

**WIR, DIE
GEBÄUDETECHNIKER**

SCHWEIZERISCHE GEBÄUDETECHNIKBRANCHE

Gesamtarbeitsvertrag 2025 - 2028



**Wir bringen
Trinkwasser ...**

**entsorgen
Abwasser ...**

**erzeugen
Energie ...**

**leiten
Blitze ab ...**

**sorgen für
Wärme ...**

**viel frische
Luft ...**

**... und ein
angenehmes Klima.**

**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
isoliergewerbe@plk.ch
www.plk-isolier.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-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband
(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

1. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	7
I Schuldrechtliche Bestimmungen	
Art. 1 Vertragsparteien	8
Art. 2 Vertragszweck	8
Art. 3 Geltungsbereich	8
Allgemeine Bestimmungen	
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	11
Art. 5 Ergänzungsverträge	12
Art. 6 Aufgehoben	12
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag	12
Art. 8 Aufgehoben	13
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	13
Art. 10 Paritätische Kommission (PK)	14
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)	15
Art. 12 Das Schiedsgericht	16
Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	17
Art. 14 Aufgehoben	19
Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	20
Art. 16 Finanzierung von Aufgaben	20
Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)	20
Art. 18 Parallelverträge	20
Art. 19 Vertragsdauer	21
Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kautions	
Art. 20 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kautions	22
II Normative Bestimmungen	
Rechte und Pflichten, Weiterbildung	
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz	38
Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden	38
a) Pflichten des Arbeitgebers	38
b) Pflichten des Arbeitnehmenden	40
Art. 23 Weiterbildungsförderung	41
Art. 24 Aufgehoben	42

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 25	Arbeitszeit, Reisezeit	43
Art. 26	Einhaltung der Arbeitszeit	44
Art. 27	Vorholzeit	45
Art. 28	Überstundenarbeit	45
Art. 29	Ferien	47
Art. 30	Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn	47
Art. 31	Feiertage	49
Art. 32	Feiertagsentschädigung	49
Art. 33	Vorruhestandsmodell (VRM)	50
Art. 34	Absenzenentschädigung	50
Art. 34a	Mutter- und Vaterschaftsurlaub	51
Art. 35	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes	51

Löhne, Zuschläge

Art. 36	Leistungslohn	52
Art. 37	Lohnauszahlung	52
Art. 38	Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts	52
Art. 39	Mindestlöhne	53
Art. 40	13. Monatslohn	54
Art. 41	Lohnverhandlungen	54
Art. 42	Aufgehoben	55
Art. 43	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst	55
Art. 44	Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit	56
Art. 45	Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	56
Art. 46	Aufgehoben	57

Sozialleistungen

Art. 47	Aufgehoben	57
Art. 48	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	57
Art. 49	Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht	57
Art. 50	Versicherungsbedingungen	58
Art. 51	Aufgehoben	59
Art. 52	Verhinderung durch Unfall	59
Art. 53	Berufsunfallversicherung, Prämien	60
Art. 54	Nichtberufsunfallversicherung, Prämien	60
Art. 55	Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz	60
Art. 56	Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung	61
Art. 57	Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden	61
Art. 58	Personalvorsorge (2. Säule)	62

Kündigung

Art. 59	Kündigung allgemein	62
---------	---------------------	----

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

Anhänge

Anhang 1	Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche gestützt auf Art. 11 GAV	83
Anhang 2	Reglement Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag	89
Anhang 3	Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)	93
Anhang 4	Auszug aus dem Obligationenrecht (OR) Massenentlassung + Sozialplan	99
Anhang 5.1	Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	102
Anhang 5.2	vom 16. Dezember 2013 Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	129
Anhang 5.3	Änderung vom 30. Januar 2015 Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	131
Anhang 5.4	Verlängerung und Änderung vom 20. Dezember 2018 Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	139
	Verlängerung und Änderung vom 16. August 2022	

Anhang 5.5	Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	141
	Verlängerung und Änderung vom 5. Februar 2024	
Anhang 6	Reglement für die Kommission Weiterbildung	142
Anhang 7	Muster-Einzela rbeitsvertrag für Arbeitnehmende	145
Anhang 8.1	Lohnvereinbarungen und Mindestlöhne 2025	147
Anhang 8.2	Lohnvereinbarung 2024	151
Anhang 8.3	Lohnvereinbarung 2023	154
Anhang 9	Spida Familienausgleichskasse, suissetec- Sozialfonds	157
Anhang 10	Regelung Vorruhestandsmodell (VRM)	160

Abkürzungen

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

Art. 1 Vertragsparteien

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

Art. 2 Vertragszweck

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 allfällige 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 Landeskommission (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 Landeskommission (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.

