

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag tauchen immer wieder ähnliche Fragen auf. Nachfolgend sind die häufigsten Fragen und Antworten aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass in jedem Einzelfall der gesamte Sachverhalt miteinzubeziehen ist. Die angegebenen Ziffern beziehen sich auf den jeweiligen Artikel im GAV Gebäudetechnik (GAV GT) 2025-2028. Ausnahme- oder Einzelfragen werden und können in den FAQ nicht aufgeführt werden. Der Rechtsdienst der PLK sowie derjenige von suissetec stehen bei weiteren Fragen zur Verfügung.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
Absenzen	Nicht explizit im GAV geregelt, Art. 26.4 beachten	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Mitarbeiter müssen über ärztliche Besuche vorgängig informieren. Diese sind grundsätzlich in die Freizeit oder auf Randstunden zu verlegen (ausgenommen Notfälle). Sofern dies aufgrund der Arbeitszeitregelung im Betrieb nicht möglich ist, sind einmalige wie auch regelmässige Arztbesuche (z.B. auch eine Therapie) bezahlt, sofern der Arbeitnehmer deren medizinische Notwendigkeit mittels Arztzeugnis nachweist. Das Arztzeugnis darf keine Angaben über die Art der Krankheit enthalten. Im Übrigen ist Art. 26.4 GAV zu beachten.
Arbeitssicherheit			<p>Die Betriebe müssen den Anschluss an eine Branchenlösung oder ein gleichwertiges System bestätigen.</p> <p>Mitarbeitende, die Arbeiten mit besonderen Gefahren ausführen, müssen entsprechend ausgebildet sein.</p> <p>Für die Schweizerische Gebäudetechnikbranche sind dies insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Schutzausrüstung gegen Absturz PSAgA • Krane: Anschlag von Lasten • Bedienen von Hubarbeitsbühnen • Fahren von Staplern • Bedienen von Motorsägen <p>Dafür muss ein Nachweis vorgelegt werden können, dass die Mitarbeitenden entsprechend ausgebildet sind.</p>

Reisezeit	Art. 25.5 – 25.8 GAV GT Anhang 8.1 (Zif.4 zur Art. 44)	Muss der Arbeitsweg bezahlt werden?	<p>Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort (Firma) gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit.</p> <p>Fahrten zwischen dem vertraglichen Einstellungsort (Firma) und dem Einsatzort (Baustellen, usw.) gelten als bezahlte Arbeitszeit. Dies gilt auch am Mittag, wenn der Arbeitgeber die Rückkehr zur Firma fordert.</p> <p>Fahrten zwischen unterschiedlichen Einsatzorten gelten als bezahlte Arbeitszeit.</p> <p>Für direkte Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Einsatzort kommt die folgende Lösung zur Anwendung.</p> <p>Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einsatzort hinausgeht.</p> <p>Die bezahlte Reisezeit muss als Arbeitszeit erfasst werden. Zur näheren Verdeutlichung empfiehlt es sich das «Merkblatt zeitliche Kompensation und Auszahlung der Überstunden ab 01.01.2025» unter folgenden Link zu konsultieren:</p> <p>Auslegungshilfen - PLK Gebäudetechnik</p>
Rayon	Art. 25.8 GAV GT (nicht AVE)	Kann der Arbeitgeber einen Rayon festlegen?	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 (nur suissetec-Firmen) Wenn der Einsatzort 15 Minuten (gemäss Verkehrsbedingungen) oder mehr vom vertraglichen Einstellungsort entfernt ist, gilt die darüberhinausgehende Zeit als Arbeitszeit. <p>Zur näheren Verdeutlichung empfiehlt es sich das «Merkblatt zeitliche Kompensation und Auszahlung der Überstunden ab 01.01.2025» unter folgenden Link zu konsultieren: Auslegungshilfen - PLK Gebäudetechnik</p>

