5 Ergänzungsverträge .....	16
Art. 6 Aufgehoben .....	17
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag .....	17
Art. 8 Aufgehoben .....	17
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/ Schlichtungsverfahren .....	17
Art. 10 Paritätische Kommission (PK) .....	18
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK) .....	20
Art. 12 Das Schiedsgericht .....	21
Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen .....	22
Art. 14 Aufgehoben .....	25
Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung .....	25
Art. 16 Finanzierung von Aufgaben .....	26
Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) .....	26
Art. 18 Parallelverträge .....	26
Art. 19 Vertragsdauer .....	26
<b>Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kaution</b> .....	<b>27</b>
Art. 20 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kaution .....	27
<b>II Normative Bestimmungen</b> .....	<b>33</b>
<b>Rechte und Pflichten, Weiterbildung</b> .....	<b>33</b>
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden .....	33
Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden .....	33
Art. 23 Weiterbildungsförderung .....	37
Art. 24 Aufgehoben .....	37

<b>Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand</b> .....	<b>38</b>
Art. 25 Arbeitszeit, Reisezeit .....	38
Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit .....	40
Art. 27 Vorholzeit.....	41
Art. 28 Überstunden.....	41
Art. 29 Ferien .....	43
Art. 30 Ferienkürzung/ Ferienzeitpunkt/ Ferienlohn.....	44
Art. 31 Feiertage .....	45
Art. 32 Feiertagsentschädigung .....	46
Art. 33 Vorruhestandsmodell (VRM).....	46
Art. 34 Absenzenentschädigung .....	46
Art. 34a Mutter- und Vaterschaftsurlaub .....	47
Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes .....	48
Art. 36 Leistungslohn .....	49
Art. 37 Lohnauszahlung .....	49
Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts .....	49
Art. 39 Mindestlöhne .....	50
Art. 40 13. Monatslohn.....	51
Art. 41 Lohnverhandlungen.....	51
Art. 42 Aufgehoben .....	53
Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst.....	53
Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit.....	53
Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges.....	54
Art. 46 Aufgehoben .....	55
Art. 47 Aufgehoben .....	55
Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit .....	55
Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht .....	55
Art. 50 Versicherungsbedingungen .....	56
Art. 51 Aufgehoben .....	57
Art. 52 Verhinderung durch Unfall .....	58
Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien .....	58
Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien.....	58
Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz .....	58
Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung.....	59

Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden .....	59
Art. 58 Spida AHV-Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse, Spida Personalvorsorge und Stiftung Sozialfonds.....	60
Art. 59 Kündigung allgemein.....	61
Art. 60 Kündigung während der Probezeit .....	61
Art. 61 Kündigung nach der Probezeit.....	61
Art. 62 Kündigungsschutz.....	62
Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber .....	62
Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden .....	62
Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses .....	63
Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung .....	63
Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle.....	63
Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen .....	63
Art. 69 Sprachregelung.....	64
<b>Anhänge.....</b>	<b>66</b>
<b>Anhang 1.....</b>	<b>66</b>
Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche gestützt auf Art. 11 GAV .....	66
<b>Anhang 2.....</b>	<b>72</b>
Reglement Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag .....	72
<b>Anhang 3.....</b>	<b>75</b>
822.14 – Bundesgesetz .....	75
über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.....	75
<b>Anhang 4.....</b>	<b>81</b>
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massenentlassung + Sozialplan .....	81
<b>Anhang 5.1.....</b>	<b>86</b>
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche .....	86

<b>Anhang 5.2</b> .....	<b>114</b>
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche .....	114
<b>Anhang 5.3</b> .....	<b>116</b>
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche .....	116
<b>Anhang 5.4</b> .....	<b>124</b>
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche.....	124
<b>Anhang 5.5</b> .....	<b>126</b>
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche.....	126
Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche.....	128
<b>Anhang 6</b> .....	<b>143</b>
Reglement für die Kommission Weiterbildung.....	143
<b>Anhang 7</b> .....	<b>147</b>
Muster-Einzelarbeitsvertrag für Arbeitnehmende .....	147
<b>Anhang 8.1</b> .....	<b>150</b>
Lohnvereinbarungen und Mindestlöhne 2025 .....	150
<b>Anhang 8.2</b> .....	<b>154</b>
Lohnvereinbarung 2024.....	154
<b>Anhang 8.3</b> .....	<b>158</b>
Lohnvereinbarung 2023 .....	158
<b>Anhang 9</b> .....	<b>162</b>
Spida Familienausgleichskasse, suissetec-Sozialfonds .....	162
<b>Anhang 10</b> .....	<b>165</b>
Regelung Vorruhestandsmodell (VRM) .....	165

<b>Anhang 11</b> .....	<b>168</b>
Merkblatt Vollzug GAV Gebäudetechnik ab 1. Januar 2025 Version vom 06.05.2025 .....	168
<b>Glossar wichtige gesetzliche Bestimmungen</b> .....	<b>177</b>
<b>Sachregister</b> .....	<b>178</b>

## Abkürzungen

<b>ArG</b>	Arbeitsgesetz
<b>AVE</b>	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
<b>BVG</b>	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag
<b>OR</b>	Obligationenrecht
<b>PartG</b>	Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare
<b>PLK</b>	Paritätische Landeskommission
<b>PK</b>	Paritätische Kommission
<b>UVG</b>	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
<b>AHVG</b>	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
<b>ArGV</b>	Verordnungen 1–5 zum Arbeitsgesetz
<b>BauAV</b>	Bauarbeitenverordnung
<b>VUV</b>	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
<b>SR</b>	Sammlung der eidgenössischen Gesetze und systematische Sammlung des Bundesrechts
<b>KVG</b>	Bundesgesetz über die Krankenversicherung
<b>VVG</b>	Versicherungsvertragsgesetz

## **Grundsatz**

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

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:

# I Schuldrechtliche Bestimmungen

## Geltungsbereich

### Art. 1 Vertragsparteien

---

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

### Art. 2 Vertragszweck

---

- 2.1 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:
- a) zeitgemässe Arbeitsverhältnisse festlegen;
  - b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen fördern und vertiefen;
  - c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie all-fällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;
  - d) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
  - e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerechte Weiterentwicklung der Branche fördern;
  - f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
  - g) den unlauteren Wettbewerb und die Schwarzarbeit bekämpfen und
  - h) den Arbeitsfrieden wahren.

## **Art. 3 Geltungsbereich**

---

### **3.1 Räumlicher Geltungsbereich**

3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

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

### **3.2 Betrieblicher Geltungsbereich**

3.2.1 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in Installations- und Vorfabrikations-, Reparatur- und Servicefirmen oder deren Betriebsteile, 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 Solarwärmeanlagen 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.

- 3.2.2 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 3.4 GAV für alle angegliederten Betriebszweige eines unterstellten Betriebes, sofern diese nicht ausdrücklich durch Beschluss der Paritätischen Landeskommision (PLK) vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen wurden.
- 3.2.3 Strukturierte Betriebe haben die einzelnen Betriebsteile den entsprechenden GAV zu unterstellen.

Aus Gründen der Praktikabilität kann ein Unternehmen, gemäss Beschluss der Paritätischen Landeskommision (PLK) als homogener Mischbetrieb auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet werden. Dabei ist auf die Haupttätigkeit der Firma, welche ihr das Gepräge gibt, abzustellen.

Ein homogener Mischbetrieb mit gesamthafter Zuordnung zu einem einzigen GAV ist anzunehmen

- wenn die einzelnen Arbeitnehmenden nicht eindeutig einem Betriebsteil zugeordnet werden können;
- wenn die Arbeiten im Rahmen der üblichen Tätigkeiten des Unternehmens nur untergeordnete Bedeutung erlangen;
- wenn die einzelnen Abteilungen nicht als eigenständige Anbieter auf dem Absatzmarkt auftreten;
- wenn die einzelnen Betriebsteile von aussen nicht als solche erkennbar sind.

3.2.4 Aufgehoben

### 3.3 **Persönlicher Geltungsbereich**

3.3.1 Aufgehoben

3.3.2 Unterstellt ist das gesamte Installationspersonal inkl. Poliere, Bauleitende Installateure und Chefinstallateure, sowie die in der Werkstatt und im Magazin beschäftigten Arbeitnehmenden ungeachtet ihres Arbeitspensums und der Art der Entlohnung.

### 3.4 **Ausnahmen**

- 3.4.1 Der Betriebsinhaber und dessen Familienangehörige gem. Art. 4 Abs. 1 ArG sind diesem GAV nicht unterstellt.
- 3.4.2 Höhere Vorgesetzte, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben.
- 3.4.3 Aufgehoben
- 3.4.4 Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend, d.h. mehr als 50%, eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.
- 3.4.5 Für Lernende gelten folgende Artikel des GAV: Art. 25 Arbeitszeit, Art. 31 Feiertage, Art. 34 Absenzen, Art. 40 13. Monatslohn, Art. 44 Auslagenersatz.

## Allgemeine Bestimmungen

### Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

---

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf die absolute Friedenspflicht und verzichten für die Dauer dieses GAV auf Kampfmassnahmen, insbesondere Streiks und Aussperrungen.
- 4.3 Meinungsdivergenzen, die während der Vertragsdauer auftreten, werden in folgender Reihenfolge beigelegt:
- Paritätischen Kommissionen (PK);
  - Paritätische Landeskommission (PLK);
  - Schiedsgericht.
- 4.4 Aufgehoben
- 4.5 Aufgehoben
- 4.6 Aufgehoben
- 4.7 Aufgehoben
- 4.8 Aufgehoben
- 4.9 Aufgehoben
- 4.10 Aufgehoben
- 4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden den zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.
- 4.12 Aufgehoben

- 4.13 Aufgehoben
- 4.14 Aufgehoben
- 4.15 Aufgehoben
- 4.16 Aufgehoben

## **Art. 5 Ergänzungsverträge**

---

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

Diese Aufzählung ist abschliessend.

Solche Ergänzungsverträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

- 5.2 Die Ergänzungsverträge werden zwischen den Sektionen/ Regionen der vertragsschliessenden Parteien vereinbart.
- 5.3 Die Ergänzungsverträge dürfen in ihrer Ausgestaltung für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV.
- 5.4 Die Ergänzungsverträge haben sich in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem GAV anzugleichen.
- 5.5 Die Ergänzungsverträge sind der PLK zur Prüfung vorzulegen. Regelungen gemäss Art. 5.1 d) GAV müssen der PLK zum Beschluss vorgelegt werden. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Art. 5.6 GAV.

- 5.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsverträgen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsverträge als selbständige Verträge weiterführen.
- 5.7 Die Ergänzungsverträge können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.

## **Art. 6 Aufgehoben**

---

## **Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag**

---

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

## **Art. 8 Aufgehoben**

---

## **Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/ Schlichtungsverfahren**

---

- 9.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, den Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien oder in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.

### **Zwischen den Vertragsparteien**

- 9.2 Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese zuerst in der Paritätischen Landeskommission zu behandeln. Misslingt eine Einigung in der Paritätischen Landeskommission, so kann in dieser Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach

Feststellung der Nichteinigung, das vertragliche Schiedsgericht (Art. 12 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

### **Zwischen Sektionen/ Regionen der Vertragsparteien**

- 9.3 Wenn zwischen Sektionen/ Regionen der Vertragsparteien im Rahmen der Ergänzungsverträge Streitigkeiten/ Meinungsverschiedenheiten auftreten, so sind diese zuerst in der Paritätischen Kommission zu behandeln. Misslingt in der Paritätischen Kommission eine Einigung, kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden. Kann die Paritätische Landeskommission keinen Entscheid fällen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 GAV geregelt.

### **Innerhalb des Betriebes**

- 9.4 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. Kann auch die Paritätische Landeskommission keinen Entscheid herbeiführen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 GAV geregelt.

## **Art. 10 Paritätische Kommission (PK)**

---

- 10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsverträge haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:
- a) deren Befugnisse;
  - b) deren Mitgliederzahl;
  - c) deren Organisation
- 10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:
- a) Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
  - b) Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und

- Betreibung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- c) Organisation gemeinsamer Veranstaltungen (bei Bedarf);
  - d) Behandlung von Fragen, die ihnen von
    - den Vertragsparteien
    - den Sektionen und
    - der PLK vorgelegt werden.
  - e) Durchführung von Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
  - f) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
  - g) Bei festgestellten Verfehlungen Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
  - h) Durchführung von Kontrollen bei Entsendebetrieben gemäss Weisungen der PLK;
  - i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
  - j) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
  - k) Aufgehoben;
  - l) Im Übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK.
- 10.3 Die Paritätischen Kommissionen sind gestützt auf Art. 11.4 lit. d) 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 Der Erlass von Statuten der Paritätischen Kommissionen oder deren Änderungen bedürfen für ihre Gültigkeit der Genehmigung durch die Paritätische Landeskommission.

## **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 Art. 60 ff ZGB sowie Art. 357b OR mit Sitz in Bern bestellt.
- 11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 des vorliegenden GAV.
- 11.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK, sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommission (Anhang 1 GAV) geregelt.
- 11.4 Die PLK hat folgende Aufgaben:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
  - b) Aufgehoben;
  - 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) Aufgehoben;
  - f) Aufgehoben;
  - g) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag;
  - h) dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV in Einzelfällen;
  - i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z. Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag;
  - j) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner

- integrierenden Anhänge;
  - k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
  - l) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
  - m) den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
    - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
    - die Auslegung des GAV betreffen,
    - von allgemeinem Interesse sind;
  - n) Fragen und Aufgaben, welche an die PLK herangetragen werden.
- 11.5 Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.6 Aufgehoben
- 11.7 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.

## **Art. 12 Das Schiedsgericht**

---

- 12.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Präsidenten und zwei Mitgliedern zusammen. Der Präsident muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Mitglieder sind je nach der Natur der Streitsache Leute mit besonderer Fachkenntnis und Juristen zu ernennen.
- 12.2 Der Präsident des Schiedsgerichtes wird von den Parteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des

Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei ernannt. Können sich diese nicht oder nicht vollumfänglich einigen, oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des gesamten Schiedsgerichtes durch den Präsidenten des Obergerichts des Kantons Zürich.

Die am Verfahren beteiligten Parteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innerhalb von zwei Wochen, nimmt der Präsident die Ernennung selbst vor.

- 12.3 Das Schiedsgericht entscheidet endgültig. Sofern die Parteien nicht anderes vereinbaren, ist der Sitz des Schiedsgerichts in Zürich. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung.

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

---

#### **a) Verstöße der Arbeitgeber**

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PLK bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten (entsprechend dem Aufwand) 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. Die Konventionalstrafe kann bis zu CHF 120'000 betragen. Ist der Nachzahlungsbetrag höher als CHF 120'000, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen (max. 110% des Nachzahlungsbetrages).
- 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 Schwarzarbeits-

- verbotes, 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.
- c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter von bis zu CHF 10'000 belegt.
- d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 13.7 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 8'000. 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 gemäss Artikel 13.7 und Artikel 13.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 20'000 belegt.
- f) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 13.7 GAV nicht vorlegt oder dem Kontrollorgan den Zugang verweigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 20'000 belegt.
- g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 20 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
- h) Wer die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und/oder den Grundbeitrag gemäss Art. 20 GAV nicht

ordnungsgemäss abgerechnet und bezahlt hat, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 20'000 belegt.

