Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

vom 1. Januar 2014

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

einerseits und

der Gewerkschaft Unia,

der Gewerkschaft Syna

andererseits

1. Auflage

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz 7

I Schuldrechtliche Bestimmungen
Geltungsbereich
Art. 1 Vertragsparteien 11
Art. 2 Vertragszweck 11
Art. 3 Geltungsbereich 12

Allgemeine Bestimmungen
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht 17
Art. 5 Ergänzungsverträge 18
Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen 19
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag 20
Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr 20
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren 21
Art. 10 Paritätische Kommission (PK) 21
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK) 22
Art. 12 Das Schiedsgericht 24
Art. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen 25
Art. 14 Mitwirkung im Betrieb 26
Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung 26
Art. 16 Finanzierung von Aufgaben 27
Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) 27
Art. 18 Parallelverträge 27
Art. 19 Vertragsdauer 27

Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag, Kaution
Art. 20 Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag, Kaution 31

II Normative Bestimmungen
Rechte und Pflichten, Weiterbildung
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz 37
Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden 37
a) Pflichten des Arbeitgebers 37
b) Pflichten des Arbeitnehmenden 39
Art. 23 Weiterbildungsförderung 40
Art. 24 Spezielle Weiterbildung 41

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand
Art. 25 Arbeitszeit 45
Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit 46
Art. 27 Vorholzeit 47

Art. 28 Überstundenarbeit 47
Art. 29 Ferien 47
Art. 30 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn 48
Art. 31 Feiertage 49
Art. 32 Feiertagsentschädigung 49
Art. 33 Gleitender Ruhestand 49
Art. 34 Absenzenentschädigung 50
Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes 51

Löhne, Zuschläge
Art. 36 Leistungslohn 55
Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung 55
Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts 55
Art. 39 Mindestlöhne 56
Art. 40 Jahresendzulage 57
Art. 41 Lohnverhandlungen 57
Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit 58
Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst 58
Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit 59
Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges 60
Art. 46 Auslagenersatz infolge besonderer Umstände 60

Sozialleistungen
Art. 47 Kinder- und Ausbildungszulagen 63
Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit 63
Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht 63
Art. 50 Versicherungsbedingungen 64
Art. 51 Krankenversicherungen in der Berufsbranche 65
Art. 52 Verhinderung durch Unfall 65
Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien 66
Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien 66
Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz 66
Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung 67
Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden 67
Art. 58 Personalvorsorge (2. Säule) 68

Kündigung
Art. 59 Kündigung allgemein 71
Art. 60 Kündigung während der Probezeit 71
Art. 61 Kündigung nach der Probezeit 71
Art. 62 Kündigungsschutz 72
Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber 73
Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden 74

Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses 74
Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung 74
Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle 75
Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen 75
Art. 69 Sprachregelung 75

Unterschriften der Vertragsparteien 76

Anhänge

Anhang 1
Statuten der Paritätischen Landeskommission (PLK) 79

Anhang 2
Reglement Vollzugskostenbeiträge und Grundbeitrag 85

Anhang 3
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb 89

Anhang 4
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)- Massenentlassung + Sozialplan 95

Anhang 5
Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrats 99

Anhang 6
Reglement für die Kommission Weiterbildung 127

Anhang 7
Muster-Einzelarbeitsvertrag für Arbeitnehmende 131

Anhang 8
Lohnvereinbarung 2014 133

Anhang 9
Spida Familienausgleichskasse 137

Verzeichnis Gesetzestexte
(hochgestellte Ziffern auf den Seiten 26 bis 75) 141

Abkürzungen

ArG	Arbeitsgesetz
AVE	Allgemeinverbindlichkeitserklärung
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
OR	Obligationenrecht
PartG	Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare
PLK	Paritätische Landeskommission
PK	Paritätische Kommission
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung

Grundsatz

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

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

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

Art. 1 **Vertragsparteien**

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband
- Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden
- Gewerkschaft Unia
- Gewerkschaft 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 Arbeitnehmendenvertretungen in den Betrieben fördern;
e) die Friedensordnung gewährleisten;
f) die Meinungsdifferenzen und Zielkonflikte im Sinne dieses GAV beilegen;
g) die 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.

Art. 3 **Geltungsbereich**

3.1 **Räumlicher Geltungsbereich**

3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.

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

3.2 **Betrieblicher Geltungsbereich**

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

a) Spenglerei/Gebäudehülle;
b) Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen;
c) Heizung;
d) Klima/Kälte;
e) Lüftung;
f) Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 220 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik bei den Solarwärmeanlagen

tätig sind.

Ausgenommen sind Fabrikations- und Handelsunternehmen, sofern sich die Lieferung, Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt, sowie Firmen der gewerblichen Kälte.

3.2.2 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 3.4 GAV für alle angegliederten Betriebszweige eines unterstellten Betriebes, sofern diese nicht ausdrücklich durch Beschluss der Paritätischen Landeskommission (PLK) vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen wurden.

3.2.3 Strukturierte Betriebe haben die einzelnen Betriebsteile den entsprechenden GAV zu unterstellen.
Aus Gründen der Praktikabilität kann ein Unternehmen, gemäss Beschluss der Paritätischen Landeskommission (PLK) als homogener Mischbetrieb auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichtet werden. Dabei ist auf die Haupttätigkeit der Firma, welche ihr das Gepräge gibt, abzustellen.

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

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

3.2.4 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 8 GAV hiernach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlöhnung für alle Arbeitnehmenden, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.

3.3.2 Unterstellt ist das gesamte Montagepersonal inkl. Poliere, Bauleitende Monteure und Chefmonteure, sowie die in der Werkstatt und im Magazin beschäftigten Arbeitnehmenden.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmende

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/Montageleiter, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben.

3.4.3 Kaufmännisches Personal.

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

3.4.5 Für Lernende gelten ab Lehrbeginn 2014 folgende Artikel des GAV: Art. 25 Arbeitszeit, Art. 31 Feiertage und Art. 34 Absenzen. Die Lehrlingsentschädigung wird dreizehnmal ausbezahlt.

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 4.2 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 über die Mitwirkung der Arbeitnehmendenvertretung geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.

4.6 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der beiden Art. 23 und 24 GAV gemeinsam die 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, dass diese die Bestimmungen des GAV einhalten.

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 gemäss des 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 vertragsschliessenden Parteien vereinbart.

5.3 Die Ergänzungsverträge dürfen in ihrer Ausgestaltung für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV.

5.4 Die Ergänzungsverträge haben sich in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem GAV anzugleichen.

5.5 Die Ergänzungsverträge sind der PLK zur Kenntnis zu bringen. Regelungen gemäss Art. 5.1 d) GAV müssen der PLK zum Beschluss vorgelegt werden. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Art. 5.6 GAV.

5.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsverträgen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsverträge als selbständige Verträge weiterführen.

5.7 Die Ergänzungsverträge können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.

Art. 6 **Betriebliche Vereinbarungen**

6.1 Betriebe mit einer gestützt auf Anhang 3 GAV gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in folgenden Punkten vom GAV bzw. den Ergänzungsverträgen abweichende Lösungen verhandeln. Diese betrieblichen Vereinbarungen müssen dem GAV materiell gleichwertig sein. Die betriebsintern ausgehandelten Lösungen sind schriftlich festzuhalten, von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmendenvertretung zu unterzeichnen und allen unterstellten Arbeitnehmenden auszuhändigen.

a) Pikettdienst (Art. 43 GAV)
b) Feiertagsregelung (Art. 31 GAV)
c) Leistungslohnsysteme
d) Spesenregelung/Arbeitsweg (Art. 25.6 und 44 GAV)
e) Krankentaggeldversicherung (Art. 50 GAV)

6.2 Die betrieblichen Vereinbarungen haben Vorrang vor den Ergänzungsverträgen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmendenvertretung 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 Vollzugskostenbeitrag eine jährliche Anschlussvertragsgebühr zu leisten:

–	Lohnsumme bis zu		CHF 100 000.–	Gebühr	CHF 300.–
–	über CHF 100 000.–	bis	CHF 500 000.–	Gebühr	CHF 600.–
–	über CHF 500 000.–	bis	CHF 1 000 000.–	Gebühr	CHF 1 000.–
–	über CHF 1 000 000.–			Gebühr	CHF 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.

Zwischen den Vertragsparteien

9.2 Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese zuerst in der Paritätischen Landeskommission zu behandeln. Misslingt eine Einigung in der Paritätischen Landeskommission, so kann in dieser Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung, das vertragliche Schiedsgericht (Art. 12 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragparteien

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

Innerhalb des Betriebes

9.4 Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden. Kann auch die Paritätische Landeskommission keinen Entscheid herbeiführen, so wird die Angelegenheit gemäss Art. 9.2 GAV geregelt.

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

10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsverträge haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:
a) deren Befugnisse;
b) deren Mitgliederzahl;
c) deren Organisation.

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:
a) Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
c) Organisation gemeinsamer Veranstaltungen (bei Bedarf);
d) Behandlung von Fragen, die ihnen von
– den Vertragsparteien
– den Sektionen und
– der PLK
vorgelegt werden.
e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
f) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
g) Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
k) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV und Weisung der PLK gemäss Art. 11.4 lit. h) GAV;
l) im Übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK.

