

**Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
im Schweizerischen Heizungs-,
Klima-, Lüftungs-, Spenglerei-
und Sanitärinstallationsgewerbe**

vom 1. Januar 2000

abgeschlossen zwischen

dem Schweizerischen Spenglermeister- und Installateur-Verband (SSIV),

dem Verband schweizerischer und liechtensteinischer Heizungs- und Lüftungsfirmen (CLIMA-SUISSE)

einerseits und

der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV,

der Gewerkschaft SYNA

andererseits

Version / Datum V / 27.1.2000
Ersetzt Version IV / 19.11.1999
Stand Vorlage:
PLK-Sitzung vom 19.11.1999
und Vorprüfung seco 5.11.1999
sowie Schlusskontrolle SSIV/Clima-Suisse

Datum / Visum 27.1.2000 / R.F.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----------|
| Grundsatz | 4 |
| I Schuldrechtliche Bestimmungen | |
| Geltungsbereich | |
| Art. 1 Vertragsparteien | 5 |
| Art. 2 Vertragszweck | 5 |
| Art. 3 Geltungsbereich | 5 |
| Allgemeine Bestimmungen | |
| Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht | 8 |
| Art. 5 Ergänzungsbestimmungen | 9 |
| Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen | 10 |
| Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag/Berufskarte | 10 |
| Art. 8 Anschlussverträge/Kautionen | 11 |
| Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren | 11 |
| Art. 10 Paritätische Kommission (PK) | 12 |
| Art. 11 Paritätische Landeskommision (PLK) | 13 |
| Art. 12 Das Schiedsgericht | 14 |
| Art. 13 Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen | 15 |
| Art. 14 Mitwirkung im Betrieb | 15 |
| Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung | 15 |
| Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben | 16 |
| Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) | 16 |
| Art. 18 Parallelverträge | 16 |
| Art. 19 Vertragsdauer | 16 |
| Berufs- und Vollzugskostenbeitrag | |
| Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag | 17 |
| II Normative Bestimmungen | |
| Rechte und Pflichten, Weiterbildung | |
| Art. 21 Pflichten des Arbeitgebers | 18 |
| Art. 22 Pflichten der Arbeitnehmenden | 19 |
| Art. 23 Weiterbildungsförderung | 21 |
| Art. 24 Spezielle Weiterbildung | 21 |
| Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand | |
| Art. 25 Arbeitszeit | 22 |
| Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit | 22 |
| Art. 27 Vorholzeit | 23 |
| Art. 28 Überstundenarbeit | 23 |
| Art. 29 Ferien | 23 |

| | | |
|-------------------------|---|----|
| Art. 30 | Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn | 24 |
| Art. 31 | Feiertage | 25 |
| Art. 32 | Feiertagsentschädigung | 25 |
| Art. 33 | Gleitender Ruhestand | 26 |
| Art. 34 | Absenzenentschädigung | 26 |
| Art. 35 | Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes | 27 |
| Löhne, Zuschläge | | |
| Art. 36 | Leistungslohn | 27 |
| Art. 37 | Lohn-, und Gehaltsabrechnung | 27 |
| Art. 38 | Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts | 28 |
| Art. 39 | Mindestlöhne | 28 |
| Art. 40 | Jahresendzulage | 29 |
| Art. 41 | Lohnverhandlungen | 30 |
| Art. 42 | Zuschläge bei Überstundenarbeit | 30 |
| Art. 43 | Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst | 31 |
| Art. 44 | Zulagen bei auswärtiger Arbeit | 31 |
| Art. 45 | Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges | 32 |
| Art. 46 | Zulagen infolge besonderer Umstände | 32 |
| Sozialleistungen | | |
| Art. 47 | Kinder- und Ausbildungszulagen | 33 |
| Art. 48 | Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit | 33 |
| Art. 49 | Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht | 33 |
| Art. 50 | Versicherungsbedingungen | 34 |
| Art. 51 | Krankenversicherungen in der Berufsbranche | 35 |
| Art. 52 | Verhinderung durch Unfall | 35 |
| Art. 53 | Berufsunfallversicherung, Prämien | 35 |
| Art. 54 | Nichtberufsunfallversicherung, Prämien | 35 |
| Art. 55 | Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutzdienst | 36 |
| Art. 56 | Arbeitslosenversicherung | 36 |
| Art. 57 | Tod des Arbeitgebers | 36 |
| Art. 58 | Personalvorsorge (2. Säule) | 37 |
| Kündigung | | |
| Art. 59 | Kündigung allgemein | 37 |
| Art. 60 | Kündigung während der Probezeit | 37 |
| Art. 61 | Kündigung nach der Probezeit | 38 |
| Art. 62 | Kündigungsschutz | 38 |
| Art. 63 | Kündigungsverbot für Arbeitgeber | 39 |
| Art. 64 | Kündigungsverbot für Arbeitnehmende | 40 |
| Art. 65 | Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses | 40 |
| Art. 66 | Ungerechtfertigte Entlassung | 40 |
| Art. 67 | Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle | 41 |
| Art. 68 | Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen | 41 |
| Art. 69 | Sprachregelung | 41 |

