

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

vom 1. Januar 2004

abgeschlossen zwischen

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

einerseits und

**der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV,**

**der Gewerkschaft SYNA**

andererseits

**Version vom 28. Februar 2004**

1. Auflage  
Januar 2004

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grundsatz</b>	7
<b>I Schuldrechtliche Bestimmungen</b>	
<b>Geltungsbereich</b>	
Art. 1 Vertragsparteien	10
Art. 2 Vertragszweck	10
Art. 3 Geltungsbereich	11
<b>Allgemeine Bestimmungen</b>	
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	16
Art. 5 Ergänzungsverträge	17
Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen	18
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag	19
Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr	19
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	20
Art. 10 Paritätische Kommission (PK)	20
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)	21
Art. 12 Das Schiedsgericht	23
Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	24
Art. 14 Mitwirkung im Betrieb	26
Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	26
Art. 16 Finanzierung von Aufgaben	26
Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)	27
Art. 18 Parallelverträge	27
Art. 19 Vertragsdauer	27
<b>Berufs- und Vollzugskostenbeitrag</b>	
Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	31
<b>II Normative Bestimmungen</b>	
<b>Rechte und Pflichten, Weiterbildung</b>	
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und dem Arbeitnehmenden. Grundsatz	34
Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden a) Pflichten des Arbeitgebers b) Pflichten des Arbeitnehmenden	34
Art. 23 Weiterbildungsförderung	38
Art. 24 Spezielle Weiterbildung	38
<b>Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand</b>	
Art. 25 Arbeitszeit	40
Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit	41
Art. 27 Vorholzeit	41

Art. 28	Überstundenarbeit	42
Art. 29	Ferien	42
Art. 30	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	43
Art. 31	Feiertage	44
Art. 32	Feiertagsentschädigung	44
Art. 33	Gleitender Ruhestand	45
Art. 34	Absenzenentschädigung	46
Art. 35	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes	46

### **Löhne, Zuschläge**

Art. 36	Leistungslohn	49
Art. 37	Lohn-, und Gehaltsabrechnung	49
Art. 38	Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts	49
Art. 39	Mindestlöhne	50
Art. 40	Jahresendzulage	51
Art. 41	Lohnverhandlungen	51
Art. 42	Zuschläge bei Überstundenarbeit	52
Art. 43	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst	53
Art. 44	Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit	53
Art. 45	Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	54
Art. 46	Auslagenersatz infolge besonderer Umstände	54

### **Sozialleistungen**

Art. 47	Kinder- und Ausbildungszulagen	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	Krankenversicherungen in der Berufsbranche	59
Art. 52	Verhinderung durch Unfall	60
Art. 53	Berufsunfallversicherung, Prämien	60
Art. 54	Nichtberufsunfallversicherung, Prämien	60
Art. 55	Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst	61
Art. 56	Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung	61
Art. 57	Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers	61
Art. 58	Personalvorsorge (2. Säule)	62

### **Kündigung**

Art. 59	Kündigung allgemein	64
Art. 60	Kündigung während der Probezeit	64
Art. 61	Kündigung nach der Probezeit	64
Art. 62	Kündigungsschutz	65
Art. 63	Kündigungsverbot für Arbeitgeber	66
Art. 64	Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden	67

Art. 65	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	67
Art. 66	Ungerechtfertigte Entlassung	67
Art. 67	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	68
Art. 68	Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen	68
Art. 69	Sprachregelung	69

<b>Unterschriften der Vertragsparteien</b>		<b>70</b>
--	--	-----------

## **Anhänge**

Anhang 1	Statuten der Paritätischen Landeskommision (PLK)	72
Anhang 2	Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	77
Anhang 3	Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb	80
Anhang 4	Änderungen des Arbeitsvertragsrechts vom 17. Dezember 1993	85
Anhang 5	Familienausgleichskasse SPIDA	88
Anhang 6	Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Bundesrats	89
Anhang 7	Personalverleih- und Arbeitsvermittlungsfirmen	00
Anhang 8	Protokollvereinbarung gleitender Ruhestand	00
Anhang 9	Musterarbeitsvertrag für Arbeitnehmende	00
Anhang 10	Lohnvereinbarung	separates Blatt
Anhang 11	Protokollnotiz	00

## **Abkürzungen:**

<b>ArG</b>	Arbeitsgesetz
<b>AVE</b>	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
<b>BVG</b>	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
<b>GAV</b>	Gesamtarbeitsvertrag
<b>OR</b>	Obligationenrecht
<b>PLK</b>	Paritätische Landeskommission
<b>PK</b>	Paritätische Kommission
<b>UVG</b>	Bundesgesetz über die Unfallversicherung



## **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 Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien, bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommision gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:





# I Schuldrechtliche Bestimmungen

## **Geltungsbereich**

- Art. 1 Vertragsparteien
- Art. 2 Vertragszweck
- Art. 3 Geltungsbereich

## Art. 1      **Vertragsparteien**

- 1.1 Der vorliegende Gesamtarbeits-Vertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband
- Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)
- einerseits und den Arbeitnehmerverbänden
- Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV
  - Gewerkschaft SYNA
- andererseits.

## Art. 2      **Vertragszweck**

- 2.1 Die in Artikel 1 genannten Organisationen in der Gebäudetechnikbranche wollen:
- a) fortschrittliche Arbeitsverhältnisse festigen und den Berufsstand heben;
  - b) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;
  - c) die Zusammenarbeit der Vertragsunterstellten und der Vertragsparteien fördern und vertiefen;
  - d) die Bildung und Mitwirkung von Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben fördern;
  - e) die Friedensordnung gewährleisten;
  - f) die Meinungsdivergenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
  - g) die Aus- und Weiterbildung fördern und gestalten;
  - h) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;
  - i) die soziale, berufliche, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Branche fördern;
  - k) sich für die Verbesserung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit einsetzen;
  - l) die Schwarz- bzw. Schattenarbeit verhindern;
  - m) Arbeitsverhältnisse schaffen, die der Temporärarbeit keinen Vorschub leisten;
  - n) über branchenbezogene Technologie, Wirtschafts- und Berufsfragen den Gedanken- und Erfahrungsaustausch pflegen;
  - o) jede Form von Arbeitsübertragungen, die mit berufs- und branchenschädigenden Auswüchsen verbunden sind, bekämpfen.

**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 die Arbeitnehmenden in Installations- und Servicefirmen in den Bereichen Heizung, Kälte, Klima, Lüftung, Rohrleitungsbau/Werkleitungen, Sanitär und Spenglerei. Ausgenommen sind Fabrikations- und Handelsunternehmen, sofern sich die Lieferung, Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten oder unter ihrem Namen gelieferten Komponenten und Produkte beschränkt.

3.2.2 Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Art. 3.1 GAV umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs sowie für ihre Arbeitnehmenden, sofern sie die Voraussetzungen von Art. 3.2 GAV erfüllen und im Geltungsbereich nach Art. 3.2.1 GAV Arbeiten ausführen.

GAV-Artikel: .....  
.....  
.....  
.....

3.2.3 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmende einer Arbeitsvermittlungs- oder Personalverleihfirma, so sind die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar.

GAV-Artikel: .....  
.....  
.....  
.....