Arbeitszeiterfassung	Art. 25.2 GAV GT i.V.m. Art. 46 Arbeits- gesetz (ArG) und Art. 73 Ver- ordnung 1 zum ArG (ArGV1)	Welche Stunden müs- sen wie erfasst werden?	Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV1 verpflichten den Arbeitgeber zur detaillierten Arbeitszeiterfassung. Standard-Arbeitszeiten sind zulässig, wenn Änderungen möglich sind. Es sind zu erfassen: - die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit, inkl. bezahlte Reisezeit - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage - Pausen (Dauer und Lage) Es wird empfohlen, folgende Zeiten ebenso zu erfassen: - Abwesenheiten - Vorholzeit - Überstunden - Überzeit - Zuschläge - Ferien - Krankheit - Unfall - unbezahlte Absenzen - bezahlte Ausbildungsstunden Das Gesetz schreibt nicht vor, wie das gemacht werden muss. Die Zeiterfassung kann z.B. mittels einer Software, Excel-Tabellen, handgeschriebenen oder vorge- druckten Arbeitsrapporten, Zeiterfassungssystemen usw. erfolgen. Im Detail sind zu erfassen: ¹ <table border="1" data-bbox="1144 1153 1928 1305"> <thead> <tr> <th>Tägliche Arbeitszeit,</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Stundenmässig erfasst, inkl. bezahlte Reisezeit</td> </tr> <tr> <td>• Einem Datum zugeordnet</td> </tr> </tbody> </table>	Tägliche Arbeitszeit,	• Stundenmässig erfasst, inkl. bezahlte Reisezeit	• Einem Datum zugeordnet
Tägliche Arbeitszeit,						
• Stundenmässig erfasst, inkl. bezahlte Reisezeit						
• Einem Datum zugeordnet						

¹ Diese Kriterien werden für eine Gleichwertigkeitsprüfung herangezogen.

			<ul style="list-style-type: none"> • Allfällig geleistete Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeit sowie Pikettdienst; Ersichtlichkeit der Zuschläge • Alle möglichen Absenzen (bezahlt/unbezahlt) inkl. Kompensation sichtbar • Die Feiertage sind ersichtlich <p>Wöchentliche Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klassifizierung der Überstunden A (Überstundenzähler A) und Überstunden B (als Überstundenzähler B) ersichtlich? • Überschreiten der 50 Std. einfach ermittelbar • Anzahl Samstag-/Sonntagsarbeiten ersichtlich <p>Monatliche Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auskunft über den Stand Soll/ Ist-Zeit, inkl. Salden der Überstundenzähler A und B und der Vorholzeit <p>Jährliche Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effektiv geleistete Bruttostunden • Übertragungsmöglichkeit des Plus-Saldos in das neue Kontrollsystem des neuen Jahres ist gewährleistet 	
Arbeitszeit	Art. 25.2 GAV GT i.V.m. Anhängen 8. ... GAV GT	Wie hoch ist die Jahresbruttoarbeitszeit?	Die Jahresbruttoarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise 2'080 Stunden pro Jahr. Die jeweils gültige Jahresbruttoarbeitszeit schwankt jedoch und ist jeweils im Anhang 8 festgelegt.	