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen im Schweizerischen Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe 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 im Schweizerischen Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe 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 das Schweizerische Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien, bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:

Art. 1 Vertragsparteien

- 1.1 Der vorliegende Gesamtarbeits-Vertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband
- Schweizerischer Spenglermeister- und Installateur-Verband SSIV
 - CLIMA-SUISSE, Verband Schweizerischer und Liechtensteinischer Heizungs-, Klima- und Lüftungsfirmen
- einerseits und den Arbeitnehmerverbänden
- Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV
 - Gewerkschaft SYNA
- andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

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

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 die Arbeitnehmenden des Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbes. Ausgenommen sind: Betriebe des Metallgewerbes und der Maschinen- und Metallindustrie (insbesondere Betriebe, die dem Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe oder der Maschinen- und Metallindustrie unterstehen sowie Fabrikations- und Handelsunternehmen, sofern sich die Lieferung, Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten oder unter ihrem Namen gelieferten Komponenten und Produkte beschränkt).
- 3.2.2 Die nachfolgend aufgeführten Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Art. 3.1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs und ihren Arbeitnehmenden, sofern sie die Voraussetzungen von Art. 3.2.1 erfüllen und im Geltungsbereich nach Art. 3.2.1 Arbeiten ausführen und die Dauer dieser Arbeiten während einer Berechnungsperiode von einem Jahr fünf Arbeitstage überschreitet: Art. 6.1, Bst. a), b), d), e); Art. 6.2; Art. 10.2, Bst. b), e), f), g), h), i), l); Art. 10.3; Art. 11.1, 11.5, Bst. a), c), d), h), i); Art. 11.6; Art. 13.1, 13.3 und 13.4; Art. 20.1, Bst. a), b); Art. 20.4 bis 20.6; Art. 21.2, 3, 4, 5, 8, 9 und 12; Art. 22.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 und 10; Art. 23.1, 2, 3, 4 und 5; Art. 24.2 Bst. a), b), c), d) und e); Art. 24.3 und 4; Art. 25; Art. 26; Art. 29; Art. 30.1, 2, 3, 4, 6 und 9; Art. 31; Art. 32; Art. 33; Art. 34.1 Bst. a), b), c), d), e), f), g), h), i); Art. 35; Art. 36.1; Art. 37; Art. 38.1 und 2; Art. 39.2, 4, 5, 6, Bst. a), b), c); Art. 41.3; Art. 43; Art. 43; Art. 44; Art. 45; Art. 46; Art. 49.1, 2, 4 und 5; Art. 50.1 Bst. a), b), c), d), e), f), g); Art. 50.2 und 3; Art. 54.4; Art. 55.1, 2 und 3; Art. 59.3; Art. 60; Art. 61; Art. 63.1 Bst. c); Anhang 2 Art. 1; Art. 2; Art. 3; Art. 4; Art. 6.2 Bst. a), b); Art. 6.3; Anhang 8. Art. 40 ist anwendbar, wenn die Dauer der Arbeiten einen Monat überschreiten.
- 3.2.3 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmende einer Arbeitsvermittlungs- oder Personalverleihfirma, so sind die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar: Art. 39.2; Art. 40; Art. 42; Art. 43; Art. 25.1 und 2; Art. 26.5; Art. 29.1, 3 und 4; Art. 31.1 und 2; Art. 32; Art. 34.1; Art. 50; Art. 55; Anhang 8.
- 3.2.4 Der GAV gilt auch für alle verwandten Betriebszweige der Branche, die nicht ausdrücklich einem anderen GAV unterstellt oder durch Erklärung der Paritätischen Landeskommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

3.2.5 Der GAV gilt für alle Mitglieder des SSIV und des CLIMA-SUISSE, sofern diese nicht ausdrücklich einem anderen GAV unterstellt sind oder von der Paritätischen Landeskommission (PLK), Artikel 11 hiernach, vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.

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

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

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

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

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

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

3.4.2 Höhere Vorgesetzte wie Meister und Abteilungsleiter

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 Die Lehrlinge.

3.4.6 Für die Arbeitnehmenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten innerhalb von 12 Monaten.

3.4.7 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 Prozent Arbeitszeit beträgt.

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 Absatz 4.1 und 4.2 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 Artikel 14 und im «Muster-Reglement» über die Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.
- 4.6 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmenden. Sie fördern im Sinne der beiden Artikel 23 und 24 gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen der Vertragsparteien. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmenden zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 4.7 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein. Sie berücksichtigen einerseits die Verordnungen zum Arbeitsgesetz, andererseits fördern sie Gesundheits- und umweltschonende Massnahmen in der Branche.
- 4.8 Im gegenseitigen Interesse an der beruflichen Ausbildung im Bereich des Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbes verfassten die Vertragspartner besondere Vereinbarungen, die nicht im GAV integriert sind.
- 4.9 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 4.10 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.
- 4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.