3.2.4 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.

3.2.5 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere GAVs, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden und der zuständigen Paritätischen Landeskommission bzw. der GAV-Instanz der anderen Gesamtarbeitsverträge, auf einen GAV verpflichten, wobei auf die Mehrheit des Personals pro GAV abzustellen ist.

3.2.6 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 8 GAV hier nach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

### **3.3 Persönlicher Geltungsbereich**

3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, nachstehend die Arbeitnehmenden genannt, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.

3.3.2 Der GAV gilt auch für die Arbeitnehmenden, die in der Arbeitsplanung, Arbeitsvorbereitung, Arbeitsorganisation oder als technisches Betriebspersonal beschäftigt sind, sofern sie Mitglied einer am GAV beteiligten Gewerkschaft sind und nicht ausdrücklich durch einen Einzelarbeitsvertrag andere Bestimmungen abgemacht sind.

### **3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer**

3.4.1 Die Familienangehörigen der Betriebsinhaber gem. Art. 4 Abs. 1 ArG sind diesem GAV nicht unterstellt.

3.4.2 Höhere Vorgesetzte ab Stufe Abteilungsleiter, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben.

3.4.3 Kaufmännisches Personal.

3.4.4 Die Arbeitnehmenden, die vorwiegende eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

3.4.5 Die Lehrlinge.



**Allgemeine Bestimmungen**

- Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 5 Ergänzungsverträge
- Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen
- Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag
- Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr
- Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 10 Paritätische Kommission (PK)
- Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 12 Das Schiedsgericht
- Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung,  
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen
- Art. 14 Mitwirkung im Betrieb
- Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung
- Art. 16 Finanzierung von Aufgaben
- Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)
- Art. 18 Parallelverträge
- Art. 19 Vertragsdauer

#### **Art. 4      Zusammenarbeit und Friedenspflicht**

---

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.
- 4.3 Die in Art. 4.1 und 2 GAV geäußerten Grundsätze gelten allseitig auch für die Sektionen/Regionen der Vertragsparteien.
- 4.4 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden im Sinne dieses GAV.
- 4.5 Die Vertragsparteien anerkennen die in Art. 14 GAV und im «Muster-Reglement» über die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.
- 4.6 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der beiden Art. 23 und 24 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Vertragsparteien. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 4.7 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein. Sie berücksichtigen einerseits die Verordnungen zum Arbeitsgesetz, andererseits fördern sie Gesundheits- und umweltschonende Massnahmen in der Branche.
- 4.8 Im gegenseitigen Interesse an der beruflichen Ausbildung im Bereich der Gebäudetechnikbranche verfassen die Vertragspartner besondere Vereinbarungen, die nicht im GAV integriert sind.
- 4.9 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 4.10 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.



- 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 zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.
- 4.12 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Kommission einzugreifen und sowohl Arbeitgeber wie die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 4.13 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken. Sie streben an, dass zur Offertstellung von Bauvorhaben nur Firmen zugelassen werden, die sich auf diesen GAV und allfällige kantonale, regionale und lokale Ergänzungsbestimmungen verpflichtet haben.
- 4.14 Grundsätzlich ist die Temporärarbeit nicht zu propagieren. Die Vertragsparteien anerkennen dagegen, dass temporäre Beschäftigungen in Fällen von Arbeitsüberlastung, betriebswirtschaftlich notwendig sein können. Die Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen sind gestützt auf das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG) verpflichtet, die lohn- und arbeitszeitrelevanten Bestimmungen des GAV gemäss Art. 3.2.3 GAV und Anhang 7 GAV einzuhalten.
- 4.15 Die Vertragsparteien bekennen sich zum Schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für die Gleichwertigkeit der Berufsbildung gegenüber anderen Bildungssystemen ein.

## **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 vertragschliessenden 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 Kenntnis zu bringen. Regelungen gemäss Art. 5.1d) 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      Betriebliche Vereinbarungen**

---

- 6.1 Betriebe mit einer gestützt auf Anhang 3 GAV gewählten Arbeitnehmervertretung können in folgenden Punkten vom GAV bzw. den Ergänzungsverträgen abweichende Lösungen verhandeln. Diese betrieblichen Vereinbarungen müssen gesamthaft dem GAV materiell gleichwertig sein. Die betriebsintern ausgehandelten Lösungen sind schriftlich festzuhalten, von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmervertretung zu unterzeichnen und allen unterstellten Arbeitnehmenden auszuhändigen.
  - a) Pikettdienst (Art. 43 GAV)
  - b) Feiertagsregelung (Art. 31 GAV)
  - c) Leistungslohnsysteme
  - d) Spesenregelung / Arbeitsweg (Art. 44, 25.5 GAV)
  - e) Krankentaggeldversicherung (Art. 51 GAV)
- 6.2 Die betrieblichen Vereinbarungen haben Vorrang vor den Ergänzungsverträgen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmervertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.

## 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      Anschlussverträge/Gebühr

- 8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirmen nebst der Einhaltung des GAV auch bereit, die betreffenden lokalen, kantonalen oder regionalen Ergänzungsverträge einzuhalten.
- 8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.
- 8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag eine jährliche Anschlussvertragsgebühr zu leisten:
- Lohnsumme bis zu Fr. 100 000.– Anschl.gebühr Fr. 300.–
  - über Fr. 100 000.– bis Fr. 500 000.– Anschl.gebühr Fr. 600.–
  - über Fr. 500 000.– bis Fr. 1 000 000.– Anschl.gebühr Fr. 1 000.–
  - über Fr. 1 000 000.– Anschl.gebühr Fr. 1 200.–
- 8.5 Für die unterstellten Arbeitnehmenden in Anschlussvertragsfirmen gilt der gesamte GAV.
- 8.6 Als Nachweis sind der Paritätischen Landeskommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst mit der Bezahlung der Gebühr und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Landeskommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

## 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.

### 9.2 **Zwischen den Vertragsparteien**

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 GA V) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

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

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.

### 9.4 **Innerhalb des Betriebes**

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische 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 die Aufgaben:
- a) die Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
  - b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
  - c) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;
  - d) die Behandlung von Fragen, die ihr von den
    - Vertragsparteien;
    - Sektionen;
    - PLK
 vorgelegt werden;
  - e) die Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
  - f) den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLK sicherzustellen;
  - g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
  - h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
  - i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit
  - k) im übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK.
  - l) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.3 GAV und Weisung der PLK gemäss Art. 11.4. lit. h) GAV.
- 10.3 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.
- 10.4 Im weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

## **Art. 11 Paritätische Landeskommision**

---

- 11.1 Zur Durchführung des GAV wird von den Vertragsparteien eine Paritätische Landeskommision (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) geregelt.
- 11.4 Die PLK befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
  - b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
  - 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) Lohnverhandlungen gemäss Art. 41 GAV;
  - f) GAV-Verhandlungen;
  - g) die Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge – sowie Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
  - h) In Einzelfällen dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.3 GAV;
  - i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
  - 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 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
  - p) die Vertragsparteien verpflichten sich, während der Geltungsdauer dieses GAV per 2006 mit der FAK SPIDA eine Lösung im Rahmen des gleitenden Ruhestandes auf der Basis des Ausgleichprinzips zu erwirken.

