

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche vom 1. Januar 2025

Bern, Olten, Zürich, 01.01.2025

GAV 2019	GAV 2025-2028
<p>Art. 1 Vertragsparteien</p> <p>1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband</p> <ul style="list-style-type: none">– Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec) einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden– Gewerkschaft Unia– Gewerkschaft Syna andererseits <p>Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec) einerseits und den Arbeitnehmendenverbänden – Gewerkschaft Unia – Gewerkschaft Syna andererseits.</p>	<p>Art. 1 Vertragsparteien</p> <p>1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband</p> <ul style="list-style-type: none">– Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec) einerseits und den Arbeitnehmenden Verbänden– Gewerkschaft Unia– Gewerkschaft Syna andererseits <p>Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband – Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband (suissetec) einerseits und den Arbeitnehmenden Verbänden – Gewerkschaft Unia – Gewerkschaft Syna andererseits.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 2 Vertragszweck</p> <p>2.1 Die in Artikel 1 genannten Organisationen in der Gebäudetechnikbranche wollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 Abeitnehmendenvertretungen in den Betrieben fördern; e) die Friedensordnung gewährleisten; f) die Meinungsdivergenzen 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. 	<p>Art. 2 Vertragszweck</p> <p>2.1 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) zeitgemässe Arbeitsverhältnisse festlegen; b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen fördern und vertiefen; c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen; d) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen; e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerechte Weiterentwicklung der Branche fördern; f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen; g) den unlauteren Wettbewerb und die Schwarzarbeit bekämpfen und h) den Arbeitsfrieden wahren.
<p>Art. 3 Geltungsbereich</p> <p>3.1 Räumlicher Geltungsbereich</p> <p>3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.</p> <p>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.</p> <p>3.2 Betrieblicher Geltungsbereich</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Spenglerei/Gebäudehülle; b) Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen; ohne Entwässerung ausserhalb der Gebäude; c) Heizung; d) Klima/Kälte; e) Lüftung; f) Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrörung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 230 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik beiden Solarwärmeanlagen tätig sind. <p><i>Vom Geltungsbereich ebenfalls erfasst sind sämtliche Abteilungen/ Betriebsteile von Firmen, die Arbeiten in der Gebäudetechnik ausführen, wie Liegenschaftsverwaltungen.</i></p> <p>Ausgenommen sind Unternehmen der gewerblichen Kälte. Hersteller und Lieferanten sind ausgenommen, sofern sich die Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt.</p> <p>3.2.2 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 3.4 GAV für alle angegliederten Betriebszweige eines unterstellten Betriebes, sofern diesen nicht ausdrücklich durch Beschluss der Paritätischen Landeskommission (PLK) vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen wurden.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 3 Geltungsbereich</p> <p>3.1 Räumlicher Geltungsbereich</p> <p>3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.</p> <p>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.</p> <p>3.2 Betrieblicher Geltungsbereich</p> <p>3.2.1 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in Installations- und Vorfabrikations-, Reparatur- und Servicefirmen oder deren Betriebsteile, welche innerhalb und an der Gebäudehülle in den Branchenbereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Spenglerei/Gebäudehülle; b) Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen; ohne Entwässerung ausserhalb der Gebäude; c) Heizung; d) Klima/Kälte; e) Lüftung; f) Solarinstallationen in der Gebäudetechnik inkl. Verrohrung/Verbindung der einzelnen Elemente untereinander (ohne Installation 230 V), Leitungsführung im Bereich des Daches und am/im Gebäude bis zum Anschluss an die übrige Gebäudetechnik beiden Solarwärmeanlagen tätig sind. <p><i>Vom Geltungsbereich ebenfalls erfasst sind sämtliche Abteilungen/ Betriebsteile von Firmen, die Arbeiten in der Gebäudetechnik ausführen, wie Liegenschaftsverwaltungen.</i></p> <p>Ausgenommen sind Unternehmen der gewerblichen Kälte. Hersteller und Lieferanten sind ausgenommen, sofern sich die Montage und Wartung ausschliesslich auf die selbst hergestellten Komponenten und Produkte beschränkt.</p> <p>3.2.2 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 3.4 GAV für alle angegliederten Betriebszweige eines unterstellten Betriebes, sofern diesen nicht ausdrücklich durch Beschluss der Paritätischen Landeskommission (PLK) vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen wurden.</p> <p>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</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p><i>Ein homogener Mischbetrieb mit gesamthafter Zuordnung zu einem einzigen GAV ist anzunehmen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>3.2.4 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 8 GAV hiernach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.</p> <p>3.3 Persönlicher Geltungsbereich</p> <p>3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmenden, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.</p> <p>3.3.2 Unterstellt ist das gesamte Montagepersonal inkl. Poliere, Bauleitende Monteure und Chefmonteure, sowie die in der Werkstatt und im Magazin beschäftigten Arbeitnehmenden.</p> <p>3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmende</p> <p>3.4.1 Die Familienangehörigen der Betriebsinhaber gem. Art. 4 Abs. 1 ArG sind diesem GAV nicht unterstellt.</p> <p>3.4.2 Höhere Vorgesetzte ab Stufe Abteilungsleiter/Montageleiter, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitenden Funktionen haben.</p> <p>3.4.3 Kaufmännisches Personal.</p> <p>3.4.4 Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.</p> <p>3.4.5 Für Lernende gelten folgende Artikel des GAV: Art. 25 Arbeitszeit, Art. 31 Feiertage, Art. 34 Absenzen und Art. 49.7 unbezahlte Karenz (sofern für die Lernenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde). Die Lehrlingsentschädigung wird drei-zehnmal ausbezahlt.</p>	<p>auf die Haupttätigkeit der Firma, welche ihr das Gepräge gibt, abzustellen.</p> <p>Ein homogener Mischbetrieb mit gesamthafter Zuordnung zu einem einzigen GAV ist anzunehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 Aufgehoben <p>3.3 Persönlicher Geltungsbereich</p> <p>3.3.1 Aufgehoben</p> <p>3.3.2 Unterstellt ist das gesamte Installationspersonal inkl. Poliere, bauleitende Installateure und Chefinstallateure sowie die in der Werkstatt und im Magazin beschäftigten Arbeitnehmenden ungeachtet ihres Arbeitspensums und Art der Entlohnung.</p> <p>3.4 Ausnahmen</p> <p>3.4.1 Der Betriebsinhaber und dessen Familienangehörige gem. Art. 4 Abs. 1 ArG sind diesem GAV nicht unterstellt.</p> <p>3.4.2 Höhere Vorgesetzte, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitenden Funktionen haben.</p> <p>3.4.3 Aufgehoben</p> <p>3.4.4 Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend, d.h. mehr als 50 %, eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.</p> <p>3.4.5 Für Lernende gelten folgende Artikel des GAV: Art. 25 Arbeitszeit, Reisezeit, Art. 31 Feiertage, Art. 34 Absenzen, Art. 40 13. Monatslohn, Art. 44 Auslagenersatz.</p>
---	--

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

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.