- 4.12 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb, die Schwarzarbeit und die Schattenarbeit. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Kommission einzugreifen und sowohl Arbeitgeber wie die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 4.13 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken. Sie streben an, dass zur Offertstellung von Bauvorhaben nur Firmen zugelassen werden, die sich auf diesen GAV und allfällige kantonale, regionale und lokale Ergänzungsbestimmungen verpflichtet haben.
- 4.14 Grundsätzlich ist die Temporärarbeit nicht zu propagieren. Die Vertragsparteien anerkennen dagegen, dass temporäre Beschäftigungen in Fällen von Arbeitsüberlastung betriebswirtschaftlich notwendig sein können, wobei die Bedingungen dieses GAV gem. Art. 3.2.3 sinngemäss zur Anwendung kommen.
- 4.15 Die Vertragsparteien bekennen sich zum Schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für die Gleichwertigkeit der Berufsbildung gegenüber anderen Bildungssystemen ein.

Art. 5 Ergänzungsbestimmungen

- 5.1 Dieser GAV kann durch lokale, kantonale oder regionale Bestimmungen in folgenden Punkten ergänzt werden:
- a) Pikettdienst (Art. 43)
 - b) Feiertagsregelung (Art. 31)
 - c) Spesenregelung (Rayon, Höhe, Schmutzzulage) (Art. 44)
 - d) In begründeten Fällen Mindestlöhne (unter Beachtung von Art. 5.5)
- Diese Aufzählung ist abschliessend
- Solche Ergänzungsbestimmungen bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.
- 5.2 Die Ergänzungsbestimmungen werden zwischen den Sektionen/Regionen der vertragschliessenden Parteien vereinbart.
- 5.3 Die Ergänzungsbestimmungen dürfen in ihrer Ausgestaltung für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV.
- 5.4 Die Ergänzungsbestimmungen haben sich in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem GAV anzugleichen.

- 5.5 Die Ergänzungsbestimmungen sind der PLK zur Kenntnis zu bringen. Regelungen gemäss Art. 5.1 d) müssen der PLK zum Beschluss vorgelegt werden. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Artikel 5.6 hiernach.
- 5.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsbestimmungen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsbestimmungen als selbständige Verträge weiterführen.
- 5.7 Die Ergänzungsbestimmungen können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.

Art 6 Betriebliche Vereinbarungen

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

Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag

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

Art. 8 Anschlussverträge/Kautionen

- 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 Ergänzungsbestimmungen einzuhalten.
- 8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.
- 8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag eine Kaution bei einer Bank in der Schweiz zu hinterlegen.
- 8.5 Firmen, welche nicht einem der vertragsschliessenden Arbeitgeberverbände angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des GAV verpflichten, haben eine Kautionssumme bei einer Bank in folgender Höhe zu hinterlegen:
- | | | | |
|----------------------|-----|---------------|---------------------|
| – Lohnsumme bis zu | | Fr. 100000.– | Kaution Fr. 2000.– |
| – über Fr. 100000.– | bis | Fr. 500000.– | Kaution Fr. 4000.– |
| – über Fr. 500000.– | bis | Fr. 1000000.– | Kaution Fr. 6000.– |
| – über Fr. 1000000.– | | | Kaution Fr. 10000.– |
- 8.6 Als Nachweis sind der Paritätischen Landeskommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst mit der entsprechenden Kaution und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Landeskommission treten die Anschlussverträge in Kraft. Sämtliche Kautionen müssen in bar, einer Bankgarantie oder in mündelsicheren Wertpapieren gestellt werden. Die Kautionen dienen als Sicherheit für die Einhaltung des GAV. Sie können nur mit Zustimmung aller Vertragsparteien oder auf Grund eines rechtskräftigen Entscheides der PLK oder des vertraglichen Schiedsgerichtes freigegeben werden.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

- 9.1 Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung des GAV sind in erster Linie durch Verhandlungen auf Betriebsebene zu lösen. Führen diese Verhandlungen zu keiner Einigung, so kann die PK um Vermittlung angegangen werden. Führt auch die Vermittlung der PK zu keiner Einigung, so kann die PLK angerufen werden.

- 9.2 Bei Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung von Ergänzungsbestimmungen ist Art. 9.1 sinngemäss anwendbar.
- 9.3 Zur Vermittlung durch die PLK bedarf es eines schriftlichen Antrages seitens einer Partei oder Sektion/Region.
- 9.4 Führt dieser obligatorische Vermittlungsversuch zu keiner Einigung, so unterliegt die Entscheidung der Streitigkeit der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit. Nach Scheitern des Vermittlungsversuches ist das Schiedsgericht innert 30 Tagen gemäss Art. 12 anzurufen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig und für beide Vertragsparteien verbindlich.