- 11.5 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.
- 11.6 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsverträge durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

## **Art. 12 Das Schiedsgericht**

---

- 12.1 Das Schiedsgericht wird bei jeder Klage neu bestellt. Das Schiedsgericht besteht aus einem Richter als Präsidenten und 2 Mitgliedern. Der Präsident wird von Fall zu Fall von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Je 1 Mitglied wird von den an einem Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnet. Geschieht dies innert der vom Präsidenten gesetzten Frist nicht, nimmt dieser die Ernennung selber vor.
- 12.2 Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so entscheidet der Präsident des Schweizerischen Bundesgerichts.
- 12.3 Sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, hat die Schiedsstelle ihren Sitz in Zürich. Es gilt für das Verfahren die Zürcherische Zivilprozessordnung.
- 12.4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den Parteien je zur Hälfte getragen.
- 12.5 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9 GAV hiervor:
- a) Auslegung dieses GAV und der Ergänzungsverträge;
  - b) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der PLK nicht zustande gekommen ist;
  - c) Entscheid über Rekurse gegen Entscheidungen paritätischer Kommissionen, sofern in den Ergänzungsverträge eine Rekursmöglichkeit an das Schiedsgericht vorgesehen ist;
  - d) Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, sofern das vorgesehene Schlichtungsverfahren ausgeschöpft wurde.
- 12.6 Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch

Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.

- 12.7 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

**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. PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.11 GAV belangt werden.
- 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 Arbeitskräften beantragt werden.
- 13.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.4 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.13 GAV.

**b) Verstösse der Arbeitnehmer**

- 13.5 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können mit einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, belangt werden.
- 13.6 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.



13.7 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.13 GAV.

**c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen**

13.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages 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, Lohnabrechnungen, usw.

13.9 Die Firmen haben die in Art. 13.8 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 Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

13.10 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsbestimmungen, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).

13.11 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall eine Pauschale von Fr. 500.– als Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese 30% des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden, mindestens aber 10% desselben als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30% als Konventionalstrafe festgelegt werden.

13.12 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch die PLK ermächtigt.

13.13 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK zu leisten.

## Art. 14      **Mitwirkung im Betrieb**

- 14.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmenden oder – wo vorhanden – deren Vertretung Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes. Der Arbeitgeber fördert darüber hinaus die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Sinne der Empfehlungen von Anhang 3. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmervertretung sind die einschlägigen Bestimmungen gemäss Art. 3, 5 und 6 des Mitwirkungsgesetzes massgebend.
- 14.2 Die Firmen, bzw. die Arbeitnehmenden können bei der PLK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen beziehen.  
Siehe Anhang 3 GAV:  
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer im Betrieb.  
Siehe Anhang 4 GAV:  
Änderungen des Arbeitsvertragsrechts (OR) vom 17. Dezember 1993.

## 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 Arbeitnehmern 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, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.  
Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch  
a) die Einzahlung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

- b) die Anschlussvertragsgebühren
- c) und andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 1 des GAV.

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

- 17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlichkeitsklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegehren. Dabei beantragen sie, insbesondere die entsandten Arbeitnehmenden dem Geltungsbereich zu unterstellen.

#### **Art. 18      Parallelverträge**

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

#### **Art. 19      Vertragsdauer**

- 19.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2004 in Kraft. Er ersetzt den Landes-Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2000.
- 19.2 Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2007.
- 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 2007 gekündigt werden.
- 19.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV 2 Jahre unter Beachtung von Art. 29 GAV weiter.
- 19.5 Bei einer Verlängerung des GAV gemäss Art. 19.4 GAV kann eine Kündigung des verlängerten GAV unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf den 31.12.2009 erfolgen. Erfolgt keine Kündigung von einer der Vertragsparteien, so verlängert sich der GAV um ein weiteres Jahr.



## **Berufs- und Vollzugskostenbeitrag**

Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag



- 20.1 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um
- a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
  - b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV's;
  - c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
  - d) Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung;
  - e) die Administration der Geschäftsstelle zu decken

Über die Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommision (PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement.

- 20.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden 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 Arbeitnehmer**

Alle unterstellten Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 25.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

**b) Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 25.– pro Monat. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung (unter Beachtung von Art. 20.6 GAV) 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 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben. Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die

organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.

- 20.5 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.
- 20.6 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.



## II Normative Bestimmungen

### Rechte und Pflichten, Weiterbildung

- Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz
- Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden
  - a) Pflichten des Arbeitgebers
  - b) Pflichten des Arbeitnehmenden
- Art. 23 Weiterbildungsförderung
- Art. 24 Spezielle Weiterbildung

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

---

**21.1 Zusammenarbeit/Persönliche Integrität/Datenschutz**

- 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. Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll gefördert werden. Aussagen und Handlungen, die eine ausländerefeindliche Stimmung bewirken und fördern können, sind untersagt.

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

---

**a) Pflichten des Arbeitgebers**

**22.1 Anstellungsverhältnis**

- 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.<sup>1)</sup>
- b) Um Missverständnisse zu vermeiden wird dringend empfohlen, den einzelnen Arbeitsvertrag vor Stellenantritt schriftlich auszufertigen (vgl. Muster im Anhang 9 GAV).
- 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.<sup>2)</sup>
- d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind. Insbesondere sind die im Anhang 6 GAV der AVE unterstellten Artikel zu beachten.
- e) Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass in seinem Betrieb mindestens ein Gesamtarbeitsvertrag zur Einsichtnahme aufliegt.

---

<sup>1)</sup> Art. 357.1 OR

<sup>2)</sup> Art. 357.2 OR

## 22.2 **Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden**

Der Arbeitgeber begegnet den Arbeitnehmenden als Partner. Er achtet und schützt deren Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden Rücksicht. Der Arbeitgeber erteilt, soweit notwendig, Instruktionen über den sachgemässen und sorgfältigen Gebrauch von Werkzeugen und Einrichtungen.

22.3 Der Arbeitgeber erteilt den Arbeitnehmenden klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmenden im Betrieb.

## 22.4 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf Baustellen alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden.<sup>1)</sup>

22.5 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden zu verhindern.<sup>1)</sup>

22.6 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmenden über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.<sup>1)</sup>

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

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

Der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

a) das erforderliche Material

b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und

c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.<sup>2)</sup>

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

## 22.10 **Arbeitszeugnis**

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über

---

<sup>1)</sup> Art. 328 OR

<sup>2)</sup> Art. 327 OR

die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmenden aus.<sup>1)</sup>

22.11 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.<sup>2)</sup>

**22.12 Verbot von Schwarzarbeit**

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

**b) Pflichten des Arbeitnehmenden**

**22.13 Sorgfalts- und Treuepflicht**

Die Arbeitnehmenden führen die ihnen übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Sie wahren in guten Treuen die berechtigten Interessen des Arbeitgebers; sie vermeiden ausserbetriebliche Aktivitäten, welche die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.<sup>3)</sup>

**22.14 Sorge zu Material und Werkzeug**

Die Arbeitnehmenden bedienen und unterhalten Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge gemäss Instruktionen fachgerecht. Das ihnen zur Verfügung gestellte Material behandeln sie sorgfältig. Sie gehen damit sparsam um.<sup>4)</sup>

22.15 Haben die Arbeitnehmenden Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge zu bedienen, über die sie noch nicht instruiert worden sind, so bemühen sie sich von sich aus um eine Instruktion.