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf die absolute Friedenspflicht und verzichten für die Dauer dieses GAV auf Kampfmassnahmen, insbesondere Streiks und Aussperrungen.
- 4.3 Meinungsdivergenzen, die während der Vertragsdauer auftreten, werden in folgender Reihenfolge beigelegt:
– Paritätischen Kommissionen (PK);
– Paritätische Landeskommission (PLK);
– Schiedsgericht.
- 4.4 Aufgehoben
- 4.5 Aufgehoben
- 4.6 Aufgehoben
- 4.7 Aufgehoben
- 4.8 Aufgehoben
- 4.9 Aufgehoben
- 4.10 Aufgehoben
- 4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.
- 4.12 Aufgehoben
- 4.13 Aufgehoben
- 4.14 Aufgehoben
- 4.15 Aufgehoben
- 4.16 Aufgehoben

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>4.15 Die Vertragsparteien bekennen sich zum Schweizerischen Berufsbildungssystem und setzen sich für die Gleichwertigkeit der Berufsbildung gegenüber anderen Bildungssystemen ein.</p> <p>4.16 Die Vertragsparteien einigen sich darauf, dass während der laufenden Vertragsdauer in Bezug auf eine Regelung des flexiblen Altersrücktrittes eine Machbarkeitsstudie durchgeführt wird, welche anschliessend unter Überprüfung verschiedener Varianten zu beurteilen ist.</p>	
<p>Art. 5 Ergänzungsverträge</p> <p>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.</p> <p>5.2 Die Ergänzungsverträge werden zwischen den Sektionen/Regionen der vertragsschliessenden Parteien vereinbart.</p> <p>5.3 Die Ergänzungsverträge dürfen in ihrer Ausgestaltung für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV.</p> <p>5.4 Die Ergänzungsverträge haben sich in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem GAV anzugleichen.</p> <p>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.</p> <p>5.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsverträgen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsverträge als selbständige Verträge weiterführen.</p> <p>5.7 Die Ergänzungsverträge können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.</p>	<p>Art. 5 Ergänzungsverträge</p> <p>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.</p> <p>5.2 Die Ergänzungsverträge werden zwischen den Sektionen/Regionen der vertragsschliessenden Parteien vereinbart.</p> <p>5.3 Die Ergänzungsverträge dürfen in ihrer Ausgestaltung für die Arbeitnehmenden nicht ungünstiger sein als der GAV.</p> <p>5.4 Die Ergänzungsverträge haben sich in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnummerierung dem GAV anzugleichen.</p> <p>5.5 Die Ergänzungsverträge sind der PLK zur Prüfung vorzulegen. Regelungen gemäss Art. 5.1 d) GAV müssen der PLK zum Beschluss vorgelegt werden. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Art. 5.6 GAV.</p> <p>5.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsverträgen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsverträge als selbständige Verträge weiterführen.</p> <p>5.7 Die Ergänzungsverträge können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.</p>
<p>Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen</p> <p>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.</p> <p>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)</p> <p>6.2 Die betrieblichen Vereinbarungen haben Vorrang vor den Ergänzungsverträgen. Kommt zwischen Betrieb und Arbeitnehmendenvertretung keine Einigung zustande, so gelten die Regelungen des GAV.</p>	<p>Art. 6 Aufgehoben</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag</p> <p>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.</p> <p>7.2 Die Einzelheiten betreffend solche Beiträge werden in einem besonderen Reglement umschrieben, welches jedoch Bestandteil der Ergänzungsverträge sein muss.</p>	<p>Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag</p> <p>7.3 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.</p> <p>7.4 Die Einzelheiten betreffend solche Beiträge werden in einem besonderen Reglement umschrieben, welches jedoch Bestandteil der Ergänzungsverträge sein muss.</p>
<p>Art. 8 Anschlussverträge/Gebühr</p> <p>8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Vollzugskostenbeitrag und Weiterbildungsbeiträge eine jährliche Anschlussvertragsgebühr zu leisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.- <p>8.5 Für die unterstellten Arbeitnehmenden in Anschlussvertragsfirmen gilt der gesamte GAV.</p> <p>8.6 Als Nachweis sind der Paritätischen Landeskommission oder dervon 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.</p>	<p>Art. 8 Aufgehoben</p>
<p>Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren</p> <p>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.</p> <p>Zwischen den Vertragsparteien</p> <p>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.</p> <p>Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien</p>	<p>Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren</p> <p>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.</p> <p>Zwischen den Vertragsparteien</p> <p>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.</p> <p>Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>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.</p> <p>Innerhalb des Betriebes</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Innerhalb des Betriebes</p> <p>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.</p>
<p>Art. 10 Paritätische Kommission (PK)</p> <p>10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsverträge haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> deren Befugnisse; deren Organisation. deren Mitgliederzahl; <p>10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien; Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Weisungen der PLK; Organisation gemeinsamer Veranstaltungen (bei Bedarf); Behandlung von Fragen, die ihnen von <ul style="list-style-type: none"> – den Vertragsparteien – den Sektionen und – der PLK vorgelegt werden. Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK; Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK; Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen; Förderung der beruflichen Weiterbildung; Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit; in Einzelfällen Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV und Weisung der PLK gemäss Art. 11.4 lit. h) GAV; im Übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK. <p>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.</p> <p>10.4 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 10 Paritätische Kommission (PK)</p> <p>10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsverträge haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> deren Befugnis deren Organisation. deren Mitgliederzahl; <p>10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien; Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Weisungen der PLK; Organisation gemeinsamer Veranstaltungen (bei Bedarf) Behandlung von Fragen, die ihnen von <ul style="list-style-type: none"> – den Vertragsparteien – den Sektionen und – der PLK vorgelegt werden. Durchführung von Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK; Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK; Bei festgestellten Verfehlungen Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen; Durchführung von Kontrollen bei Entsendebetrieben gemäss Weisungen der PLK Förderung der beruflichen Weiterbildung Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit; Aufgehoben <p>l) im Übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK.</p> <p>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.</p> <p>10.4 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.</p> <p>10.5 Der Erlass von Statuten der Paritätischen Kommissionen oder deren Änderungen bedürfen für ihre Gültigkeit der Genehmigung durch die Paritätische Landeskommission.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)</p> <p>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.</p> <p>11.2 <i>Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 des vorliegenden GAV.</i></p> <p>11.3 <i>Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommission (Anhang 1 GAV) geregelt.</i></p> <p>11.4 Die PLK befasst sich mit:</p> <ol style="list-style-type: none"> der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV; <i>der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;</i> der Förderung der beruflichen Weiterbildung; dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren; <i>Lohnverhandlungen gemäss Art. 39 GAV und Art. 41 GAV;</i> <i>GAV-Verhandlungen;</i> Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag; dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV in Einzelfällen; den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag; <i>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;</i> dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen; der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers; <i>den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese – den betrieblichen Rahmen übersteigen, – die Auslegung des GAV betreffen, – von allgemeinem Interesse sind;</i> <i>Fragen und Aufgaben, welche an die PLK herangetragen werden.</i> <p>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.</p> <p>11.6 <i>Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsverträge durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.</i></p> <p>11.7 Entscheide betreffend</p> <ol style="list-style-type: none"> Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität, Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE, unterstehen einem zweistufigen Verfahren gemäss Anhang 1. <p>Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.</p>	<p>Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)</p> <p>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.</p> <p>11.2 <i>Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 des vorliegenden GAV.</i></p> <p>11.3 <i>Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Statuten der Paritätischen Landeskommission (Anhang 1 GAV) geregelt.</i></p> <p>11.4 Die PLK hat folgende Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV; Aufgehoben der Förderung der beruflichen Weiterbildung; dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren; Aufgehoben Aufgehoben Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag; dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Art. 39.2 GAV in Einzelfällen; den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag; <i>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;</i> dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen; der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers; <i>den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese – den betrieblichen Rahmen übersteigen, – die Auslegung des GAV betreffen, – von allgemeinem Interesse sind;</i> <i>Fragen und Aufgaben, welche an die PLK herangetragen werden.</i> <p>11.5 Der PLK steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.</p> <p>11.6 Aufgehoben</p> <p>11.7 Entscheide betreffend</p> <ol style="list-style-type: none"> Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität, Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE, unterstehen einem zweistufigen Verfahren gemäss Anhang 1. <p>Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.</p>
<p>Art. 12 Das Schiedsgericht</p> <p>12.1 <i>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.</i></p>	<p>Art. 12 Das Schiedsgericht</p> <p>12.1 <i>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.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