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

- 10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsbestimmungen haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:
- a) deren Befugnisse;
 - b) deren Mitgliederzahl;
 - c) deren Organisation.
- 10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:
- a) die Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
 - c) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;
 - d) die Behandlung von Fragen, die ihr von den
 - Vertragsparteien;
 - Sektionen;
 - PLKvorgelegt werden;
 - e) die Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
 - f) den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der PLK sicherzustellen;
 - g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit
 - k) im übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK.
 - l) besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.
- 10.3 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**

- 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. 357 Abs. 3 OR mit Sitz in Bern bestellt.
- 11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 Reglement der Paritätischen Landeskommission des GAV.
- 11.3 Die PLK setzt sich aus je 8 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertragsparteien zusammen, 4 SSIV- und 4 CLIMA-SUISSE-Vertreter, 5 SMUV- und 3 SYNA-Vertreter.
- 11.4 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in einem besonderen Reglement (Anhang 1) geregelt.
- 11.5 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) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - f) die Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - g) 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;
 - h) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - i) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - k) den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen,
 - von allgemeinem Interesse sind;
 - l) Fragen und Aufgaben welche an die PLK herangetragen werden
- 11.6 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

- 11.7 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 12 Das Schiedsgericht

- 12.1 Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Obmann und zwei Schiedsrichtern zusammen. Der Obmann muss Jurist sein und als Richter, Anwalt oder in anderer Eigenschaft über praktische Erfahrung in der Durchführung von Prozessen verfügen. Als Schiedsrichter sind je nach der Natur der Streitsache Leute mit besonderer Fachkenntnis und Juristen zu ernennen.
- 12.2 Das Schiedsgericht wird bei jeder Klage neu bestellt. Die Vertragsparteien haben sich innert vierzehn Tagen seit Anrufung des Schiedsgerichtes über dessen Präsidenten bzw. Präsidentin zu verständigen. Kommt keine Wahl zustande oder verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des Obmannes durch den Präsidenten des Schweizerischen Bundesgerichtes.
- 12.3 Die beiden weiteren Mitglieder des Schiedsgerichtes sind von den Parteien innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes zu ernennen. Verweigert die eine Partei ihre Mitwirkung, so erfolgt die Ernennung des weiteren Mitgliedes durch den Präsidenten des Schweizerischen Bundesgerichtes.
- 12.4 Die Parteien bestimmen den Sitz des Schiedsgerichtes. Können sie sich nicht einigen, so wird der Sitz durch den gewählten Obmann bestimmt.
- 12.5 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichtes ist endgültig.
- 12.6 Das Schiedsverfahren untersteht dem Interkantonalen Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969. Im übrigen wird bezüglich des Verfahrens vereinbart:
- a) Die Parteien legen fest, nach welcher Zivilprozessordnung das Verfahren durchzuführen ist. Können sich die Parteien nicht einigen, so entscheidet das Schiedsgericht.
 - b) Der Obmann ist ermächtigt, nach seinem Ermessen einen Sekretär des Schiedsgerichtes zu bezeichnen und beizuziehen.
 - c) Vorladungen und Mitteilungen des Schiedsgerichtes an die Parteien erfolgen durch eingeschriebenen Brief.
 - d) Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung. Das Urteil muss mit einer Begründung versehen sein, wenn eine Partei dies verlangt.
 - e) Das Schiedsgericht entscheidet auch über die Verfahrens- und Parteikosten. Der Obmann bestimmt die von den Parteien zu leistenden Vorschüsse.

Art. 13 Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen

- 13.1 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag und resultieren daraus Nachforderungen von über 3 Prozent der AHV-Lohnsumme des GAV-unterstellten Personals, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb vollumfänglich auferlegt. Liegen die Abweichungen unter 3 Prozent der AHV-Lohnsumme, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb im Verhältnis zum fehlbaren Betrag auferlegt.
- 13.2 Ergeben Kontrollen Abweichungen von den Ergänzungsbestimmungen, so ist Art. 13.1 sinngemäss anwendbar.
- 13.3 Die PLK ist berechtigt, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen bei Verletzungen des GAV geltend zu machen.
- 13.4 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PLK zu leisten.

Art. 14 Mitwirkung im Betrieb

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

Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung

- 15.1 In die PLK von den Parteien eingebrachte Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Artikel 12 dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.

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

Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben

16.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.

Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch

- a) die Einzahlung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
- b) die Anschlussvertragsgebühren
- c) und andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 3.

16.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere

- a) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- b) zur Pflege und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien,
- c) Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,
- d) zur Pflege und Förderung des beruflichen Standes und der beruflichen Ethik.

Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)

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

Art. 18 Parallelverträge

18.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, mit allfälligen anderen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenorganisationen der Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsbranche keine anders oder gleichlautenden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.

Art. 19 Vertragsdauer

19.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2000 in Kraft. Er ersetzt den Landes-Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.1996

- 19.2 Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2003.
- 19.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals auf den 30. Juni 2003 gekündigt werden.
- 19.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

Art. 20 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 20.1 Die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmenden bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.
- a) Beiträge der Arbeitnehmenden
Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 15.– 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 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 15.– pro Monat. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 20.2 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Aus technischen Vollzugsgründen werden sie den Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen und von den zuständigen Verbänden auf Vorweisen des Ausweises für Berufsbeiträge zurückerstattet.
- 20.3 Die PLK kann diese Beiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien in Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.
- 20.4 Die PLK erlässt ein Reglement über den Bezug des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages (Anhang 2).
- 20.5 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 20.6 Ein allfälliger Überschuss dieser Beiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke der diesem GAV unterstellten Beteiligten verwendet werden.

20.7 Es ist den Paritätischen Kantonal-, Regional- oder Lokalkommissionen freigestellt, ihrerseits, gestützt auf Art. 7 für besondere Aufgaben Berufsbeiträge zu erheben.

Art. 21 **Pflichten des Arbeitgebers**

21.1 **Anstellungsverhältnis**

- a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- b) Um Missverständnisse zu vermeiden wird dringend empfohlen, den einzelnen Arbeitsvertrag vor Stellenantritt schriftlich auszufertigen (vgl. Muster im Anhang 6).
- c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder dem GAV verstossen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.
- d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind. Insbesondere sind die im Anhang 7 der AVE unterstellten Artikel zu beachten.
- e) Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass in seinem Betrieb mindestens ein Gesamtarbeitsvertrag zur Einsichtnahme aufliegt.

21.2 **Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden**

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

21.3 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.

21.4 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

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

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

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

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

21.8 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.

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

21.10 Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber muss auf Wunsch der Arbeitnehmenden diesen 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.

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

21.12 Es ist dem Arbeitgeber untersagt, Schwarzarbeit zu begünstigen.

Art. 22 Pflichten der Arbeitnehmenden

22.1 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.

22.2 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.

22.3 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.

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

22.5 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

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

22.7 Verbot von Schwarzarbeit

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

22.8 Herausgabepflicht

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

22.9 Überstundenarbeit und Pikettdienst

Bei Bedarf sind die Arbeitnehmenden zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Der Arbeitgeber verlangt solche Überstunden von den Arbeitnehmenden nur, soweit sie von diesen nach Treu und Glauben gefordert werden können.

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

22.10 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 während der Arbeitszeit auf Verlangen des Arbeitgebers;
- d) benachrichtigen sie den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter unverzüglich bei Arbeitsverhinderung;
- e) schenken sie der Ausbildung der ihnen anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit.

22.11 Haftpflicht

- a) Die Arbeitnehmenden haften für den Schaden den sie absichtlich oder fahrlässig verursachen.
- b) Das Mass der Sorgfalt, für die die Arbeitnehmenden einzustehen haben, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades und der Fachkenntnisse, welche zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften.

- ten der Arbeitnehmenden, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen können.
- c) Die Schadensforderung ist spätestens zwei Monate nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

Art. 23 Weiterbildungsförderung

- 23.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden richten ihr Interesse auf die Entwicklung ihres gesamten Branchenbereiches. Permanentes Lernen ist Teil des beruflichen und privaten Lebens.
- 23.2 Damit dieses permanente Lernen nicht nur auf die Freizeit des Arbeitnehmenden fällt, vereinbaren die Vertragsparteien folgendes: Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf durchschnittlich drei bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung.
- 23.3 Diese Regelung von Absatz 2 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 Absatz 2 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 Die gesamte Arbeitswelt im Heizungs-, Klima-, Lüftungs-, Spenglerei- und Sanitärinstallationsgewerbe stützt sich innerhalb und ausserhalb der Firmen auf Arbeitnehmende, die nebst dem Beruf bereit sind, mehr Verantwortung für eine oder mehrere Zusatzaufgaben zu übernehmen.
- 24.2 Nebst der erwarteten Zuverlässigkeit sind diese Arbeitnehmenden darauf angewiesen, sich entsprechende Kenntnisse anzueignen und diese zu erweitern. Die Vertragsparteien vereinbaren deshalb für die nachfolgend genannten Arbeitnehmenden nebst den drei bezahlten Arbeitstagen gemäss Art. 23 einen weiteren bezahlten Arbeitstage zur Weiterbildung:
- a) Berufsexperten/-innen
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen,
 - c) Arbeitnehmende, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind,
 - d) Arbeitnehmende, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben,
 - e) Arbeitnehmende, die im Betrieb mit Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltfragen beauftragt sind.