22.16 Allfällige Schäden und besondere Vorkommnisse melden die Arbeitnehmenden unverzüglich dem Arbeitgeber.

**22.17 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.<sup>5)</sup>

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

**22.19 Verbot von Schwarzarbeit**

Die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten.<sup>6)</sup>

---

1) Art. 330a 1 OR

4) Art. 321a 2 OR

2) Art. 330a 2 OR

5) Art. 6.3 ArG

3) Art. 321a OR

6) Art. 321a 3 OR

## 22.20 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit oder des Arbeitsverhältnisses geben die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber die Arbeitsunterlagen sofort zurück.<sup>1)</sup>

## 22.21 Überstundenarbeit und Pikettdienst

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.<sup>2)</sup>

Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices können die Arbeitnehmenden zum Pikettdienst verpflichtet werden.

## 22.22 Befolgung von Anweisungen

Die Arbeitnehmenden befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.<sup>3)</sup> 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 auf Verlangen des Arbeitgebers;
- d) benachrichtigen sie den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

## 22.23 Haftpflicht

- a) Die Arbeitnehmenden haften für den Schaden den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen.<sup>4)</sup>
- 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.<sup>5)</sup>
- c) Die Schadensforderung ist spätestens zwei Monate nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

---

<sup>1)</sup> Art. 321b OR

<sup>4)</sup> Art. 321e 1 OR

<sup>2)</sup> Art. 321c 1 OR

<sup>5)</sup> Art. 321e 2 OR

<sup>3)</sup> Art. 321d 2 OR

## **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 Damit dieses permanente Weiterbildung nicht nur auf die Freizeit des Arbeitnehmenden fällt, vereinbaren die Vertragsparteien folgendes: Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung.
- 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 Spezielle Weiterbildung**

---

- 24.1 In Ergänzung zu der gemäss Art. 23 GAV definierten Weiterbildungsförderung können Arbeitnehmende, welche im Rahmen der nachstehenden Tätigkeiten Funktionen ausüben, einen zusätzlichen bezahlten Arbeitstag für die Weiterbildung gemäss Bst. a), b), c), d) und e) beanspruchen:
- a) Berufsexperten/-innen,
  - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen,
  - c) Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind,
  - d) Arbeitnehmende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, zur Teilnahme an der Branchen-Delegiertenversammlung,
  - e) Arbeitnehmende, die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.
- 24.2 Der Anspruch auf diese zusätzlich bezahlten Arbeitstage besteht nur, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden die drei bezahlten Arbeitstage gemäss Art. 23 GAV im gleichen Jahr schon bezogen haben.
- 24.3 Auch für diese spezielle Weiterbildungs-Freistellung gelten Art. 23.3 bis 5 GAV.

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

- Art. 25 Arbeitszeit
- Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit
- Art. 27 Vorholzeit
- Art. 28 Überstundenarbeit
- Art. 29 Ferien
- Art. 30 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
- Art. 31 Feiertage
- Art. 32 Feiertagsentschädigung
- Art. 33 Gleitender Ruhestand
- Art. 34 Absenzenentschädigung
- Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten  
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

- 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.<sup>1)</sup>
- 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 10 GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; beginnt die Arbeit in der Werkstatt, so gilt der Weg von und zur Werkstatt nicht als Arbeitszeit.
- 25.5 Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.
- 25.6 Die Betriebe sind berechtigt, nach Rücksprache mit den Arbeitnehmenden in Anwendung von Art. 25.5 GAV einen sinnvollen Rayon um die Werkstatt festzulegen.
- 25.7 Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode von 12 Monaten jeweils auf Ende eines Quartals. Per Ende dieser Abrechnungsperiode können jeweils höchstens 80 Mehr- oder Minusstunden – exkl. Vorholzeit, bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmers vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Art. 25.2 GAV auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmer nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Die Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit gleicher Dauer oder mit Lohn samt einem Lohnzuschlag ausbezahlt werden.

---

<sup>1)</sup> Art. 48 ArG



Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (= insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

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

---

- 26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 26.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 26.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im voraus bewilligte Absenzen wird kein Lohnabzug gemacht, bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.
- 26.5 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen
  - a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.<sup>1)</sup>
  - b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.
  - c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

#### **Art. 27      Vorholzeit**

---

- 27.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende legen die vorzuholenden Tage jeweils zu Jahresbeginn fest.

---

<sup>1)</sup> Art. 15 ArG

- 27.2 Können Arbeitnehmende infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beansprucht werden.

## **Art. 28 Überstundenarbeit**

---

- 28.1 Als Überstunden gilt unter Beachtung von Art.25.7, Art.42 und Art.43 GAV jede Arbeit, welche die im Anhang 10 festgehaltene Jahresbruttoarbeitszeit in den Grenzen der Tages- bzw. Abendarbeit übersteigt.

## **Art. 29 Ferien**

---

- 29.1 Die Dauer der Ferien beträgt

Bei Verlängerung des GAV gemäss Art. 19.4 GAV
---

Kategorie/Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	27	27	27	27	27	27
20.–35. Altersjahr	22	22	22	23	23	24
36.–49. Altersjahr	22	23	23	24	24	25
50.–54. Altersjahr	27	27	27	27	27	27
55.–60. Altersjahr	28	28	28	28	28	28
61.–65. Altersjahr	30	30	30	30	30	30

- 29.2 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.
- 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 der Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.

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

---

- 30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht.
- 30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.<sup>1)</sup>
- 30.3 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.
- 30.4 Sind die Arbeitnehmenden durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf ½ Tag gerundet).<sup>2)</sup>
- 30.5 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**  
Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen.
- 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.<sup>3)</sup>
- 30.7 **Ferienlohn**  
Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.<sup>4)</sup>
- 30.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.<sup>5)</sup>

---

1) Art. 329b 3 OR

4) Art. 329d 1 OR

2) Art. 329b 1 OR

5) Art. 329d 2 OR

3) Art. 329c 2 OR

- 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 der Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.<sup>1)</sup>

### **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 und wird in den Ergänzungsverträgen definiert. Diese bedürfen der Genehmigung durch die Vertragsparteien.
- 31.3 Sind keine Ergänzungsverträge vorhanden, gelten:
- Neujahr
  - 2. Januar (Berchtoldstag) oder 1. November
  - Karfreitag
  - Ostermontag
  - Auffahrt
  - Pfingstmontag
  - 1. August (Bundesfeier)
  - 25. Dezember (Weihnacht)
  - 26. Dezember (Stephanstag)
- als Feiertage.
- 31.4 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.

### **Art. 32 Feiertagsentschädigung**

---

- 32.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.