10.3 Die Paritätischen Kommissionen sind gestützt auf Art. 11.4 lit. d) GAV berechtigt, im eigenen Namen sämtliche für die Durchsetzung und den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen und Vorkehrungen inkl. Vertretung vor Gericht zu treffen, sofern sie von der PLK dazu, entweder generell oder im Einzelfall, ermächtigt worden sind.

10.4 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.

10.5 Im Weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

Art. 11 **Paritätische Landeskommission (PLK)**

11.1 Zur Durchführung des GAV wird von den Vertragsparteien eine Paritätische Landeskommission (PLK) in der Rechtsform eines

Vereins im Sinne von Art. 60 ff ZGB sowie Art. 357b OR mit Sitz in Bern bestellt.

11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 des vorliegenden GAV.

11.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommission (Anhang 1 GAV) geregelt.

11.4 Die PLK 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. 39 GAV und Art. 41 GAV;
f) GAV-Verhandlungen;
g) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskostenbeiträge und den Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
h) dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV in Einzelfällen;
i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
k) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierenden Anhänge;
l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
n) den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
   – den betrieblichen Rahmen übersteigen,
   – die Auslegung des GAV betreffen,
   – von allgemeinem Interesse sind;
o) Fragen und Aufgaben, welche an die PLK herangetragen werden.

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

11.7 **Der Entscheid betreffend**

a) Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität,
b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE,

obliegt dem PLK-Ausschuss, bestehend aus je einem von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertreter.
Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.

Art. 12 **Das Schiedsgericht**

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

12.2 Der Präsident des Schiedsgerichtes wird von den Parteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei ernennt. Können sich diese nicht oder nicht vollumfänglich einigen, oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des gesamten Schiedsgerichtes durch den Präsidenten des Obergerichts des Kantons Zürich.
Die am Verfahren beteiligten Parteien bezeichnen je ein weiteres Mitglied. Geschieht dies nicht innerhalb von zwei Wochen, nimmt der Präsident die Ernennung selber vor.

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

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

a) **Verstösse der Arbeitgeber**

13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom PLK-Ausschuss bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss des PLK-Ausschusses bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafe auferlegt.

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

13.3 Die vom PLK-Ausschuss bzw. der PK auferlegten Kosten gemäss Art. 13.1 GAV sind in den Fonds der PLK bzw. der PK innert 30 Tagen nach Zustellung des Entscheids zu leisten. Konventionalstrafen werden dem Fonds der PLK gutgeschrieben.

b) **Verstösse der Arbeitnehmenden**

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

13.5 Der PLK-Ausschuss bzw. die PK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK bzw. der PK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

13.6 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.10 GAV.

c) **Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen**

13.7 Bei den Arbeitgebern sind auf Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, inkl. Einteilung Lohnkategorie, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeitrapporte, Arbeitszeit- und Ferienabrechnungen, usw. Wird die

Arbeitszeit im Betrieb nicht erfasst, gilt dies als GAV-Verstoss und wird gemäss Art. 13.1 GAV geahndet.

13.8 Die Firmen haben die in Art. 13.7 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmenden keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.

13.9 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch den PLK-Ausschuss bzw. der PK ermächtigt.

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

Art. 14 **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.[1)] Der Arbeitgeber fördert darüber hinaus die Mitwirkung der Arbeitnehmenden im Sinne der Empfehlungen von Anhang 3. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmendenvertretung sind die einschlägigen Bestimmungen gemäss Art. 3, 5 und 6 des Mitwirkungsgesetzes massgebend.

14.2 Die Firmen, bzw. die Arbeitnehmenden können bei der PLK bzw. PK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen beziehen.

Siehe Anhang 3 GAV:
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden im Betrieb.

Siehe Anhang 4 GAV:
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)-Massenentlassung + Sozialplan

Art. 15 **Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung**

15.1 In die PLK von den Parteien eingebrachte Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben

sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 12 GAV dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.

15.2 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.

Art. 16 **Finanzierung von Aufgaben**

16.1 Um die in Art. 20.1 GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, 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 Vollzugskostenbeiträge und dem Grundbeitrag;
b) die Anschlussvertragsgebühren;
c) und andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 1 und 2 des GAV.

Art. 17 **Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)**

17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegehren. 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 Arbeitnehmendenorganisationen der Gebäudetechnikbranche keine anders oder gleichlautenden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

Art. 19 **Vertragsdauer**

19.1 Dieser GAV tritt am 1. 1. 2014 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. 1. 2010.

19.2 Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

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 2017 gekündigt werden.

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

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

a) **Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag**

20.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um

a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
d) Aktivitäten in der Weiterbildung;
e) die Administration der Geschäftsstelle zu decken.

Über die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge beschliesst die Paritätische Landeskommission (PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 GAV).

20.2 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die 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 Arbeitnehmenden**
Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 25.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

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

20.4 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. In der praktischen Ausführung bedeutet dies: Von Arbeitgebern, die suissetec-Mitglied sind, wird kein Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag erhoben.

20.5 Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.
Die Betriebe händigen allen Arbeitnehmenden per Ende Jahr den Beleg über die abgezogenen Beiträge per Ende Jahr aus. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Beleg mit der Schlussabrechnung ausgefüllt auszuhändigen.

20.6 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40% Arbeitszeit beträgt, haben den Vollzugskostenbeitrag nicht zu entrichten.

20.7 Für nicht oder falsch abgezogene und/oder abgerechnete Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber.

b) **Kaution**
Grundsatz

20.8 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge und der Grundbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission in der Gebäudetechnikbranche (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten in der Gebäudetechnikbranche gemäss Artikel 3 GAV ausführt, ... vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kaution in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.
Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

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

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

20.10 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Verwendung

20.11 Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages und des Grundbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

Inanspruchnahme der Kaution

20.12 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kaution in Anspruch nehmen.

20.13 Sind die Voraussetzungen erfüllt, so ist die PLK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilsmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages und Grundbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen und durchzuführen.

20.14 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

20.15 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Aufstockung der Kaution nach erfolgtem Zugriff

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

Freigabe der Kaution

20.17 Arbeitgeber, welche eine Kaution gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kaution stellen:

a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit in der Gebäudetechnikbranche definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
b) der im Geltungsbereich des AVE-GAV tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

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

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

Sanktion bei Nichtleisten der Kaution

20.18 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kaution nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kaution zu stellen.

Kautionsbewirtschaftung

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

Gerichtsstand

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

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

Zusammenarbeit/Persönliche Integrität/Datenschutz

21.1 a) Arbeitgeber und Arbeitnehmende begegnen sich als Partner.
b) Die persönliche Integrität der Arbeitnehmenden ist zu schützen. Handlungen oder Aussagen, welche deren Würde verletzen könnten, sind zu unterlassen. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, zu einem Klima des persönlichen Respekts und Vertrauens beizutragen, das Missbräuche, Übergriffe, sexuelle Belästigung und Mobbing verhindert.

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

Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden

a) **Pflichten des Arbeitgebers**

Anstellungsverhältnis

22.1 a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.[2)]
b) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat nebst dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, die Funktion des Arbeitnehmenden, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit zu beinhalten (Anhang 7).
c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder dem GAV verstossen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.[3)]
d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind. Insbesondere sind die im Anhang 5 GAV der AVE unterstellten Artikel zu beachten.
e) Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass in seinem Betrieb mindestens ein Gesamtarbeitsvertrag zur Einsichtnahme aufliegt.

Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

22.2 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.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

22.4 Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf Baustellen alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden.[4)]

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

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

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

Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

22.8 Der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:
a) das erforderliche Material
b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und
c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug. Dieses Werkzeug muss abgeschlossen gelagert werden können. Darüber wird ein Inventar aufgenommen und von beiden Parteien unterzeichnet.[5)]

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

Arbeitszeugnis

22.10 Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmenden diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten der Arbeitnehmenden aus.[6)]

22.11 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmenden hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.[7)]

Verbot von Schwarzarbeit

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

b) **Pflichten des Arbeitnehmenden**

Sorgfalts- und Treuepflicht

22.13 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.[8)]

Sorge zu Material und Werkzeug

22.14 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.[9)]

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.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

22.17 Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.[10)]

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

Verbot von Schwarzarbeit

22.19 Die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit in der Branche gegen Lohn für einen Dritten.[11)]

Herausgabepflicht

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

Überstundenarbeit und Pikettdienst

22.21 Bei Bedarf sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von den Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesen nach Treu und Glauben gefordert werden können.[13)]
Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices können die Arbeitnehmenden zum Pikettdienst verpflichtet werden.

Befolgung von Anweisungen

22.22 Die Arbeitnehmenden befolgen die Anweisungen des Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.[14)] Insbesondere:

a) erstellen sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefern sie pünktlich ab;
b) benehmen sie sich gegenüber jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verkehr treten, korrekt. Sie unterlassen jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
c) unterlassen sie das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke und den Konsum von anderen Suchtmitteln während der Arbeitszeit;
d) benachrichtigen sie den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
e) schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Haftpflicht

22.23 a) Die Arbeitnehmenden haften für den Schaden den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen.[15)]
b) Das Mass der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades und der Fachkenntnisse, welche zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften der Arbeitnehmenden, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen können.[16)]
c) Die Schadensersatzforderung ist spätestens zwei Monate nach Feststellung des Schadensverursachers geltend zu machen.