- i) Wer keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat und/ oder die Versicherungsbedingungen einhält (insb. die Versicherungsprämien nicht bezahlt hat), kann mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 20'000 belegt werden.
- j) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.
- k) Wer die Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht befolgt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 20'000 belegt

13.2 Ferner kann bei den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitnehmenden beantragt werden.

13.3 Aufgehoben

**b) Verstösse der Arbeitnehmenden**

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

13.5 Aufgehoben

13.6 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 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 der Vertragsparteien 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 Art. 13.1 GAV geahndet.

- 13.8 Die Firmen haben die in Art. 13.7 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.
- 13.9 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch die PLK bzw. die PK ermächtigt.
- 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.

#### **Art. 14 Aufgehoben**

---

#### **Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung**

---

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

## **Art. 16 Finanzierung von Aufgaben**

---

- 16.1 Um die in Art. 20.1 GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, stellen die Vertragsparteien die notwendigen Mittel zur Verfügung.

Die Finanzierung erfolgt durch:

- a) die Einzahlung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag;
- b) Aufgehoben;
- c) und andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 1 und 2 des GAV.

## **Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)**

---

- 17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubeglehen.

## **Art. 18 Parallelverträge**

---

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

## **Art. 19 Vertragsdauer**

---

- 19.1 Dieser GAV tritt am 1. Januar 2025 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. Januar 2019.
- 19.2 Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2028.
- 19.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals mit Wirkung auf den 31. Dezember 2028 gekündigt werden.

- 19.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV ein Jahr weiter.

### **Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kauti- on**

#### **Art. 20 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbei- trag, Kauti- on**

---

- a) **Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag**
- 20.1 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag 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 Vollzugskosten- und Weiterbil-  
dungsbeiträge beschliesst die Paritätische Landeskommission  
(PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 GAV).

- 20.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Weiterbil-  
dungsbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlich-  
keit dieses GAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der ver-  
tragsschliessenden Parteien, Arbeitssicherheit und Gesund-  
heitsschutz sowie für den Vollzug dieses GAV verwendet wer-  
den.
- 20.3 Die Beiträge und Leistungen der nichtorganisierten Arbeitgeber  
und Arbeitnehmenden sind gleich wie die der organisierten Ar-  
beitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.

#### **a) Beiträge der Arbeitnehmenden**

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugs-  
kostenbeitrag von CHF 20 pro Monat und ein

Weiterbildungsbeitrag von CHF 5 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

#### **b) Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 pro Monat und ein Weiterbildungsbeitrag von CHF 5 pro Monat. Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240 pro Jahr, bzw. CHF 20 pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

- 20.4 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern, die suissetec-Mitglied sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag erhoben.
- 20.5 Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.  
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.
- 20.6 Aufgehoben
- 20.7 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge und Weiterbildungsbeiträge haftet der Arbeitgeber.

**b) Kautions Grundsatz**

20.8 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge 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 Kautions in der Höhe bis zu CHF 10'000 oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kautions 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 Kautions 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 Kautions und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

20.9 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als CHF 2'000 ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen CHF 2'000 und CHF 20'000 pro Kalenderjahr beträgt die Kautions CHF 5'000. Überschreitet die Auftragssumme CHF 20'000, so ist die volle Kautions in der Höhe von CHF 10'000 zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter CHF 2'000 liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	CHF 2'000	keine Kautionspflicht
CHF 2'001	CHF 20'000	CHF 5'000
CHF 20'001		CHF 10'000

20.10 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige

Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionsleistung liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

### **Verwendung**

- 20.11 Die Kautionsleistung 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, des Weiterbildungsbeitrages und des Grundbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

### **Inanspruchnahme der Kautionsleistung**

- 20.12 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautionsleistung als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistende 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 Kautionsleistung in Anspruch nehmen.
- 20.13 Sind die Voraussetzungen erfüllt, so ist die PLK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/ Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautionsleistung (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/ oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages, des Weiterbildungsbeitrages und des Grundbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkautionsleistung zu verlangen und durchzuführen.
- 20.14 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kautionsleistung 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 Kautionsklage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

#### **Aufstockung der Kautions nach erfolgtem Zugriff**

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

#### **Freigabe der Kautions**

- 20.17 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 Entsendebetriebs frühestens sechs Monate nach Vollendung seiner Tätigkeit in der Schweiz.

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

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

#### **Sanktion bei Nichtleistung der Kautions**

- 20.18 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Art. 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.

### **Kautionsbewirtschaftung**

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

### **Gerichtsstand**

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

### **Beitragsstruktur**

- 20.21 Die PLK analysiert und überprüft während der Laufzeit dieses GAV die Beitragsstruktur (inkl. Höhe der Beiträge) und den Verteilungsschlüssel zwischen PLK und PK und definiert für den neuen GAV geeignete Massnahmen.

## II Normative Bestimmungen

### Rechte und Pflichten, Weiterbildung

#### **Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden**

---

##### **Zusammenarbeit/ Persönliche Integrität/ Datenschutz**

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

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

---

##### **a) Pflichten des ArbeitgebersAnstellungsverhältnis**

- 22.1 a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- b) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat nebst dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, den Beschäftigungsgrad, den vertraglichen Einstellungsort (Firmensitz oder Filiale), eine Grundlage zur Einordnung in die Mindestlohnkategorien (Art. 39.3 GAV), den Lohn und allfällige Lohnzuschläge zu beinhalten

(Anhang 7).

- c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder dem GAV verstossen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.
- d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind. Insbesondere sind die im Anhang 5 GAV der AVE unterstellten Artikel zu beachten.
- e) Aufgehoben

22.2 Aufgehoben

22.3 Aufgehoben

### **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

22.4 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.

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

### **Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen**

22.8 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.

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

### **Arbeitszeugnis**

22.10 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen.

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

### **Verbot von Schwarzarbeit**

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

## **b) Pflichten des Arbeitnehmenden**

### **Sorgfalts- und Treuepflicht**

22.13 Aufgehoben

### **Sorge zu Material und Werkzeug**

22.14 Aufgehoben

22.15 Aufgehoben

22.16 Aufgehoben

### **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

22.17 Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

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

### **Verbot von Schwarzarbeit**

- 22.19 Die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit in der Branche gegen Lohn für einen Dritten.

### **Herausgabepflicht**

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

### **Überstundenarbeit und Pikettdienst**

- 22.21 Bei Bedarf sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von den Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesen nach Treu und Glauben gefordert werden können. Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices können die Arbeitnehmenden zum Pikettdienst verpflichtet werden.

### **Befolgung von Anweisungen**

- 22.22 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.

### **Haftpflicht**

- 22.23 a) Die Arbeitnehmenden haften für den Schaden, den sie

absichtlich oder fahrlässig verursachen.

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

### **Art. 23 Weiterbildungsförderung**

---

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

### **Art. 24 Aufgehoben**

---

## **Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand**

### **Art. 25 Arbeitszeit, Reisezeit**

---

- 25.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.
- 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. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.
- 25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 8 GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzzahlungen 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.
- 25.5 Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit.

- 25.6 Fahrten zwischen dem vertraglichen Einstellungsort und dem Einsatzort gelten als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.7 Fahrten zwischen unterschiedlichen Einsatzorten gelten als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.8 Für direkte Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Einsatzort kommt die folgende Lösung zur Anwendung.

Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einsatzort hinausgeht.

Für direkte Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Einsatzort können die Firmen zwei Lösungen anwenden. Die Wahl der Lösung wird in Absprache mit den Arbeitnehmern für eine Mindestdauer von einem Jahr festgelegt:

a) Ohne Rayon

Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einsatzort hinausgeht.

b) Mit Rayon

Wenn der Einsatzort 15 Minuten (gemäss Verkehrsbedingungen) oder mehr vom vertraglichen Einstellungsort entfernt ist, gilt die darüberhinausgehende Zeit als Arbeitszeit.

- 25.9 Fahrten, die als bezahlte Arbeitszeit gelten, müssen als Arbeitszeit gemäss Art. 26.1 GAV erfasst werden.
- 25.10 Überstundenarbeit liegt vor, wenn die geleistete Arbeitszeit eine wöchentliche Grenze von 40 Stunden (Vollzeit) übersteigt.

Die Regelung der Überstunden ist gem. Art. 42 GAV vorzunehmen.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche die folgende Werte übersteigt: Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.

#### **Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit**

---

- 26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz mindestens wöchentlich 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 gemäss Art. 329 Abs. 3 OR 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. 28 Überstunden**

---

- 28.1 Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit nach Art. 25.2 sowie Anhang 8 unter Beachtung von Art. 27 GAV übersteigt. Zu beachten ist die gesetzliche Höchst-arbeitszeit.

Überstunden werden nur so weit entschädigt, sofern sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

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.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche die folgende Werte übersteigt: Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden (Vollzeit).

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.

- 28.2 Die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 41. bis und mit der 45. Stunde gelten als Überstunden A und sind wöchentlich im separaten Überstundenzähler A zu erfassen.

Die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 46. bis und mit der 50. Stunde gelten als Überstunden B und sind wöchentlich im separaten Überstundenzähler B zu erfassen.

Bei Teilzeitarbeit gilt dieselbe Systematik.

- 28.3 Die Saldi der beiden Überstundenzähler A und B sind monatlich auszuweisen.

#### **Überstundenzähler A:**

Im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres sind die Überstunden des Überstundenzählers A ohne Zuschlag mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Per 31. Dezember können jeweils die Überstunden A auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Diese Überstunden müssen innert Jahresfrist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Zuschlag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Kommt keine Einigung über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50% der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss in der Arbeitszeiterfassung oder schriftlich festgehalten werden.

#### **Überstundenzähler B:**

Überstunden des Überstundenzählers B sind per Ende des entsprechenden Kalenderjahres oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden halbjährlich, mit einem Zuschlag von 25% auszahlbar.

Nur auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist eine zeitliche Kompensation mit einem 25% Zuschlag zulässig. Über den Kompensationszeitpunkt einigen sich die Parteien jeweils innert Monatsfrist seit Ende des Kalenderjahres der Saldierung und halten das Ergebnis in einer Vereinbarung fest.

Es ist nicht zulässig, Überstunden von Zähler B zu verwenden,

um Überstunden (oder Minusstunden) von Zähler A zu kompensieren oder zu bezahlen.

- 28.4 Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt:
- a) bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/ Feiertagszuschlages).
  - b) bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/ Feiertagszuschlag.

## **Art. 29 Ferien**

---

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

bis zum 20. Geburtstag	27 Tage
ab 21. – 49. Geburtstag	25 Tage
ab 50. – 54. Geburtstag	27 Tage
ab 55. – 60. Geburtstag	28 Tage
ab 61. – 65. Geburtstag	30 Tage

- 29.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in das der betreffende Geburtstag fällt.
- 29.3 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber sofort zu informieren.
- 29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während den Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit nachvollziehbar zu belegen (in der Regel durch ein Spitalzeugnis).

## **Art. 30 Ferienkürzung/ Ferienzeitpunkt/ Ferienlohn**

---

- 30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes führen zu keiner Ferienkürzung, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei volle Absenzmonate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden.
- 30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Absenzmonat 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 Absenzmonat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Absenzmonat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf  $\frac{1}{2}$  Tag gerundet).

### **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**

- 30.5 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren – wenigsten zwei Wochen müssen zusammenhängen.
- 30.6 Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit den Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Die Arbeitnehmenden nehmen Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.

## **Ferienlohn**

- 30.7 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 30.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. 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 zu viel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.
- 30.10 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während den Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.

## **Art. 31 Feiertage**

---

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

### **Art. 32 Feiertagsentschädigung**

---

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

### **Art. 33 Vorruhestandsmodell (VRM)**

---

Die Vertragsparteien beschliessen verbindlich die Einführung eines in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche per 1. Januar 2026 und verpflichten sich, diesbezüglich einen separaten GAV (GAV-VRM Gebäudetechnikbranche) abzuschliessen. Sie setzten sich für eine gemeinsame Umsetzung und Durchführung gemäss der Eckwerte im Anhang 10 ein.

- 33.1 Aufgehoben
- 33.2 Aufgehoben

### **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 Tod des Ehegatten, eines Kindes oder	3 Tage

	von Eltern der Arbeitnehmenden	
d)	bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben - nicht in Hausgemeinschaft	3 Tage 1 Tag
e)	bei Ausmusterung	1 Tag
f)	bei Orientierungstag Infotag RS	1 Tag
g)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet.	1 Tag
h)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber	bis 3 Tage
i)	bei Unfall (SUVA-Karenztage 80% des Tageslohnes)	bis 3 Tage

34.2 In eingetragener Partnerschaft lebende Personen gemäss Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft vom 18. Juni 2004 (Partnerschaftsgesetz) haben die gleiche Rechtsstellung wie verheiratete Personen.

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

#### **Art. 34a Mutter- und Vaterschaftsurlaub**

34a.1 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird für die Wochen 15 und 16 vom Arbeitgeber getragen.

34a.2 Sämtliche dem GAV unterstellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100% entschädigt wird. Die Arbeitgeber behalten dieentsprechende EO-Entschädigung. Damit ist der gesamte Anspruch auf freie Tage im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes abgegolten. Durch den GAV fallen keine zusätzlichen Urlaubstage zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub an. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.

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

---

- 35.1 Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung politischer Ämter und die Tätigkeit als Lehrabschlussexperte im Nebenamt zu erleichtern, soweit es der Betriebsablaufgestattet. Wollen die Arbeitnehmenden ein politisches Amt ausüben, welches voraussichtlich regelmässig die ordentliche Arbeitszeit tangiert, so haben sie vorgängig den Arbeitgeber zuinformieren.
- 35.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung. Können sich die Parteien nicht einigen, legt die PLK bzw. PK die Höhe der Lohnzahlung fest.

## **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.
- 36.2 Lohnanpassungen werden gemäss Anhang 8 GAV geregelt.
- 36.3 Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche mit den Arbeitnehmenden durchzuführen.

### **Art. 37 Lohnauszahlung**

---

- 37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Ein Stundenlohn ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
- 37.2 Aufgehoben
- 37.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo der Arbeitnehmenden vorliegt.
- 37.4 Aufgehoben
- 37.5 Aufgehoben
- 37.6 Aufgehoben

### **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.

- 38.3 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch die Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.
- 38.4 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

### **Art. 39 Mindestlöhne**

---

- 39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest. Sie werden jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Diese bemessen sich auf Grundlage der 40-Stunden-Woche (Vollzeit).
- 39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Art. 11.4 lit. h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.
- 39.3 Arbeitnehmende-Kategorien
- a) Installateur EFZ**  
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).
- b) Installateur EBA**  
Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

**c) Installateur ohne Ausbildung**

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Siehe auch Anhang 8 GAV.

**Art. 40 13. Monatslohn**

---

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

**Art. 41 Lohnverhandlungen**

---

- 41.1 Die Vertragsparteien haben vereinbart, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss August-Index des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) – betreffend der Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, ist die automatische Anpassung der Effektivlöhne gemäss folgender Tabelle anzuwenden.

Teuerung	Ab 1.1.2025	Ab 1.1.2026	Ab 1.1.2027	Ab 1.1.2028
0 – 0.499%	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat

0.5 – 0.999%	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat
1.0 – 1.499%	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell
1.5 – 1.999%	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell
2.0 – 3.0%	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell
ab 3.0%	Verhandlungen	Verhandlungen	Verhandlungen	Verhandlungen

Die AVE-erklärte effektive Lohnanpassung ist in Anhang 8 des jeweiligen Jahres ersichtlich.