<p>Berechnung des Stundenlohns</p>	<p>Art. 39 und 37 GAV GT</p> <p>i.V.m.</p> <p>Art. 3 Anhang 8.1 GAV GT</p>	<p>Wie berechnet sich der Basisstundenlohn?</p>	<p>Die Bezahlung im Stundenlohn ist nur ausnahmsweise zulässig. Der Stundenlohn berechnet sich wie folgt:</p> <p style="text-align: center;">Zusammensetzung Stundenlohn</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%; text-align: left;">Grundlohn</th> <th style="width: 20%; text-align: left;">CHF:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>+ Zuschlag von xxx % auf Grundlohn gemäss Art. 29 GAV Ferien</td> <td>+ CHF:</td> </tr> <tr> <td>+ Zuschlag von 3,59% auf Grundlohn gemäss Art. 31 GAV Feiertage</td> <td>+ CHF:</td> </tr> <tr> <td>= Zwischentotal (Total 1)</td> <td>= CHF:</td> </tr> <tr> <td>+ Zuschlag von 8.33% (13. Lohn) auf Total 1 Jahresendzulage</td> <td>+ CHF:</td> </tr> <tr> <td>= Stundenlohn (Total 2)</td> <td>= CHF:</td> </tr> </tbody> </table>	Grundlohn	CHF:	+ Zuschlag von xxx % auf Grundlohn gemäss Art. 29 GAV Ferien	+ CHF:	+ Zuschlag von 3,59% auf Grundlohn gemäss Art. 31 GAV Feiertage	+ CHF:	= Zwischentotal (Total 1)	= CHF:	+ Zuschlag von 8.33% (13. Lohn) auf Total 1 Jahresendzulage	+ CHF:	= Stundenlohn (Total 2)	= CHF:
Grundlohn	CHF:														
+ Zuschlag von xxx % auf Grundlohn gemäss Art. 29 GAV Ferien	+ CHF:														
+ Zuschlag von 3,59% auf Grundlohn gemäss Art. 31 GAV Feiertage	+ CHF:														
= Zwischentotal (Total 1)	= CHF:														
+ Zuschlag von 8.33% (13. Lohn) auf Total 1 Jahresendzulage	+ CHF:														
= Stundenlohn (Total 2)	= CHF:														
<p>Einstufung</p>	<p>Art. 39 GAV GT</p>	<p>Wie erfolgt die Festlegung der Mindestlöhne?</p>	<p>Die Einstufung erfolgt die folgenden Arbeitnehmenden Kategorien:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 Berufssattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche. c) Installateur ohne Ausbildung: Arbeitnehmende, die das 20. Altersjahr erfüllt haben. <p>Grundsätzlich zählt jede Berufserfahrung der Gebäudetechnikbranche ab dem 20. Altersjahr. Beim Installateur EBA, der nicht vom Fach kommt, wird Berufserfahrung in der metallverarbeitenden Branche berücksichtigt.</p> <p>Können die vorgenannten Minimallohne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmenden liegen, nicht bezahlt werden, ist der PLK gestützt auf Art. 10.2 lit. l) GAV bzw. Art. 11.4 lit. h) GAV ein begründetes Gesuch um Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen. Die PLK wird dieses unter den Aspekten Integrationsförderung und Sozialverträglichkeit beurteilen. Das Antragsformular kann beim PLK-Sekretariat oder auf der Homepage der PLK bezogen werden.</p>												

Familienangehörige im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG	Art. 3.4 GAV GT i.V.m. Art. 4 Abs.1 ArG	Was sind nicht unterstellte Familienangehörige?	Damit ist folgender Personenkreis gemeint: Gemäss ArG, sind unter dem Begriff "Familienangehörige" nebst Stief- und Adoptivkindern, Ehegatten/eingetragenen Partnerschaften auch Verwandte in auf- und absteigender Linie (Urgrosseltern-Urenkel) inkl. deren Ehegatten und Partner gemeint. Als Familienangehörige gelten <i>nicht</i> Geschwister, Onkel/Tanten, Nichten/Neffen. Diese Personen gehören also nicht zu den Ausnahmen. Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge sind für diese Person zu leisten und auch die Kautionspflicht ist gegeben, wenn Personen aus diesem Kreis angestellt sind.
Karenztag	Art 48, Art. 49.1, Art. 50.1 GAV GT	Muss der Arbeitgeber am ersten Tag der Erkrankung Lohn zahlen?	Ja, der Arbeitgeber muss ab dem ersten Tag der Erkrankung 80% des Lohnes zahlen. Es gibt keinen Karenztag mehr.
Krankheitslohn	Art. 50.1 GAV GT	Wie hoch ist die Lohnfortzahlung?	Die Lohnfortzahlung inklusive 13. Monatslohn beträgt ab Beginn 80% des Lohnes (ohne Spesen).
Kündigung	Art. 61 GAV GT	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR. Diese sind: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat. - Ab dem 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate. - Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate jeweils auf das Ende eines Monats.
Kündigung während der Probezeit	Art. 60 GAV GT	Welche Kündigungsfrist muss man in der Probezeit einhalten?	Das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Der Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall gilt erst nach Ablauf der Probezeit.
Kündigungsverbot für Arbeitgeber	Art. 63 GAV GT	Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist?	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.
Kürzung der Ferien	Art. 30.1 GAV GT	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	Wenn die Gesamtdauer aller unverschuldeter Abwesenheiten im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt, darf der Arbeitgeber die Ferien nicht kürzen. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Monat der Absenz um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die Ferien dürfen für den 3. vollen Monat der