Art. 23 **Weiterbildungsförderung**

23.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden richten ihr Interesse auf die Entwicklung ihres gesamten Branchenbereiches. Permanente Weiterbildung ist Teil des beruflichen und privaten Lebens.

23.2 Damit dieses permanente Weiterbildung nicht nur auf die Freizeit des Arbeitnehmenden fällt, vereinbaren die Vertragsparteien fol-

gendes: 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 Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, zur Teilnahme an der Branchenkonferenz;
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 Weiterbildungsfreistellung gelten Art. 23.3 bis 23.5 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.[17)]
Der Arbeitgeber ist besorgt, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo vorliegt.
Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximal wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 8 GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Bei Teilzeitangestellten wird diese prozentual reduziert.

25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.

25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; beginnt die Arbeit in der Werkstatt, so gilt der Weg von und zur Werkstatt nicht als Arbeitszeit.

25.5 Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmende normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

25.6 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 Arbeitnehmenden vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Art. 25.2 GAV auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Darüber

hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Die Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit gleicher Dauer oder mit Lohn samt einem Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25% (= insgesamt 125%) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

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.[18)]

b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.

c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 27 **Vorholzeit**

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

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

Art. 28 **Überstundenarbeit**

28.1 Als Überstunden gilt unter Beachtung von Art. 25.7, Art. 42 und Art. 43 GAV jede Arbeit, welche die im Anhang 8 festgehaltene Jahresbruttoarbeitszeit in den Grenzen der Tages- bzw. Abendarbeit übersteigt.

Art. 29 **Ferien**

29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt

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

29.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.

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

29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während den Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.

30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht.

30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.[19)]

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 vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf ½ Tag gerundet).[20)]

Ferienzeitpunkt und Zusammenhang

30.5 Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren – wenigsten zwei Wochen müssen zusammenhängen.

30.6 Der Arbeitgeber bestimmt nach Absprache mit den Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Ferien anfangs des Jahres. Die Arbeitnehmenden nehmen Rücksicht auf die Betriebsverhältnisse. Werden Betriebsferien durchgeführt, so sind die Ferien während dieser Zeit einzuziehen.[21)]

Ferienlohn

30.7 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.[22)]

30.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.[23)] Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und konnte der Arbeitnehmende seine Ferien nicht beziehen, müssen diese mit dem Anteil 13. Monatslohn (8.33%) ausbezahlt werden.

30.9 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und haben die Arbeitnehmenden ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

30.10 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während den Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.[24)]

Art. 31 **Feiertage**

31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.

Art. 32 **Feiertagsentschädigung**

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

32.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

32.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.

32.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.

Art. 33 **Gleitender Ruhestand**

33.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physischer Belastung zu schützen, können die

Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

33.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher 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 anteilsmässige Senkung des Lohnes der Arbeitnehmenden.
e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleiben auf der Höhe vor Einführung der Arbeitzeitreduktion, sofern die Arbeitnehmenden mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt sind und die Arbeitszeitreduktion nicht mehr als 30% der Normalarbeitszeit beträgt.
f) Das Büro der PLK bzw. PK kann beratend beigezogen werden.

Art. 34 **Absenzenentschädigung**

34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

a) bei Heirat der Arbeitnehmenden	2 Tage
b) bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
c) bei Geburt eines Kindes der Arbeitnehmenden	1 Tag
d) bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der Arbeitnehmenden	3 Tage
e) bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,	
– sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben	3 Tage
– nicht in Hausgemeinschaft	1 Tag
f) bei Ausmusterung	1 Tag
g) bei Infotag RS	1 Tag
h) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet.	1 Tag
i) zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege	

nicht anderweitig organisiert werden kann
und im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis 3 Tage

k) bei Unfall (SUVA-Karenztage 80% des Tageslohnes) bis 3 Tage

34.2 In eingetragener Partnerschaft lebende Personen gemäss Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft vom 18. 6. 2004 (Partnerschaftsgesetz)[25)] haben die gleiche Rechtsstellung wie verheiratete Personen.

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

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

35.1 Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung politischer Ämter und die Tätigkeit als Lehrabschlussexperte im Nebenamt zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet. Wollen die Arbeitnehmenden ein politisches Amt ausüben, welches voraussichtlich regelmässig die ordentliche Arbeitszeit tangiert, so haben sie vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.

35.2 Bei Ausübung gesetzlicher Pflichten verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung. Sie berücksichtigen dabei eine dem Arbeitnehmenden aus Erfüllung seiner Pflicht zukommenden Entschädigung. Können sich die Parteien nicht einigen, legt die PLK bzw. PK die Höhe der Lohnzahlung fest.

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, Pikettdienst
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. Der individuell vereinbarte Lohn bei einer 100%-Anstellung ist auf einer 40-Stunden-Woche zu bemessen.

36.2 Lohnanpassungen werden gemäss Art. 11.4 lit. e) 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 Der Arbeitgeber ist besorgt, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo der Arbeitnehmenden vorliegt.

37.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

37.5 Sofern die Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stunden-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).[26)]

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

38.1 Der Lohn wird den Arbeitnehmenden vor Monatsende innerhalb der Arbeitszeit in der gesetzlichen Landeswährung ausbezahlt oder termingerecht vor Monatsende auf ihr Bankkonto bzw. Postcheckkonto überwiesen.[27)]

38.2 Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge. Darüber hinaus erstellt der Arbeitgeber periodisch eine Zusammenstellung des Stundensaldos wie aufgelaufene +/– Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben etc. gemäss Art. 25.1 GAV.[26)]

38.3 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch die Arbeitnehmenden zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.[28)]

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

Art. 39 **Mindestlöhne**

39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest. Diese bemessen sich auf der 40-Stunden-Woche.

39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Art. 10.2 lit. k) und Art. 11.4 lit. h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.

39.3 Arbeitnehmende-Kategorien

a) **Monteur 1**
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und in der Lage selbständig zu arbeiten.

b) **Monteur 2a**
Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche.

c) **Monteur 2b**
Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

d) **Monteur 2c**
Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfach Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Siehe auch Anhang 8 GAV.

Art. 40 **Jahresendzulage**

40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes. Bei Stundenlöhnen berechnet sich diese auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 25.2 GAV.

40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.

40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.

40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres, ausser infolge Krankheit mit Krankentaggeldleistungen oder Unfall, aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

Art. 41 **Lohnverhandlungen**

41.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss August-Index des Landesindex der Konsumentenpreise – betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die verbindlichen Verhandlungsresultate sind im Anhang 8 GAV 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 Löhne erzielt werden, so ist die Anrufung des Schiedsgerichts gemäss Art. 12 GAV möglich.

41.3 Betriebe mit einer gestützt auf das Mitwirkungsgesetz gemäss Art. 6 GAV und Anhang 3 GAV gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in Verhandlungen mit der Arbeitnehmendenvertretung, die von den Vertragsparteien ausgehandelte Lohnanpassung betrieblich individuell verhandeln. Dabei darf das von

den Vertragsparteien vorgegebene Volumen nicht unterschritten werden. Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche durchzuführen.
Bei Uneinigkeit über die betriebliche Verteilung ist die Angelegenheit der PLK bzw. PK zu unterbreiten.

Art. 42 **Zuschläge bei Überstundenarbeit**

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

42.2 Als normale Überstunden gelten jene Überstunden, die nicht in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen (siehe Art. 43.1 GAV) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss 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.[29)] Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:
a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden oder
b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.

42.3 Leisten Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen zusätzliche Stunden, so sind diese in der Regel zu kompensieren. Sofern dies nicht möglich ist, werden sie bis zur Erreichung der im GAV vereinbarten Soll-Arbeitszeit mit dem normalen Stundensatz abgegolten. Nur für Stunden, die über diese Grenze hinaus geleistet werden, besteht ein Anspruch auf die Überstundenentschädigung. Art. 22.1 lit. b) GAV ist entsprechend zu beachten.

42.4 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

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

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

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	00.00–24.00	100%
Abendarbeit, sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden	20.00–23.00	25%
vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr[30)]	23.00–06.00	50%

43.2 Werden in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Überstunden geleistet, sind diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) gem. Art. 25.7 GAV zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 43.1 GAV) auszuzahlen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 43.1 GAV) zu entrichten.

43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr, erhalten die Arbeitnehmenden entweder eine Zeitkompensation von 10%[31)] oder einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.[32)]

43.4 Bei Bereitschaftsdienst («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 unter Beachtung von Anhang 8 GAV den Spesenanspruch.

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 8 GAV.

44.4 Wird bei Nachtarbeit die Mitternachtsstunde überschritten, so erhalten die Arbeitnehmenden eine Nachtzulage im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung in der Höhe einer Mittagszulage, sofern die Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.

Art. 45 **Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges**

45.1 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden können schriftlich vereinbaren, dass die Arbeitnehmenden für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benützen.