Bei Verhandlungsgesprächen gelten folgende Grundlagen:

- a) die allgemeine Wirtschaftslage;
- b) die Marktlage;
- c) die Arbeitsmarktlage;
- d) die Ertragslage der Branche;
- e) die Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes;
- f) die Erhöhung der Lohnnebenkosten.

41.2 Kann zwischen den Vertragsparteien keine Einigung betreffend Anpassung der Löhne erzielt werden, so ist die Anrufung des Schiedsgerichts gemäss Art. 12 GAV möglich.

41.3 Betriebe mit einer gestützt auf das Mitwirkungsgesetz gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in Verhandlungen mit der Arbeitnehmendenvertretung, die von den Vertragsparteien ausgehandelte Lohnanpassung betrieblich individuell verhandeln. Dabei darf das von den Vertragsparteien vorgegebene Volumen nicht unterschritten werden. Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche durchzuführen.

Bei Uneinigkeit über die betriebliche Verteilung ist die

Angelegenheit der PLK bzw. PK zu unterbreiten.

## **Art. 42 Aufgehoben**

---

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

---

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

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

43.2 Aufgehoben

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

43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices ist, sofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von CHF 180 ausbezahlt.

## **Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit**

---

44.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (Art. 327a OR).

- 44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden unter Beachtung von Anhang 8 GAV den Spesenanspruch.
- 44.3 Sofern in Ergänzungsverträgen (gemäss Art. 5 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 Art. 327b Abs. 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.

## **Art. 46 Aufgehoben**

---

## **Art. 47 Aufgehoben**

---

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

---

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

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

---

- 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahreszulage (ohne Spesen) kollektiv zu versichern.
- 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden bei einer Vollzeit-anstellung angenommen.
- 49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zuentrichten.

- 49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.
- 49.5 Aufgehoben
- 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, seine bereits geleisteten Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.
- 49.7 Aufgehoben
- 49.8 Es wird vorgemerkt, dass bei Krankentaggeldleistungen durch die Krankentaggeldversicherung keine gesetzlichen Sozialabzüge anfallen.

## **Art. 50 Versicherungsbedingungen**

---

- 50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 80% des Bruttolohnes (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; Tritt der Versicherte mit einem Unterbruch von höchstens drei Monaten aus einer schweizerischen, kollektiven Krankentaggeldversicherung in eine Einzeltaggeldversicherung über, sind neue

Vorbehalte oder Ausschlüsse bezüglich des Umfangs der bisher versicherten Leistungen nicht zulässig.

- 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) und muss somit auch bei einer VVG-Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein; Aufgrund der internationalen territorialen Begrenzung ist diese Bestimmung nicht auf Grenzgänger anwendbar. Diese Einschränkung betrifft nur die Taggeldversicherungspolice nach dem VVG;
- h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
- i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50%;
- j) Das zu entrichtende Taggeld muss zu den vollen 720 Tagen ausgerichtet werden und somit kapitalisiert sein.

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

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

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

## **Art. 51 Aufgehoben**

---

## **Art. 52 Verhinderung durch Unfall**

---

- 52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.
- 52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 52.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.
- 52.3 Der Arbeitgeber übernimmt unter Beachtung von Art. 34.1 lit. k) GAV die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.

## **Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien**

---

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

## **Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien**

---

- 54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.
- 54.2 Die Versicherung endet mit dem 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.
- 54.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen von Art. 54.2 GAV, so haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.
- 54.4 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört gemäss Art. 54.2 GAV oder diese unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

## **Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz**

---

- 55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz erhalten die Arbeitnehmenden

vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:

In der Grundausbildung als Rekrut:

- a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes
- b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes

während anderen obligatorischen Dienstleistungen:

bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr

- c) 100% des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit:

- d) 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. Wenn nicht, Leistungen gemäss Art. 55.2 lit. a), b), c) oder d) GAV.

55.3 Die Entschädigung gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Zivilschutzes, Militär- oder Zivildienst nicht übersteigen.

### **Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung**

---

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

### **Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden**

---

#### **a) Tod des Arbeitgebers**

57.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.

57.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch können Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

**b) Tod des Arbeitnehmenden**

57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnnachgenuss gemäss Art. 338.2 OR aus.

Dieser geht an:

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

**Art. 58 Spida AHV-Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse, Spida Personalvorsorge und Stiftung Sozialfonds**

---

58.1 Die Suissetec-Mitglieder gehören der Spida AHV-Ausgleichskasse an und müssen mit dieser grundsätzlich abrechnen.

58.2 Die Suissetec-Mitglieder rechnen in der Regel bei der Spida Familienausgleichskasse ab.

58.3 Den Arbeitgebern der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird empfohlen, die berufliche Vorsorge für die Arbeitnehmer bei der SPIDA Personalvorsorge abzuschliessen.

Die Stiftung Sozialfonds Suissetec kann den Ausgleich für die gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitgeberleistungen gewährleisten. Sie kann den angeschlossenen Arbeitgebern überobligatorischen Leistungen auszahlen.

## **Kündigung**

### **Art. 59 Kündigung allgemein**

---

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

### **Art. 60 Kündigung während der Probezeit**

---

Die Kündigung während der Probezeit erfolgt gem. Art. 335b OR.

- 60.1 Aufgehoben
- 60.2 Aufgehoben
- 60.3 Aufgehoben

### **Art. 61 Kündigung nach der Probezeit**

---

- 61.1 Die Kündigung nach der Probezeit erfolgt gem. Art. 335c OR. Wird die Kündigungsfrist gemäss Art. 336c Abs. 1 OR unterbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter.
- 61.2 Aufgehoben

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

### **Art. 62 Kündigungsschutz**

---

- 62.1 Der Kündigungsschutz erfolgt gem. Art. 336 OR.
- 62.2 Aufgehoben
- 62.3 Die Sanktionen bei missbräuchlicher Kündigung erfolgt gem. Art. 336a OR.
- 62.4 Aufgehoben
- 62.5 Das Verfahren bei missbräuchlicher Kündigung erfolgt gem. Art. 336b OR.
- 62.6 Aufgehoben

### **Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber**

---

Das kündigungsverbot für Arbeitgeber erfolgt gem. Art. 336c OR.

Zusätzlich gilt: Ab dem 10. Dienstjahr darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, solange der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung oder von der Krankentaggeldversicherung erhält. Wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung der Versicherungsleistungen nicht in der Lage ist, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen, so ist der Arbeitsvertrag nichtig.

- 63.1 Aufgehoben
- 63.2 Aufgehoben

### **Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden**

---

Das Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden erfolgt gem. Art. 336d OR.

64.1 Aufgehoben

64.2 Aufgehoben

### **Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

---

Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt gem. Art. 337 OR.

65.1 Aufgehoben

65.2 Aufgehoben

65.3 Aufgehoben

### **Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung**

---

Die Ungerechtfertigte Entlassung erfolgt gem. Art. 337c OR.

66.1 Aufgehoben

66.2 Aufgehoben

66.3 Aufgehoben

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

---

Der Ungerechtfertigter Nichtantritt oder das Verlassen der Arbeitsstelle erfolgt gem. 337d OR.

67.1 Aufgehoben

67.2 Aufgehoben

67.3 Aufgehoben

### **Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen**

---

68.1 Die Vertragsparteien dieses GAV sind sich bewusst, dass der

strukturelle, wirtschaftliche und technische Wandel zu Problemen führen kann, die Kurzarbeit notwendig machen oder gar zu Entlassungen führen. In solchen Fällen sollen menschliche und wirtschaftliche Härten für die Arbeitnehmenden vermieden oder wenigstens gemildert werden. Dazu können Vertreter der Vertragsparteien als Berater beigezogen werden. (Siehe Anhang 4 GAV).

- 68.2 Bei Festlegung und Durchführung von Massnahmen haben die betroffenen Firmen die vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche zu beachten.

### **Art. 69 Sprachregelung**

---

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

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

## **Die Vertragsparteien**

### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vanìa Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

### **Gewerkschaft Syna**

Leiterin Gewerkschaftspolitik  
Recht und Vollzug, GL-Mitglied  
Nora Picchi

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

# Anhänge

## Anhang 1

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

#### **Art. 1 Name und Sitz**

---

- 1.1 Gestützt auf Art. 11 GAV besteht unter dem Namen «Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Bern.
  
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:  
Paritätische Landeskommission  
in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche  
Weltpoststrasse 20  
Postfach  
3000 Bern 16  
gebaeudetechnik@plk.ch  
[www.plk-gebaeudetechnik.ch](http://www.plk-gebaeudetechnik.ch)

#### **Art. 2 Zweck/ Kompetenzen**

---

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

[Hier eingeben]

### **Art. 3 Mitglieder**

---

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

### **Art. 4 Organe**

---

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

### **Art. 5 PLK-Versammlung**

---

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) ist die PLK-Versammlung.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 8 Delegierten des suissetec
  - 5 Delegierten der Gewerkschaft Unia
  - 3 Delegierten der Gewerkschaft Syna
- 5.3 Die PLK-Versammlung hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
  - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;

- c) Wahl des PLK-Ausschusses, des Vereinsvorstandes und der Co-Präsidenten;
  - d) Wahl der Revisionsstelle;
  - e) Kenntnissnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
  - f) Genehmigung des PLK-Budgets und der Vereinsrechnung;
  - g) Entlastung der Kassenstelle;
  - h) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).
- 5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je 5 Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten. Der Co-Präsident hat keinen Stichentscheid.
- 5.6 Die PLK-Versammlung wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus den Co-Präsidenten sowie den Beisitzern.
- 5.7 Die PLK-Versammlung findet mindestens einmal jährlich oder auf Verlangen einer Partei statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der PLK-Versammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.
- 5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt.

[Hier eingeben]

## **Art. 6 Vorstand**

---

- 6.1 Der Vorstand besteht aus 4 Personen und dem/ der ProtokollführerIn.
- 6.2 Die Arbeitgebervertreter werden von suissetec, die Arbeitnehmendenvertreter von Unia und Syna nominiert und von der PLK-Versammlung gewählt.
- 6.3 An den Vorstandssitzungen wird ein Protokoll geführt.
- 6.4 Der PLK-Vorstand ist zuständig für:
- a) die Vorbereitung der PLK-Versammlungen;
  - b) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nichtausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist.
  - c) Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses gemäss Art. 7.1 lit. c).

## **Art. 7 Ausschuss**

---

- 7.1 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 die PK gemäss Delegation nach Art. 11.4 lit. d).

## **Art. 8 Finanzen**

---

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

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

- 8.2 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für die Schweizerische Gebäudetechnikbranche (PLK) ist gestützt auf Art. 11.4 lit. g) GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:

Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche  
Weltpoststrasse 20  
Postfach  
3000 Bern 16  
[www.plk-gebaeudetechnik.ch](http://www.plk-gebaeudetechnik.ch)

- 8.3 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen.

## **Art. 9 Revisionsstelle**

---

- 9.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) beauftragt.
- 9.2 Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 9.3 Die Revisionsstelle fasst zu Händen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

## **Art. 10 Haftung**

---

- 10.1 Der Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 10.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des [Hier eingeben]

Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

### **Art. 11 Auflösung**

---

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

### **Art. 12 Inkrafttreten**

---

- 12.1 Diese Statuten treten per 1. 1. 2025 in Kraft.

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

### **Die Vertragsparteien**

#### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

#### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vania Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

#### **Gewerkschaft Syna**

Leiterin Gewerkschaftspolitik  
Recht und Vollzug, GL-Mitglied  
Nora Picchi

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

## **Anhang 2**

### **Reglement Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag**

#### **Art. 1 Grundsatz**

---

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

#### **Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden**

---

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

#### **Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber**

---

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

#### **Art. 4 Beitragsquittungen**

---

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

#### **Art. 5 Beitrags-Rückerstattung**

---

- 5.1 Arbeitnehmende, die Mitglied eines der vertragsunterzeichneten Verbände sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge und Weiterbildungs-

[Hier eingeben]

beiträge vom zuständigen Verband wieder zurückerstattet.

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

## **Art. 6 Durchführungorgane**

---

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

## **Art. 7 Durchsetzungs-Bemühungen**

---

- 7.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezüger der Vollzugskostenbeiträge, der Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien – dass die Beitragspflicht gemäss Art. 20 GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PLK werden regelmässig informiert.

7.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PLK und das Schiedsgericht zuständig.

## **Art. 8 Gültigkeit**

---

8.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Bern, Olten, Zürich, 01.07.2013

### **Die Vertragsparteien**

#### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Präsident  
Peter Schilliger

Der Direktor  
Hans-Peter Kaufmann

#### **Gewerkschaft Unia**

Der Co-Präsident  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung/  
Der Branchenverantwortliche  
Aldo Ferrari

#### **Gewerkschaft Syna**

Der Präsident  
Kurt Regotz

Der Branchenleiter  
Nicola Tamburrino

[Hier eingeben]

# Anhang 3

## 822.14 – Bundesgesetz

### über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben

(Mitwirkungsgesetz)

---

vom 17. Dezember 1993 (Stand am 1. Januar 2011)

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,*

gestützt auf Artikel 34<sup>ter</sup> Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung<sup>1</sup>, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993<sup>2</sup>,

*beschliesst:*

#### 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

---

##### Art. 1 Geltungsbereich

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

##### Art. 2 Abweichungen

---

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

##### Art. 3 Anspruch auf Vertretung

---

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

##### Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

---

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

AS 1994 1037

1

[BS 1 3]

2

BBl 1993 I 805

---

## 2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

---

### Art. 5 Erstmalige Bestellung

- 1 Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmdenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.
- 2 Befürwortet die Mehrheit der Stimmdenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.
- 3 Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

### Art. 6 Wahlgrundsätze

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

### Art. 7 Grösse

- 1 Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.
- 2 Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

### Art. 8 Aufgaben

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

---

## 3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

---

### Art. 9 Informationsrecht

- 1 Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

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

---

822.14

Mitwirkungsgesetz

---

**Art. 10** Besondere Mitwirkungsrechte

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

- a.<sup>3</sup> In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981<sup>4</sup> sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964<sup>5</sup>;
- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts<sup>6</sup>;
- c. bei Massentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts;
- d.<sup>7</sup> über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

**4. Abschnitt: Zusammenarbeit**

---

**Art. 11** Grundsatz

- 1 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten inbetrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.
- 2 Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

**Art. 12** Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

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

### **Art. 13** Mitwirkung während der Arbeitszeit

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

<sup>3</sup> Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS **2000** 1569; BBl **1998** 1394).

<sup>4</sup> SR **832.20**

<sup>5</sup> SR **822.11**

<sup>6</sup> SR **220**

<sup>7</sup> Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS **2004** 1677 1700; BBl **2000** 2637).

## 822.14 Arbeitnehmerschutz

---

### Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

- 1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.
- 2 Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:
  - a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
  - b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- 4 Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.
- 5 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

### 2. Abschnitt: Rechtspflege

---

### Art. 15

- 1 Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.
- 2 Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

3 ...8

<sup>8</sup> Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 27 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS 2010 1739; BB1 2006 7221).

---

## 6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

---

### **Art. 16**

<sup>1</sup> Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>2</sup> Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994<sup>9</sup>

<sup>9</sup> BRB vom 8. April 1994

## Anhang 4

### Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massentlassung + Sozialplan

Art. 333

---

- 1 Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.<sup>1)</sup>  
1 bis Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.<sup>2)</sup>

Art. 333a)<sup>2)</sup>

---

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

Art. 335d)<sup>2)</sup>

---

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

---

<sup>1)</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBI 1993 I 805).