12.2 Der Präsident des Schiedsgerichtes wird von den Parteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei ernannt. Können sich diesenicht 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 eine Konventionalstrafe auferlegt.

a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazukann sie höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
4. Einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
6. Grösse des Betriebs;
7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen.

c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter belegt.

d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 13.7 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

e) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 13.7 und Artikel 13.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.

f) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vor- ab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 13.7 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.

g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 20 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.

h) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

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 bewilligungs-pflichtigen ausländischen Arbeitnehmenden beantragt werden.

12.2 Der Präsident des Schiedsgerichtes wird von den Parteien gemeinsam und innert Monatsfrist seit Anrufung des Schiedsgerichtes durch eine Vertragspartei ernannt. Können sich diesenicht 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 von der PLK bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten (entsprechend dem Aufwand) und eine Konventionalstrafe auferlegt.

a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazukann sie höher sein als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

b) Sodann bemisst sich deren Höhe nach folgenden Kriterien:

1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
3. Umstand, ob ein in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
4. Einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
6. Grösse des Betriebs;
7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machen.

c) Wer gegen das Schwarzarbeitsverbot verstösst, wird mit einer Konventionalstrafe pro Schwarzarbeiter von CHF 5000.- belegt.

d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Art. 13.7 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 8000.- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.

e) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 13.7 und Artikel 13.8 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 500.- belegt.

f) Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 13.7 GAV nicht vorlegt oder dem Kontrollorgan den Zugang verweigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe von max. CHF 500.- belegt.

g) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 20 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.

h) Wer die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und/ oder den Grundbeitrag gemäss Art. 20 GAV nicht ordnungsgemäss abgerechnet und bezahlt hat, wird mit einer Konventionalstrafe CHF 500.- belegt.

i) Wer keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat und/ oder die Versicherungsbedingungen nicht einhält (insb. die Versicherungsprämien nicht bezahlt hat), kann mit einer Konventionalstrafe von bis zu CHF 500.- belegt werden.

j) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

k) Wer die Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht befolgt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 500.- belegt

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>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 Entscheides zu leisten. Konventionalstrafen werden dem Fonds der PLK gutgeschrieben.</p> <p>b) Verstösse der Arbeitnehmenden</p> <p>13.4 Arbeitnehmende, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.</p> <p>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.</p> <p>13.6 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.10 GAV.</p> <p>c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 bewilligungs-pflichtigen ausländischen Arbeitnehmenden beantragt werden.</p> <p>13.3 Aufgehoben</p> <p>b) Verstösse der Arbeitnehmenden</p> <p>13.4 Arbeitnehmende, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.</p> <p>13.5 Aufgehoben</p> <p>13.6 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.10 GAV.</p> <p>c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>13.9 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch die PLK bzw. die PK ermächtigt.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 14 Mitwirkung im Betrieb</p> <p>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.</p> <p>14.2 Die Firmen, bzw. die Arbeitnehmenden können bei der PLK bzw. PK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Arbeitnehmendenvertretungen beziehen.</p> <p>Siehe Anhang 3 GAV: Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden im Betrieb</p> <p>Siehe Anhang 4 GAV: Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)- Massenentlassung + Sozialplan</p>	<p>Art. 14 Aufgehoben</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung</p> <p>15.1 <i>In die PLK von den Parteien eingebrachte Anträge werden loyalbehandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 12 GAV dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.</i></p> <p>15.2 <i>Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.</i></p>	<p>Art. 15 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung</p> <p>15.1 <i>In die PLK von den Parteien eingebrachte Anträge werden loyalbehandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Art. 12 GAV dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.</i></p> <p>15.2 <i>Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmenden zugeleitet werden.</i></p>
<p>Art. 16 Finanzierung von Aufgaben</p> <p>16.1 <i>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:</i></p> <p>a) <i>die Einzahlung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag;</i> b) <i>die Anschlussvertragsgebühren;</i> c) <i>und andere Einnahmen.</i></p> <p><i>Das Nähere regelt Anhang 1 und 2 des GAV.</i></p>	<p>Art. 16 Finanzierung von Aufgaben</p> <p>16.1 <i>Um die in Art. 20.1 GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, stellen die Vertragsparteien die notwendigen Mittel zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt durch:</i></p> <p>a) <i>die Einzahlung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und dem Grundbeitrag;</i> b) Aufgehoben c) <i>und andere Einnahmen.</i></p> <p><i>Das Nähere regelt Anhang 1 und 2 des GAV.</i></p>
<p>Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)</p> <p>17.1 <i>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.</i></p>	<p>Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)</p> <p>17.1 <i>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.</i></p>
<p>Art. 18 Parallelverträge</p> <p>18.1 <i>Die Vertragsparteien verpflichten sich, mit allfälligen anderen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenorganisationen der Gebäudetechnikbranche keine anders oder gleichlautenden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.</i></p>	<p>Art. 18 Parallelverträge</p> <p>18.1 <i>Die Vertragsparteien verpflichten sich, mit allfälligen anderen Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenorganisationen der Gebäudetechnikbranche keine anders oder gleichlautenden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.</i></p>
<p>Art. 19 Vertragsdauer</p> <p>19.1 <i>Dieser GAV tritt am 1. 1. 2019 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1. 1. 2014.</i></p> <p>19.2 <i>Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2022.</i></p> <p>19.3 <i>Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals mit Wirkung auf den 31. Dezember 2022 gekündigt werden.</i></p> <p>19.4 <i>Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV ein Jahr weiter.</i></p>	<p>Art. 19 Vertragsdauer</p> <p>19.1 <i>Dieser GAV tritt am 1. 1. 2025 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2019.</i></p> <p>19.2 <i>Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2028.</i></p> <p>19.3 <i>Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten, erstmals mit Wirkung auf den 31. Dezember 2028 gekündigt werden.</i></p> <p>19.4 <i>Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV ein Jahr weiter.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kautio

20.1 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben um

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

Über die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge beschliesst die Paritätische Landeskommission (PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 GAV).