45.2 Die Entschädigung ist in Anhang 8 GAV festgehalten.

45.3 Die Arbeitnehmenden bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

45.4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, im privaten Auto so viele Arbeitnehmende mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt sind. Ferner sind sie unter Beachtung des Strassenverkehrsgesetzes verpflichtet, Material und Werkzeug zu transportieren.

45.5 Mit diesen Entschädigungen sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Art. 327b Abs. 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.

Art. 46 **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-, Zivildienst und Zivilschutz
Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung
Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden
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 gesetzlichen 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.[26)]

48.2 In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss 48.1 GAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 49 bis 52 GAV hiernach ausgestaltet.

48.3 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 48.1 GAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.

Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage (ohne Spesen) bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse kollektiv zu versichern.

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

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

49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden, wenn kein Versicherungsaufschub vereinbart wurde, je zur Hälfte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet. Wird ein Versicherungsaufschub vereinbart, so bezahlt der Arbeitnehmende nicht mehr als die Hälfte der Versicherungsprämie, gerechnet ab 3. Tag.

49.5 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 Spesen);
b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
c) die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;

g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50%.

50.2 Die Leistungen gemäss 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 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

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

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.

* PKG, Peter Merian-Weg 4, 4002 Basel, Tel. +41 (0)58 262 38 39, pkg@sympany.ch, www.trustSympany.ch/pkg

Art. 52 **Verhinderung durch Unfall**

52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.[33)]

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

52.3 Der Arbeitgeber übernimmt unter Beachtung von Art. 34.1 lit. k) GAV die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauf folgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.[34)]

Art. 53 **Berufsunfallversicherung, Prämien**

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

Art. 54 **Nichtberufsunfallversicherung, Prämien**

54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.[36)]

54.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.[37)]

54.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen von Art. 54.2 GAV, so haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.[38)]

54.4 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört gemäss Art. 54.2 GAV oder diese unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

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

55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:

In der Grundausbildung als Rekrut:
a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes
b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes

während anderen obligatorischen Dienstleistungen:

bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr
c) 100% des Lohnes
für die darüber hinausgehende Zeit:
d) 80% des Lohnes

e) für Durchdiener 80% des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben. Wenn nicht, Leistungen gemäss Art. 55.2 lit. a), b), c) oder d) GAV.

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

Art. 56 **Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung**

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

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

a) **Tod des Arbeitgebers**

57.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.[39)]

57.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch können Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.[40)]

b) **Tod des Arbeitnehmenden**

57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.[41)] Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnnachgenuss gemäss Art. 338.1 OR aus.

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

Der Lohn ist für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für 2 weitere Monate, berechnet von dem auf den Todestag folgenden nächsten Monatsende an, zu entrichten.[42)]

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.*

* Spida Personalvorsorgestiftung, Bergstrasse 21, Postfach, 8044 Zürich

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

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.[43)]

59.3 Die Kündigung ist schriftlich zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.[44)]

Art. 60 **Kündigung während der Probezeit**

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.[45)]

60.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.[46)]

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.[47)]

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 unterbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter.

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:[48)]
- 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 missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:[49)]
- a) weil der Arbeitnehmende einem Arbeitnehmendenverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
- b) während der Arbeitnehmende gewählter Arbeitnehmendenvertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen 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.[50)]

62.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.[51)]

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.[52)]

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.[53)]

Art. 63 **Kündigungsverbot für Arbeitgeber**

63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:[54)]

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 Arbeitnehmende 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 Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende 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.[55)]

Art. 64 **Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden**

64.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmende 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 Arbeitnehmende dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.[56)]

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 Arbeitnehmenden jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.[57)]

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.[58)]

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.[59)]

Art. 66 **Ungerechtfertigte Entlassung**

66.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden 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 beendigt worden wäre.[60)]

66.2 Der Arbeitnehmende 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.[61)]

66.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem

Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.[62)]

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

67.1 Tritt der Arbeitnehmende 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.[63)]

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.[64)]

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.[65)]

Art. 68 **Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen**

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

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

Art. 69 **Sprachregelung**

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

Bern, Olten, Zürich, 01.07.2013

Die Vertragsparteien

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Präsident
Peter Schilliger

Der Direktor
Hans-Peter Kaufmann

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung/
Der Branchenverantwortliche
Aldo Ferrari

Gewerkschaft Syna

Der Präsident
Kurt Regotz

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

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
www.plk-gebaeudetechnik.ch

Art. 2 Zweck/Kompetenzen

2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien, der unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden und den Vollzug des GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche.

2.2 Die Aufgaben der PLK sind in Art. 11.4 GAV detailliert aufgelistet. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.

2.3 Dem Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche, nachstehend «PLK» genannt, steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

Art. 3 Mitglieder

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

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

Art. 4 **Organe**

4.1 Die Organe des Vereines Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) sind:
a) PLK-Versammlung;
b) Vorstand;
c) Ausschuss;
d) Revisionsstelle.

4.2 Die PLK-Versammlung kann auf Antrag hin Subkommissionen bilden, welche bestimmte Aufträge ausführen. Als Subkommission können auch regionale paritätische Kommissionen (PK) eingesetzt werden. Die Aufträge und Kompetenzen dieser Subkommissionen werden schriftlich festgehalten und protokolliert. Die von den Subkommissionen gefällten Entscheide sind von der PLK-Versammlung zu bestätigen.

Art. 5 **PLK-Versammlung**

5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) ist die PLK-Versammlung.

5.2 Die Delegierten werden von den Organen der Vertragsparteien bestimmt und setzen sich wie folgt zusammen:
8 Delegierten des suissetec
5 Delegierten der Gewerkschaft Unia
3 Delegierten der Gewerkschaft Syna

5.3 Die PLK-Versammlung hat folgende Befugnisse:
a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern;
c) Wahl des PLK-Ausschusses, des Vereinsvorstandes und der Co-Präsidenten;
d) Wahl der Revisionsstelle;
e) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
f) Genehmigung des PLK-Budgets und der Vereinsrechnung;

g) Entlastung der Kassenstelle;
h) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE).

5.4 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einvernehmen weitere Delegierte oder Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den PLK-Versammlungen eingeladen werden.

5.5 Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je 5 Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden anwesend sind. Sie entscheiden mit einfachem Mehr. Nicht anwesende Delegierte können ihr Stimmrecht einem anderen gewählten Vertreter abtreten. Der Co-Präsident hat keinen Stichentscheid.

5.6 Die PLK-Versammlung wählt aus ihrer Mitte den Vorstand, bestehend aus den Co-Präsidenten sowie den Beisitzern.

5.7 Die PLK-Versammlung findet mindestens einmal jährlich oder auf Verlangen einer Partei statt. Die Einladungen werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der PLK-Versammlung zugestellt. In dringlichen Sonderfällen muss diese Frist nicht eingehalten werden.

5.8 Über die Verhandlungen und Beratungen wird Protokoll geführt.

Art. 6 **Vorstand**

6.1 Der Vorstand besteht aus 4 Personen und dem/der ProtokollführerIn.

6.2 Die Arbeitgebervertreter werden von suissetec, die Arbeitnehmendenvertreter von Unia und Syna nominiert und von der PLK-Versammlung gewählt.

6.3 An den Vorstandssitzungen wird ein Protokoll geführt.

6.4 Der PLK-Vorstand ist zuständig für:
a) die Vorbereitung der PLK-Versammlungen;
b) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist.

Art. 7 **Ausschuss**

7.1 Der PLK-Ausschuss ist zuständig für:
a) den Entscheid betreffend Durchführung von Lohnbuchkontrollen bzw. die Beurteilung und Ahndung von GAV-Verstössen gemäss Art. 11.7 lit. a) GAV und Art. 13 GAV;
b) den Entscheid betreffend Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE gemäss Art. 11.7 lit. b) GAV.

Art. 8 **Finanzen**

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

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

8.2 Das Sekretariat des Vereins der Paritätischen Landeskommission für die Schweizerische Gebäudetechnikbranche (PLK) ist gestützt auf Art. 11.4 lit. g) GAV mit der Führung der Kasse der PLK betraut. Die Adresse lautet:
Paritätische Landeskommission in der
Schweizerischen Gebäudetechnikbranche
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
www.plk-gebaeudetechnik.ch

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

Art. 9 **Revisionsstelle**

9.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) beauftragt.

9.2 Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.

9.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der PLK-Versammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.

Art. 10 **Haftung**

10.1 Der Verein Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.

10.2 Jedwelche andere Haftung der Vertreter bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 11 **Auflösung**

11.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche (PLK) kann nur von der PLK-Versammlung beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der zuständigen Organe der Vertragsparteien des GAV.