<sup>2)</sup> Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBI 1993 I 805).

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

Art. 335e)<sup>1)</sup>

---

- 1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- 2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.<sup>2)</sup>

Art. 335f)<sup>1)</sup>

---

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

Art. 335g)<sup>1)</sup>

---

- 1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte

## Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der

- 
- <sup>1)</sup> Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).
- <sup>2)</sup> Fassung gemäss Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

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

### Art. 335h)<sup>1)</sup>

---

- 1 Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.
- 2 Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

### Art. 335i)<sup>1)</sup>

---

- 1 Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:
  - a) üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
  - b) beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit

ihrer Person stehen.

- 2 Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.
- 3 Der Arbeitgeber verhandelt:
  - a) mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
  - b) mit der Arbeitnehmervertretung; oder
  - c) direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.
- 4 Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverständige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 335j<sup>1)</sup>

---

- 1 Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.
- 2 Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

---

<sup>1)</sup> Eingefügt durch Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBI 2010 6455).

Art. 335k<sup>1)</sup>

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h–335j) gelten nicht bei Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen wird.

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

---

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

Art. 336a Abs. 3

---

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

---

1) Eingefügt durch Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

2) Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

# Anhang 5.1

## 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.

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

- a. Spenglerei/Gebäudehülle;
- b. Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen;
- c. Heizung;
- d. Klima/Kälte;
- e. Lüftung;
- f. Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung dereinzeln 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.

**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 pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

<sup>2</sup> SR 823.20

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



Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

---

*Beilage*

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 Landeskommision 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 Betreibung) 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 Arbeitnehmendenvertreter.  
Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.

**Art. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinholung,  
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) Vertragseinholung, 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

## Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

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

Die Kautions 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 Kautions 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 Kautions 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 Kautions 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautions 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 Kautions nur einmal geleistet werden. Die Kautions ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautions liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

### 20.11 Verwendung

Die Kautions 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 Kautions

Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 20.8 GAV die Kautions 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 Kautionsanspruch 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 zubedienen, 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 Pikettdienst verpflichtet werden.

#### 22.22 Befolgung von Anweisungen

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

- a) erstellen sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefern sie pünktlich ab;
- b) benehmen sie sich gegenüber jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verkehr treten, korrekt. Sie unterlassen jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- c) unterlassen sie das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke und den Konsum von anderen Suchtmitteln während der Arbeitszeit;
- 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 miteinem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

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 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während der Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber sofort zu informieren.
- 29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während 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.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

- Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.
- 31.2 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen. ...

**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 Familienmitglieder, 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-Minusaufzeigt, 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

Angelehrte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfach 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 Jahresollarbeitszeit 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 prorata 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.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

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) keines 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 Auslagenschädigung 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.

12FR2

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

---

- 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 gegen- über abgegolten.

**Art. 46** Auslagenersatz infolge besonderer Umstände

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

Sozialleistungen

---

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

- 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ... unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage ... kollektiv zu versichern.
- 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der 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 auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
  - d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
  - e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
  - f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;
  - g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
  - h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
  - i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50 %.
- 50.2 Die Leistungen gemäss 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.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

---

- 55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt: als Rekrut:
- a) für Dienstleistende ohne Kinder des Lohnes 50 %
  - b) für Dienstleistende mit Kindern des Lohnes 80 %
  - c) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr; des Lohnes für die darüber hinausgehende Zeit: 100 %
  - 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 20GAV 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) ...

*Anhang 8*

**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

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

---

Monteur 2c

Angelehrte, 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.

## Anhang 5.2

### **Bundesratsbeschluss**

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

Änderung vom 30. Januar 2015

---

*Der Schweizerische Bundesrat beschliesst:*

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013 und vom 20. Februar 2014 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden wie folgt geändert:

#### **Art. 3**

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge (Art. 20 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungenerfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 16. Dezember 2013 und vom 20. Februar 2014<sup>1</sup> wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

<sup>1</sup> BBl 2014 721 2351

**Art. 20.3** Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag

...

a) Beiträge der Arbeitnehmenden

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.

b) Beiträge der Arbeitgeber

Alle ... unterstellten Arbeitgeber entrichten für die ... unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken, Total 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.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2015 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2018.

30. Januar 2015 Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

## Anhang 5.3

### Bundesratsbeschluss

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

Verlängerung und Änderung vom 20. Dezember 2018

---

*Der Schweizerische Bundesrat beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013, vom 20. Februar 2014, vom 30. Januar 2015, vom 28. März 2017 und vom 7. Juni 2018<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird verlängert.

II

Der in Ziffer I erwähnte Bundesratsbeschluss vom 16. Dezember 2013 wird zudem wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

*Art. 2 Abs. 2*

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) 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;

<sup>1</sup> BBl 2014 721 2351, 2015 1773, 2017 3207, 2018 3495

Allgemeinverbindlicherklärung des GesamtarbeitsvertragesBBI 2019 in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

- 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 überrige Gebäudetechnik bei den Solarwärmeanlagen tätig sind.

Ausgenommen sind Unternehmen der gewerblichen Kälte. Hersteller und Lieferanten sind ausgenommen, sofern sich die Montage und Wartung ausschliesslich auf dieselbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt.

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).

### III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

*Art. 13, 13.1 und 13.8* (Verstösse gegen den GAV: Vertrags-

einhaltung, 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 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.
- c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter belegt.
- d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 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 gemäss 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 gemäss Artikel 13.7 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.
- g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 20 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss 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.
- 13.8 Die Firmen haben die in Artikel 13.7 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren. -

*Art. 23, 23.2* (Weiterbildungsförderung)

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

*Art. 24* (Spezielle Weiterbildung)

*Aufgehoben*

*Art. 25, 25.7 (Arbeitszeit)*

25.7 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 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. 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 %) auszubehalten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

*Art. 28, 28.3 (Überstundenarbeit)*

Überstunden werden nur soweit entschädigt, sofern sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

*Art. 34a, 34a.1 und 34a.2 (Mutter- und Vaterschaftsurlaub)*

34a.1 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird für die Wochen 15 und 16 vom Arbeitgeber getragen.

34a.2 Der Arbeitnehmer hat zusätzlich zum Tage der Geburt nach Artikel 34.1 Buchstabe c) Anspruch auf 3 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, welcher innert 12 Monaten seit Geburt des Kindes zu beziehen ist.

*Art. 39, 39.3 (Mindestlöhne)*

39.3 Arbeitnehmende-Kategorien

a) Installateur 1

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).

b) Installateur 2

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

c) Installateur 3

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

*Art. 42, 42.1 und 42.2* (Zuschläge bei Überstundenarbeit)

42.1 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Artikel

25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob max. 120 Überstunden pro Abrechnungsperiode durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind. Die übrigen Überstunden sind mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen.

42.2 Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt:

- a) bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages).
- b) bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/ Feiertagszuschlag.

*Art. 43, 43.4* (Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Piktettdienst)

43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Piktettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices ist, sofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von 180 Franken auszuzahlen.

*Art. 50, 50.1 und 50.3* (Versicherungsbedingungen)

50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des 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 auszuzahlenden 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 Jahregültig;

- f) die im KVG<sup>2</sup> 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, Einheits-tarif, Karenzfristen) und muss somit auch bei einer VVG<sup>3</sup>- Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein;
- h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
- i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden 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 Arbeitnehmende, welche das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmer entsprechend.

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die Krankenversicherung, KVG; SR 832.10

<sup>3</sup> Versicherungsvertragsgesetz, VVG; SR 221.229.1

BBI 2019 in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

### 3. Mindestlöhne (Art. 39 GAV)

#### Anhang 8

Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn. Installateur 1

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
- im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4100.-	23.66
- im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4400.-	25.39
- im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4900.-	28.27
- im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5100.-	29.43

#### Installateur 2

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

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	4100.-	23.66
- im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4300.-	24.81

#### Installateur 3

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
- im 1. Jahr der Anstellung	3700.-	21.35
- im 2. Jahr der Anstellung	3750.-	21.64
- im 3. Jahr der Anstellung	3800.-	21.93
- im 4. Jahr der Anstellung	4000.-	23.08

### 4. 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 mehr als 10 km (eine Wegstrecke) vom Firmendomizil / Anstellungsort entfernt ist.

Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages

BBl 2019 in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche. BRB

---

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

Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges

---

(Art. 45 GAV)

Unter Beachtung von Artikel 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW 0.70 Franken/Km.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2019 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2023.

20. Dezember 2018

Der Bundespräsident:

Der Bundeskanzler:

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Alain Berset

Walter Thurnherr

# Anhang 5.4

## Bundesratsbeschluss

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

Verlängerung und Änderung vom 16. August 2022

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013, vom 20. Februar 2014, vom 30. Januar 2015, vom 28. März 2017, vom 7. Juni 2018, vom 20. Dezember 2018, vom 19. März 2019 und vom 24. März 2020<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

*Art. 34, 34.1 Bst. c (Absenzenentschädigung)*

34.1.c *Aufgehoben*

*Art. 34a, 34a.2 (Mutter- und Vaterschaftsurlaub)*

34a.2 Sämtliche ... unterstellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub im Sinne von Artikel 329g OR, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100 % entschädigt wird. Die Arbeitgeber behalten die entsprechende EO-Entschädigung. Damit ist der gesamte Anspruch auf freie Tage im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes abgegolten.

*Art. 49, 49.1, 49.3, 49.4 und 49.7 (Krankentaggeld)*

49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die ... unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 90 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage (ohne Spesen) ... kollektiv zu versichern.

139

49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 90 % des Lohnes zu entrichten.

49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.

49.7 Pro Krankheitsfall entfällt die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang von einem Tag (unbezahlte Karenz).

*Art. 50, 50.1 Bst.a* (Versicherungsbedingungen)

50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 90 % des Bruttolohnes (ohne Spesen);

*Anhang 8*

**1. Arbeitszeit** (Art. 25 GAV)

Gestützt auf Artikel 25.2 GAV beträgt die Jahresbruttoarbeitszeit 2022 (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) 2080 Stunden.

**2. Lohnanpassung** (Art. 41 GAV)

Sämtliche ... unterstellten Arbeitgeber gewähren sämtlichen ...-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 1. Januar 2022 eine generelle Lohnerhöhung von 60 Franken pro Monat. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Juli 2021 gewährt wurden, können darauf angerechnet werden. Mindestlohnstufenanpassungen gelten als Lohnerhöhung.

Ausgenommen von der Lohnerhöhung sind Arbeitnehmende mit Anstellungsbeginn ab 1. Juli 2021.

*Der restliche Teil des Anhangs 8 bleibt unverändert.*

III

Arbeitgeber, die seit dem 1. Juli 2021 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 8 GAV anrechnen.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2024.

16. August 2022

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Der Bundespräsident: Ignazio Cassis  
Der Bundeskanzler: Walter  
Thurnherr

# Anhang 5.5

## Bundesratsbeschluss

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

Verlängerung und Änderung vom 5. Februar 2024

*Der Schweizerische Bundesrat,  
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013, vom 20. Februar 2014, vom 30. Januar 2015, vom 28. März 2017, vom 7. Juni 2018, vom 20. Dezember 2018, vom 19. März 2019, vom 24. März 2020, vom 16. August 2022 und vom 11. Mai 2023<sup>2</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird bis 30. Juni 2025 verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

#### *Anhang 8*

#### **1. Arbeitszeit (Art. 25 GAV)**

Gestützt auf Artikel 25.2 GAV legen die Vertragsparteien die Jahresbruttoarbeitszeit 2024 (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) auf 2096 Stunden fest.

#### **2. Lohnanpassung (Art. 41 GAV)**

Sämtliche unterstellten Arbeitgeber gewähren sämtlichen ... unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 1. Januar 2024 eine generelle Lohnerhöhung von 120 Franken pro Monat. Vorbehaltlich der Einhaltung der vorgängig erwähnten Bestimmungen gelten Mindestlohnstufenanpassungen als Lohnerhöhung.

Davon nicht erfasst sind Arbeitnehmende mit Neuanstellungsbeginn seit 1. Oktober 2023. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Oktober 2023 gewährt wurden, werden darauf angerechnet.

Dies gilt nicht für Planungsunternehmen der ganzen Schweiz und für alle Betriebe der Kantone GE, VD und VS.

#### **3. Mindestlöhne (Art. 39 GAV)<sup>3</sup>**

Die Mindestlöhne Installateur 1 und Installateur 2 werden erhöht. Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

<sup>2</sup> BBl 2014 721, 2351; 2015 1773; 2017 3207; 2018 3495, 1069; 2019 2877; 2020 2573; 2022 2113;

2023 1201

<sup>3</sup> Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

### Installateur 1

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4500.–	25.97
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4800.–	27.70
– im 5. Jahr nach Lehrabschluss	5100.–	29.43
– im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5400.–	31.16

### Installateur 2

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3900.–	22.50
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	4000.–	23.08
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4200.–	24.24
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4400.–	25.39

### Installateur 3

Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr der Anstellung	3700.–	21.35
– im 2. Jahr der Anstellung	3750.–	21.64
– im 3. Jahr der Anstellung	3800.–	21.93
– im 4. Jahr der Anstellung	4000.–	23.08

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 Artikel 10.2 lit. l) GAV bzw. Artikel 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.

*Der restliche Teil dieses Anhangs bleibt unverändert.*

### III

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2024 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2025.

5. Februar 2024

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates  
Die Bundespräsidentin: Viola Amherd  
Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

## Anhang 5.6

### Bundesratsbeschluss

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

Verlängerung und Änderung vom 9. Mai 2025

*Der Schweizerische Bundesrat,  
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013, vom 20. Februar 2014, vom 30. Januar 2015, vom 28. März 2017, vom 7. Juni 2018, vom 20. Dezember 2018, vom 19. März 2019, vom 24. März 2020, vom 16. August 2022, vom 11. Mai 2023 und vom 5. Februar 2024<sup>1</sup> über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird bis zum 31. Dezember 2029 verlängert.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013 und vom 20. Dezember 2018<sup>2</sup> werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

*Art. 2 Abs. 2*

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) und Arbeitnehmenden in Installations- und Vorfabrikations-, 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;

<sup>1</sup> BBl 2014 721, 2351; 2015 1773; 2017 3207; 2018 3495; 2019 1069, 2877; 2020 2573,

2022 2113; 2023 1201; 2024 310

<sup>2</sup> BBl 2014 721; 2019 1069

BBl 2025 1537

- 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.

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.

Ausgenommen sind weiter:

- a) Der Betriebsinhaber und dessen Familienangehörige der Betriebsinhaber;
- b) Höhere Vorgesetzte, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben;
- c) Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend, d.h. mehr als 50 %, eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

Für Lernende gelten folgende Artikel des GAV: Artikel 25 (Arbeitszeit, Reisezeit), Artikel 31 (Feiertage), Artikel 34 (Absenzen) und Artikel 40 (13. Monatslohn) und Artikel 44 (Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit).

### III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

#### *Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen*

##### *Aufgehoben*

##### *Art. 10, 10.2 und 10.5*

(Paritätische Kommission (PK))

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

[...]

- b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und Grundbeiträge gemäss Weisungen der PLK;

[...]

- e) Durchführung von Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) und Bau-stellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
- f) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
- g) Bei festgestellten Verfehlungen Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, [...], Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;

[...]

- i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- j) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
- k) Aufgehoben

[...]

[...]