---

<sup>1)</sup> Art. 329d 3 OR

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

### **Art. 33 Gleitender Ruhestand**

---

- 33.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physischer Belastung zu schützen, können die Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.
- 33.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich.
  - b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher definitiv schriftlich zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber vereinbart worden sein.
  - c) Mit dem gleitenden Ruhestand können Arbeitnehmende ihre persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
  - d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes der Arbeitnehmenden.
  - e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern die Arbeitnehmenden mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt sind und die Arbeitszeitreduktion nicht mehr als 30% der Normalarbeitszeit beträgt.
  - f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.
- 33.3 Siehe Protokollvereinbarung gemäss Anhang 8 GAV.

## Art. 34 Absenzenentschädigung

---

- 34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:
- a) bei Heirat der Arbeitnehmenden 2 Tage
  - b) bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag
  - c) bei Geburt eines Kindes der Arbeitnehmenden 1 Tag
  - d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern 3 Tage
  - e) bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,
    - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage
    - nicht in Hausgemeinschaft 1 Tag
  - f) bei Ausmusterung 1 Tag
  - g) bei Infotag RS 1 Tag
  - h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet. 1 Tag
  - i) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis 3 Tage
  - k) bei Unfall (Suva-Karenztage 80% des Tageslohnes) bis 3 Tage
- 34.2 Fällt ein Absenztage gemäss Art. 34.1 GAV auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmer für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.

## 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 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. Siehe Anhang 5 GAV.
- 35.2 Bei Ausübung eines politischen Amtes verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung.

## **Löhne, Zuschläge**

- Art. 36 Leistungslohn
- Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung
- Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts
- Art. 39 Mindestlöhne
- Art. 40 Jahresendzulage
- Art. 41 Lohnverhandlungen
- Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit
- Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit
- Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
- Art. 46 Auslagenersatz infolge besonderer Umstände





## **Art. 36 Leistungslohn**

---

- 36.1 Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.
- 36.2 Lohnanpassungen werden gemäss Art. 41 GAV geregelt.
- 36.3 Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche mit den Arbeitnehmenden durchzuführen.

## **Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung**

---

- 37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.
- 37.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 37.3 Die Arbeitnehmenden erhalten mindestens halbjährlich eine Abrechnung über ihre geleisteten Arbeitsstunden.
- 37.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 37.5 Sofern die Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.
- 37.6 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).<sup>1)</sup>

## **Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts**

---

- 38.1 Der Lohn wird den Arbeitnehmenden vor Monatsende innerhalb der Arbeitszeit in der gesetzlichen Landeswährung ausbezahlt

---

<sup>1)</sup> Art. 324.1 OR

oder termingerecht vor Monatsende auf ihr Bankkonto bzw. Postcheckkonto überwiesen.<sup>1)</sup>

- 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.<sup>2)</sup>
- 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.<sup>3)</sup>
- 38.4 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).<sup>4)</sup>

#### **Art. 39 Mindestlöhne**

---

- 39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne für die Dauer 2004 bis 2007 des GAV fest.
- 39.2 Eine Anpassung der Mindestlöhne ist per 2008 möglich. Die Mindestlöhne werden im Anhang 10 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.
- 39.3 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Art. 10.2 lit. l) und Art. 11.4 lit. h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.
- 39.4 Arbeitnehmer-Kategorien
- a) Monteur 1  
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem ausländischen Fähigkeitsausweis in der Branche und in der Lage selbständig zu arbeiten.  
Siehe Anhang 10.
  - b) Monteur 2  
Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne schweizerischen oder gleichwertigen ausländischen Fähigkeitsaus-

---

<sup>1)</sup> Art. 323b 1 OR

<sup>3)</sup> Art. 323b 2 OR

<sup>2)</sup> Art. 323b 1 OR

<sup>4)</sup> Art. 323b 3 OR

weis, die unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.  
Siehe Anhang 10.

#### **Art. 40      Jahresendzulage**

---

- 40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes, berechnet 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, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 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. Die gleiche Regelung gilt für eine zeitweise Arbeitslosigkeit.

#### **Art. 41      Lohnverhandlungen**

---

- 41.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich im September betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die verbindlichen Verhandlungsergebnisse sind im Anhang 10 aufgeführt. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:
  - a) der allgemeinen Wirtschaftslage,
  - b) der Marktlage,
  - c) der Arbeitsmarktlage,
  - d) der Ertragslage der Branche,
  - e) der Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes,
  - f) der Erhöhung der Lohnnebenkosten.
- 41.2 Kann zwischen den Vertragsparteien keine Einigung betreffend Anpassung der Effektivlöhne erzielt werden, so ist die Anrufung

des Schiedsgerichts gemäss Art. 12 GAV erst möglich, wenn die aufgelaufene und kumulierte Teuerung mehr als 1,5% ab August-Index 2003 beträgt.

- 41.3 Betriebe mit einer gestützt auf das Mitwirkungsgesetz gemäss Art.6 GAV und Anhang 3 GAV gewählten Arbeitnehmervertretung können in Verhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung, 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 zu unterbreiten.

#### **Art. 42      Zuschläge bei Überstundenarbeit**

- 42.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 42.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche unter Beachtung von Art. 43 GAV geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Art. 25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen.<sup>1)</sup> Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.
- 42.3 Leisten Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen zusätzliche Stunden, so sind diese in der Regel zu kompensieren. Sofern dies nicht möglich ist, werden sie bis zur Erreichung der im GAV vereinbarten Soll-Arbeitszeit mit dem normalen Stundensatz abgegolten. Nur für Stunden, die über diese Grenze hinaus geleistet werden, besteht ein Anspruch auf die Überstundenentschädigung.
- 42.4 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

---

<sup>1)</sup> Art. 321c 3 OR

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

---

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

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

- 43.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) gem. Art. 25.7 GAV zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 43.1 GAV) auszuführen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) zu entrichten.
- 43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmenden zwingend einen Zeitzuschlag von 10%.<sup>1)</sup>
- 43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices werden, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen gem. Art. 43.2 GAV folgende Zuschläge entrichtet:
- Sonn- und Feiertagsarbeit 100%
  - Nachtarbeit (23.00–06.00) 50%

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

---

- 44.1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (Art. 327a OR).
- 44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden Objekt- und/oder Baustellen bezogen den Spesenanspruch.

---

<sup>1)</sup> Art. 17b ArG

- 44.3 Sofern in Ergänzungsverträgen (gemäss Art. 5 GAV) bzw. betrieblichen Vereinbarungen (gemäss Art. 6 GAV) keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 10 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 10 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      Auslagenersatz infolge besonderer Umstände**

---

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

## **Sozialleistungen**

- Art. 47 Kinder- und Ausbildungszulagen
- Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
- Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht
- Art. 50 Versicherungsbedingungen
- Art. 51 Krankenversicherung in der Berufsbranche
- Art. 52 Verhinderung durch Unfall
- Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
- Art. 56 Arbeitslosenversicherung
- Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmers
- Art. 58 Personalvorsorge (2. Säule)





## **Art. 47      Kinder- und Ausbildungszulagen**

---

- 47.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt den Arbeitnehmenden eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber die Arbeitnehmenden eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen haben.
- 47.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

## **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, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.<sup>1)</sup>
- 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 und 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 bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse kollektiv zu versichern.