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 solche 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 Betreuung) 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 PLKvorgelegt 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 festgestellte 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.

- 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 Betreibung) 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;
 - k) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierenden Anhänge;
 - l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
 - m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - n) den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen,
 - von allgemeinem Interesse sind;

- o) Fragen und Aufgaben, welche an die PLK herangetragen werden.
- 11.5 Der PLK steht das Recht zu, 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 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 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 anzubegehren.

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. 1. 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.

Art. 20 **Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kaution**

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 Weiterbildungsbeiträge beschliesst die Paritätische Landeskommission (PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 GAV).

- 20.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der vertragschliessenden Parteien, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für den Vollzug dieses GAV verwendet werden.
- 20.3 Die Beiträge und Leistungen der nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind gleich wie die der organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden zu behandeln.

a) Beiträge der Arbeitnehmenden

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 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 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 2 000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2 000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautionshöhe 5 000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautionshöhe in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2 000 Franken 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 Kautionsleistung nur einmal geleistet werden. Die Kautionsleistung 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 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 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 Barkauti- on zu verlangen und durchzuführen.

- 20.14 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kauti- on 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 Kauti- on Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Aufstockung der Kauti- on nach erfolgtem Zugriff

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

Freigabe der Kauti- on

- 20.17 Arbeitgeber, welche eine Kauti- on gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kauti- on 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;
 - b) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

Sanktion bei Nichtleisten der Kauti- on

- 20.18 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kauti- on nicht, so wird dieser Verstoß gemäss Art. 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kauti- on und der Er-

hebung 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 Verteilschlüssel zwischen PLK und PK und definiert für den neuen GAV geeignete Massnahmen.

II Normative Bestimmungen

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

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 Arbeitgebers**

Anstellungsverhältnis

- 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.²⁾
b) Der Arbeitgeber kündigt 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.³⁾
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.⁴⁾

22.5 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden zu verhindern.⁴⁾

22.6 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.⁴⁾

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.⁷⁾

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.¹⁰⁾

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.¹¹⁾

Herausgabepflicht

22.20 Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses geben die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.¹²⁾

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.¹³⁾

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.¹⁴⁾ 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.¹⁵⁾

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.¹⁶⁾

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, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit.

Art. 24 **Aufgehoben**

- 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.¹⁷⁾
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 dem vertraglichen Einstellungsort und dem Einsatzort 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.¹⁸⁾

- 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 vorzuziehenden 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 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 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 bei-dem). 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 % auszuführen.

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 werden nicht mit den Ferien verrechnet, 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 ½ Tag gerundet).²⁰⁾

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.²¹⁾

Ferienlohn

- 30.7 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.²²⁾
- 30.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.²³⁾ 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 Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.
- 30.10 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während den Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.²⁴⁾

Art. 31 Feiertage

- 31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.
- 31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feiertage 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 01.01.2026 und verpflichten sich, diesbezüglich einen separaten GAV (GAV-VRM Gebäudetechnikbranche) abzuschliessen. Sie setzen 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 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 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. 6. 2004 (Partnerschaftsgesetz)²⁵⁾ haben die gleiche Rechtsstellung wie verheiratete Personen.
- 34.3 Fällt ein Absenzttag 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 Wochen⁶⁶⁾. 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 die entsprechende 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 Lehrabschluss-experte im Nebenamt zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet. Wollen die Arbeitnehmenden ein politisches Amt ausüben, welches voraussichtlich regelmässig die ordentliche Arbeitszeit tangiert, so haben sie vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 35.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung. Können sich die Parteien nicht einigen, legt die PLK bzw. PK die Höhe der Lohnzahlung fest.