*Art. 11, 11.4, 11.5 und 11.7*

(Paritätische Landeskommission (PLK))

11.4 Die PLK hat folgende Aufgaben:

- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
  - b) Aufgehoben
  - 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) Aufgehoben
  - f) Aufgehoben
  - g) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und den Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) 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 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und des Grundbeitrages;
- [...]
- k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, [...], Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
  - l) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
- [...]

11.5 Der PLK steht das Recht zu, 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, unterstehen einem zweistufigen Verfahren [...]. Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.

BBl 2025 1537

*Art. 13, 13.1, 13.3, 13.5 und 13.10*

(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 der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten (entsprechend dem Aufwand) 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. Die Konventionalstrafe kann bis zu 120 000 Franken betragen. Ist der Betrag der vorenthaltenen geldwerten Leistungen höher als 120 000 Franken, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen (max. 110% des Betrages der 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 erfüllt;
  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.
- c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter von bis zu 10 000 Franken belegt.
- d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 13.7 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 8 000 Franken 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 gemäss Artikel 13.7 und Artikel 13.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 20 000 Franken belegt.
- f) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 13.7 GAV nicht vorlegt oder dem Kontrollorgan den Zugang ver-

- weigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 20 000 Franken belegt.
- g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 20 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
  - h) Wer die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und/oder den Grundbeitrag gemäss Art. 20 GAV nicht ordnungsgemäss abgerechnet und bezahlt hat, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 20 000 Franken belegt.
  - i) Wer keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat und/oder die Versicherungsbedingungen nicht einhält (insb. die Versicherungsprämien nicht bezahlt hat), kann mit einer Konventionalstrafe von bis zu 20 000 Franken belegt werden.
  - j) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.
  - k) Wer die Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht befolgt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 20 000 Franken belegt.

### 13.3 *Aufgehoben*

### 13.5 *Aufgehoben*

- 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.

## *Art. 20, 20.17*

(Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kautions)

### 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 seiner Tätigkeit in der Schweiz.

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

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge und Grundbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;

BBl 2025 1537

- b) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

*Art. 22, 22.1, 22.3, 22.8 und 22.13–16*

(Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden)

a) Pflichten des Arbeitgebers

22.1 Anstellungsverhältnis

[...]

- b) Der Arbeitgeber kündigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat neben dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, die Funktion des Arbeitnehmenden, den Beschäftigungsgrad, den vertraglichen Einstellungsort (Firmensitz oder Filiale), eine Grundlage zur Einordnung in die Mindestlohnkategorien (Art. 39.3 GAV), den Lohn und allfällige Lohnzuschläge zu beinhalten [...].

22.3 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

Aufgehoben

22.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber kündigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche Material
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und
- c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug.

22.13 Sorgfalts- und Treuepflicht

Aufgehoben

22.14 Sorge zu Material und Werkzeug

Aufgehoben

22.15 *Aufgehoben*

22.16 *Aufgehoben*

*Art. 25 Arbeitszeit, Reisezeit*

- 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. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

BBl 2025 1537

- 25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 8 GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzzahlungen 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;
- 25.5 Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.6 Fahrten zwischen dem vertraglichen Einstellungsort und dem Einsatzort gelten als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.7 Fahrten zwischen unterschiedlichen Einsatzorten gelten als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.8 Für direkte Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Einsatzort kommt die folgende Lösung zur Anwendung.  
Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einsatzort hinausgeht. [...]
- 25.9 Fahrten, die als bezahlte Arbeitszeit gelten, müssen als Arbeitszeit gemäss GAV Artikel 26.1 erfasst werden.
- 25.10 Überstundenarbeit liegt vor, wenn die geleistete Arbeitszeit eine wöchentliche Grenze von 40 Stunden (Vollzeit) übersteigt.  
Die Regelung der Überstunden ist gemäss Artikel 28 GAV vorzunehmen.  
Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche den folgenden Wert übersteigen: Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden (Vollzeit).

*Art. 26, 26.1 und 26.4*

(Einhaltung der Arbeitszeit)

- 26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz mindestens wöchentlich im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im voraus bewilligte Absenzen gemäss Artikel 329 Absatz 3 OR wird kein Lohnabzug gemacht bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.

BBl 2025 1537

*Art. 28 Überstundenarbeit*

28.1 Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit nach Artikel 25.2 sowie Anhang 8 unter Beachtung von Artikel 27 übersteigt. Zu beachten ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit.

Überstunden werden nur soweit entschädigt, sofern sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.

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.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche die folgende Werte übersteigt: Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden (Vollzeit).

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.

28.2 Die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 41. bis und mit der 45. Stunde gelten als Überstunden A und sind wöchentlich im separaten Überstunden-zähler A zu erfassen.

Die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 46. bis und mit der 50. Stunde gelten als Überstunden B und sind wöchentlich im separaten Überstundenzähler B zu erfassen.

Bei Teilzeitarbeit gilt dieselbe Systematik.

28.3 Die Saldi der beiden Überstundenzähler A und B sind monatlich auszuweisen.

**Überstundenzähler A:**

Im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres sind die Überstunden des Überstundenzählers A ohne Zuschlag mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Per 31. Dezember können jeweils die Überstunden A auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Diese Überstunden müssen innert Jahresfrist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Zuschlag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Kommt keine Einigung über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50% der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss in der Arbeitszeiterfassung oder schriftlich festgehalten werden.

**Überstundenzähler B:**

Überstunden des Überstundenzählers B sind per Ende des entsprechenden Kalenderjahres oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden halbjährlich, mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.

Nur auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist eine zeitliche Kompensation mit einem 25% Zuschlag zulässig. Über den Kompensationszeitpunkt einigen sich die Parteien jeweils innert Monatsfrist seit Ende des Kalenderjahres der Saldierung und halten das Ergebnis in einer Vereinbarung fest.

Es ist nicht zulässig, Überstunden von Zähler B zu verwenden, um Überstunden (oder Minusstunden) von Zähler A zu kompensieren oder zu bezahlen.

28.4 Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt:

- a) bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages).
- b) bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/Feiertagszuschlag.

*Art. 29, 29.1, 29.2 und 29.4*

(Ferien)

29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt: bis zum 20. Geburtstag	27 Tage
21.–49. Geburtstag	25 Tage
50.–54. Geburtstag	27 Tage
55.–60. Geburtstag	28 Tage
ab 61.–65. Geburtstag	30 Tage

29.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in das der betreffende Geburtstag fällt.

29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während den Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit nachvollziehbar zu belegen (in der Regel durch ein Spitalzeugnis).

*Art. 30, 30.1, 30.2 und 30.4*

(Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn)

30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes führen zu keiner Ferienkürzung, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei volle Absenzmonate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden.

30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Absenzmonat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.

BBI 2025 1537

30.4 Sind die Arbeitnehmenden durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Absenzmonat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Absenzmonat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf 1/2 Tag gerundet).

*Art. 33 Gleitender Ruhestand  
Aufgehoben*

*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 Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der Arbeitnehmenden 3 Tage
  - d) bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
    - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage
    - nicht in Hausgemeinschaft 1 Tag
  - e) bei Ausmusterung 1 Tag
  - f) Bei Orientierungstag Infotag RS 1 Tag
  - g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Tag
  - h) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann [...] bis 3 Tage
  - i) Bei Unfall (SUVA-Karenztag 80 % des Tageslohnes) bis 3 Tage

34.2 In eingetragener Partnerschaft lebende Personen gemäss Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft vom 18. 6. 2004 (Partnerschaftsgesetz) haben die gleiche Rechtsstellung wie verheiratete Personen.

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.

*Art. 37 Lohnauszahlung*

37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Ein Stundenlohn ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Lan-

deswahrung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeits-zeit.

37.2 *Aufgehoben*

37.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo der Arbeitnehmenden vorliegt.

37.4 *Aufgehoben*

37.5 *Aufgehoben*

37.6 *Aufgehoben*

*Art. 39 Mindestlöhne*<sup>3</sup>

39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unter-breiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.

39.3 Arbeitnehmende-Kategorien

a) Installateur EFZ

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fahigkeitszeug-nis (EFZ).

b) Installateur EBA

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbei-ten den Branche oder Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

c) Installateur ohne Ausbildung

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

*Art. 40 13. Monatslohn*

40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes. Bei Stundenlöhnen berechnet sich diese auf der Grundlage der Jahressollar-beitszeit gemäss Artikel 25.2 GAV.

40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschul-det 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 insge-samt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann

3 Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne an-wendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchateloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

BBl 2025 1537

die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

*Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit  
Aufgehoben*

*Art. 44, 44.3*

(Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit)

44.3 Sofern [...] keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 8 GAV.

*Art. 46 Auslagenersatz infolge besonderer Umstände  
Aufgehoben*

*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 (ohne Spesen) kollektiv zu versichern.

49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden bei Vollzeitanstellung angenommen.

49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubszeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.

49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.

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, seine bereits geleisteten Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

*Art. 50, 50.1 (Versicherungsbedingungen)*

50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 80 % des Bruttolohnes (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; Tritt der Versicherte mit einem Unterbruch von höchstens drei Monaten aus einer schweizerischen, kollektiven Krankentaggeldversicherung in eine Einzeltaggeldversicherung über, sind neue Vorbehalte oder Ausschlüsse bezüglich des Umfangs der bisher versicherten Leistungen nicht zulässig;
- f) die im KVG<sup>4</sup> 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, Einheits-tarif, Karenzfristen) und muss somit auch bei einer VVG<sup>5</sup>-Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein; Aufgrund der internationalen territorialen Begrenzung ist diese Bestimmung nicht auf Grenzgänger an-wendbar. Diese Einschränkung betrifft nur die Taggeldversicherungs-po-licen nach dem VVG;
- h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldver-sicherung angeschlossen;
- i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf min-destens 50 %;
- j) Das zu entrichtende Taggeld muss zu den vollen 720 Tagen ausgerichtet werden und somit kapitalisiert sein.

*Art. 60, 60.3 (Kündigung während der Probezeit)*

60.3 *Aufgehoben*

*Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber*

[...]

Ab dem 10. Dienstjahr darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, so-lange der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversiche- rung oder von der Krankentaggeldversicherung erhält. [...]

<sup>4</sup> Bundesgesetz über die Krankenversicherung, KVG; SR **832.10**.

<sup>5</sup> Versicherungsvertragsgesetz, VVG; SR **221.229.1**.

**1. Arbeitszeit** (Art. 25 GAV)

Gestützt auf Artikel 25.2 GAV [...] wird die Jahresbruttoarbeitszeit (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) auf 2088 Stunden festgelegt.

**2. Lohnanpassung** (Art. 41 GAV)

Sämtliche unterstellten Arbeitgeber [...] gewähren sämtlichen [...] Arbeitnehmenden mit Stichtag 01.01.2025 eine generelle Lohnerhöhung von 50 Franken pro Monat. Im Weiteren sind 1% der AHV-Lohnsumme der [...] unterstellten Arbeitnehmenden des Jahres 2024 (Stichtag 31. Dezember 2024) für individuelle Lohnanpassungen ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung zu verwenden. Vorbehaltlich der Einhaltung der vorgängig erwähnten Bestimmungen gelten Mindestlohnstufenanpassungen als Lohnerhöhung.

Davon nicht erfasst sind Arbeitnehmende mit Neufeststellungsbeginn seit 1. Oktober 2024. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Oktober 2024 gewährt wurden, werden darauf angerechnet.

Dies gilt nicht für Planungsunternehmen der ganzen Schweiz und für alle Betriebe der Kantone GE, VD und VS.

**3. Mindestlöhne<sup>6</sup>** (Art. 39 GAV)

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

Installateur EFZ

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Kategorie	2025	2026	2027	2028
– Ab Lehrabschluss	4600.–	4600.–	4700.–	4700.–
– Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	5100.–	5100.–	5200.–	5200.–
– Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	5300.–	5300.–	5400.–	5400.–

Das Jahr beginnt immer am 1. Januar. Der Zeitraum Lehrabschluss bis Ende des Jahres zählt noch zum ersten Jahr (1. Jahr = i.d.R. 17 Monate).

<sup>6</sup> Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâtelaise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

### Installateur EBA

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	2025	2026	2027	2028
– Ab Lehrabschluss	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–
– Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	4500.–	4500.–	4600.–	4600.–

Das Jahr beginnt immer am 1. Januar. Der Zeitraum Lehrabschluss bis Ende des Jahres zählt noch zum ersten Jahr (1. Jahr = i.d.R. 17 Monate).

### Installateur ohne Ausbildung

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	2025	2026	2027	2028
– 1. Jahr der Anstellung	4000.–	4000.–	4100.–	4100.–
– Ab 3. Jahr der Anstellung	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– Ab 5. Jahr der Anstellung	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–

Können die vorgenannten Minimallöhne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist der PLK gestützt auf 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.

#### **4. Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit (Art. 44 GAV)**

Unter Beachtung der [...] Artikel 44. 2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit von 17 Franken pro Tag. Dieser Betrag wird fällig, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich verlangt, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an die Firma (vertraglicher Einstellungsort) zurückkehrt.

*Der restliche Teil dieses Anhangs bleibt unverändert.*

#### IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2029.

9. Mai 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter  
Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

# Anhang 6

## Reglement für die Kommission Weiterbildung

### I Allgemeines

#### Art. 1 Trägerschaft

---

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

#### Art. 2 Zweck

---

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

### II Geltungsbereich

#### Art. 3 Institutionen

---

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

#### Art. 4 Weiterbildungsangebote

---

- 4.1 Die Vergünstigungen sind auf Weiterbildungsangebote im Rahmen der GAV-Zielsetzung gemäss Art. 2.1 lit. n) GAV zu

beschränken, welche dem beruflichen Fortkommen der Teilnehmer innerhalb der Gebäudetechnikbranche dienen.

#### **Art. 5 Teilnehmer**

---

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

### **III Organisation**

#### **Art. 6 «Kommission Weiterbildung»**

---

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

#### **Art. 7 Aufgaben der «Kommission Weiterbildung»**

---

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

## **IV Ausführungsbestimmungen**

### **Art. 8 Akkreditierungsanträge**

---

8.1 Die unter Art. 3 aufgeführten Bildungszentren reichen halbjährlich Ende März/ Ende September bei der «Kommission Weiterbildung» Anträge für die zu vergünstigenden Weiterbildungsangebote ein.

Für jedes Weiterbildungsangebot ist ein separater Antrag zu stellen. Der Antrag muss enthalten:

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

### **Art. 9 Einhaltung der AVE-Vorgaben**

---

9.1 Die durchführenden Bildungszentren stellen die Einhaltung der GAV und AVE-Vorschriften gemäss Art. 20 GAV sicher.

Diese sind:

1. Der Betrag der Vergünstigung muss auf der Rechnung für den Teilnehmer separat deklariert werden.
2. Das Bildungszentrum kontrolliert durch geeignete Massnahmen (im Zweifelsfall Bestätigung der PLK) die GAV- bzw. AVE-Unterstellung des Teilnehmers.

### **Art. 10 Abrechnung**

---

10.1 Die Bildungszentren rechnen gemäss den Weisungen von suissetec ab. Die Abrechnungen erfolgen pro Weiterbildungsangebot und müssen enthalten:

1. Durchführungsort
2. Benennung des Weiterbildungsangebotes
3. Kursgebühren

4. Bewilligte Vergünstigung
5. Durchführungsdaten von/ bis
6. Teilnehmerliste

#### **Art. 11 Inkrafttreten**

---

11.1 Dieses Reglement tritt mit dem Inkrafttreten des GAV 2004 in Kraft und gilt auch für die GAV-Periode ab 2014.

Für die Kommission PLK Weiterbildung

Der Präsident  
Georg Gallati

Der Vizepräsident  
Rolf Frehner

Von der PLK am 2. Juli 2004 in Luzern genehmigt.