11.2 Allfällige Aktiven werden den Vertragsparteien je zur Hälfte (50% suissetec, 50% Unia und Syna) überwiesen.

Art. 12 **Inkrafttreten**

12.1 Diese Statuten treten per 1. 1. 2014 in Kraft.

Bern, Olten, Zürich, 01.07.2013

Die Vertragsparteien

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Präsident
Peter Schilliger

Der Direktor
Hans-Peter Kaufmann

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung/
Der Branchenverantwortliche
Aldo Ferrari

Gewerkschaft Syna

Der Präsident
Kurt Regotz

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Verein Paritätische Landeskommission der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

Der Co-Präsident
Georges Gallati

Der Co-Präsident
Aldo Ferrari

Anhang 2

Reglement Vollzugskostenbeiträge und Grundbeitrag

Art. 1 **Grundsatz**

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

Art. 2 **Beiträge der Arbeitnehmenden**

2.1 Der Beitragsabzug für Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskostenbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Art. 3 **Beiträge der Arbeitgeber**

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

Art. 4 **Beitragsquittungen**

4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Art. 5 **Beitrags-Rückerstattung**

5.1 Arbeitnehmende, die Mitglied eines der vertragsunterzeichneten Verbände sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge vom zuständigen Verband wieder zurückerstattet.

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

Art. 6 **Durchführungsorgane**

6.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.

6.2 Der PLK werden in bezug auf die Vollzugskostenbeiträge und die Grundbeiträge folgende Aufgaben übertragen:
a) sie genehmigt das Budget, die Jahresrechnung und den Kontrollbericht;
b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben;
c) sie ist kompetent, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.

6.3 Als Kontrollstelle amten die Revisoren der PLK.
Ihr obliegen folgende Aufgaben:
– sie kontrolliert die Jahresrechnung
– sie erstellt einen Kontrollbericht zu Handen der PLK
– sie überprüft in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle die korrekte Ausführung der Bestimmungen im Zusammenhang mit den Vollzugskosten und dem Grundbeitrag.

Art. 7 **Durchsetzungs-Bemühungen**

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

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

Art. 8 **Gültigkeit**

8.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Bern, Olten, Zürich, 01.07.2013

Die Vertragsparteien

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Präsident
Peter Schilliger

Der Direktor
Hans-Peter Kaufmann

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung/
Der Branchenverantwortliche
Aldo Ferrari

Gewerkschaft Syna

Der Präsident
Kurt Regotz

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Anhang 3

822.14

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

(Mitwirkungsgesetz)

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

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung[1],
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993[2],
beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

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

Art. 2 Abweichungen

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

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

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

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

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

AS **1994** 1037
1 [BS **1** 3]
2 BBl **1993** I 805

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmalige Bestellung

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

[2] Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

[3] Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

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

Art. 7 Grösse

[1] Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

[2] Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 Aufgaben

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

3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

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

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

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

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

a.[3] In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981[4] sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964[5];

b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333*a* des Obligationenrechts[6];

c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335*d*–335*g* des Obligationenrechts;

d.[7] über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 Grundsatz

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

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

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

[1] Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

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

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

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

3 Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS **2000** 1569; BBl **1998** 1394).
4 SR **832.20**
5 SR **822.11**
6 SR **220**
7 Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS **2004** 1677 1700; BBl **2000** 2637).

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

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

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

a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;

b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

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

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

5 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

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

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

3 ...[8]

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

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 16

[1] Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

[2] Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994[9]

[9] BRB vom 8. April 1994

Anhang 4

Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)
Massenentlassung + Sozialplan

Art. 333

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

1bis 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.[2)]

Art. 333a)[2)]

1 Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:
   a) den Grund des Übergangs;
   b) die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

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

Art. 335d)[2)]

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)] Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

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

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)[1)]

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

Art. 335f)[1)]

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

Art. 335g)[1)]

1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der

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

[2)] Fassung gemäss Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

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

2 Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.

3 Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

4 Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 335h)[1)]

1 Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.

2 Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Art. 335i)[1)]

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

2 Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

3 Der Arbeitgeber verhandelt:
   a) mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
   b) mit der Arbeitnehmervertretung; oder
   c) direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

4 Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverstän-

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

dige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 335j[1)]

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

Art. 335k[1)]

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

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

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

Art. 336a Abs. 3

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

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

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

Anhang 5

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

vom 16. Dezember 2013

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 1. Juli 2013 in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

[1] Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz mit Ausnahme der Kantone Genf, Waadt und Wallis.

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

a. Spenglerei/Gebäudehülle;

b. Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen;

c. Heizung;

d. Klima/Kälte;

e. Lüftung;

f. Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 220 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik bei den Solarwärmeanlagen

tätig sind.

1 SR **221.215.311**

Ausgenommen sind Fabrikations- und Handelsunternehmen, sofern sich die Lieferung, Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt, sowie Firmen der gewerblichen Kälte.

Ausgenommen sind weiter:

a. Die Familienangehörigen der Betriebsinhaber …;

b. Höhere Vorgesetzte ab Stufe Abteilungsleiter/Montageleiter, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben;

c. Kaufmännisches Personal;

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

Für Lernende gelten ab Lehrbeginn 2014 folgende Artikel des GAV: Artikel 25 (Arbeitszeit), Artikel 31 (Feiertage), Artikel 34 (Absenzenentschädigung) und Artikel 40 (Jahresendzulage).

3 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer[2] sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung[3] gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 20) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**

Art. 4

[1] Die Bundesratsbeschlüsse vom 20. Oktober 2009, vom 10. Januar 2011, vom 22. März 2011, vom 6. Februar 2012, vom 13. Dezember 2012 und vom 23. April 2013[4] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden aufgehoben.

[2] Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2014 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2018.

16. Dezember 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

4 BBl **2009** 7995, **2011** 1369 3547, **2012** 1527 9767, **2013** 3137

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

abgeschlossen am 1. Juli 2013
zwischen
dem Schweizerisch-Liechtensteinischen Gebäudetechnikverband (suissetec)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 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.

Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen

6.1 Betriebe mit einer … gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in folgenden Punkten … abweichende Lösungen verhandeln. Diese betrieblichen Vereinbarungen müssen dem GAV materiell gleichwertig sein. Die betriebsintern ausgehandelten Lösungen sind schriftlich festzuhalten, von der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmendenvertretung zu unterzeichnen und allen unterstellten Arbeitnehmenden auszuhändigen.

a) Pikettdienst (Art. 43 GAV)
b) …
c) …
d) Spesenregelung/Arbeitsweg (Art. … 44 GAV)
e) …

6.2 … Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmendenvertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

9.4 Innerhalb des Betriebes

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung, so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden. …

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

a) …
b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
c) …
d) …
e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
f) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
g) Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, …,Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
k) in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV und Weisung der PLK gemäss Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV;
l) …

10.3 Die Paritätischen Kommissionen sind gestützt auf Artikel 11.4 Buchstabe a), b), e), f), g), h), i) und k) GAV berechtigt, im eigenen Namen sämtliche für die Durchsetzung und den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen und Vorkehrungen inkl. Vertretung vor Gericht zu treffen, sofern sie von der PLK dazu, entweder generell oder im Einzelfall, ermächtigt worden sind.

10.4 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.

10.5 Im Weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)

11.1 Zur Durchführung des GAV wird … von den Vertragsparteien eine Paritätische Landeskommission (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff. ZGB sowie Artikel 357*b* OR mit Sitz in Bern bestellt.

11.4 Die PLK befasst sich mit:

a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;

b) …

c) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

d) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;

e) …

f) …

g) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskostenbeiträge und den Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge und des Grundbeitrages;

h) dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV in Einzelfällen;

i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskostenbeiträge und den Grundbeitrag;

k) …

l) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, …, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;

m) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;

n) …

o) …

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

11.7 Der Entscheid betreffend

a) Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität,

b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE,

obliegt dem PLK-Ausschuss, bestehend aus je einem von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertreter.

Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.

Art. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

a) Verstösse der Arbeitgeber

13.1 … Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss des PLK-Ausschusses bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafe auferlegt.

13.3 Die vom PLK-Ausschuss bzw. der PK auferlegten Kosten gemäss Artikel 13.1 GAV sind in den Fonds der PLK bzw. der PK innert 30 Tagen nach Zustellung des Entscheids zu leisten. Konventionalstrafen werden dem Fonds der PLK gutgeschrieben.

b) Verstösse der Arbeitnehmenden

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

13.5 Der PLK-Ausschuss bzw. die PK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK bzw. der PK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

13.6 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Artikel 13.10 GAV.

c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

13.7 Bei den Arbeitgebern sind auf Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan … Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, inkl. Einteilung Lohnkategorie, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeitrapporte, Arbeitszeit- und Ferienabrechnungen, usw. Wird die Arbeitszeit im Betrieb nicht erfasst, gilt dies als GAV-Verstoss und wird gemäss Artikel 13.1 GAV geahndet.

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

Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag, Kaution

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag, Kaution

a) Vollzugskostenbeitrag und Grundbeitrag

20.1 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben um

a) die Kosten des Vollzugs des GAV;
b) die Aufwendungen der gemeinsamen Durchführung dieses GAV;
c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
d) Aktivitäten in der Weiterbildung;
e) die Administration der Geschäftsstelle zu decken.

Über die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 20.1 GAV beschliesst die Paritätische Landeskommission (PLK). …

20.3 …

a) Beiträge der Arbeitnehmenden

Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 25 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) Beiträge der Arbeitgeber

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

20.5 … Die Betriebe händigen allen Arbeitnehmenden per Ende Jahr den Beleg über die abgezogenen Beiträge per Ende Jahr aus. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Beleg mit der Schlussabrechnung ausgefüllt auszuhändigen.

b) Kaution

20.8 Grundsatz

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge und der Grundbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission in der Gebäudetechnikbranche (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten in der Gebäudetechnikbranche gemäss Artikel 3 GAV

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

Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

20.9 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kaution in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

20.10 Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kautionnur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

20.11 Verwendung

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages und des Grundbeitrages gemäss Artikel 20 GAV.