			<p>Arbeitsverhinderung und für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung je um 1/12 gekürzt werden.</p> <p>Eine Ferienkürzung setzt eine Arbeitsverhinderung voraus, eine derartige ist nur an Arbeitstagen möglich. Daher ist für den vollen Abwesenheitsmonat nicht auf den Kalendermonat abzustellen, sondern auf den sogenannten Arbeitsmonat. Dieser beträgt 21.75 Arbeitstage. Ein voller Monat der Abwesenheit beträgt folglich 21.75 Arbeitstage der Arbeitsverhinderung.</p>
Lohnabrechnungen	Art. 38.2 i.V.m. Art. 28.3 GAV GT	Was haben Lohnabrechnungen zu beinhalten?	Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge. Darüber hinaus erstellt der Arbeitgeber eine Zusammenstellung des Stundensaldos wie aufgelaufene +/- Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben.
Überstundenzuschläge	Art. 28 GAV GT	Wann sind Überstundenzuschläge geschuldet?	<p>Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit bei Vollzeit von 40 Stunden pro Woche (exkl. Vorholzeit) übersteigt. Bei Teilzeit gelten die folgenden Bestimmungen pro rata temporis Es bestehen zwei separate Überstundenkategorien:</p> <p>Überstundenzähler A Der Überstundenzähler A erfasst die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 41. bis und mit der 45 Stunde. Am Ende jeder Woche wird die Differenz zwischen der Summe der im Zähler erfassten Arbeitsstunden und 40 Stunden (normale Wochenarbeitszeit) im jährlichen Überstundenzähler erfasst. Beispiel: 45 Std (max.) - 40 Std (+ evtl. Vorholzeit) = +5 Std, die dem Saldo des Überstundenzählers A der Vorwoche hinzugefügt werden. Die Überstunden A werden während des entsprechenden Kalenderjahrs mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert. Am Ende des Jahres können sie auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Im Verlauf des Folgejahres müssen diese Überstunden A, in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, entweder mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Können sich die Parteien nicht einigen, entscheidet jede Partei, was mit je 50 % der Überstunden A passiert (Auszahlung, Kompensation oder Mix). Dies muss schriftlich festgehalten werden.</p> <p>Überstundenzähler B Der Überstundenzähler B erfasst die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 46. bis und mit der 50. Stunde. Am Ende jeder Woche wird die Differenz zwischen der Summe der im Zähler erfassten Arbeitsstunden und 45 Stunden im jährlichen Überstundenzähler B erfasst. Beispiel: 48 Std - 45 Std (+evtl. Vorholzeit) = +3 Std, die dem Saldo des Überstundenzählers B hinzugefügt werden.</p>