# Anhang 7

## Muster-Einzelarbeitsvertrag für Arbeitnehmende

Zwischen Firma

*als Arbeitgeber* \_\_\_\_\_

und Herrn/ Frau

*als Arbeitnehmende* \_\_\_\_\_

wird vereinbart:

1. *Tätigkeitsbereich*

Der Arbeitnehmende wird als \_\_\_\_\_ eingestellt.

2. Der *Stellenantritt* wird auf den \_\_\_\_\_  
festgelegt.

3. Das *Pflichtenheft* und die Werkstattordnung sind  
verbindlich. Die Probezeit beträgt \_\_\_\_\_ Monate.

4. Als *Entlöhnung* wird vereinbart:

*Bruttolohn CHF* \_\_\_\_\_ *je Monat oder*  
*Grundlohn CHF* \_\_\_\_\_ *pro Stunde (exkl. Zu-*  
*schläge)*

### Zusammensetzung und Zuschläge beim Stundenlohn

*Der Divisor für den Stundenlohn beträgt 173.3 des Monatslohnes.*

#### Zuschläge gemäss Art. 29 Ferien

---

25 Tage:	10.64%
27 Tage:	11.59%
28 Tage:	12.07%
30 Tage:	13.04%

### Art. 31 Feiertage

1 Tag = 0.39%	11 Tage = 4.42%	21 Tage = 8.79%	31 Tage = 13.54%
2 Tage = 0.78%	12 Tage = 4.84%	22 Tage = 9.24%	32 Tage = 14.04%
3 Tage = 1.17%	13 Tage = 5.26%	23 Tage = 9.70%	33 Tage = 14.54%
4 Tage = 1.56%	14 Tage = 5.69%	24 Tage = 10.17%	34 Tage = 15.04%
5 Tage = 1.96%	15 Tage = 6.12%	25 Tage = 10.64%	35 Tage = 15.56%
6 Tage = 2.36%	16 Tage = 6.56%	26 Tage = 11.11%	36 Tage = 16.07%
7 Tage = 2.77%	17 Tage = 7.00%	27 Tage = 11.59%	37 Tage = 16.59%
8 Tage = 3.17%	18 Tage = 7.44%	28 Tage = 12.07%	38 Tage = 17.12%
9 Tage = 3.59%	19 Tage = 7.88%	29 Tage = 12.55%	39 Tage = 17.65%
10 Tage = 4.00%	20 Tage = 8.33%	30 Tage = 13.04%	40 Tage = 18.18%

### Art. 43 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertage

a) normale Überstunden	25%
b) Sonn- und Feiertage	100%
c) Nachtarbeit	50%

### Zusammensetzung Stundenlohn

<b>Grundlohn</b>	CHF:
+ Zuschlag von x % auf Grundlohnge- mäss Art. 29 GAV Ferien	+ CHF:
+ Zuschlag von x % auf Grundlohnge- mäss Art. 31 GAV Feiertage	+ CHF: = CHF:
<b>= Zwischentotal (Total 1)</b>	
+ Zuschlag von 8.33% auf Total 1Jahresendzulage	+ CHF: = CHF:
<b>= Stundenlohn (Total 2)</b>	

5. *Der jeweilige Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche* wurde vom Arbeitnehmenden eingesehen und für ihn verbindlich anerkannt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allfällige Änderungen bekanntzugeben; dabei genügt die Auflage eines Werkstättexemplars mit dem entsprechenden Hinweis.
6. Personalvorsorgeeinrichtung: Der Arbeitnehmende erklärt seinen Beitritt zur betrieblichen Personalvorsorge-

einrichtung des Arbeitgebers. Er anerkennt die betreffenden  
Reglemente und Versicherungsbedingungen.

7. *Besondere Bestimmungen*

Ort und Datum

Der Arbeitgeber  
(Firma, Unterschrift)

Der Arbeitnehmer  
(Unterschrift)

In zwei Exemplaren ausgefertigt.

# Anhang 8.1

## Lohnvereinbarungen und Mindestlöhne 2025

### 1. Art. 25 Arbeitszeit

---

Gestützt auf Art. 25.2 GAV legen die Vertragsparteien die Jahresbruttoarbeitszeit (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) auf 2'088 Stunden fest.

### 2. Lohnanpassung

---

Sämtliche dem GAV angeschlossenen Unternehmen gewähren sämtlichen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 1. Januar 2025 eine generelle Lohnerhöhung von CHF 50 pro Monat. Im Weiteren sind 1% der AHV-Lohnsumme der dem GAV Gebäudetechnik unterstellten Arbeitnehmenden des Jahres 2024 (Stichtag 31. Dezember 2024) für individuelle Lohnanpassungen ab dem 1. Januar 2025 zu verwenden. Vorbehaltlich der Einhaltung der vorgängig erwähnten Bestimmungen gelten Mindestlohnstufenanpassungen als Lohnerhöhung.

Davon nicht erfasst sind Arbeitnehmende mit Neufestanstellungsbeginn seit 1. Oktober 2024. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Oktober 2024 gewährt wurden, werden darauf angerechnet.

Dies gilt nicht für Planungsunternehmen der ganzen Schweiz und für alle Betriebe der Kantone GE, VD und VS.

### 3. Art. 39 Mindestlöhne

---

Die Mindestlöhne werden jährlich wie folgt erhöht. Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Art. 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

### **Installateur EFZ**

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).

<b>Kategorie</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Ab Lehrabschluss	4'600	4'600	4'700	4'700
Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	5'100	5'100	5'200	5'200
Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	5'300	5'300	5'400	5'400

Das Jahr beginnt immer am 1. Januar. Der Zeitraum Lehrabschluss bis Ende des Jahres zählt noch zum ersten Jahr (1. Jahr = i.d.R.17 Monate)

### **Installateur EBA**

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

<b>Kategorie</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Ab Lehrabschluss	4'100	4'100	4'200	4'200
Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'300	4'300	4'400	4'400
Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'500	4'500	4'600	4'600

Das Jahr beginnt immer am 1. Januar. Der Zeitraum Lehrabschluss bis Ende des Jahres zählt noch zum ersten Jahr (1. Jahr = i.d.R.17 Monate)

### **Installateur ohne Ausbildung**

Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

<b>Kategorie</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
1. Jahr der Anstellung	4'000	4'000	4'100	4'100
Ab 3. Jahr der Anstellung	4'100	4'100	4'200	4'200
Ab 5. Jahr der Anstellung	4'300	4'300	4'400	4'400

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. I) 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.

#### **4. Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit**

---

Unter Beachtung der Art. 44.1 und 2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit von CHF 17 pro Tag. Dieser Betrag wird fällig, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich verlangt, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an die Firma (vertraglicher Einstellungs-ort) zurückkehrt.

#### **5. Art. 45 Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges**

---

Unter Beachtung von Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF 0.70/km.

#### **6. Art. 20.3 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag**

---

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

##### **a) Beiträge der Arbeitnehmenden**

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5, Total von CHF 25 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

##### **b) Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5, Total von CHF 25 pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240 pro Jahr bzw. CHF 20 pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese

Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

### **Die Vertragsparteien**

---

#### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

#### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vania Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

#### **Gewerkschaft Syna**

Vorsitzende GL  
Nora Picchi

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

## **Anhang 8.2**

### **Lohnvereinbarung 2024**

In Anwendung der GAV-Bestimmungen legen die Vertragsparteien folgendes fest:

#### **1. Art. 25 Arbeitszeit**

---

Gestützt auf Art. 25.2 GAV legen die Vertragsparteien die Jahresbruttoarbeitszeit 2024 (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) auf 2'096 Stunden fest.

#### **2. Lohnanpassung**

---

Sämtliche Unternehmen gewähren sämtlichen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 1. Januar 2024 eine generelle Lohnerhöhung von CHF 120 pro Monat. Vorbehaltlich der Einhaltung der vorgängig erwähnten Bestimmungen gelten Mindestlohnstufenanpassungen als Lohnerhöhung.

Davon nicht erfasst sind Arbeitnehmende mit Neuanstellungsbeginn seit 1. Oktober 2023. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Oktober 2023 gewährt wurden, werden darauf angerechnet.

Dies gilt nicht für Planungsunternehmen der ganzen Schweiz und für alle Betriebe der Kantone GE, VD und VS.

#### **3. Art. 39 Mindestlöhne**

---

Die Mindestlöhne Installateur 1 und Installateur 2 werden erhöht. 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).

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'500	25.97
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'800	27.70
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	5'100	29.43
im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'400	31.16

### Installateur 2

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'900	22.50
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	4'000	23.08
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'200	24.24
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'400	25.39

### Installateur 3

Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr der Anstellung	3'700	21.35
im 2. Jahr der Anstellung	3'750	21.64
im 3. Jahr der Anstellung	3'800	21.93
im 4. Jahr der Anstellung	4'000	23.08

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. I) 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.

#### **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 pro Tag.

#### **5. Art. 45 Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges**

---

Unter Beachtung von Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF 0.70/km.

#### **6. Art. 20.3 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag**

---

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

##### **a) Beiträge der Arbeitnehmenden**

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5, Total von CHF 25 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

##### **b) Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5, Total von CHF 25 pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240 pro Jahr bzw. CHF 20 pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Bern, Olten, Zürich, Oktober 2023

## **Die Vertragsparteien**

---

### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vania Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

### **Gewerkschaft Syna**

Vorsitzender GL  
Johann Tscherrig

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

## Anhang 8.3

### Lohnvereinbarung 2023

In Anwendung der GAV-Bestimmungen legen die Vertragsparteien folgendes fest:

#### 1. Art. 25 Arbeitszeit

---

Gestützt auf Art. 25.2 GAV legen die Vertragsparteien die Jahresbruttoarbeitszeit 2024 (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) auf 2'080 Stunden fest.

#### 2. Lohnanpassung

---

Sämtliche dem GAV angeschlossenen Unternehmen gewähren sämtlichen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 1. Januar 2023 eine generelle Lohnerhöhung von CHF 100 pro Monat. Im Weiteren sind 1% der AHV-Lohnsumme der dem GAV Gebäudetechnik unterstellten Arbeitnehmenden des Jahres 2022 (Stichtag 31. Dezember 2022) für individuelle Lohnanpassungen ab dem 1. Januar 2023 zu verwenden. Vorbehaltlich der Einhaltung der vorgängig erwähnten Bestimmungen gelten Mindestlohnstufenanpassungen als Lohnerhöhung.

Davon nicht erfasst sind Arbeitnehmende mit Neuanstellungsbeginn seit 1. Oktober 2022. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Oktober 2022 gewährt wurden, werden darauf angerechnet.

Dies gilt nicht für Planungsunternehmen der ganzen Schweiz und für alle Betriebe der Kantone GE, VD und VS.

#### 3. Art. 39 Mindestlöhne

---

Die Mindestlöhne 2023 bleiben gegenüber dem Jahre 2022 unverändert. 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).

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'100	23.66
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'400	25.39
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'900	28.27
im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'100	29.43

### Installateur 2

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'800	21.93
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900	22.50
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'100	23.66
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300	24.81

### Installateur 3

Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr der Anstellung	3'700	21.35
im 2. Jahr der Anstellung	3'750	21.64
im 3. Jahr der Anstellung	3'800	21.93
im 4. Jahr der Anstellung	4'000	23.08

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. I) 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.

#### **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 pro Tag.

#### **5. Art. 45 Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges**

---

Unter Beachtung von Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF 0.70/km.

#### **6. Art. 20.3 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag**

---

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

##### **a) Beiträge der Arbeitnehmenden**

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5, Total von CHF 25 pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

##### **b) Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5, Total von CHF 25 pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240 pro Jahr bzw. CHF 20 pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Bern, Olten, Zürich, Oktober 2022

**Die Vertragsparteien**

**Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

**Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vanìa Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

**Gewerkschaft Syna**

Vorsitzender GL  
Johann Tscherrig

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

# Anhang 9

## Spida Familienausgleichskasse, suissetec-Sozialfonds

### Art. 1 Grundsatz

---

- 1.1 Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistung zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die Spida Familienausgleichskasse, Zürich (Spida FAK)

### Art. 2 Leistungskatalog

---

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

ausgeglichen. Sofern die zu entschädigenden Tage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, werden die Leistungen wie folgt berechnet:

Monatslohn  $\times$  13 : 260 Tage = 100% Tagesansatz

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

- 2.4 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichsleistungen aus diesem Katalog können mit den der Ausgleichskasse Spida geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.
- 2.5 Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 8 jeweils auf den 1. Januar bekanntgegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist der Leistungskatalog der Spida Familienausgleichskasse massgebend.

### **Art. 3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)**

---

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

### **Art. 4 Abrechnungspflicht**

---

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

### **Art. 5 Rechnungsführung/Beitragsinkasso**

---

- 5.1 Die Ausgleichskasse Spida wird zum Inkasso der FAK-Beiträge ermächtigt. Die Rechnungsstellung erfolgt dabei jeweils

zusammen mit den AHV-Lohnbeiträgen auf gemeinsamer Abrechnung.

## **Art. 6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers**

---

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

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

### **Die Vertragsparteien**

#### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaar

#### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vania Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

#### **Gewerkschaft Syna**

Leiterin Gewerkschaftspolitik  
Recht und Vollzug, GL-Mitglied  
Nora Picchi

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

# Anhang 10

## Regelung Vorruhestandsmodell (VRM)

Gemäss Art. 33 des GAV der schweizerischen Gebäudetechnikbranche vereinbaren die Parteien folgende Grundsätze für die Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrags für die Regelung zur vorzeitigen Pensionierung in der schweizerischen Gebäudetechnikbranche (GAV VRM-GT):

### Leistungen

---

1. Vorzeitige Pensionierung ab dem Alter von 62,5 Jahren (jeweils 2,5 Jahre vor dem ordentlichen AHV-Referenzalter)
2. Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ab dem Alter von 60 Jahren (jeweils 5 Jahre vor dem ordentlichen AHV-Referenzalter). In diesem Fall wird die Rente anteilig gekürzt und entspricht dem Höchstbetrag der Rente gemäss Ziffer 1.
3. Die Rente entspricht 72% des durchschnittlichen Jahreslohns der letzten drei Jahre; maximal beträgt sie jedoch das 3,25-fache der maximalen jährlichen AHV-Rente (Einzelperson).
4. Zusätzlich werden Altersgutschriften in Höhe von 18% der gezahlten Rente in die Pensionskasse des Begünstigten eingezahlt.
5. Voraussetzung für den Anspruch auf eine Zahlung einer Rente ist eine Beitragsdauer von mindestens fünfzehn Jahren, wovon die letzten 7 Jahre vor der vorzeitigen Pensionierung ununterbrochen gedeckt sein müssen.

### Grundsätze der Finanzierung

---

6. Im Prinzip soll die Rente durch einen Beitrag von 0,85% des AHV-Lohns durch den Arbeitgeber und 0,5% durch die Arbeitnehmer finanziert werden.
7. Die endgültige Höhe des Beitrags wird auf der Grundlage der individuellen Daten der dem GAV unterstellten Mitarbeitenden festgelegt, die im ersten Quartal 2025 bei den suissetec-Mitgliedsunternehmen erhoben werden.