- 24.3 Die Arbeitszeitentschädigung für Kurse, die von den unter Artikel 24.2 aufgeführten Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit ihrer anspruchsberechtigten Tätigkeit besucht werden, erfolgt über die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.
- 24.4 Der Anspruch auf diese zusätzlich bezahlten Arbeitstage besteht nur, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden die drei bezahlten Arbeitstage gemäss Art. 23 im gleichen Jahr schon bezogen haben.
- 24.5 Auch für diese Weiterbildungs-Freistellung gelten die Absätze 3 bis 5 des Artikels 23.

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. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.
- 25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2080 Stunden (durchschnittlich 40 Stunden pro Woche). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; der Weg von und zur Werkstatt gilt nicht als Arbeitszeit.
- 25.5 Beginnt die Arbeit auswärts und nicht in der Werkstatt, so gilt der Weg vom Wohnort der Arbeitnehmenden zum Arbeitsort im Umkreis von 15 Kilometern Radius ab Werkstatt nicht als Arbeitszeit.

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

Art. 28 **Überstundenarbeit**

- 28.1 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden in den Grenzen der Tages- bzw. Abendarbeit übersteigt.

Art. 29 **Ferien**

- 29.1 Die Dauer der Ferien beträgt
- | | | |
|------------------|-------------|------------|
| – 27 Arbeitstage | bis zum 20. | Altersjahr |
| – 22 Arbeitstage | 21.–49. | Altersjahr |
| – 27 Arbeitstage | 50.–54. | Altersjahr |
| – 28 Arbeitstage | 55.–60. | Altersjahr |
| – 30 Arbeitstage | 61.–65. | Altersjahr |
- 29.2 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die die Arbeitnehmenden am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt haben.
- 29.3 Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmende während den Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage, soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber sofort zu informieren.

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

Art. 30 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn

- 30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes werden nicht mit den Ferien verrechnet, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei Monate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden. Die zwei ersten Monate fallen dabei ausser Betracht.
- 30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung zufolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.
- 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).
- 30.5 **Ferienzeitpunkt und Zusammenhang**
Die Ferien sind in der Regel in zusammenhängenden Perioden und im Laufe des Kalenderjahres zu beziehen. Ausnahmsweise können sie im folgenden Jahr gewährt werden. Wenigstens 2 Ferienwochen 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.
- 30.7 **Ferienlohn**
Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.
- 30.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
- 30.9 Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und haben die Arbeitnehmenden ihre Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zuviel bezogenen Ferien vom letzten Lohn Guthaben des Arbeitnehmenden abzuziehen.

30.10 Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während der Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.

Art. 31 Feiertage

- 31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen und wird in den Ergänzungsbestimmungen definiert. Diese bedürfen der Genehmigung durch die Vertragsparteien.
- 31.3 Sind keine Ergänzungsbestimmungen vorhanden, gelten:
Neujahr
2. Januar (Berchtoldstag) oder 1. November
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfungstmontag
1. August (Bundesfeier)
25. Dezember (Weihnacht)
26. Dezember (Stephanstag)
als Feiertage.
- 31.4 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.

Art. 32 Feiertagsentschädigung

- 32.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 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. physiologischer 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:
- Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 möglich.
 - Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher definitiv schriftlich zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber vereinbart sein.
 - Mit dem gleitenden Ruhestand können Arbeitnehmende ihre persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
 - Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes der Arbeitnehmenden.
 - Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern die Arbeitnehmenden mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt sind und die Arbeitszeitreduktion nicht mehr als 30% der Normalarbeitszeit beträgt.
 - Das Büro der PLK 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 | 3 Tage |
| e) | bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, – sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben | 3 Tage |
| | – nicht in Hausgemeinschaft | 1 Tag |
| f) | bei Bekleidungs- oder Ausrüstungsinspektion | 1 Tag |
| g) | bei Rekrutierung | 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 |

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

- 35.1 Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, den Arbeitnehmenden die Ausübung öffentlicher Ämter zu erleichtern, soweit es der Betriebsablauf gestattet. Wollen die Arbeitnehmenden ein öffentliches Amt ausüben, welches voraussichtlich regelmässig die ordentliche Arbeitszeit tangiert, so haben sie vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 35.2 Bei Ausübung eines öffentlichen Amtes verständigen sich Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden individuell über die Lohnzahlung.

Art. 36 Leistungslohn

- 36.1 Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.
- 36.2 Lohnanpassungen werden gemäss Art. 41 geregelt.

Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung

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

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

Art. 39 Mindestlöhne

- 39.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.
- 39.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne, gemäss Artikel 41 des GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 8 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.
- 39.3 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 8 des GAV im Verlauf des Monats November bekannt gegeben.
- 39.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.
- 39.5 Für Arbeitnehmende mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten. Im Fall von Ergänzungsbestimmungen ist für diese Angelegenheit die PK zuständig.