20.12 Inanspruchnahme der Kaution

Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 20.8 GAV die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender

Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kaution in Anspruch nehmen.

20.13 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 20.12 GAV erfüllt, so ist die PLK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilsmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages und Grundbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen und durchzuführen.

20.14 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

20.15 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

20.16 Aufstockung der Kaution nach erfolgtem Zugriff

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

20.17 Freigabe der Kaution

Arbeitgeber, welche eine Kaution gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kaution stellen:

a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit in der Gebäudetechnikbranche definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;

b) der im Geltungsbereich des AVE-GAV tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

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

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

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

20.18 Sanktion bei Nichtleisten der Kaution

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kaution nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Artikel 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kaution zu stellen.

20.19 Kautionsbewirtschaftung

Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kaution teilweise oder vollumfänglich delegieren.

20.20 Gerichtsstand

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

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden

a) Pflichten des Arbeitgebers

22.1 Anstellungsverhältnis

…

b) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat nebst dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, die Funktion des Arbeitnehmenden, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit zu beinhalten … .

22.3 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

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

22.4 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf Baustellen alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmenden.

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

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

22.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

a) das erforderliche Material

b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und

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

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

22.12 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmenden keine Verstösse im Sinne von Artikel 321*a* Absatz 3 OR verursachen.

b) Pflichten des Arbeitnehmenden

22.13 Sorgfalts- und Treuepflicht

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

22.14 Sorge zu Material und Werkzeug

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

22.15 Haben die Arbeitnehmenden Maschinen, Werkzeuge und Fahrzeuge 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.

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

22.19 Verbot von Schwarzarbeit

Die Arbeitnehmenden leisten während des Arbeitsverhältnisses keine Berufsarbeit gegen Lohn für einen Dritten.

22.20 Herausgabepflicht

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

22.21 … Pikettdienst

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

22.22 Befolgung von Anweisungen

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

a) erstellen sie die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und liefern sie pünktlich ab;
b) benehmen sie sich gegenüber jedermann, mit dem sie in Ausübung ihres Berufes in Verkehr treten, korrekt. Sie unterlassen jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
c) unterlassen sie das Rauchen und den Genuss alkoholischer Getränke und den Konsum von anderen Suchtmitteln während der Arbeitszeit;
d) benachrichtigen sie den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
e) schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

Art. 23 Weiterbildungsförderung

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

Art. 24 Spezielle Weiterbildung

24.1 In Ergänzung zu der gemäss Artikel 23 GAV definierten Weiterbildungsförderung können Arbeitnehmende, welche im Rahmen der nachstehenden Tätigkeiten Funktionen ausüben, einen zusätzlichen bezahlten Arbeitstag für die Weiterbildung gemäss Buchstabe a)–e) beanspruchen:

a) Berufsexperten/-innen;
b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
c) Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
d) Arbeitnehmende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmendenverbände eine nebenamtliche Funktion haben, zur Teilnahme an der Branchenkonferenz;
e) Arbeitnehmende, die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 25 Arbeitszeit

25.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. …

Der Arbeitgeber ist besorgt, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo vorliegt.

Es gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche (Montag bis Freitag); dieser Grundsatz kann ausnahmsweise durchbrochen werden. Die regelmässige Aufteilung der maximal wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 Tage ist unzulässig. Samstagsarbeit bleibt die Ausnahme.

25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. … Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Bei Teilzeitangestellten wird diese prozentual reduziert.

25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.

25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; beginnt die Arbeit in der Werkstatt, so gilt der Weg von und zur Werkstatt nicht als Arbeitszeit.

25.5 Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmende normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

25.7 Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode von 12 Monaten jeweils auf Ende eines Quartals. Per Ende dieser Abrechnungsperiode können jeweils höchstens 80 Mehr- oder Minusstunden – exkl. Vorholzeit, bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmenden vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Artikel 25.2 GAV auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Die Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit gleicher Dauer oder mit Lohn samt einem Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstan-

den ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit

26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.

26.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.

26.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im voraus bewilligte Absenzen wird kein Lohnabzug gemacht, bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.

26.5 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen

a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.

c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 27 Vorholzeit

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

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

Art. 29 Ferien

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

bis zum vollendeten 20. Altersjahr	27
21.–35. Altersjahr	25
36.–49. Altersjahr	25
50.–54. Altersjahr	27
55.–60. Altersjahr	28
ab 61.–65. Altersjahr	30

29.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.

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

29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während den Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.

Art. 30 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn

30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht.

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

30.3 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.

30.4 Sind die Arbeitnehmenden durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf $^1/_2$ Tag gerundet).

30.8 Ferienlohn

… Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und konnte der Arbeitnehmende seine Ferien nicht beziehen, müssen diese mit dem Anteil 13. Monatslohn (8.33 %) ausbezahlt werden.

30.9 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und haben die Arbeitnehmenden ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

Art. 31 Feiertage

31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen. …

Art. 32 Feiertagsentschädigung

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

32.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

32.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.

32.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.

Art. 33 Gleitender Ruhestand

33.1 Um ältere Arbeitnehmende vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physischer Belastung zu schützen, können die Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

33.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.

b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher … schriftlich zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber vereinbart worden sein.

c) Mit dem gleitenden Ruhestand können Arbeitnehmende ihre persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.

d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilsmässige Senkung des Lohnes der Arbeitnehmenden.

e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleiben auf der Höhe vor Einführung der Arbeitzeitreduktion, sofern die Arbeitnehmenden mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt sind und die Arbeitszeitreduktion nicht mehr als 30 % der Normalarbeitszeit beträgt.

f) Das Büro der PLK bzw. PK kann beratend beigezogen werden.

Art. 34 Absenzenentschädigung

34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:

a)	bei Heirat der Arbeitnehmenden	2 Tage
b)	bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung	1 Tag
c)	bei Geburt eines Kindes der Arbeitnehmenden	1 Tag
d)	bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der Arbeitnehmenden	3 Tage
e)	bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters,	
	– sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben	3 Tage
	– nicht in Hausgemeinschaft	1 Tag
f)	bei Ausmusterung	1 Tag
g)	bei Infotag RS	1 Tag
h)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1 Tag
i)	zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann …	bis 3 Tage

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

Löhne, Zuschläge

Art. 36 Leistungslohn

36.1 Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden vereinbaren den Lohn individuell. Der individuell vereinbarte Lohn bei einer 100 % Anstellung ist auf einer 40-Stunden-Woche zu bemessen.

Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung

37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.

37.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.

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

37.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

37.5 Sofern die Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug vorgenommen werden kann.

37.6 Kann ein Stunden-Minus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt der Arbeitnehmenden nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts

38.1 Der Lohn wird den Arbeitnehmenden vor Monatsende innerhalb der Arbeitszeit in der gesetzlichen Landeswährung ausbezahlt oder termingerecht vor Monatsende auf ihr Bankkonto bzw. Postcheckkonto überwiesen.

38.2 Den Arbeitnehmenden ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge. Darüber hinaus erstellt der Arbeitgeber periodisch eine Zusammenstellung des Stundensaldos wie aufgelaufene +/– Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben etc. gemäss Artikel 25.1 GAV.

Art. 39 Mindestlöhne

39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe k) und Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV der zuständigen PK bzw. der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.

39.3 Arbeitnehmende-Kategorien

a) Monteur 1

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

b) Monteur 2a

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche.

c) Monteur 2b

Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

d) Monteur 2c

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

Art. 40 Jahresendzulage

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

40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.

40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.

40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres, ausser infolge Krankheit mit Krankentaggeldleistungen oder Unfall, aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um $1/12$ gekürzt werden.

Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit

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

42.2 Als normale Überstunden gelten jene Überstunden, die nicht in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen (siehe Art. 43.1 GAV) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Artikel 25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:

a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden oder

b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.

42.3 Leisten Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen zusätzliche Stunden, so sind diese in der Regel zu kompensieren. Sofern dies nicht möglich ist, werden sie bis zur Erreichung der im GAV vereinbarten Soll-Arbeitszeit mit dem normalen Stundensatz abgegolten. Nur für Stunden, die über diese Grenze hinaus geleistet werden, besteht ein Anspruch auf die Überstundenentschädigung. Artikel 22.1 Buchstabe b) GAV ist entsprechend zu beachten.

42.4 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

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

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

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

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

43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices werden, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen … folgende Zuschläge entrichtet:

- Sonn- und Feiertagsarbeit 100 %
- Nachtarbeit (23.00–06.00) 50 %

Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden unter Beachtung von Anhang 8 GAV den Spesenanspruch.

44.3 Sofern in … betrieblichen Vereinbarungen (gemäss Art. 6 GAV) keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 8 GAV.

44.4 Wird bei Nachtarbeit die Mitternachtsstunde überschritten, so erhalten die Arbeitnehmenden eine Nachtzulage im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung in der Höhe einer Mittagszulage, sofern die Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.

Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

45.1 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden können schriftlich vereinbaren, dass die Arbeitnehmenden für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benützen.

45.2 Die Entschädigung ist in Anhang 8 GAV festgehalten.

45.3 Die Arbeitnehmenden bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

45.4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, im privaten Auto so viele Arbeitnehmende mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt sind. Ferner sind sie unter Beachtung des Strassenverkehrsgesetzes verpflichtet, Material und Werkzeug zu transportieren.

45.5 Mit diesen Entschädigungen sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Artikel 327*b* Absatz 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. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die … unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage … kollektiv zu versichern.

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

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

49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden, wenn kein Versicherungsaufschub vereinbart wurde, je zur Hälfte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet. Wird ein Versicherungsaufschub vereinbart, so bezahlt der Arbeitnehmende nicht mehr als die Hälfte der Versicherungsprämie, gerechnet ab 3. Tag.

49.6 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Stellt dieser Vertrauensarzt einen Missbrauch fest, so hat der Arbeitgeber das Recht, bereits geleistete Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

Art. 50 Versicherungsbedingungen

50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes … , ohne Spesen;

b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;

c) die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;

d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;

e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;

f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;

g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);

h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;

i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50 %.

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

50.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

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

Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

54.4 Der Arbeitgeber ist … verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört … oder diese unter 50 % des normalen Lohnes gesunken ist.

Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz

55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivildienst oder Zivilschutz erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:

als Rekrut:

a) für Dienstleistende ohne Kinder 50 % des Lohnes
b) für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes
c) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr; 100 % des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit:

d) für Dienstleistende 80 % des Lohnes
e) für Durchdiener, 80 % des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.

Kündigung

Art. 59 Kündigung allgemein

59.3 Die Kündigung ist schriftlich zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. …

Art. 60 Kündigung während der Probezeit

60.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Art. 61 Kündigung nach der Probezeit

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

Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) …
b) …
c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmende wegen Krankheit oder Unfall zu 100 % arbeitsunfähig ist;
d) …
e) …

Anhang 2

Reglement Vollzugskostenbeiträge und Grundbeitrag

Art. 1 Grundsatz

1.1 Die Höhe des Vollzugskostenbeitrages und Grundbeitrages ist in Artikel 20 GAV geregelt.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmenden

2.1 Der Beitragsabzug für Arbeitnehmende erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskostenbeiträge sind mindestens jährlich an die Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber

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

Art. 4 Beitragsquittungen

4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmenden am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung aus über die vom Arbeitnehmenden geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.

4.2 Quittungsformulare können bei der PLK-Geschäftsstelle bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Art. 6 Durchführungsorgane

6.1 Der Beitragseinzug erfolgt durch die Geschäftsstelle der PLK.

6.2 Der PLK werden in bezug auf die Vollzugskostenbeiträge und die Grundbeiträge folgende Aufgaben übertragen:

a) …

b) sie ordnet Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben;

c) …

Anhang 8

2. Mindestlöhne (Art. 39 GAV)

Monteur 1

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

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4000.–	23.08
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4300.–	24.81
– im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4700.–	27.12

Monteur 2a

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3800.–	21.93
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3900.–	22.50
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4050.–	23.37
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4300.–	24.81

Monteur 2b

Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3650.–	21.06
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3800.–	21.93
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	3950.–	22.79
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4150.–	23.95

Monteur 2c

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

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr der Anstellung	3550.–	20.48
– im 2. Jahr der Anstellung	3650.–	21.06
– im 3. Jahr der Anstellung	3750.–	21.64
– im 4. Jahr der Anstellung	3900.–	22.50

Können die obgenannten Minimallöhne bei Vorliegen spezieller Situationen und aus Gründen die in der Person des Arbeitnehmenden liegen nicht bezahlt werden, ist der PLK bzw. PK gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe l) GAV bzw. Artikel 11.4 Buchstabe h) GAV ein begründetes Gesuch um Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen.

Die PLK wird dieses unter den Aspekten Integrationsförderung und Sozialverträglichkeit beurteilen. Das Antragsformular kann beim PLK-Sekretariat oder auf der Homepage der PLK bezogen werden.

3. Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit (Art. 44 GAV)

Unter Beachtung der Artikel … 44.2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit, wenn der externe Arbeitsort

- ausserhalb einem Radius von 10 Km oder
- …

vom Firmendomizil/Anstellungsort entfernt ist.

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

4. Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges (Art. 45 GAV)

Unter Beachtung der Artikel 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW 0.60 Franken/Km.

Anhang 6

PLK der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche
Reglement für die Kommission Weiterbildung

I Allgemeines

Art. 1 Trägerschaft

1.1 Gestützt auf Art. 11.3 GAV, Art. 11.4 lit. c) GAV, sowie Anhang 1 Art. 4.2 GAV installiert die PLK eine «Kommission Weiterbildung».

Art. 2 Zweck

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

II Geltungsbereich

Art. 3 Institutionen

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

Art. 4 Weiterbildungsangebote

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

Art. 5 **Teilnehmer**

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

III Organisation

Art. 6 **«Kommission Weiterbildung»**

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

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

7.1 Die Kommission Weiterbildung hat folgende Aufgaben:
- Festlegung der Bezugskriterien;
- Akkreditierung der einzelnen Weiterbildungsangebote zur Vergünstigung;
- Festlegung der Vergünstigungen pro Weiterbildungsangebot;
- Verwaltung der zur Verfügung stehenden Gelder;
- Jährliche Berichterstattung und Abrechnung an die PLK.

7.2 Die Entscheide der «Kommission Weiterbildung» sind, soweit sie die eingehenden Anträge der Schulen/Bildungszentren betreffen, endgültig.

7.3 Die «Kommission Weiterbildung» beauftragt die Geschäftsstelle von suissetec mit der Geschäftsführung.

IV Ausführungsbestimmungen

Art. 8 **Akkreditierungsanträge**

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

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

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

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

Art. 10 **Abrechnung**

10.1 Die Bildungszentren rechnen gemäss den Weisungen von suissetec ab. Die Abrechnungen erfolgen pro Weiterbildungsangebot und müssen enthalten:
1. Durchführungsort
2. Benennung des Weiterbildungsangebotes
3. Kursgebühren
4. Bewilligte Vergünstigung
5. Durchführungsdaten von/bis
6. Teilnehmerliste

Art. 11 **Inkrafttreten**

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

Für die Kommission PLK Weiterbildung

Der Präsident	Der Vizepräsident
Georg Gallati	Rolf Frehner

Von der PLK am 2. 7. 2004 in Luzern genehmigt.

Anhang 7

Muster-Einzelarbeitsvertrag für Arbeitnehmende

Zwischen Firma

als Arbeitgeber _____

und Herrn/Frau

als Arbeitnehmende _____

wird vereinbart:

1. *Tätigkeitsbereich*
   Der Arbeitnehmende wird als _____ eingestellt.
2. Der *Stellenantritt* wird auf den _____ festgelegt.
3. Das *Pflichtenheft* und die Werkstattordnung sind verbindlich.
   Die Probezeit beträgt ____ Monate.
4. Als *Entlöhnung* wird vereinbart:
   Bruttolohn CHF _____ *je Monat oder*
   Grundlohn CHF _____ *pro Stunde (exkl. Zuschläge)*

   Zusammensetzung und Zuschläge* beim Stundenlohn
   Der Divisor für den Stundenlohn beträgt 173.3 des Monatslohnes.

   Zuschläge gemäss Art. 29 Ferien

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

   Art. 31 Feiertage

pro Feiertag:	0.42%

   Art. 42 und 43 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertage

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

   Zusammensetzung Stundenlohn

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

* Gemäss SECO-Weisung «Internationaler Lohnvergleich»
Zuschläge für Überstunden, Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden auf dem Brutto-Stundenlohn (Total 2) berechnet.

5. *Der jeweilige Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche* wurde vom Arbeitnehmenden eingesehen und für ihn verbindlich anerkannt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allfällige Änderungen bekanntzugeben; dabei genügt die Auflage eines Werkstattexemplars mit dem entsprechenden Hinweis.

6. *Personalvorsorgeeinrichtung:* Der Arbeitnehmende erklärt seinen Beitritt zur betrieblichen Personalvorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers. Er anerkennt die betreffenden Reglemente und Versicherungsbedingungen.

7. *Besondere Bestimmungen*

Ort und Datum

Der Arbeitgeber (Firma, Unterschrift)	Der Arbeitnehmer (Unterschrift)

In zwei Exemplaren ausgefertigt.

Anhang 8

Lohnvereinbarung 2014

1. Art. 41 **Lohnanpassung**

Lohnanpassung per 1.1.2014
Die Anpassung der Effektivlöhne wird im Herbst 2013 festgelegt.