---

<sup>1)</sup> Art.324a 1 OR

- 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.
- 49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer, berechnet ab einem Aufschub von 2 Tagen, übernommen. Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen. Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber über die detaillierten Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 49.5 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit der Arbeitnehmenden ist damit abgegolten.
- 49.6 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Stellt dieser Vertrauensarzt einen Missbrauch fest, so hat der Arbeitgeber das Recht, bereits geleistete Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

## **Art. 50      Versicherungsbedingungen**

- 50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes; (ohne Zulagen und Spesen)
  - b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
  - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit, sofern diese mindestens 50% beträgt;
  - d) Bei Schwangerschaft und Niederkunft wird ebenfalls ein Taggeld für 16 Wochen von 80% des versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Prämien für die Taggeldversicherung je hälftig.

- e) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV.
- f) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
- g) Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.
- h) dass die Arbeitnehmenden nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten, es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.
- i) Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a) OR garantieren.

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 65. bzw. das 62. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

## Art. 51      **Krankenversicherungen in der Berufsbranche**

51.1 Die Versicherung ist bei einer vom Bunde anerkannten und dem KVG unterstellten Krankenkasse abzuschliessen.

51.2 Den Arbeitgebern wird empfohlen, die Versicherung bei der «Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG»\* abzuschliessen.

\* Paritätische Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15

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

52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.<sup>1)</sup>

52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 52.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

52.3 Der Arbeitgeber übernimmt die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.<sup>2)</sup>

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

53.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.<sup>3)</sup>

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

54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.<sup>4)</sup>

54.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.<sup>5)</sup>

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.<sup>6)</sup>

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.

---

1) Art. 1 UVG

4) Art.91.2 UVG

2) 324b 3 OR

5) Art. 3.2 UVG

3) Art.91.1 UVG

6) Art.3.3 UVG

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

---

- 55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivilschutzdienst und die Leistungen von Zivildienst erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt.
- 55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:
- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes und für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes;
  - b) während anderen obligatorischen Dienstleistungen und bei Zivildienst bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes und für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes. Müssen die Arbeitnehmenden eine obligatorische Dienstleistung verschieben und haben damit in einem anderen Jahr zwei Dienstleistungen (z.B. WK) zu absolvieren, so haben sie Anrecht auf die Vergütung beider Dienstleistungen gemäss dem vorliegenden Absatz;
  - c) für Durchdiener, 80% des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.

## **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 Arbeitnehmers**

---

- 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.<sup>1)</sup>
- 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

---

<sup>1)</sup> Art. 338a 1 OR

den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.<sup>1)</sup>

b) Tod des Arbeitnehmers

- 57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.<sup>2)</sup> Der Arbeitgeber gewährt einen Lohnnachgenuss.

Dieser geht an:

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

Der Lohn ist für einen weiteren Monat und nach fünf jähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, berechnet von dem auf den Todestag folgenden nächsten Monatsende an, zu entrichten.<sup>3)</sup>

Lohnnachgenuss-Zahlungen der einzelnen Arbeitgeber werden über die Ausgleichskasse ausgeglichen. Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmer den Lohnnachgenuss aus, kann aber von der Ausgleichskasse dessen Rückerstattung verlangen. Der vom Arbeitgeber ausgerichtete Lohnnachgenuss kann mit den der Ausgleichskasse geschuldeten Beiträgen verrechnet werden.

## Art. 58      **Personalvorsorge (2. Säule)**

- 58.1 Die Arbeitnehmenden sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.
- 58.2 Der Arbeitgeber, der obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmende beschäftigt, muss eine im Register für berufliche Vorsorge eingetragene Vorsorgeeinrichtung errichten oder sich einer solchen anschliessen.
- 58.3 Den vertragsunterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wird empfohlen, den eigenen Paritätischen Personalvorsorgeeinrichtungen beizutreten.\*

\* Personalvorsorgestiftung 2. Säule SPIDA, Bergstrasse 21, Postfach, 8044 Zürich

- 58.4 Die Vertragsparteien prüfen in ihren Personalvorsorgeeinrichtungen die Förderung bzw. Einführung des flexiblen Rentenalters.

---

<sup>1)</sup> Art. 338a 2 OR

<sup>3)</sup> Art. 338.2 OR

<sup>2)</sup> Art. 338.1 OR

## **Kündigung**

- Art. 59 Kündigung allgemein
- Art. 60 Kündigung während der Probezeit
- Art. 61 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 62 Kündigungsschutz
- Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber
- Art. 64 Kündigungsverbot für Arbeitnehmende
- Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
- Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen
- Art. 69 Sprachregelung

## **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.<sup>1)</sup>
- 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.<sup>2)</sup>

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

---

- 60.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.<sup>3)</sup>
- 60.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.<sup>4)</sup>
- 60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.<sup>5)</sup>

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

---

- 61.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Wird die Kündigungsfrist gemäss Art. 63.1 GAV un-

---

<sup>1)</sup> Art. 335a 1 OR

<sup>4)</sup> Art. 335b 2 OR

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

<sup>5)</sup> Art. 335b 3 OR

<sup>3)</sup> Art. 335b 1 OR



terbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter. Mit dem Ablauf der Kündigungsfrist ist das Arbeitsverhältnis beendet, eine Verlängerung auf den nächsten Endtermin findet nicht statt.

- 61.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.
- 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 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräulich, wenn eine Partei sie ausspricht:<sup>1)</sup>
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
  - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
  - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
  - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 62.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräulich, wenn sie ausgesprochen wird:<sup>2)</sup>
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
  - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweist

---

<sup>1)</sup> Art. 336.1 OR

<sup>2)</sup> Art. 336.2 OR

sen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

- 62.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.<sup>1)</sup>
- 62.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.<sup>2)</sup>
- 62.5 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.<sup>3)</sup>
- 62.6 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.<sup>4)</sup>

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

---

- 63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:<sup>5)</sup>
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
  - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
  - c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggelderleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfall-

---

1) Art. 336a 1 OR

4) Art. 336b 2 OR

2) Art. 336a 2 OR

5) Art. 336c 1 OR

3) Art. 336b 1 OR

- versicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;
- d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
  - e) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

63.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 63.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis anhin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.<sup>1)</sup> Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf der Kündigungsfrist.

#### Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

64.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 63.1 GAV, erster Abschnitt angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.<sup>2)</sup>

64.2 Art. 63.2 GAV ist entsprechend anwendbar.

#### Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

65.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.<sup>3)</sup>

65.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 336c 2 OR

<sup>3)</sup> Art. 337.1 OR

<sup>2)</sup> Art. 336d OR

<sup>4)</sup> Art. 337.2 OR

- 65.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmenden an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.<sup>1)</sup>

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

---

- 66.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.<sup>2)</sup>
- 66.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.<sup>3)</sup>
- 66.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.<sup>4)</sup>

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

---

- 67.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.<sup>5)</sup>
- 67.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.<sup>6)</sup>

---

<sup>1)</sup> Art. 337.3 OR

<sup>4)</sup> Art. 337c 3 OR

<sup>2)</sup> Art. 337c 1 OR

<sup>5)</sup> Art. 337d 1 OR

<sup>3)</sup> Art. 337c 2 OR

<sup>6)</sup> Art. 337d 2 OR

- 67.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.<sup>1)</sup>

#### **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.

---

<sup>1)</sup> Art. 337d 3 OR

# Unterschriften der Vertragsparteien

Bern, Zürich, 21. November 2003

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband  
(suissetec)

Der Zentralpräsident:  
Peter Schilliger

Der Direktor:  
Dr. Max Meyer

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV)

Der Präsident:  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung:  
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident:  
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär:  
Nicola Tamburrino

## Anhänge

# Anhang 1

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

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

---

- 1.1 Gestützt auf Art. 11 GAV besteht unter dem Namen «Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Bern.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:  
Paritätische Landeskommission  
in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche  
Weltpoststrasse 20  
Postfach 272  
3000 Bern 15  
gebaeudetechnik@plk.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) 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 Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) ist die PLK-Versammlung.
- 5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
- 8 Delegierten des suissetec
  - 5 Delegierten der Gewerkschaft SMUV
  - 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 Vereinsvorstandes und der Co-Präsidenten;
  - d) Wahl der Revisionsstelle;
  - e) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
  - f) Genehmigung 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 Präsident hat keinen Stichtscheid.
- 5.6 Die PLK-Versammlung wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus dem Präsidenten, Vizepräsidenten 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 3 Personen und dem/der ProtokollführerIn.
- 6.2 Die Arbeitgebervertreter werden von suissetec, die Arbeitnehmervertreter vom SMUV 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) Beurteilung und Entscheid von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen
  - c) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist.

#### **Art. 7      Finanzen**

---

- 7.1 Der Verein «Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche» (PLK) finanziert sich über:
  - a) Mitgliederbeiträge der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gem. Art. 20 GAV, AVE)

- b) Anschlussvertragsgebühren (Art. 8.4 GAV)
- c) Zinserträge
- d) weitere Einnahmen.

Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreibung) ergeben sich aus Art. 10.2 lit. b) und Art. 11.4 lit. g) GAV.

- 7.2 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 272  
3000 Bern 15
- 7.3 Das PLK-Sekretariat erstellt die Jahresrechnung und Bilanz nach allgemein anerkannten Grundsätzen.

#### **Art. 8      Revisionsstelle**

---

- 8.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) beauftragt.
- 8.2 Als Revisionsstelle amtiert eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Händen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

#### **Art. 9      Haftung**

---

- 9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 9.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

## **Art. 10      Auflösung**

---

- 10.1 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.
- 10.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte (50% suissetec, 50% SMUV und SYNA) überwiesen.

## **Art. 11      Inkrafttreten**

---

- 11.1 Diese Statuten treten per 01.01.2004 in Kraft.

### **Unterschriften:**

Bern, Zürich, 21. November 2003

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Zentralpräsident  
Peter Schilliger

Der Direktor  
Dr. Max Meyer

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV)

Der Präsident  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung  
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident  
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär  
Nicola Tamburrino

Verein Paritätische Landeskommission der  
Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

Der Co-Präsident:  
Georges Gallati

Der Co-Präsident:  
Rolf Frehner

# Anhang 2

## Reglement betreffs Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

### Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Höhe des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages 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 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

### Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

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

### Art.4 Beitragsquittungen

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

### Art.5 Beitrags-Rückerstattung

- 5.1 Arbeitnehmende, die Mitglied eines der vertragsunterzeichneten Verbände sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge 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 Berufs- und Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben übertragen:
- a) sie genehmigt 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 Berufs- und Vollzugskostenbestimmungen.

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

---

- 7.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezüger der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge – 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, Zürich, 21. November 2003

Die Vertragsparteien

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband  
(suissetec)

Der Zentralpräsident:  
Peter Schilliger

Der Direktor:  
Dr. Max Meyer

Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Verbandspräsident:  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung:  
Rolf Frehner

Gewerkschaft SYNA

Der Präsident:  
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär:  
Nicola Tamburrino

# Anhang 3

## **Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)**

vom 17. Dezember 1993

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf Artikel 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung,  
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1932),  
beschliesst:*

### **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

#### **Art. 1      Geltungsbereich**

---

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

#### **Art. 2      Abweichungen**

---

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

#### **Art. 3      Anspruch auf Vertretung**

---

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

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

---

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

### **2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung**



## **Art. 5      Erstmalige Bestellung**

---

<sup>1</sup> Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

<sup>2</sup> Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

<sup>3</sup> Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

## **Art. 6      Wahlgrundsätze**

---

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

## **Art. 7      Grösse**

---

<sup>1</sup> Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

<sup>2</sup> Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

## **Art. 8      Aufgaben**

---

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

### **3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte**

## **Art. 9      Informationsrecht**

---

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren

Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

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

#### **Art. 10      Besondere Mitwirkungsrechte**

---

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

- a) in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes<sup>1)</sup> und Artikel 6 des Arbeitsgesetzes<sup>2)</sup>;
- b) beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a) des Obligationenrechts<sup>3)</sup>;
- c) bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d)–335g) des Obligationenrechts.

#### **4. Abschnitt: Zusammenarbeit**

#### **Art. 11      Grundsatz**

---

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

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

---

<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

<sup>2</sup> Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

1) SR 832.20

2) SR 822.11

3) SR 220

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

---

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

## **Art. 14      Verschwiegenheitspflicht**

---

<sup>1</sup> Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

<sup>2</sup> Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a) in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b) in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>3</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

<sup>4</sup> Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

<sup>5</sup> Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

## **5. Abschnitt: Rechtspflege**

### **Art. 15**

---

<sup>1</sup> Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

<sup>2</sup> Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

<sup>3</sup> Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

1) BRB vom 8. April 1994 (AS 1994 1041)

# Anhang 4

## Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag)

Änderung vom 17. Dezember 1993

### Art. 333 **Randtitel Abs. 1 und 1<sup>bis</sup>**

---

<sup>1</sup> Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

<sup>1bis</sup> Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

### Art. 333a)

---

<sup>1</sup> Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:

- a) den Grund des Übergangs;
- b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

### Art. 335d)

---

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

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

#### Art. 335e)

---

- <sup>1</sup> Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- <sup>2</sup> Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

#### Art. 335f)

---

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

#### Art. 335g)

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- <sup>2</sup> Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.
- <sup>3</sup> Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.
- <sup>4</sup> Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

#### Art. 336    **Abs. 2 Bst. c und Abs. 3**

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

#### Art. 336a Abs. 3

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

# Anhang 5

## Ausgleichskasse SPIDA

### Art. 1 Grundsatz

---

Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die «Familienausgleichskasse SPIDA».