39.6 Kategorien der Arbeitnehmenden:

a) *Selbständiger Arbeitnehmender/A-Monteur*

Als selbständige Arbeitnehmende (A-Monteur, Chefmonteur, Servicemonteur) werden Arbeitnehmende bezeichnet, die in der Regel ein fachspezifisches Lehrabschlussdiplom besitzen und einige Jahre Branchenerfahrung nachweisen können. Sie sind in der Lage, jede anspruchsvolle Anlage sowie alle anderen einschlägigen Arbeiten selbständig zu leiten und nach Plan auszuführen.

b) *Arbeitnehmende mit Lehrabschluss/B-Monteur*

- 1. Jahr nach Lehrabschluss
- 2. Jahr nach Lehrabschluss
- ab 3. Jahr nach Lehrabschluss

Die Arbeitnehmenden können sich über ein in ihrem Arbeitsgebiet abgeschlossenes Lehrabschlussdiplom ausweisen. Als entsprechender Lehrabschluss können auch eine andere in der Metallbranche absolvierte Lehre und mindestens 3 Jahre Berufspraxis in der angesprochenen Branche gelten. Die Arbeitnehmenden müssen in der Lage sein, anspruchsvolle Arbeiten auszuführen.

c) *Arbeitnehmende ohne Lehrabschluss/C-Monteur*

Als C-Monteur werden Arbeitnehmende bezeichnet, die das 20. Altersjahr zurückgelegt haben und keinen Lehrabschluss oder einen Lehrabschluss, der nicht in der Metallbranche erworben wurde, besitzen. Sie haben eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in ihrem heutigen Tätigkeitsgebiet und sind fähig, alle anfallenden manuellen Arbeiten unter Anleitung auszuführen.

Art. 40 **Jahresendzulage**

- 40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes, berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 25.2.
- 40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.
- 40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden. Die gleiche Regelung gilt für eine zeitweise Arbeitslosigkeit.

Art. 41 **Lohnverhandlungen**

- 41.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich betreffend einer allfälligen Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die verbindlichen Verhandlungsergebnisse sind im Anhang 8 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.
- 41.2 Beträgt die Teuerung gemäss Landesindex der Konsumentenpreise weniger als 1,5% pro Jahr, sind lediglich Empfehlungen für individuelle Anpassungen der Effektivlöhne möglich. Ein Schiedsgerichtsverfahren gemäss Art. 12 ist dabei ausgeschlossen.
Bei einer Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise ab 1,5% pro Jahr sind generelle Lohnanpassungen möglich. Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, kann die Angelegenheit dem Schiedsgericht gem. Art. 12 unterbreitet werden.
- 41.3 Betriebe mit einer gestützt auf das Mitwirkungsgesetz gewählten Arbeitnehmervertretung können in Verhandlungen mit der Arbeitnehmervertretung, die von den Vertragsparteien ausgehandelte Lohnanpassung betrieblich individuell verhandeln. Dabei darf das von den Vertragsparteien vorgegebene Volumen nicht unterschritten werden.
Bei Uneinigkeit über die betriebliche Verteilung ist die Angelegenheit der PLK zu unterbreiten.

Art. 42 **Zuschläge bei Überstundenarbeit**

- 42.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 42.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

- 42.3 Leisten Teilzeitarbeitnehmende und Aushilfen zusätzliche Stunden, so sind diese in der Regel zu kompensieren. Sofern dies nicht möglich ist, werden sie bis zur Erreichung der im GAV vereinbarten Soll-Arbeitszeit mit dem normalen Stundensatz abgegolten. Nur für Stunden, die über diese Grenze hinaus geleistet werden, besteht ein Anspruch auf die Überstundenentschädigung.
- 42.4 Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.

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- u. Feiertage | 00.00 - 24.00 | 100% |
| Nachtarbeit | 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) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 43.1) auszuführen. Werden die Überstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 43.1) zu entrichten.
- 43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmenden zwingend einen Zeitzuschlag von 10%.
- 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 folgende Zuschläge entrichtet:
- Sonn- und Feiertagsarbeit 100%
 - Nachtarbeit (23.00–06.00) 50%

Art. 44 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

- 44.1 Die Arbeitnehmenden erhalten Zulagen (Mittagszulage sowie Fahrspesen im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung), wenn der externe Arbeitsort mehr als 15 km (Radius) von der Werkstatt entfernt ist.

- 44.2 Die Arbeitnehmenden erhalten ein Taggeld im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung, wenn ihnen die tägliche Heimkehr nicht mehr möglich ist. Taggeld wird ebenso dann bezahlt, wenn bei täglicher Heimkehr der Entschädigungsanspruch für die Reisezeit, Fahrspesen und Mittagzulage den Betrag des Taggeldes überschreiten würde.
- 44.3 Sofern in Ergänzungsbestimmungen keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gelten folgende Ansätze:
- | | |
|---------------|----------|
| Mittagszulage | Fr. 15.– |
| Taggeld | Fr. 60.– |
- 44.4 Wird bei Nachtarbeit die Mitternachtsstunde überschritten, so erhalten die Arbeitnehmenden eine Nachtzulage im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung in der Höhe einer Mittagzulage, sofern die Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.