2. Art. 39 **Mindestlöhne**

Monteur 1
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ) und in der Lage selbständig zu arbeiten.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4000.–	CHF 23.08
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4300.–	CHF 24.81
– im 5. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4700.–	CHF 27.12

Monteur 2a
Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3800.–	CHF 21.93
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3900.–	CHF 22.50
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4050.–	CHF 23.37
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4300.–	CHF 24.81

Monteur 2b
Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3650.–	CHF 21.06
– im 2. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3800.–	CHF 21.93
– im 3. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 3950.–	CHF 22.79
– im 4. Jahr nach Lehrabschluss	CHF 4150.–	CHF 23.95

Monteur 2c
Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfache Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	pro Monat	pro Stunde
– im 1. Jahr der Anstellung	CHF 3550.–	CHF 20.48
– im 2. Jahr der Anstellung	CHF 3650.–	CHF 21.06
– im 3. Jahr der Anstellung	CHF 3750.–	CHF 21.64
– im 4. Jahr der Anstellung	CHF 3900.–	CHF 22.50

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

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

Unter Beachtung der Art. 44.1 und 2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit, wenn der externe Arbeitsort

– ausserhalb einem Radius von 10 km oder
– einem Rayon mit einem Radius von 10 km

vom Firmendomizil/Anstellungsort entfernt ist.

Unter Beachtung von Art. 44.3 GAV beträgt die Mittagszulage CHF 15.– pro Tag.

4. Art. 45 **Auslagenersatz bei Benützung eines privaten Fahrzeuges**

Unter Beachtung der Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF 0.60/km.

Bern, Olten, Zürich, 01.07.2013

Die Vertragsparteien

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Präsident
Peter Schilliger

Der Direktor
Hans-Peter Kaufmann

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung/
Der Branchenverantwortliche
Aldo Ferrari

Gewerkschaft Syna

Der Präsident
Kurt Regotz

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Anhang 9

Spida Familienausgleichskasse

Art. 1 **Grundsatz**

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

Art. 2 **Leistungskatalog**

2.1 Es werden folgende Leistungen ausgeglichen:

a) Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Bundesgesetz (FamZG) und kantonalen Gesetzen;
b) Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung;
c) Militär-, Zivildienst und Zivilschutz gemäss den gesetzlichen EO-Ansätzen.

2.2 Es werden zusätzlich folgende Sozialfonds-Leistungen gemäss Beschluss des Stiftungsrates des Sozialfonds suissetec vom 31.08.09 geleistet:

a) Ausübung eines politischen Amtes als gewählter Stadt-, Gemeinde-, Bezirks- oder Kantonsrat (Exekutive und Legislative). Maximal bis 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr;
b) Lehrabschlussprüfungsexperte (LAP) im Nebenamt. Maximal bis 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Die Entschädigung wird nur gegen LAP-Nachweis/Abrechnung der kantonalen Behörde ausgerichtet. Sie umfasst die Expertentätigkeit an den Prüfungen sowie Vorbereitungs- und Nachbearbeitungsarbeiten, soweit diese aus dem erwähnten Nachweis ersichtlich sind.

2.3 Die Sozialfonds-Leistungen werden bis zum SUVA-Lohnmaximum, sowie einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgeglichen. Sofern die zu entschädigenden Tage nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, werden die Leistungen wie folgt berechnet:

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

2.4 Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichsleistungen aus diesem Katalog können mit den der Ausgleichskasse Spida geschuldeten Beiträge verrechnet werden.

2.5 Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 8 jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist der Leistungskatalog der Spida Familienausgleichskasse massgebend.

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

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

Art. 4 **Abrechnungspflicht**

4.1 Suissetec-Firmen rechnen mit der Spida Familienausgleichskasse nach Massgabe der Weisungen der Ausgleichskasse Spida über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.

4.2 Die Abrechnungspflicht bei der Spida Familienausgleichskasse gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist. Dies betrifft namentlich Arbeitgeber mit Geschäftsdomizil in den Kantonen Waadt, Wallis und Genf.

Art. 5 **Rechnungsführung/Beitragsinkasso**

5.1 Die Ausgleichskasse Spida wird zum Inkasso der FAK-Beiträge ermächtigt. Die Rechnungsstellung erfolgt dabei jeweils zusammen mit den AHV-Lohnbeiträgen auf gemeinsamer Abrechnung.

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

6.1 Die zuständige PLK bzw. PK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Leistungen kontrollieren.

6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. Spida Familienausgleichskasse oder von der PLK bzw. PK festgestellt, dass der Arbeitgeber

dem Arbeitnehmenden Leistungen nicht ausrichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen, überdies hat er bei eigenem Verschulden den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Ausgleichskasse zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.

Bern, Olten, Zürich, 01.07.2013

Die Vertragsparteien

Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec)

Der Präsident
Peter Schilliger

Der Direktor
Hans-Peter Kaufmann

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung/
Der Branchenverantwortliche
Aldo Ferrari

Gewerkschaft Syna

Der Präsident
Kurt Regotz

Der Branchenleiter
Nicola Tamburrino

Verzeichnis Gesetzestexte

1) SR 822.14
2) Art. 357 Abs. 1 OR
3) Art. 357 Abs. 2 OR
4) Art. 328 OR, ArG, ArGV, UVG, VUV, BauAV
5) Art. 327 OR
6) Art. 330a Abs. 1 OR
7) Art. 330a Abs. 2 OR
8) Art. 321a OR
9) Art. 321a Abs. 2 OR
10) Art. 6 Abs. 3 ArG, Art. 10 ArGV3, Art 11 VUV
11) Art. 321a Abs. 3 OR
12) Art. 321b OR
13) Art. 321c Abs. 1 OR
14) Art. 321d Abs. 2 OR
15) Art. 321e Abs. 1 OR
16) Art. 321e Abs. 2 OR
17) Art. 48 ArG
18) Art. 15 ArG
19) Art. 329b Abs. 3 OR
20) Art. 329b Abs. 1 OR
21) Art. 329c Abs. 2 OR
22) Art. 329d Abs. 1 OR
23) Art. 329d Abs. 2 OR
24) Art. 329d Abs. 3 OR
25) SR 211.231
26) Art. 324 OR
27) Art. 323 OR, Art. 323b OR
28) Art. 323b Abs. 2 OR, Art. 325 OR
29) Art. 321c Abs. 3 OR
30) Art. 17 Abs. 1 ArG
31) Art. 17 Abs. 2 ArG
32) Art. 31 ArGV1
33) Art. 1a UVG, Art. 66 UVG
34) Art. 324b OR
35) Art. 91 Abs. 1 UVG
36) Art. 91 Abs. 2 UVG
37) Art. 3 Abs. 2 UVG
38) Art. 3 Abs. 3 UVG
39) Art. 338a Abs. 1 OR
40) Art. 338a Abs. 2 OR
41) Art. 338 Abs. 1 OR
42) Art. 338 Abs. 2 OR
43) Art. 335a OR
44) Art. 335 OR
45) Art. 335b Abs. 1 OR
46) Art. 335b Abs. 2 OR
47) Art. 335b Abs. 3 OR
48) Art. 336 Abs. 1 OR
49) Art. 336 Abs. 2 OR
50) Art. 336a Abs. 1 OR
51) Art. 336a Abs. 2 OR
52) Art. 336b Abs. 1 OR
53) Art. 336b Abs. 2 OR
54) Art. 336c Abs. 1 OR
55) Art. 336c Abs. 2 OR
56) Art. 336c OR
57) Art. 337 Abs. 1 OR
58) Art. 337 Abs. 2 OR
59) Art. 337 Abs. 3 OR
60) Art. 337c Abs. 1 OR
61) Art. 337c Abs. 2 OR
62) Art. 337c Abs. 3 OR
63) Art. 337d Abs. 1 OR
64) Art. 337d Abs. 2 OR
65) Art. 337d Abs. 3 OR

Abkürzungen

OR	Obligationenrecht
AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV 1–5	Verordnungen 1–5 zum Arbeitsgesetz
BauAV	Bauarbeitenverordnung
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
SR	Sammlung der eidgenössischen Gesetze und systematische Sammlung des Bundesrechts

Die Pensionskasse Ihrer Branche. Spida Personalvorsorgestiftung, unabhängig, nicht gewinnorientiert und flexibel. Massgeschneidert für kleine und mittlere Unternehmen. Fragen Sie nach einer kostenlosen, unverbindlichen Offerte, wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge!

- Tiefe Beiträge
- Minimaler administrativer Aufwand
- Nachschüssige Rechnungsstellung
- Niedrige Verwaltungskosten
- Attraktive Rentenumwandlungssätze
- Flexibler Altersrücktritt
- Interessante Individuallösungen

Für Freiräume im Leben

spida.

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

BATISEC - Sicherheit geht vor!

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die BATISEC bietet Ihnen das Sicherheitskonzept Ihrer Branche zur Einhaltung und Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gemäss EKAS Richtlinie 6508.

Angebot:

- Die ausgearbeitete Risikoanalyse
- Massnahmenkataloge und Checkliste
- Arbeitssicherheits-Kurse
- Das Handbuch zur Umsetzung der Arbeitssicherheit
- Auskunft und Beratung
- Audits
- Pool von ASA
- Jahresaktionen
- Laufende Informationen über Neuerungen

BATISEC, die Branchenlösung Ihres Verbandes.

Besuchen Sie uns auf www.batisec.ch und erfahren Sie mehr.

VSEI USIE Ideen verbinden Idées branchées Idee in rete

syna

suissetec

ISOL SUISSE

UNIA