### Art. 2 Leistungskatalog

---

#### 2.1 Es werden folgende Leistungen ausgerichtet:

- a) Kinder- und Ausbildungszulagen;
- b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;
- c) freiwillige Geburtszulagen (CHF 500) in Kantonen ohne entsprechende Regelung;
- d) Erwerbsausfallentschädigung von 100% bei Wiederholungskursen und Zivildienst, 50% bei Rekrutenschulen für Dienstleistende ohne Kinder und 80% für Dienstleistende mit Kindern;
- e) Erwerbsausfallentschädigung bei Gradänderungs- und Zivildiensten von 100% bis zum 28. Tag, 50% ab dem 29. Tag für Dienstleistende ohne Kinder und 80% für Dienstleistende mit Kindern;
- f) Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener (300 Tage); 80% des Lohnes, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate angestellt bleiben;
- g) Absenzentschädigung je nach Art der Absenz jeweils 1–3 Tage bei Heirat, Geburten, Todesfällen, Umzug, Infotag RS, Ausmusterung;
- h) Entschädigung bis zu 3 Karenztagen bei Unfall (nicht durch SUVA gedeckte Wartezeit);
- i) Ausübung eines politischen Amtes als gewählter Stadt-, Gemeinde-, Bezirks- oder Kantonsrat, bis zu 10 Tagen/Jahr;
- k) Tätigkeit als Lehrabschlussprüfungsexperte, suissec- und VSEI-Mitglieder. Es wird nur die Zeit der Prüfungsabnahme (Präsenzzeit), nicht aber der Zeitaufwand für die Vorbereitungen entschädigt, maximal bis zu 10 Tagen/Jahr;
- l) Lohnnachgenuss beim Tod eines Arbeitnehmers;
- m) Krankheitsbedingte Invaliditätsleistungen (KIL).

Änderungen des Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 10 jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben.



geben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist das Kassenreglement der SPIDA massgebend.

### **Art.3 Verhältnis zum GAV**

---

Das Kassenreglement der Familienausgleichskasse SPIDA bildet einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

### **Art.4 Abrechnungspflicht**

---

Suissetec-Firmen rechnen mit der FAK SPIDA ab.

### **Art.5 Ausnahme**

---

- 5.1 Die Abrechnungspflicht bei der FAK SPIDA gem. Art.4 Anhang 5 GAV gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist.

### **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 SPIDA oder von der PLK bzw. PK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abliefert, 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.
- 6.3 Die Ausgleichskasse wird zum Inkasso der Beiträge und allfälliger Konventionalstrafen ermächtigt.

# Anhang 7

## Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

### Art 1 Grundsatz

---

- 1.1 Gestützt auf Art. 3.2.3 GAV erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Händen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

### Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze

---

- 2.1 Um die in Art. 3.2.3 GAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen, sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 39 GAV und Anhang 10 Zusatzvereinbarung zum GAV und abgestützt auf die in Art. 25 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

#### Art. 29 Ferien

23 Tage	9.70%
24 Tage	10.17%
25 Tage	10.63%
27 Tage	11.58%
28 Tage	12.07%
30 Tage	13.04%

#### Art. 31 Feiertage

pro Feiertag	0,42%
--------------	-------

#### Art. 34 Absenzen

pro Absenztage	0,42%
----------------	-------

Art. 40 Jahresendzulage 8,33%

#### Art. 42 Normale Überstunden

pro Stunde	25%
------------	-----

#### Abendarbeit/Nachtarbeit

pro Stunde	50%
------------	-----

#### Art. 43 Sonn- und Feiertage

pro Stunde	100%
------------	------

- 2.2 Im weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 44.4 GAV (Unterbruch für Nachtverpflegung), Art. 49 und 50 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 55 GAV (Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) zu respektieren sind.

**Art. 3      Verpflichtung auf die AVE-Bestimmungen**

- 3.1 Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebern, dass die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden.

**Unterschriften:**

Bern, Zürich, 21. November 2003

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Zentralpräsident  
Peter Schilliger

Der Direktor  
Dr. Max Meyer

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV)

Der Präsident  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung  
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident  
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär  
Nicola Tamburrino

# Anhang 8

## Protokollvereinbarung

Die Vertragsparteien des GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche sind sich darin einig, für ältere Arbeitnehmende Lösungen für einen gleitenden Ruhestand/vorzeitige Pensionierung per 2006 entwickeln zu wollen.

Um dieses Ziel zu erreichen, erarbeiten die Vertragsparteien zu Händen der Vertragsorgane eine Vereinbarung, welche sich an folgenden Eckwerten orientiert.

### Geltungsbereich

- GAV- und der AVE-unterstellte Arbeitnehmende der Gebäudetechnikbranche die durch ihre berufliche Tätigkeit, oder witterungsbedingt, körperlich bzw. gesundheitlich angeschlagen sind
- Mitgliedfirmen des vertragsschliessenden Arbeitgeberverbandes
- Firmen gemäss Art. 3 GAV und AVE, welche der AVE des GAV unterstellt sind

### Organisation/Finanzierung

- Ausgleichsprinzip
- Kostenbeteiligung der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber
- FAK SPIDA

### Eckwerte

- gleitender Ruhestand und/oder vorzeitige Pensionierung
- Mindestdauer der Branchenzugehörigkeit
- schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden

### Ratifizierung

- Eine allfällige Verhandlungslösung muss, um Rechtskraft zu erlangen, von den zuständigen Organen der Vertragsparteien ratifiziert werden.

Bern, Zürich, 21. November 2003

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband  
(suissetec)

Der Zentralpräsident  
Peter Schilliger

Der Direktor  
Dr. Max Meyer

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV)

Der Präsident  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung  
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident  
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär  
Nicola Tamburrino

## Anhang 9

### Musterarbeitsvertrag für dem GAV unterstellte Mitarbeiter (kann bei den Vertragsparteien bestellt werden)

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 Fr.* \_\_\_\_\_ je Monat oder  
*Brutto-Stundenlohn Fr.* \_\_\_\_\_
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 11

## Protokollnotiz

Der Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband  
(suissetec)

und

die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV)

anerkennen, dass in den Kantonen Wallis und Neuenburg für Familienzulagen und andere Entschädigungen seit vielen Jahren eigene Institutionen und Regelungen bestehen. Sie sind im Reglement FAK der Ausgleichskasse SPIDA in Art. 4 Abs. 2 ausdrücklich aufgeführt.

Angesichts der neuen Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages, der am 1. Januar 2004 in Kraft tritt, kommen die Parteien überein, das Bestehen dieser speziellen Regelungen mittels dieser Protokollnotiz festzuhalten. Das heisst somit: Die Arbeitgeber mit Geschäftssitz in den Kantonen Wallis oder Neuenburg rechnen die Familienzulagen und die Entschädigungen für die Ausübung eines öffentlichen Amtes, für berechnete Absenzen, für den Lohnnachgenuss bei Tod des Arbeitnehmers und für langjährige Arbeitsverhältnisse direkt mit ihrer Zweigstelle der Ausgleichskasse SPIDA ab.

In den Kantonen Wallis, Neuenburg und Jura und im französischen Teil des Kantons Bern rechnen die Arbeitgeber die Erwerbsausfallentschädigung wegen Krankheit direkt mit ihrer jeweiligen Kasse ab; der Lohnersatz für Verhinderung des Arbeitnehmers durch Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst wird in den Sektionen der Kantone Wallis und Neuenburg von den kantonalen oder regionalen Ausgleichskassen ausbezahlt.

Bern, Zürich, 21. November 2003

Für den Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband  
(suissetec)

Der Zentralpräsident:  
Peter Schilliger

Der Direktor:  
Dr. Max Meyer

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen (SMUV)

Der Präsident:  
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung:  
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident:  
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär:  
Nicola Tamburrino