20.2 *Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der 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 20.– pro Monat und ein Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) **Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.– pro Monat und ein Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.– pro Monat. Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.– pro Jahr, bzw. CHF 20.– pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

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

20.5 *Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.*

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

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

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

b) **Kautio**

Grundsatz

20.8 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge und der Grundbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission in der Gebäudetechnikbranche (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten in der Gebäudetechnikbranche gemäss Artikel 3 GAV ausführt, ... vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautio in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

Die Kautio 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 Kautio 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 Kautio und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Art. 20 Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kautio

20.1 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben um

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

Über die Verwendung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge beschliesst die Paritätische Landeskommission (PLK). Sie erlässt hierfür ein Reglement (Anhang 2 GAV).

20.2 *Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV nur für die Weiterbildungsinstitutionen der 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 20.– pro Monat und ein Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b) **Beiträge der Arbeitgeber**

Alle dem GAV unterstellten Arbeitgeber entrichten für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 20.– pro Monat und ein Weiterbildungsbeitrag von CHF 5.– pro Monat. Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal CHF 240.– pro Jahr, bzw. CHF 20.– pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet. Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmenden bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnungsstellung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

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

20.5 *Aus technischen Vollzugsgründen werden die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge allen Arbeitnehmenden vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmenden erhalten diesen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft einmal jährlich zurückerstattet.*

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

20.6 **Aufgehoben**

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

b) **Kautio**
Grundsatz

20.8 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge und der Grundbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission in der Gebäudetechnikbranche (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten in der Gebäudetechnikbranche gemäss Artikel 3 GAV ausführt, ... vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautio in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

Die Kautio 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 Kautio 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 Kautio und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.

Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

20.9 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2 000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2 000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautionshöhe 5 000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautionshöhe 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 Kautionshöhe nur einmal geleistet werden. Die Kautionshöhe ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionshöhe liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Verwendung

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

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

Inanspruchnahme der Kautionshöhe

20.12 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautionshöhe 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 Kautionshöhe in Anspruch nehmen.

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

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

Aufstockung der Kautionshöhe nach erfolgtem Zugriff

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

Freigabe der Kautionshöhe

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

20.9 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2 000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2 000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautionshöhe 5 000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautionshöhe 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 Kautionshöhe nur einmal geleistet werden. Die Kautionshöhe ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kautionshöhe liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

Verwendung

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

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

Inanspruchnahme der Kautionshöhe

20.12 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautionshöhe 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 Kautionshöhe in Anspruch nehmen.

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

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

Aufstockung der Kautionshöhe nach erfolgtem Zugriff

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

Freigabe der Kautionshöhe

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

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

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

- a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Voll-

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge und Grundbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt; b) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.</p> <p>Sanktion bei Nichtleisten der Kautio</p> <p>20.18 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautio nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautio und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautio zu stellen.</p> <p>Kautionsbewirtschaftung</p> <p>20.19 Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautio teilweise oder voll- umfänglich delegieren.</p> <p>Gerichtsstand</p> <p>20.20 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.</p>	<p>zugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge und Grundbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt; b) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.</p> <p>Sanktion bei Nichtleisten der Kautio</p> <p>20.18 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautio nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautio und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautio zu stellen.</p> <p>Kautionsbewirtschaftung</p> <p>20.19 Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautio teilweise oder vollumfänglich delegieren.</p> <p>Gerichtsstand</p> <p>20.20 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.</p> <p>Beitragsstruktur</p> <p>20.21 <i>Die PLK analysiert und überprüft während der Laufzeit dieses GAV die Beitragsstruktur (inkl. Höhe der Beiträge) und den Verteilschlüssel zwischen PLK und PK und definiert für den neuen GAV geeignete Massnahmen.</i></p>
<p>Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz</p> <p>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.</p> <p>21.2 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll gefördert werden. Aussagen und Handlungen, die eine ausländerfeindliche Stimmung bewirken und fördern können, sind untersagt</p>	<p>Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden. Grundsatz</p> <p>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.</p> <p>21.2 Die Integration von ausländischen Arbeitnehmenden soll gefördert werden. Aussagen und Handlungen, die eine ausländerfeindliche Stimmung bewirken und fördern können, sind untersagt</p>
<p>Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden</p> <p>a) Pflichten des Arbeitgebers</p> <p>Anstellungsverhältnis</p> <p>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.</p> <p>Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden</p> <p>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</p>	<p>Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden</p> <p>a) Pflichten des Arbeitgebers</p> <p>Anstellungsverhältnis</p> <p>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. b) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat nebst dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, den Beschäftigungsgrad, den vertraglichen Einstellungsort (Firmensitz oder Filiale), eine Grundlage zur Einordnung in die Mindestlohnkategorien (Art. 39.3 GAV), den Lohn und allfällige Lohnzuschläge zu beinhalten (Anhang 7). c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder dem GAV verstossen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt. d) Dasselbe gilt auch für Firmen, die der AVE unterstellt sind. Insbesondere sind die im Anhang 5 GAV der AVE unterstellten Artikel zu beachten. e) Aufgehoben</p> <p>Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden</p> <p>22.2 Aufgehoben</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

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:

- das erforderliche Material
- die notwendigen Arbeitsunterlagen und
- 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.

22.3 **Aufgehoben**

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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

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.

22.7 *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:

- das erforderliche Material
- die notwendigen Arbeitsunterlagen und
- 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.

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.~~*

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

Verbot von Schwarzarbeit

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

b) Pflichten des Arbeitnehmenden**Sorgfalts- und Treuepflicht**

22.13 **Aufgehoben**

Sorge zu Material und Werkzeug

22.14 **Aufgehoben**

22.15 **Aufgehoben**

22.16 **Aufgehoben**

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

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.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

22.17 Die Arbeitnehmenden unterstützen den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

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.

Herausgabepflicht

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

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.
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. 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.
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.
c) Die Schadensersatzforderung ist spätestens zwei Monate nach Feststellung des Schadensverursachers geltend zu machen.

Art. 23 Weiterbildungsförderung

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

23.2 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf fünf bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung oder zur Weiterbildung zur Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft.

23.3 Die Regelung von Art. 23.2 GAV gilt insbesondere für Kurse, Seminare und andere Bildungsveranstaltungen, welche durch eine der Vertragsparteien oder durch die PK oder die PLK durchgeführt werden.

23.4 Der Zeitpunkt solcher Absenzen im Betrieb gemäss Art. 23.2 GAV wird zwischen den Arbeitnehmenden und dem

Art. 23 Weiterbildungsförderung

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

23.2 Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf fünf bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung oder zur Weiterbildung zur Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft.