Art. 45 Zulagen 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 In diesem Fall wird ihnen folgende Entschädigung ausbezahlt:
- | | |
|------------|------------|
| Privatauto | Fr. –60/km |
|------------|------------|
- 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 OR Abs. 1 und 2 abgelöst und sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.

Art. 46 Zulagen 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.

Art. 47 Kinder- und Ausbildungszulagen

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

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

- 48.1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn die Arbeitnehmenden aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.
- 48.2 In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss 48.1 ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 49 und 52 hiernach ausgestaltet.
- 48.3 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Absatz 1 während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.

Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

- 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse kollektiv zu versichern. Die Kosten der Kollektiv-Taggeldversicherung werden vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden je hälftig getragen.
- 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 30 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.

- 49.4 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit der Arbeitnehmenden ist damit abgegolten.
- 49.5 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.
- 49.6 Der Prämienanteil der Arbeitnehmenden wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 50 **Versicherungsbedingungen**

- 50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes;
 - b) Lohnersatz während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
 - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit Lohnersatz proportional zur Arbeitsunfähigkeit, sofern diese mindestens 50% beträgt;
 - d) die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmende beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Kasse keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit erhebt. Die Vorbehalte des Versicherers beim Übertritt aus einem Krankenversicherungsvertrag einer Privatversicherung in eine öffentlich anerkannte Krankenkasse (und im umgekehrten Falle) sind nicht Gegenstand dieser Versicherungsbedingungen des GAV. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls eine beschränkte Lohnzahlungspflicht während der Dauer dieses Vorbehaltes;
 - e) die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist der gleichen Kollektivversicherung zu unterstellen, vorbehaltlich von bereits bestehenden und gleichwertigen Einzelversicherungen;
 - f) Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.
 - g) dass die Arbeitnehmenden nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten, es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.

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

50.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 62. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

Art. 51 Krankenversicherungen in der Berufsbranche

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

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

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

Art. 52 Verhinderung durch Unfall

52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.

52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Absatz 3 von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.

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

Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien

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

Art. 54 Nichtberufsunfall-Versicherung, Prämien

54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung tragen die Arbeitnehmenden.

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

54.3 Endet die Nichtberufsunfall-Versicherung aus Gründen von Absatz 2, so haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

54.4 Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, die Arbeitnehmenden rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht aufhört (Abs. 2) oder diese unter 50% des normalen Lohnes gesunken ist.

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

55.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivilschutzdienst und die Leistungen von Zivildienst erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber Lohn ausbezahlt. Freiwillige Gebirgskurse werden nicht entschädigt, auch wenn eine Soldmeldekarte vorliegt. In solchen Fällen kommt nur die Erwerbsersatzordnung zur Auszahlung.

55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:

- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für den Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für den Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;
- b) während anderen obligatorischen Dienstleistungen und bei Zivildienst bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für den Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für den Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes. Müssen die Arbeitnehmenden eine obligatorische Dienstleistung verschieben und haben damit in einem anderen Jahr zwei Dienstleistungen (z.B. WK) zu absolvieren, so haben sie Anrecht auf die Vergütung beider Dienstleistungen gemäss dem vorliegenden Absatz.

55.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während der Militärdienstzeit nicht übersteigen.

55.4 Der Lohnersatz während der Dauer eines zu leistenden Zivildienstes erfolgt nach den Vorgaben der Erwerbsersatzordnung oder allfälliger anderer gesetzlicher Bestimmungen.

Art. 56 Arbeitslosenversicherung

56.1 Die Arbeitnehmenden haben das Recht der freien Wahl der Auszahlstelle. Die Vertragsparteien empfehlen als Auszahlungsstelle für die Arbeitslosenentschädigung die Arbeitslosenversicherung der vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften.

Art. 57 Tod des Arbeitgebers

- 57.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.
- 57.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch können Arbeitnehmende angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihnen infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.

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

Art. 59 Kündigung allgemein

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

Art. 60 Kündigung während der Probezeit

- 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.
- 60.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.
- 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

- 61.1 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.
- 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 missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- 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, Zivildienst, 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:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmersverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche rechtmässige Tätigkeit ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmersvertreter 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.
- 62.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsteil sind vorbehalten.
- 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.
- 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.

Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

- 63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;

- d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
 - e) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- 63.2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 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.
- 63.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächst folgenden Endtermin.

Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden

- 64.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Artikel 63, Absatz 1, erster Abschnitt angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.
- 64.2 Artikel 63, Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.

Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung

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

Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

- 67.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.
- 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.
- 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.

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.
- 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.