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.²⁷⁾
- 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.²⁸⁾
- 38.4 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).²⁸⁾

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

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 Lohnzuschläge 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 ³⁰⁾	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%³¹⁾ oder einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.³²⁾
- 43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettendienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices ist, sofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von CHF 180.00 auszus zahlen.

Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- 44.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausföhrung 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.²⁶⁾
- 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 Jahresendzulage (ohne Spesen) kollektiv zu versichern.

49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden bei einer Vollzeitanstellung 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 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 KVG⁶⁷⁾ 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 VVG⁶⁸⁾-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.³³⁾

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.³⁴⁾

Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien

- 53.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.³⁵⁾

Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

- 54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.³⁶⁾
- 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.³⁸⁾
- 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.³⁹⁾
- 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.⁴⁰⁾

b) Tod des Arbeitnehmenden

- 57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.⁴¹⁾ 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.

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.⁴³⁾
- 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.⁴⁴⁾

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. 63.1 GAV 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
Vania Alleva

GL-Mitglied
Bruna Campanello

Gewerkschaft Syna

Leiterin Gewerkschaftspolitik
Recht und Vollzug, GL-Mitglied
Nora Picchi

Die Branchenleiterin
Susanna Sabbadini

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
gebaudetechnik@plk.ch
www.plk-gebaudetechnik.ch

Art. 2 **Zweck/Kompetenzen**

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

Art. 3 **Mitglieder**

- 3.1 Der Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) hat eine geschlossene Zahl

von 16 Mitgliedern. Diese werden von den vertragsschliessenden Parteien gemäss Schlüssel (Art. 5.2 Statuten) gewählt.

Art. 4 Organe

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

Art. 5 PLK-Versammlung

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

- g) Entlastung der Kassenstelle;
 - h) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).
- 5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je 5 Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten. Der 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.

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 nicht ausdrücklich 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 Betreibung) 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
- 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 amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 9.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen 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 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 Weiterbildungsbeiträge 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 Durchführungsorgane

- 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

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. 4.2 GAV installiert die PLK eine «Kommission Weiterbildung».

Art. 2 Zweck

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

II Geltungsbereich

Art. 3 Institutionen

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

Art. 4 Weiterbildungsangebote

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

Art. 5 Teilnehmer

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

III Organisation

Art. 6 «Kommission Weiterbildung»

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

Art. 7 Aufgaben der «Kommission Weiterbildung»

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

IV Ausführungsbestimmungen

Art. 8 Akkreditierungsanträge

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

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

Art. 9 Einhaltung der AVE-Vorgaben

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

Art. 10 Abrechnung

- 10.1 Die Bildungszentren rechnen gemäss den Weisungen von suisse-sec 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 2.7.2004 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. Zuschläge)

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

Grundlohn	CHF:
+ Zuschlag von x % auf Grundlohn gemäss Art. 29 GAV Ferien	+ CHF:
+ Zuschlag von x % auf Grundlohn gemäss Art. 31 GAV Feiertage	+ CHF:
= Zwischentotal (Total 1)	= CHF:
+ Zuschlag von 8.33% auf Total 1 Jahresendzulage	+ CHF:
= Stundenlohn (Total 2)	= CHF:

5. *Der jeweilige Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche* wurde vom Arbeitnehmenden eingesehen und für ihn verbindlich anerkannt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allfällige Änderungen bekanntzugeben; dabei genügt die Auflage eines Werkstattexemplars mit dem entsprechenden Hinweis.
6. *Personalvorsorgeeinrichtung*: Der Arbeitnehmende erklärt seinen Beitritt zur betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers. Er anerkennt die betreffenden Reglemente und Versicherungsbedingungen.
7. *Besondere Bestimmungen*

Ort und Datum

Der Arbeitgeber
(Firma, Unterschrift)

Der 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 2088 Stunden fest.

2. Lohnanpassung

Sämtliche dem GAV angeschlossenen Unternehmen gewähren sämtlichen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 01.01.2025 eine generelle Lohnerhöhung von CHF 50.00 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 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. 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).