23.3 Die Regelung von Art. 23.2 GAV gilt insbesondere für Kurse, Seminare und andere Bildungsveranstaltungen, welche durch eine der Vertragsparteien oder durch die PK oder die PLK durchgeführt werden.

23.4 Der Zeitpunkt solcher Absenzen im Betrieb gemäss Art. 23.2 GAV wird zwischen den Arbeitnehmenden und dem

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

dem Vorgesetzten vereinbart.	Vorgesetzten vereinbart.
23.5 Die Arbeitnehmenden haben in den Fragen der Weiterbildung ein Mitspracherecht, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit.	23.5 Die Arbeitnehmenden haben in den Fragen der Weiterbildung ein Mitspracherecht, betreffs Inhalt, Wahl und Zeit.
Art. 24 Spezielle Weiterbildung	Art. 24 Aufgehoben
24 Aufgehoben	
Art. 25 Arbeitszeit	Art. 25 Arbeitszeit, Reisezeit
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.	25.1 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. 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.	25.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit berechnet sich auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche beziehungsweise durchschnittlich 2080 Stunden pro Jahr. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 8 GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzzahlungen 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.	25.3 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.	25.4 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.	25.5 Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit.
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.	25.6 Fahrten zwischen dem vertraglichen Einstellungsort und dem Einsatzort gelten als bezahlte Arbeitszeit.
25.7 Der Arbeitgeber bestimmt eine Abrechnungsperiode von 12 Monaten jeweils auf Ende eines Quartals. Per Ende dieser Abrechnungsperiode können jeweils höchstens 120 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. Darüberhinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Diese Überstunden müssen innerhalb 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%) auszubehalten. 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.	25.7 Fahrten zwischen unterschiedlichen Einsatzorten gelten als bezahlte Arbeitszeit.
	25.8 Für direkte Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Einsatzort dürfen die Firmen zwei Lösungen / die folgenden Lösungen anwenden. Die Wahl der Lösung wird in Absprache mit den Arbeitnehmern für eine Mindestdauer von einem Jahr festgelegt: a) Ohne Rayon Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einsatzort hinausgeht. b) Mit Rayon Wenn der Einsatzort 15 Minuten (gemäss Verkehrsbedingungen) oder mehr vom vertraglichen Einstellungsort entfernt ist, gilt die darüberhinausgehende Zeit als Arbeitszeit.
	25.9 Fahrten, die als bezahlte Arbeitszeit gelten, müssen als Arbeitszeit gemäss GAV Artikel 26.1 erfasst werden.
	25.10 Überstundenarbeit liegt vor, wenn die geleistete Arbeitszeit eine wöchentliche Grenze von 40 Stunden (Vollzeit) übersteigt. Die Regelung der Überstunden ist gem. Art. 28 GAV vorzunehmen.

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.

Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

	<p>Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche den folgenden Wert übersteigen: Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden (Vollzeit).</p>
<p>Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit</p> <p>26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.</p> <p>26.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.</p> <p>26.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.</p> <p>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.</p> <p>26.5 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen</p> <p>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⁾</p> <p>b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.</p> <p>c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.</p>	<p>Art. 26 Einhaltung der Arbeitszeit</p> <p>26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz mindestens wöchentlich im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.</p> <p>26.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.</p> <p>26.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.</p> <p>26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im Voraus bewilligte Absenzen, gemäss Art. 329 Abs. 3 OR, wird kein Lohnabzug gemacht, bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.</p> <p>26.5 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen</p> <p>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.</p> <p>b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.</p> <p>c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.</p>
<p>Art. 27 Vorholzeit</p> <p>27.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende legen die vorzuholenden Tage jeweils zu Jahresbeginn fest.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 27 Vorholzeit</p> <p>27.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmende legen die vorzuholenden Tage jeweils zu Jahresbeginn fest.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 28 Überstundenarbeit</p> <p>28.1 Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit nach Art. 25.2 und Art. 25.7 sowie Anhang 8 unter Beachtung von Art. 27 übersteigt. Zu beachten ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit.</p> <p>28.2 Zur Leistung von Überstunden sind die Arbeitnehmenden bei betrieblichem Bedarf unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit verpflichtet, sofern sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.</p> <p>28.3 Überstunden werden nur soweit entschädigt, sofern sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.</p>	<p>Art. 28 Überstunden</p> <p>28.1 Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit nach Art. 25.2 sowie Anhang 8 unter Beachtung von Art. 27 übersteigt. Zu beachten ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit.</p> <p>Überstunden werden nur soweit entschädigt, sofern sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.</p> <p>Zur Leistung von Überstunden sind die Arbeitnehmenden bei betrieblichem Bedarf unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit verpflichtet, sofern sie ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden können.</p> <p>Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche die folgende Werte übersteigt: Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden (Vollzeit).</p> <p>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.</p>

Hinweis:
 Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

28.2 Die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 41. bis und mit der 45. Stunde gelten als Überstunden A und sind wöchentlich im separaten Überstundenzähler A zu erfassen.

Die wöchentlichen geleisteten Stunden ab der 46. bis und mit der 50. Stunde gelten als Überstunden B und sind wöchentlich im separaten Überstundenzähler B zu erfassen.

Bei Teilzeitarbeit gilt dieselbe Systematik.

28.3 Die Saldi der beiden Überstundenzähler A und B sind monatlich auszuweisen.

Überstundenzähler A:

Im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres sind die Überstunden des Überstundenzählers A ohne Zuschlag mit Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Per 31. Dezember können jeweils die Überstunden A auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden. Diese Überstunden müssen innert Jahresfrist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Zuschlag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Kommt keine Einigung über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50% der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss in der Arbeitszeiterfassung oder schriftlich festgehalten werden.

Überstundenzähler B:

Überstunden des Überstundenzählers B sind per Ende des entsprechenden Kalenderjahres oder auf Wunsch des Arbeitnehmenden halbjährlich, mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.

Nur auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist eine zeitliche Kompensation mit einem 25%- Zuschlag zulässig. Über den Kompensationszeitpunkt einigen sich die Parteien jeweils innert Monatsfrist seit Ende des Kalenderjahres der Saldierung und halten das Ergebnis in einer Vereinbarung fest.

Es ist nicht zulässig, Überstunden von Zähler B zu verwenden, um Überstunden (oder Minusstunden) von Zähler A zu kompensieren oder zu bezahlen.

28.4 Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt:

- a) bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages).
- b) bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/Feiertagszuschlag.

Art. 29 Ferien

29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt

bis zum 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

Art. 29 Ferien

29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt

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

29.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in das der betreffende Geburtstag fällt.

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.

Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>wird.</p> <p>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.</p> <p>29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während den Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.</p>	<p>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.</p> <p>29.4 Bei Erkrankung oder Unfall während den Ferien im Ausland haben die Arbeitnehmenden die gänzliche Arbeitsunfähigkeit nachvollziehbar zu belegen (in der Regel durch ein Spitalzeugnis).</p>
<p>Art. 30 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn</p> <p>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.</p> <p>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⁾</p> <p>30.3 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.</p> <p>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⁾</p> <p>Ferienzeitpunkt und Zusammenhang</p> <p>30.5 <i>Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren – wenigsten zwei Wochen müssen zusammenhängen.</i></p> <p>30.6 <i>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⁾</i></p> <p>Ferienlohn</p> <p>30.7 <i>Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.²²⁾</i></p> <p>30.8 <i>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.</i></p> <p>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.</p> <p>30.10 <i>Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während den Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.²⁴⁾</i></p>	<p>Art. 30 Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn</p> <p>30.1 Unverschuldete Absenzen wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung öffentlicher Pflichten, Militärdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes führen zu keiner Ferienkürzung, wenn die Gesamtdauer aller dieser Abwesenheitsgründe im Kalenderjahr weniger als drei volle Absenzmonate beträgt. Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung können die Ferien für jeden vollen Absenzmonat um je einen Zwölftel gekürzt werden.</p> <p>30.2 Bei länger dauernder Arbeitsverhinderung infolge Schwangerschaft können die Ferien vom dritten vollen Absenzmonat der Arbeitsverhinderung an um einen Zwölftel gekürzt werden. Die ersten beiden Absenzmonate fallen dabei ausser Betracht.</p> <p>30.3 Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Arbeitsverhinderung und berechtigen nicht zur Kürzung.</p> <p>30.4 Sind die Arbeitnehmenden durch ihr Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Absenzmonat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Absenzmonat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen (die Anteile werden auf ½ Tag gerundet).</p> <p>Ferienzeitpunkt und Zusammenhang</p> <p>30.5 <i>Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres zu gewähren – wenigsten zwei Wochen müssen zusammenhängen.</i></p> <p>30.6 <i>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.</i></p> <p>Ferienlohn</p> <p>30.7 <i>Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</i></p> <p>30.8 <i>Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und konnte der Arbeitnehmende seine Ferien nicht beziehen, müssen diese mit dem Anteil 13. Monatslohn (8.33%) ausbezahlt werden.</i></p> <p>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.</p> <p>30.10 <i>Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, während den Ferien Arbeit gegen Entgelt zu leisten.</i></p>
<p>Art. 31 Feiertage</p> <p>31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.</p>	<p>Art. 31 Feiertage</p> <p>31.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.</p> <p>31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, <i>das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.</i></p>	<p>31.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.</p> <p>31.3 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, <i>das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.</i></p>
<p>Art. 32 Feiertagsentschädigung</p> <p>32.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.</p> <p>32.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.</p> <p>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.</p> <p>32.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.</p>	<p>Art. 32 Feiertagsentschädigung</p> <p>32.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.</p> <p>32.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.</p> <p>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.</p> <p>32.4 Die Feiertagsentschädigung ist nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sind.</p>
<p>Art. 33 Gleitender Ruhestand</p> <p>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.</p> <p>33.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich. Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher <i>definitiv</i> schriftlich zwischen den Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber vereinbart worden 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) verbleiben 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 bzw. PK kann beratend beigezogen werden. 	<p>Art.33 Vorruhestandsmodell (VRM)</p> <p><i>Die Vertragsparteien beschliessen verbindlich die Einführung eines AVE Vorruhestandsmodells in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche per 01.01.2026 und verpflichten sich, diesbezüglich einen separaten GAV (GAV-VRM Gebäudetechnikbranche) abzuschliessen. Sie setzen sich für eine gemeinsame Umsetzung und Durchführung gemäss den Eckwerten im Anhang 10 ein.</i></p> <p>33.1 Aufgehoben</p> <p>33.2 Aufgehoben</p>
<p>Art. 34 Absenzenentschädigung</p> <p>34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:</p> <ol style="list-style-type: none"> bei Heirat der Arbeitnehmenden 2 Tage bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der Arbeitnehmenden 3 Tage bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, <ul style="list-style-type: none"> - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage - nicht in Hausgemeinschaften 1 Tag <ol style="list-style-type: none"> bei Ausmusterung 1 Tag bei Infotag RS 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet. 1 Tag zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann <i>und im</i> 	<p>Art. 34 Absenzenentschädigung</p> <p>34.1 Den Arbeitnehmenden werden folgende Absenzen vergütet:</p> <ol style="list-style-type: none"> bei Heirat der Arbeitnehmenden 2 Tage bei Heirat eines Kindes der Arbeitnehmenden, zur Teilnahme an der Trauung 1 Tag bei Tod des Ehegatten, eines Kindes oder von Eltern der Arbeitnehmenden 3 Tage bei Tod von Gross-, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, <ul style="list-style-type: none"> - sofern sie in Hausgemeinschaft gelebt haben 3 Tage - nicht in Hausgemeinschaften 1 Tag <ol style="list-style-type: none"> bei Ausmusterung 1 Tag bei Orientierungstag Infotag RS 1 Tag bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet. 1 Tag zur Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder, für die eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht und soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann <i>und im Einvernehmen mit</i>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p><i>Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bis 3 Tage</i></p> <p>i) bei Unfall (SUVA-Karenztag 80% des Tageslohnes) bis 3 Tage</p> <p>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.</p> <p>34.3 Fällt ein Absenztage gemäss Art. 34.1 GAV auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmende für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.</p>	<p><i>dem Arbeitgeber bis 3 Tage</i></p> <p>i) bei Unfall (SUVA-Karenztag 80% des Tageslohnes) bis 3 Tage</p> <p>34.2 In eingetragener Partnerschaft lebende Personen gemäss Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft vom 18. 6. 2004 (Partnerschaftsgesetz) haben die gleiche Rechtsstellung wie verheiratete Personen.</p> <p>34.3 Fällt ein Absenztage gemäss Art. 34.1 GAV auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag oder erhält der Arbeitnehmende für diesen Tag bereits Lohnersatz, so wird keine Entschädigung ausgerichtet.</p>
<p>Art. 34a Mutter- und Vaterschaftsurlaub</p> <p>34a.1 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen⁶⁶⁾. Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird für die Wochen 15 und 16 vom Arbeitgeber getragen.</p> <p>34a.2 Sämtliche <i>dem</i> GAV unterstellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100% entschädigt wird. Die Arbeitgeber behalten dieentsprechende EO-Entschädigung. Damit ist der gesamte Anspruch auf freie Tage im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes abgegolten. Durch den GAV fallen keine zusätzlichen Urlaubstage zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub an. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p>	<p>Art. 34a Mutter- und Vaterschaftsurlaub</p> <p>34a.1 Nach der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen. Die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung wird für die Wochen 15 und 16 vom Arbeitgeber getragen.</p> <p>34a.2 Sämtliche <i>dem</i> GAV unterstellte Arbeitnehmer haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100% entschädigt wird. Die Arbeitgeber behalten dieentsprechende EO-Entschädigung. Damit ist der gesamte Anspruch auf freie Tage im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes abgegolten. Durch den GAV fallen keine zusätzlichen Urlaubstage zum gesetzlichen Vaterschaftsurlaub an. Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.</p>
<p>Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes</p> <p>35.1 <i>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.</i></p> <p>35.2 <i>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.</i></p>	<p>Art. 35 Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes</p> <p>35.1 <i>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.</i></p> <p>35.2 <i>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.</i></p>
<p>Art. 36 Leistungslohn</p> <p>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.</p> <p>36.2 <i>Lohnanpassungen werden gemäss Art. 11.4 lit. e) GAV geregelt.</i></p> <p>36.3 <i>Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche mit den Arbeitnehmenden durchzuführen.</i></p>	<p>Art. 36 Leistungslohn</p> <p>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.</p> <p>36.2 <i>Lohnanpassungen werden gemäss Anhang 8 GAV geregelt.</i></p> <p>36.3 <i>Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche mit den Arbeitnehmenden durchzuführen.</i></p>
<p>Art. 37 Lohn- und Gehaltsabrechnung</p> <p>37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.</p> <p>37.2 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.</p> <p>37.3 Der Arbeitgeber ist besorgt, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo der Arbeitnehmenden vorliegt.</p> <p>37.4 Bei Austritt der Arbeitnehmenden während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.</p> <p>37.5 Sofern die Schlussabrechnung für die Arbeitnehmenden ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten ein Lohnabzug</p>	<p>Art. 37 Lohnauszahlung</p> <p>37.1 Der Lohn wird grundsätzlich als Monatslohn vereinbart. Ein Stundenlohn ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Landeswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.</p> <p>37.2 Aufgehoben</p> <p>37.3 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dass monatlich der Stunden- und Feriensaldo der Arbeitnehmenden vorliegt.</p> <p>37.4 Aufgehoben</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>vorgenommen werden kann.</p> <p>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⁾</p>	<p>37.5 Aufgehoben</p> <p>37.6 Aufgehoben</p>
<p>Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts</p> <p>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⁾</p> <p>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 auf-gelaufene +/- Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Über-stunden-, bzw. Überzeitguthaben etc. gemäss Art. 25.1 GAV.²⁶⁾</p> <p>38.3 <i>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.</i>²⁸⁾</p> <p>38.4 <i>Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).</i>²⁸⁾</p>	<p>Art. 38 Ausrichtung des Lohnes bzw. Gehalts</p> <p>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.</p> <p>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 auf- gelaufene +/- Gutschriften für Vorholzeiten-, Ferien- und Über- stunden-, bzw. Überzeitguthaben.</p> <p>38.3 <i>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.</i></p> <p>38.4 <i>Es ist den Arbeitnehmenden untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).</i></p>
<p>Art. 39 Mindestlöhne</p> <p>39.1 <i>Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest. Sie werden jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Diese bemessen sich auf Grundlage der 40-Stunden-Woche.</i></p> <p>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.</p> <p>39.3 Arbeitnehmende-Kategorien</p> <p>a) Installateur 1 Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).</p> <p>b) Installateur 2 Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.</p> <p>c) Installateur 3 Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.</p> <p>Siehe auch Anhang 8 GAV.</p>	<p>Art. 39 Mindestlöhne</p> <p>39.1 <i>Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne fest. Sie werden jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst. Diese bemessen sich auf Grundlage der 40-Stunden-Woche (Vollzeit).</i></p> <p>39.2 Ausnahmen betreffend Unterschreitung der Mindestlöhne sind gestützt auf Art. 10.2 lit. k) und Art. 11.4 lit. h) GAV der PLK zu unterbreiten. Diese entscheidet auf Antrag hin.</p> <p>39.3 Arbeitnehmende-Kategorien</p> <p>a) Installateur EFZ Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).</p> <p>b) Installateur EBA Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.</p> <p>c) Installateur ohne Ausbildung Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.</p> <p>Siehe auch Anhang 8 GAV.</p>
<p>Art. 40 Jahresendzulage</p> <p>40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes. Bei Stundenlöhnen berechnet sich diese auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 25.2 GAV.</p> <p>40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.</p> <p>40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.</p> <p>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</p>	<p>Art. 40 13. Monatslohn</p> <p>40.1 Die Arbeitnehmenden erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes. Bei Stundenlöhnen berechnet sich diese auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 25.2 GAV.</p> <p>40.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt der Arbeitnehmenden im Austrittsmonat.</p> <p>40.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.</p>	<p>40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres, ausser infolge Krankheit mit Krankentaggeldleistungen oder Unfall, aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.</p>																																			
<p>Art. 41 Lohnverhandlungen</p> <p>41.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss August-Index des Landesindex der Konsumentenpreise – betreffend eine allfällige Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die verbindlichen Verhandlungsergebnisse sind im Anhang 8 GAV aufgeführt. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:</p> <p>a) der allgemeinen Wirtschaftslage, b) der Marktlage, c) der Arbeitsmarktlage, d) der Ertragslage der Branche, e) der Entwicklung des Konsumenten preis-Indexes, f) der Erhöhung der Lohnnebenkosten.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 41 Lohnverhandlungen</p> <p>41.1 Die Vertragsparteien haben vereinbart, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss August-Index des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) – betreffend der Anpassung der Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, die automatische Anpassung der Effektivlöhne gemäss folgender Tabelle anzuwenden.</p> <table border="1" data-bbox="1445 499 2700 1056"> <thead> <tr> <th>Teuerung</th> <th>Ab 1.1.2025</th> <th>Ab 1.1.2026</th> <th>Ab 1.1.2027</th> <th>Ab 1.1.2028</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0 – 0.499%</td> <td>0 CHF/Monat</td> <td>0 CHF/Monat</td> <td>0 CHF/Monat</td> <td>0 CHF/Monat</td> </tr> <tr> <td>0.5 – 0.999%</td> <td>50 CHF/Monat</td> <td>50 CHF/Monat</td> <td>50 CHF/Monat</td> <td>50 CHF/Monat</td> </tr> <tr> <td>1.0 – 1.499%</td> <td>50 CHF/Monat +1% individuell</td> <td>50 CHF/Monat +1% individuell</td> <td>50 CHF/Monat +1% individuell</td> <td>50 CHF/Monat +1% individuell</td> </tr> <tr> <td>1.5 – 1.999%</td> <td>75 CHF/Monat +1% individuell</td> <td>75 CHF/Monat +1% individuell</td> <td>75 CHF/Monat +1% individuell</td> <td>75 CHF/Monat +1% individuell</td> </tr> <tr> <td>2.0 – 3.0%</td> <td>100 CHF/Monat +2% individuell</td> <td>100 CHF/Monat +2% individuell</td> <td>100 CHF/Monat +2% individuell</td> <td>100 CHF/Monat +2% individuell</td> </tr> <tr> <td>ab 3.0%</td> <td>Verhandlungen</td> <td>Verhandlungen</td> <td>Verhandlungen</td> <td>Verhandlungen</td> </tr> </tbody> </table> <p>Die AVE-erklärte effektive Lohnanpassung ist in Anhang 8 des jeweiligen Jahres ersichtlich.</p> <p>Bei Verhandlungsgesprächen gelten folgende Grundlagen:</p> <p>a) die allgemeinen Wirtschaftslage, b) die Marktlage, c) die Arbeitsmarktlage, d) die Ertragslage der Branche, e) die Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes, f) die Erhöhung der Lohnnebenkosten.</p> <p>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.</p> <p>41.3 Betriebe mit einer gestützt auf das Mitwirkungsgesetz gewählten Arbeitnehmendenvertretung können in Verhandlungen mit der Arbeitnehmendenvertretung, die von den Vertragsparteien ausgehandelte Lohnanpassung betrieblich individuell verhandeln. Dabei darf das von den Vertragsparteien vorgegebene Volumen nicht unterschritten werden. Den Betrieben wird empfohlen, jährliche Leistungs- und Bewertungsgespräche durchzuführen. Bei Uneinigkeit über die betriebliche Verteilung ist die Angelegenheit der PLK bzw. PK zu unterbreiten.</p>	Teuerung	Ab 1.1.2025	Ab 1.1.2026	Ab 1.1.2027	Ab 1.1.2028	0 – 0.499%	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0.5 – 0.999%	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	1.0 – 1.499%	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	1.5 – 1.999%	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	2.0 – 3.0%	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	ab 3.0%	Verhandlungen	Verhandlungen	Verhandlungen	Verhandlungen
Teuerung	Ab 1.1.2025	Ab 1.1.2026	Ab 1.1.2027	Ab 1.1.2028																																
0 – 0.499%	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat	0 CHF/Monat																																
0.5 – 0.999%	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat	50 CHF/Monat																																
1.0 – 1.499%	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell	50 CHF/Monat +1% individuell																																
1.5 – 1.999%	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell	75 CHF/Monat +1% individuell																																
2.0 – 3.0%	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell	100 CHF/Monat +2% individuell																																
ab 3.0%	Verhandlungen	Verhandlungen	Verhandlungen	Verhandlungen																																
<p>Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit</p> <p>42.1 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Art. 25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob max. 120 Überstunden pro Abrechnungsperiode durch Freizeit gleicher Dauerauszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind. Die übrigen Überstunden sind mit einem Zuschlag von 25</p>	<p>Art. 42 Aufgehoben</p>																																			