8. Auf der Grundlage der Daten gemäss Ziffer 7 erstellt der von den Vertragsparteien bestellte Experte ein versicherungsmathematisches Gutachten, in dem Folgendes festgelegt wird:
  - a. der Beitrag, der zur Finanzierung der vorzeitigen Pensionierung spätestens ab 1. Januar 2027 erforderlich ist, um eine ausgeglichene Finanzierung über 15 Jahre (100% Deckungsgrad) zu gewährleisten, und
  - b. das Datum der Auszahlung der 1. vorgezogenen Altersrente.
9. Reicht der Gesamtbeitrag gemäss Ziffer 6 zur Finanzierung nicht aus, kann eine Anpassung der Leistungen und/oder des erforderlichen Beitrags durch den Stiftungsrat vorgenommen werden.
10. Zum Zeitpunkt der Einführung der Vorruhestandslösung, welche spätestens am 1. Januar 2027 erfolgt, darf der Beitrag insgesamt höchstens 2,5% betragen.

#### **Umsetzung und Ausarbeitung des GAV VR-GT**

---

11. Die Vertragsparteien sind verantwortlich für die Ausarbeitung des Gesamtarbeitsvertrags für die Regelung zur vorzeitigen Pensionierung in der schweizerischen Gebäudetechnikbranche gemäss den Grundsätzen dieses Anhangs, die einen integralen Bestandteil des GAV bilden.
12. Die Vertragsparteien gründen eine entsprechende Stiftung und setzen einen paritätisch zusammengesetzten Stiftungsrat ein.
13. Die Vertragsparteien unternehmen alle Anstrengungen, um eine Freizügigkeit mit den bestehenden Stiftungen für Frühpensionierungen in den anderen Branchen des Gewerbes zu gewährleisten.
14. Für die Einführungsphase legt der Stiftungsrat Übergangsbestimmungen fest, welche insbesondere die Leistungen für diejenigen Beitragszahler regeln, welche die Leistungsvoraussetzungen gemäss Ziffer 5 nicht erfüllen können.

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

## **Die Vertragsparteien**

### **Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)**

Der Zentralpräsident  
Daniel Huser

Der Direktor  
Christoph Schaer

### **Gewerkschaft Unia**

Die Präsidentin  
Vanìa Alleva

GL-Mitglied  
Bruna Campanello

### **Gewerkschaft Syna**

Leiterin Gewerkschaftspolitik  
Recht und Vollzug, GL-Mitglied  
Nora Picchi

Die Branchenleiterin  
Susanna Sabbadini

# Anhang 11

## **Merkblatt Vollzug GAV Gebäudetechnik ab 1. Januar 2025 Version vom 06.05.2025**

Die jeweils aktuelle Version dieses Merkblattes ist auf der Website <https://www.plk-gebaeudetechnik.ch/de/gav-ave/auslegungshilfen/> verfügbar.

### **Arbeitsstunden (Art. 25.1 und 25.2)**

---

8 Stunden pro Arbeitstag (Montag bis Freitag). Dies ergibt eine 40-Stunden-Woche. Pro Jahr kommen dann durchschnittlich 2'080 Stunden zusammen. Samstagsarbeit ist ausnahmsweise, aber nicht grundsätzlich gestattet.

### **Vorholzeit (Art. 27)**

---

Jeweils zu Jahresbeginn kann die Arbeitszeit festgelegt werden, die vorgeholt werden soll (z. B. Brücken zwischen Weihnachten und Neujahr). Gleichzeitig muss festgelegt werden, an welchen Tagen diese Arbeitszeit vorgeholt wird. Wird Vorholzeit vereinbart, beträgt die entsprechende tägliche Arbeitszeit dann 8 Stunden plus Anteil Vorholzeit. Die wöchentlich definierte Vorholzeit muss den Tagen (8 Stunden pro Tag) entsprechen, die im Laufe des Jahres kompensiert werden sollen.

Berechnungsbeispiel Vorholzeit:

- $(\text{zu kompensierende Tage} \times 8 \text{ Std.}) / 47$  durchschnittliche Arbeitswochen  
= wöchentliche Vorholzeit in Stunden
- Beispiel Weihnachtsbrücke:
  - o z. B. 27.12, 28.12, 29.12, 30.12, 31.12. = 5 Tage  $\times$  8 Std = 40 Std
  - o Berechnung wöchentliche Vorholzeit:  $40 \text{ Std} / 471 \text{ Arbeitswochen} = 0,85 \text{ Std}$

Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so muss dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich kompensiert werden.

Zur Berechnung der wöchentlichen (Über-) stunden, wird die Vorholzeit

nicht berücksichtigt. Es ist nicht zulässig die saisonalen Schwankungen mit der Vorholzeit gemäss Art. 27 zu kompensieren.

Die Vorholzeit muss am Jahresbeginn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden definiert (Daten der kompensierten Tage + wöchentliche Vorholzeit) und schriftlich abgegeben werden. Der Vorholzeit-Saldo ist den Arbeitnehmenden monatlich auszuweisen.

### Schema Vorholzeit bei Vollzeitpensum

Arbeitsstunde 1 bis 2	Arbeitsstunde 3 bis 42	Arbeitsstunde 43 bis 47	Arbeitsstunde 48 bis 50
Vorholzeit	Reguläre Arbeitszeit (100% Pensum)	Überstunden Topf A Keine Zuschläge	Überstunden Topf B 25% Zuschlag

## Zeitliche Kompensation und Auszahlung der Überstunden

Zähler	Stunden	Im Laufe des Jahres			Am Ende des Jahres		
		Zeitliche Kompensation	Auszahlung	Bedingungen	Zeitliche Kompensation	Auszahlung	Bedingungen
Überstunden-Zähler A	41 bis 45 (exkl. Vorholzeit gemäss Art. 27)	1:1	Nicht möglich	Zeitliche Kompensation kann unterfänglich vom AG angeordnet werden.	1:1 (im Verlauf des Folgejahres)	1:1	Absprache zwischen AG und AN, ob Auszahlung und/oder zeitliche Kompensation.  Falls keine Einigung: AG und AN entscheiden über Art für je 50% der Überstunden.
Überstunden-Zähler B	46 bis 50 (exkl. Vorholzeit gemäss Art. 27)	Nicht möglich	+25% Zuschlag (nur auf Wunsch des AN)	Wenn der AN dies verlangt, müssen die Überstunden B halbjährlich ausbezahlt werden. Wenn der AG einverstanden ist, kann auch häufiger ausbezahlt werden.	25 % Zuschlag (nur auf Wunsch des AN)	+25 % Zuschlag	Die Überstunden B sind am Ende des Jahres mit einem 25%-Zuschlag auszuführen.  Wenn AN dies wünscht, können die Überstunden B auch mit einem 25%-Zuschlag zeitlich kompensiert werden. Der Kompensationszeitpunkt kann zwischen AG und AN vereinbart werden (muss also nicht im Folgejahr sein).  Dies muss schriftlich vereinbart werden.

## **Überstunden (Art. 28)**

---

Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit bei Vollzeit von 40 Stunden pro Woche (exkl. Vorholzeit) übersteigt. Bei Teilzeit gelten die folgenden Bestimmungen pro rata temporis. Es bestehen zwei separate Überstundenkategorien:

### **Überstundenzähler A**

Der Überstundenzähler A erfasst die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 41. bis und mit der 45. Stunde. Am Ende jeder Woche wird die Differenz zwischen der Summe der im Zähler erfassten Arbeitsstunden und 40 Stunden (normale Wochenarbeitszeit) im jährlichen Überstundenzähler erfasst. Beispiel: 45 Std (max.) - 40 Std (+ evtl. Vorholzeit gemäss Art. 27) = +5 Std, die dem Saldo des Überstundenzählers A der Vorwoche hinzugefügt werden.

Die Überstunden A werden während des entsprechenden Kalenderjahrs mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert. Am Ende des Jahres können sie auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Im Verlauf des Folgejahres müssen diese Überstunden A, in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, entweder mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Können sich die Parteien nicht einigen, entscheidet jede Partei, was mit je 50% der Überstunden A passiert (Auszahlung, Kompensation oder Mix). Dies muss schriftlich festgehalten werden.

### **Überstundenzähler B**

Der Überstundenzähler B erfasst die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 46. bis und mit der 50. Stunde. Am Ende jeder Woche wird die Differenz zwischen der Summe der im Zähler erfassten Arbeitsstunden und 45 Stunden im jährlichen Überstundenzähler B erfasst. Beispiel: 48 Std - 45 Std (+evtl. Vorholzeit gemäss Art. 27) = +3 Std, die dem Saldo des Überstundenzählers B hinzugefügt werden.

Die Überstunden B werden am Ende des Kalenderjahres oder auf Wunsch des Arbeitnehmers halbjährlich mit einem 25%-Zuschlag ausbezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können die Überstunden B auch mit einem Zeitzuschlag von 25% durch Freizeit kompensiert werden. Dies wird am

Ende des Jahres schriftlich festgehalten. Der Kompensationszeitpunkt kann zwischen den Parteien frei vereinbart werden.

Dem Arbeitnehmer muss monatlich ein Auszug mit seinem Stunden- (insbesondere Überstundenzähler A und B) und Feriensaldo vorliegen. Es ist nicht zulässig, Überstunden von Zähler B zu verwenden, um Überstunden (oder Minusstunden) von Zähler A zu kompensieren oder zu bezahlen

### Schema Überstunden bei Vollzeitpensum

Arbeitsstunde 1 bis 40	Arbeitsstunde 41 bis 45	Arbeitsstunde 46 bis 50
Reguläre Arbeitszeit (100% Pensum)	Überstunden Topf A Keine Zuschläge	Überstunden Topf B 25% Zuschlag

### Schema Überstunden bei Teilzeitpensum (Beispiel 80%)

Arbeitsstunde 1 bis 32	Arbeitsstunde 33 bis 37	Arbeitsstunde 38 bis 50
Reguläre Arbeitszeit (80% Pensum)	Überstunden Topf A Keine Zuschläge	Überstunden Topf B 25% Zuschlag

### Abrechnung Überstunden A & B über den Monats-/Jahreswechsel

*Es wird hier ein Praxisbeispiel vorgestellt. Es sind auch andere Lösungen zulässig, welche die GAV-Regelungen einhalten.*

Das Ende eines Monats fällt bekanntlich nicht immer auf das Ende einer Woche. Dasselbe gilt für das Jahresende. Mögliche Lösung in der Praxis / Beispiel:

- Die Lohn- und Spesenabrechnung erfolgt immer per Stichtag, z. B. am 25. des Monats.
- Fällt der Stichtag auf einen Wochentag, ist der Saldo des Überstundenzählers A & B der Vorwoche massgebend. Die geleisteten Überstunden nach dem Stichtag werden somit im Folgemonat abgerechnet.
- Die Saldi der Überstundenzähler A & B werden auf der Lohn- und Spesenabrechnung aufgeführt.
- Fällt das Jahresende nicht auf das Ende einer Woche, wird eine manuelle Korrektur gemacht.
- Austritte / Kündigungen werden zum Monatsende mit einer manuellen Korrektur bewirtschaftet.

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.
23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.
30.	31.	01.	02.	03.	04.	05.

Stichtag Lohn-/Spesenabrechnung Monat:

Massgebende Woche Überstundenzähler A & B:

Im Folgemonat abgerechnete Überstunden:

25. des Monats

16. - 22. des Monats (Saldo per 22.)

Ab 23. des Monats, inkl. Folgemonat

## Weiterbildung und Überstunden

Möchte ein Arbeitnehmer eine grössere Weiterbildung, wie die Berufsprüfung oder eine Höhere Fachprüfung, absolvieren und gleichzeitig 100% arbeiten, fallen die Überstunden, welche durch das Aufholen der durch die Weiterbildung entstandenen Minusstunden anfallen, ausschliesslich in den Überstundenzähler A. Eine entsprechende Umbuchung ist ausnahmsweise erlaubt. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Weiterbildungsvereinbarung.

Zu berücksichtigen ist der Weiterbildungsanspruch von 5 bezahlten Arbeitstagen gemäss GAV. Die Weiterbildungsvereinbarung ist dem PLK-Ausschuss vorzulegen, eine solche Abweichung von der Überstundenregelung des GAV ist vom PLK-Ausschuss zu genehmigen.

## Überzeit (gemäss Arbeitsgesetz (ArG))

Es gibt eine gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, welche entweder 45 Stunden (Industrie, Büro) oder 50 Stunden (z. B. Handwerker) beträgt. Für die Arbeitnehmer der Betriebe in der Gebäudetechnik gilt mit wenigen Ausnahmen – auch für das Büropersonal, technische und andere Angestellte – die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche (Art. 9 Abs. 5 ArG). Ausnahmsweise darf diese Höchstarbeitszeit um 2 Stunden täglich überschritten werden, wenn beispielsweise besondere Dringlichkeit besteht oder nur so Betriebsstörungen beseitigt werden können (Art. 12 Abs.1 ArG). Diese Überschreitung darf im Kalenderjahr höchstens 140 Stunden betragen. Es gibt hier eine wichtige Einschränkung für die Gebäudetechnik: Bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Ausfall oder in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens 4 Stunden überschritten werden. Und dies auch bloss dann, wenn die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird (Art. 22 ArGV 1). Den Arbeitnehmern ist die Überzeitarbeit mit einem Lohnzuschlag von

mindestens 25% auszuzahlen. Liegt das Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers vor, kann die Überzeit durch Freizeit gleicher Dauer innert 14 Wochen ohne Zuschlag ausgeglichen werden. Bei Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer kann diese Frist auf höchstens 12 Monate verlängert werden.

### **Reisezeit (Art. 25.5 - 25.8)**

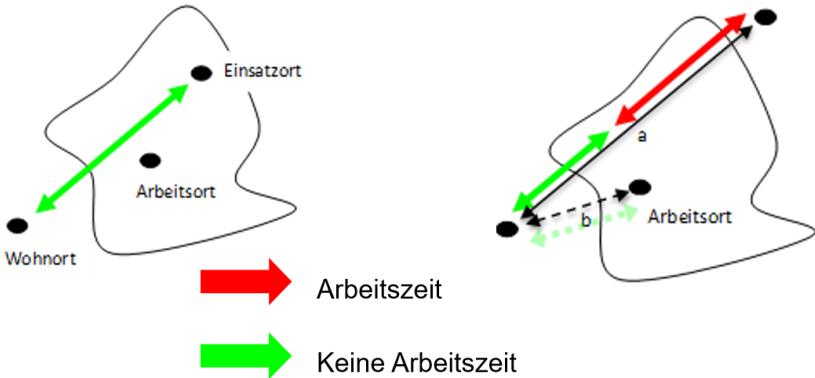
---

1. Domizil des Arbeitnehmers - Firma: Unbezahlt (Art. 25.5)
2. Firma - Baustelle: bezahlte Arbeitszeit (Art. 25.6)
3. Fahrten zwischen unterschiedlichen Einsatzorten: bezahlte Arbeitszeit (Art.25.7)
4. Domizil des Arbeitnehmers – Baustelle (Art. 25.8):
  - a. *Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort (Firma) hinausgeht*
  - b. Oder (*nur für Mitgliedsfirmen von suissetec*)  
Die Betriebe definieren mindestens für ein Jahr die Rayon-Lösung für ihren Betrieb. Diese muss für alle Einsätze gleich gehandhabt werden!