Kategorie	2025	2026	2027	2028
Ab Lehrabschluss	4'600.00	4'600.00	4'700.00	4'700.00
Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	5'100.00	5'100.00	5'200.00	5'200.00
Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	5'300.00	5'300.00	5'400.00	5'400.00

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.

Kategorie	2025	2026	2027	2028
Ab Lehrabschluss	4'100.00	4'100.00	4'200.00	4'200.00
Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	4'300.00	4'400.00	4'400.00
Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'500.00	4'500.00	4'600.00	4'600.00

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.

Kategorie	2025	2026	2027	2028
1. Jahr der Anstellung	4'000.00	4'000.00	4'100.00	4'100.00
Ab 3. Jahr der Anstellung	4'100.00	4'100.00	4'200.00	4'200.00
Ab 5. Jahr der Anstellung	4'300.00	4'300.00	4'400.00	4'400.00

Können die vorgenannten Minimallöhne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist der PLK bzw. PK gestützt auf Art. 10.2 lit. l) GAV bzw. Art. 11.4 lit. h) GAV ein begründetes Gesuch um Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen. Die PLK wird dieses unter den Aspekten Integrationsförderung und Sozialverträglichkeit beurteilen. Das Antragsformular kann beim PLK-Sekretariat oder auf der Homepage der PLK bezogen werden.

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 17.00 pro Tag. Dieser Betrag wird fällig, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich verlangt, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an die Firma (vertraglicher Einstellungsort) 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 20.00 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00, Total von CHF 25.00 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 20.00 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00, Total von CHF 25.00 pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.00 pro Jahr bzw. CHF 20.00 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

Vorsitzender GL
Johann Tscherrig

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 2096 Stunden fest.

2. Lohnanpassung

Sämtliche Unternehmen gewähren sämtlichen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 01.01.2024 eine generelle Lohnerhöhung von CHF 120.00 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	4'500.00	25.97
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'800.00	27.70
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	5'100.00	29.43
im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'400.00	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	3'900.00	22.50
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	4'000.00	23.08
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'200.00	24.24
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'400.00	25.39

Installateur 3

Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr der Anstellung	3'700.00	21.35
im 2. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64
im 3. Jahr der Anstellung	3'800.00	21.93
im 4. Jahr der Anstellung	4'000.00	23.08

Können die vorgenannten Minimallöhne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist der PLK bzw. PK gestützt auf Art. 10.2 lit. l) GAV bzw. Art. 11.4 lit. h) GAV ein begründetes Gesuch um Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen. Die PLK wird dieses unter den Aspekten Integrationsförderung und Sozialverträglichkeit beurteilen. Das Antragsformular kann beim PLK-Sekretariat oder auf der Homepage der PLK bezogen werden.

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 Mittagzulage CHF 15.00 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 20.00 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00, Total von CHF 25.00 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 20.00 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00, Total von CHF 25.00 pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.00 pro Jahr bzw. CHF 20.00 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 Schaar

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 2080 Stunden fest.

2. Lohnanpassung

Sämtliche dem GAV angeschlossenen Unternehmen gewähren sämtlichen GAV-unterstellten Arbeitnehmenden mit Stichtag 01.01.2023 eine generelle Lohnerhöhung von CHF 100.00 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	4'100.00	23.66
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'400.00	25.39
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'900.00	28.27

im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'100.00	29.43
-------------------------------	----------	-------

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	3'800.00	21.93
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900.00	22.50
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81

Installateur 3

Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde
im 1. Jahr der Anstellung	3'700.00	21.35
im 2. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64
im 3. Jahr der Anstellung	3'800.00	21.93
im 4. Jahr der Anstellung	4'000.00	23.08

Können die vorgenannten Minimallohne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist der PLK bzw. PK gestützt auf Art. 10.2 lit. l) GAV bzw. Art. 11.4 lit. h) GAV ein begründetes Gesuch um Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen. Die PLK wird dieses unter den Aspekten Integrationsförderung und Sozialverträglichkeit beurteilen. Das Antragsformular kann beim PLK-Sekretariat oder auf der Homepage der PLK bezogen werden.