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Prozent auszusahlen.</p> <p>42.2 Die Überstundenzuschläge berechnen sich wie folgt:</p> <p>a) bei Arbeitnehmenden, welche im Monatslohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn (ohne Berücksichtigung des Ferien-/Feiertagszuschlages).</p> <p>b) bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde plus Anteil 13. Monatslohn plus Ferien-/Feiertagszuschlag.</p> <p>42.3 <i>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.</i></p> <p>42.4 <i>Arbeiten, die an einem Wochentag vor einem gesetzlich anerkannten Feiertag ab 17 Uhr geleistet werden, gelten unabhängig von der Jahresabrechnung als Überstunden.</i></p>																									
<p>Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst</p> <p>43.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet, sofern diese angeordnet wurden:</p> <table border="1" data-bbox="157 827 988 1119"> <thead> <tr> <th></th> <th>Zeit</th> <th>Zuschlag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sonn- und Feiertage</td> <td>00.00–24.00</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Abendarbeit, sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden</td> <td>20.00–23.00</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr³⁰⁾</td> <td>23.00–06.00</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>43.2 <i>Aufgehoben</i></p> <p>43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr, erhalten die Arbeitnehmenden <i>entweder eine Zeitkompensation von 10%³¹⁾ oder einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.³²⁾</i></p> <p>43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices ist, sofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von CHF 180.00 auszusahlen.</p>		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%	<p>Art. 43 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Pikettdienst</p> <p>43.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet, sofern diese angeordnet wurden:</p> <table border="1" data-bbox="1442 827 2312 1094"> <thead> <tr> <th></th> <th>Zeit</th> <th>Zuschlag</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sonn- und Feiertage</td> <td>00.00–24.00</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Abendarbeit, sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden</td> <td>20.00–23.00</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr³⁰⁾</td> <td>23.00–06.00</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>43.2 <i>Aufgehoben</i></p> <p>43.3 Bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr, erhalten die Arbeitnehmenden <i>entweder eine Zeitkompensation von 10% oder einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.</i></p> <p>43.4 Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices ist, sofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von CHF 180.00 auszusahlen.</p>		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%
	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%																							
	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%																							
<p>Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit</p> <p>44.1 <i>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).</i></p> <p>44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden unter Beachtung von Anhang 8 GAV den Spesenanspruch.</p> <p>44.3 Sofern in <i>Ergänzungsverträgen (gemäss Art. 5 GAV) bzw. betrieblichen Vereinbarungen (gemäss Art. 6 GAV)</i> keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 8 GAV.</p> <p>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</p>	<p>Art. 44 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit</p> <p>44.1 <i>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).</i></p> <p>44.2 Jeder Betrieb regelt mit den Arbeitnehmenden unter Beachtung von Anhang 8 GAV den Spesenanspruch.</p> <p>44.3 Sofern in <i>Ergänzungsverträgen (gemäss Art. 5 GAV) bzw. betrieblichen Vereinbarungen (gemäss Art. 6 GAV)</i> keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 8 GAV.</p>																								