### **Umsetzung in der Praxis**

- A. Baustelle innerhalb der 15 Minuten Rayon (gemäss Verkehrsbedingungen) um die Firma: Keine bezahlte Arbeitszeit
- B. Baustelle ausserhalb der 15 Minuten Rayon um die Firma:

Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort hinausgeht.



➔ Fahrten, die als bezahlte Arbeitszeit gelten, müssen als Arbeitszeit gemäss GAV Artikel 26.1 erfasst werden

### Mittagsentschädigung (Anhang 8)

Der Arbeitgeber kann für jede Baustelle zwischen den folgenden zwei schematisch dargestellten Lösungen entscheiden:

#### **Lösung A**

Der Arbeitnehmer wird explizit aufgefordert, zum Essen in die Firma (Einstellungsort) zurück-zukehren. Diese Aufforderung muss vor Antritt der Mittagspause erfolgen und schriftlich belegt werden können. In der Praxis kann die Rückkehr z. B. durch eine Liste mit Baustellen, Minuten-Regel, Kilometer-Regel oder einem Rayon gelöst werden. Die Lösung muss in einem Aushang, Spesen- oder Personalreglement bzw. im Arbeitsvertrag schriftlich festgehalten werden.

In diesem Fall wird die Mittagsentschädigung nicht gezahlt, wohl aber die Fahrt des Arbeitnehmers von der Baustelle in die Firma.

Arbeit auf der Baustelle	Fortbewegung von der Baustelle in Firma	Pause	Fortbewegung von der Firma in Baustelle	Arbeit auf der Baustelle
Bezahlte Arbeitszeit		Mittagsentschädigung nicht geschuldet.	Bezahlte Arbeitszeit	

## Lösung B

Der Arbeitnehmer wird nicht aufgefordert, zum Essen in die Firma (Einstellungsort) zurückzukehren.

In diesem Fall wird die Mittagsentschädigung (mindestens CHF 17) gezahlt, aber der Arbeitnehmer verlässt die Baustelle zum Zeitpunkt des Beginns der Pause und nimmt die Arbeit am Ende der Pause wieder auf (eine eventuelle Anreise geht auf seine Kosten und ist Teil der Pause).

Ohne einen schriftlichen Beleg gem. Lösung A ist die Mittagsentschädigung immer geschuldet.

Arbeit auf der Baustelle	Pause	Arbeit auf der Baustelle
Bezahlte Arbeitszeit	Mittagsentschädigung geschuldet	Bezahlte Arbeitszeit

### **Pauschale Mittagsentschädigung**

---

Dem Betrieb steht es offen, eine monatliche Pauschale von **mindestens CHF 310** für die Mittagsentschädigung zu bezahlen.

## Glossar wichtige gesetzliche Bestimmungen

Gesetz	SR- Nummer	Link
Obligationenrecht (OR)	220	<a href="#">OR</a>
Arbeitsgesetz (ArG)	822.11	<a href="#">ArG</a>
Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz	822.111	<a href="#">Verordnung 1 zum ArG</a>
Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz	822.112	<a href="#">Verordnung 2 zum ArG</a>
Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz	822.113	<a href="#">Verordnung 3 zum ArG</a>
Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz	822.114	<a href="#">Verordnung 4 zum ArG</a>
Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz	822.115	<a href="#">Verordnung 5 zum ArG</a>
Mitwirkungsgesetz	822.14	<a href="#">Mitwirkungsgesetz</a>
Bundesgesetz über die Krankentaggeldversicherung (KVG)	832.10	<a href="#">KVG</a>
Versicherungsvertragsgesetz (VVG)	221.229.1	<a href="#">VVG</a>
Unfallversicherungsgesetz (UVG)	832.20	<a href="#">UVG</a>
Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)	832.30	<a href="#">VUV</a>
Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)	831.10	<a href="#">AHVG</a>
Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)	831.40	<a href="#">BVG</a>
Familienzulagengesetz (FamZG)	836.2	<a href="#">FamZG</a>

# Sachregister

---

Es wird auf die jeweiligen Artikel des GAV verwiesen.

## 1

**13. Monatslohn:** 28.4, 30.8, 40

## A

**Absenzen:** 3.4.5, 23.4, 26.4, 30.1, 34.1

**Absenzenentschädigung:** 34

**Allgemeinverbindlicherklärung:** 17

**Arbeitssicherheit:** 10.2 j), 13.1 b) Abs. 2, 13.1 k), 20.1 c), 20.2

**Arbeitszeit:** 13.7, 22.9, 22.22 c), 25, 26, 27.2, 28.1, 35.1, 37.1, 38.1, 49.1, 49.2

**Arbeitsunfähigkeit:** 29.3, 29.4, 49.6, 50.1 c)

**Aufschubzeit:** 49.3

**Auslagen:** 44.1

**Auslagenersatz:** 44, 45

**Ausübung eines öffentlichen Amtes:** 30.1

**Aus- und Weiterbildung:** 20.1 d), 23

**Auswärtige Arbeit:** 44.1

## B

**Benützung eines privaten Fahrzeugs:** 45

**Berufliche Vorsorge:** 58.3

**Berufs- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag:** 20, Anhang 2

**Betriebsferien:** 30.6

## D

**Durchdiener:** 55.2 e)

## E

**Ergänzungsverträge:** 5, 7, 9.3, 10.1, 44.3

**Entschädigung:** 34.3, 35.2, 45.2, 45.5, 49.6, 55.3

**Erfüllung gesetzlicher Pflichten:** 35

**Ergänzungsbestimmungen:** 31.3

## F

**Feiertage:** 25.10, 28.1, 31, 32.2, 32.3

**Feiertagsentschädigung:** 32

**Ferien:** 29

**Ferienkürzung, Ferienlohn und Ferienzeitpunkt:** 30

**Friedenspflicht:** 4.2

**Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses:** 65

**Frühpensionierung, Gleitender Ruhestand, Vorruhestandsmodell VRM:**  
33, Anhang 10

## **G**

**Geltungsbereich:** 3, 20.16, 20.17

**Gesundheitsvorsorge:** 22.6, 22.17

## **H**

**Herausgabepflicht:** 22.20

## **J**

**Jahresbruttoarbeitszeit:** 25.2

**Jahresendzulage** (siehe 13. Monatslohn): 40, 49.1, 50.1 a)

## **K**

**Kollektiv-Taggeldversicherung:** 49.3, 49.4, 50.1 h)

**Konventionalstrafe:** 10.2 g), 11.4 k), 13, 20.11, 20.13

**Krankentaggeld:** 40.4, 49.8

**Krankentaggeldversicherung:** 13.1 i), 49.8, 50.1 e), 63

**Krankheiten:** 22.5, 27.2, 30.1, 32.3, 40.4, 48.2, 48.3, 49.1, 50.1 a), 50.1 b)

**Kündigung allgemein:** 59

**Kündigung, fristlos (siehe fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses):**  
65

**Kündigung nach der Probezeit:** 61

**Kündigung während der Probezeit:** 60

**Kündigungsfrist:** 59.2, 59.3, 61.1, 61.3

**Kündigungsschutz:** 62

**Kündigungsverbot:** 63, 64

## **L**

**Leistungsaufschub:** 49.3

**Leistungslohn:** 36

**Lernende:** 3, 4, 5

**Lohn:** 20.3 a), 20.5, 22.1 b), 22.19, 26.4, 30.7, 32.1, 36.1, 37.1, 38, 48.1,  
49.3, 54.2, 54.4, 55.1, 55.2

**Lohnauszahlung:** 35.2, 37

**Lohnersatzleistungen:** 49.2

**Lohnzuschläge:** 22.1 b), 43.1  
**Lohnbuchkontrollen:** 10.2 e), Anhang 1

## **M**

**Massenentlassungen:** Anhang 4  
**Militärdienst:** 30.1, 32.3  
**Mindestlohn:** 11.4 h), 22.1 b), Anhang 8  
**Monatslohn:** 3.4.5, 28.4, 30.8, 37.1, 40.1  
**Mittagsentschädigung:** Anhang 11  
**Mittagsverpflegung (siehe Auslagenersatz):** 26.5 b)

## **N**

**Nacharbeit:** 43.1, 43.3, 44.4  
**Nicht unterstellte Arbeitnehmer:** 3.4  
**Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle:** 67

## **P**

**Pflichten Arbeitgeber und Arbeitnehmende:** 21, 22  
**Paritätische Kommission (PK):** 4.2, 10  
**Paritätische Landeskommision (PLK):** 4.3, 9.3, 9.4, 10.5, 11, 20.1 e), Anhang 1  
**Pikettendienst:** 5.1 a), 22.21, 43.4  
**Politisches Amt:** 35.1  
**Probezeit:** 60, 61

## **R**

**Rayon:** 5.1 c), 25.8, Anhang 11  
**Rechte Arbeitgeber und Arbeitnehmende:** 21, 22  
**Rekrut:** 55.2

## **S**

**Schiedsgericht:** 4.3, 9.2, 12, 15.1, 41.2  
**Schwangerschaft:** 30.2  
**Schwarzarbeit:** 2.1 g), 13.1 b), 13.1 c), 22.12, 22.19  
**Sonn- und Feiertagsarbeit:** 43  
**Spida:** 58, Anhang 9  
**Streitigkeiten:** 9, 11.4 j)  
**Stundenlohn:** 25.3, 28.4 b), 37.1

## **T**

**Teilzeit:** 25.2, 28.2

## U

**Überstunden (Überstundenzähler A und B):** 22.21, 25.10, 28, 38.2

**Überzeit:** 38.2, Anhang 11

**Unfall:** 27.2, 29.3, 29.4, 30.1, 32.3, 34.1 i), 40.4, 48.2, 48.3, 52

**Unfallverhütung:** 22.6, 22.17

**Unfallversicherung:** 53, 54, 63

**Ungerechtfertigte Entlassung:** 66

**Unterlagen:** 13.1 e), 13.1 f), 13.7, 13.8, 22.8

**Unterschreitung des Mindestlohns:** 39.2, Anhang 8

## V

**Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten:** 35

**Verhinderung durch Krankheit:** 49

**Verhinderung durch Unfall:** 52

**Versicherungsbedingungen:** 13.1 i), 50

**Verstöße gegen den GAV:** 13, Anhang 1

**Vertragsdauer:** 4.3, 19, Anhang 1

**Vertragsparteien:** 1, 2.1, 3.1.2, 4.1, 4.2, 4.11, 5.6, 9, 10.2 a), 10.2 d), 11.1, 11.4 j), 13.7, 15.2, 16.1, 17.1, 18.1, 19.4, 23.3, 33, 39.1, 41, 68.1, Anhang 1

**Vertragszweck:** 2

**Vertrauensarzt:** 49.6

**Vollzugskostenbeitrag:** 20, Anhang 2

**Vorbehalte:** 50.1 e), 50.1 g), 50.4

**Vorholzeit:** 27, 38.2, Anhang 11

## W

**Werkzeuge:** 22.8, 22.9, 45.4

## Z

**Zessionsverbot:** 38.4

**Zivilschutz:** 55

**Zusammenarbeit der Vertragsparteien:** 4

**Zuschläge:** 44.3

**Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit:** 43

**Zuschläge bei Überstunden-, Überzeitarbeit:** Anhang 11

**Spida Personalvorsorgestiftung**, unabhängig und flexibel. Massgeschneidert für kleine und mittlere Unternehmen. Fragen Sie nach einer kostenlosen, unverbindlichen Offerte; wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge!

- Tiefe Beiträge
- Minimaler administrativer Aufwand
- Nachschüssige Rechnungsstellung
- Niedrige Verwaltungskosten
- Attraktive Verzinsung und Leistungen
- Flexibler Altersrücktritt

**Die Pensionskasse  
Ihrer Branche****Für**  
**Freiräume im Leben**

**spida.**



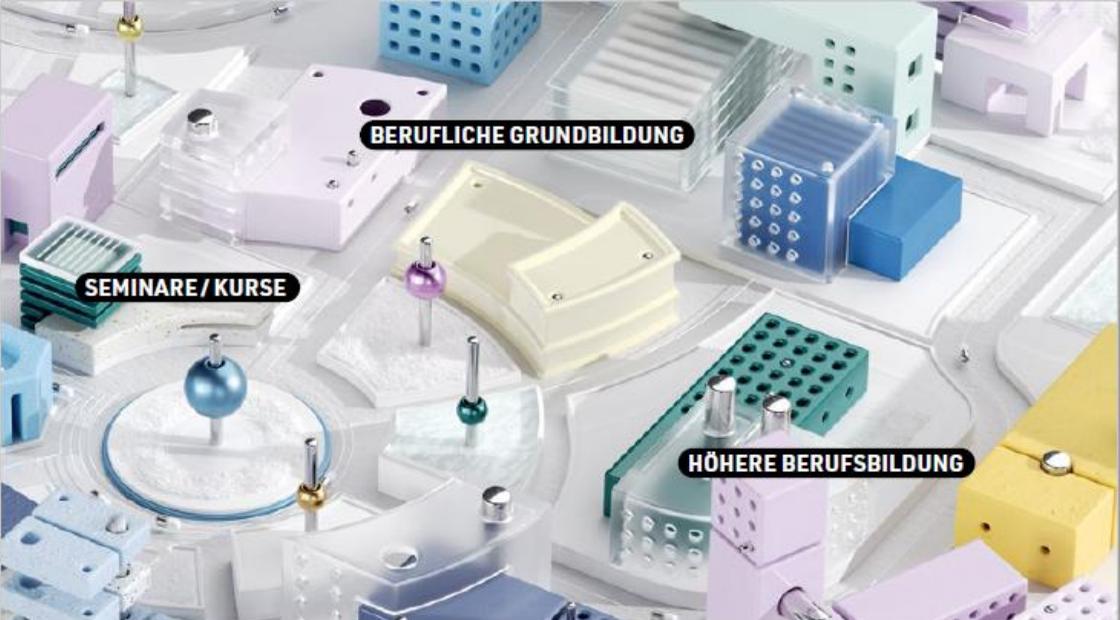
Spida Personalvorsorgestiftung  
Bergstrasse 21  
Postfach 8044 Zürich  
Telefon 044 265 50 50  
Fax 044 265 53 53  
info@spida.ch www.spida.ch

**WIR, DIE  
GEBÄUDETECHNIKER**

**TOP SAFETY**

# Lebensverlängernde Massnahme





## Dein Kompass im Bildungs-Dschungel

Wo stehst du heute und was möchtest du in Zukunft gerne noch erreichen? Hast du schon klare Vorstellungen oder bist du noch auf der Suche? Die Wege und Möglichkeiten in unserem Bildungssystem sind schier unendlich. Unsere **suissetec** Bildungslandschaft verschafft dir eine Übersicht und zeigt Perspektiven auf. Filtere nach deinen Zielen, erkunde deine Möglichkeiten ausgehend von deinem aktuellen Bildungsstandpunkt oder lass dich ganz einfach für deine ganz individuelle «Reise» inspirieren!



Hier gehts zur Bildungslandschaft  
[bildung.suissetec.ch](http://bildung.suissetec.ch)

## Willkommen im **suissetec** Campus

Der **suissetec** Campus ist das Kompetenzzentrum der Gebäudetechnik und Gebäudehülle in der Deutschschweiz. Ein Ort der Begegnung und des neuzeitlichen Lernens, wo sich Menschen zu denjenigen Fachleuten aus- und weiterbilden, die für die Gesellschaft unverzichtbar sind. Unser Versprechen: Bildung erlebbar, praxisnah, zukunftsorientiert und nachhaltig vermittelt!