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 Mittagzulage CHF 15.00 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 20.00 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00, Total von CHF 25.00 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 20.00 und einen Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.00, Total von CHF 25.00 pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.00 pro Jahr bzw. CHF 20.00 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 Schaefer

Gewerkschaft Unia

Die Präsidentin
Vania 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 Arbeitgeberleistungen 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 × 13 : 260 Tage = 100% Tagesansatz

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

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

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

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

Art. 4 **Abrechnungspflicht**

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

Art. 5 **Rechnungsführung/Beitragsinkasso**

- 5.1 Die Ausgleichskasse Spida wird 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 Schaefer

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

Glossar wichtige gesetzliche Bestimmungen

Gesetz	SR-Nummer	Link
1. Obligationenrecht (OR)	220	<u>OR</u>
2. Arbeitsgesetz (ArG)	822.11	<u>ArG</u>
3. Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz	822.111	<u>Verordnung 1 zum ArG</u>
4. Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz	822.112	<u>Verordnung 2 zum ArG</u>
5. Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz	822.113	<u>Verordnung 3 zum ArG</u>
6. Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz	822.114	<u>Verordnung 4 zum ArG</u>
7. Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz	822.115	<u>Verordnung 5 zum ArG</u>
8. Mitwirkungsgesetz	822.14	<u>Mitwirkungsgesetz</u>
9. Bundesgesetz über die Krankentaggeldversicherung (KVG)	832.10	<u>KVG</u>
10. Versicherungsvertragsgesetz (VVG)	221.229.1	<u>VVG</u>
11. Unfallversicherungsgesetz (UVG)	832.20	<u>UVG</u>
12. Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)	832.30	<u>VUV</u>
13. Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)	831.10	<u>AHVG</u>
14. Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)	831.40	<u>BVG</u>
15. Familienzulagengesetz (FamZG)	836.2	<u>FamZG</u>

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**

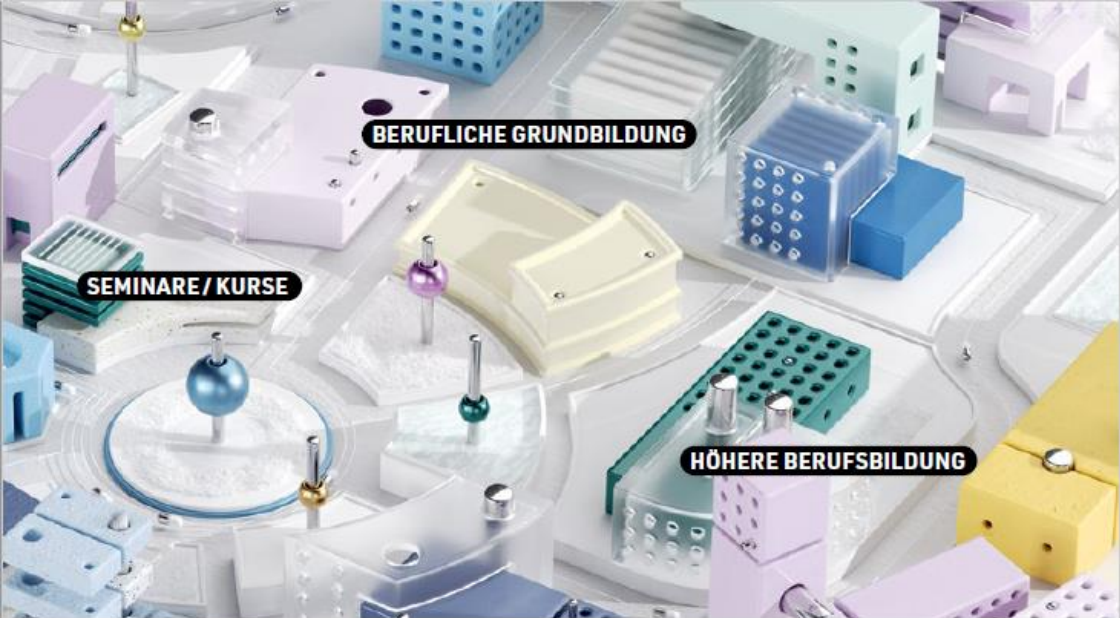
TOP SAFETY

Lebensverlängernde Massnahme



suissetec.ch/topsafety_de

 **suissetec**



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

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!