			<p>Die Überstunden B werden am Ende des Kalenderjahres oder auf Wunsch des Arbeitnehmers halbjährlich mit einem 25 %-Zuschlag ausbezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können die Überstunden B auch mit einem Zeitzuschlag von 25 % durch Freizeit kompensiert werden. Dies wird am Ende des Jahres schriftlich festgehalten. Der Kompensationszeitpunkt kann zwischen den Parteien frei vereinbart werden. Dem Arbeitnehmer muss monatlich ein Auszug mit seinem Stunden- (insbesondere Überstundenzähler A und B), Vorholzeit und Feriensaldo vorliegen. Es ist nicht zulässig, Überstunden von Zähler B zu verwenden, um Überstunden (oder Minusstunden) von Zähler A zu kompensieren oder zu bezahlen</p> <p>Zur näheren Verdeutlichung empfiehlt es sich das «Merkblatt zeitliche Kompensation und Auszahlung der Überstunden ab 01.01.2025» unter folgenden Link zu konsultieren:</p> <p>Auslegungshilfen - PLK Gebäudetechnik</p>
Überstundenzuschläge und Berechnung 13. Lohn		Wie werden Überstundenzuschläge berechnet	<p>Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt: - bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages). - bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/ Feiertagszuschlag.</p> <p>https://suissetec.ch/files/PDFs/Recht/GAV_Salaer/Deutsch/Berechnung%20a-ler%20Stundenzuschl%C3%A4ge_D.pdf</p>
Zuschläge	Art. 43 GAV GT i.V.m. Art. 33.4 ArGV1	Muss der Arbeitgeber neben dem Überstundenzuschlag von 25% auch den Zuschlag bei Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich bezahlen?	<p>Die Zuschläge für Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten (25%-100%) sind auszuzahlen und dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden.</p> <p>Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind besondere Arbeitszeiten. Sie werden separat abgerechnet. Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften über die Ausrichtung von Lohnzuschlägen anwendbar (z.B. Sonntags- und Nachtarbeit), so ist der für den Arbeitnehmenden günstigste Zuschlag auszurichten. Nebst den Zuschlägen für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten, gelten die Bestimmungen zu den Überstunden (Topf A und B).</p>

Vorholzeit	Art. 27 GAV GT	Was ist Vorholzeit?	<p>Jeweils zu Jahresbeginn kann die Arbeitszeit festgelegt werden, die vorgeholt werden soll (z. B. Brücken zwischen Weihnachten und Neujahr). Gleichzeitig muss festgelegt werden, an welchen Tagen diese Arbeitszeit vorgeholt wird. Wird Vorholzeit vereinbart, beträgt die entsprechende tägliche Arbeitszeit dann 8 Stunden plus Anteil Vorholzeit. Die wöchentlich definierte Vorholzeit muss den Tagen (8 Stunden pro Tag) entsprechen, die im Laufe des Jahres kompensiert werden sollen. Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so muss dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich kompensiert werden.</p> <p>Zur Berechnung der wöchentlichen (Über-)stunden, wird die Vorholzeit nicht berücksichtigt. Es ist nicht zulässig die saisonalen Schwankungen mit der Vorholzeit zu kompensieren.</p> <p>Die Vorholzeit muss am Jahresbeginn anlässlich einer schriftlichen Vereinbarung definiert sein (Daten der kompensierten Tage + wöchentliche Vorholzeit). Vorholzeit-Saldo ist monatlich dem Arbeitnehmenden nachzuweisen.</p>
Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag Grundbeitrag	Art. 20.3 GAV GT	<p>Wann sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge geschuldet?</p> <p>Wann ist der Grundbeitrag geschuldet?</p>	<p>Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken, Total von 25 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.</p> <p>Während der Rekrutenschule sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge nicht zu leisten. Dabei gelten angebrochene Monate als volle Monate. Bei anderen Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Zivildienst sind sie jedoch gemäss Praxis geschuldet.</p> <p>Ebenfalls nicht geschuldet sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge bei unbezahltem Urlaub.</p> <p>Alle unterstellten Arbeitgeber entrichten für die unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Weiterbildungsbeitrag von 5 Franken, Total von 25 Franken pro Monat. Zusätzlich zum Vollzugskostenbeitrag entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal 240 Franken pro Jahr bzw. 20 Franken pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.</p>

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

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

			Die Abrechnung der Vollzugskosten-, Weiterbildungsbeiträge und der Grundbeiträge erfolgt durch die regionalen Paritätischen Kommissionen. In einzelnen Regionen werden zusätzlich regionale Beiträge erhoben.
--	--	--	--