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.	44.4 Wird bei Nachtarbeit die Mitternachtsstunde überschritten, so erhalten die Arbeitnehmenden eine Nachtzulage im Sinne einer pauschalen Auslagenentschädigung in der Höhe einer Mittagzulage, sofern die Nachtverpflegung nicht vom Bauherrn verabreicht wird.
Art. 45 Auslagenersatz für die Benützung eines privaten Fahrzeuges 45.1 Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden können schriftlich vereinbaren, dass die Arbeitnehmenden für Geschäftsfahrten das Privatfahrzeug benützen. 45.2 Die Entschädigung ist in Anhang 8 GAV festgehalten. 45.3 Die Arbeitnehmenden bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen. 45.4 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, im privaten Auto so viele Arbeitnehmende mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt sind. Ferner sind sie unter Beachtung des Strassenverkehrsgesetzes verpflichtet, Material und Werkzeug zu transportieren. 45.5 Mit diesen Entschädigungen sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Art. 327b Abs. 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmenden aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.	Art. 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 Schmutzfall, ausserordentlichen Arbeitsverhältnissen, Pikettdienst usw. können zusätzliche Entschädigungen vereinbart und von Fall zu Fall ausgerichtet werden.	Art. 46 Aufgehoben
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 den Arbeitnehmenden eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen haben. 47.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.	Art. 47 Aufgehoben
Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit 48.1 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmenden für eine beschränkte Zeit den Lohn zu entrichten, wenn die Arbeitnehmenden aus persönlichen Gründen und ohne Verschulden an der Erfüllung der Arbeitsleistung verhindert ist. ²⁶⁾ 48.2 In Berücksichtigung vom Grundsatz gemäss 48.1 GAV ist die Lohnzahlungspflicht im Falle von Krankheit und Unfall in einer besonderen Regelung gemäss Art. 49 bis 52 GAV hiernach ausgestaltet. 48.3 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 48.1 GAV während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit und Unfall des Arbeitnehmenden ist somit abgegolten.	Art. 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 sind. 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 90% 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.	Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage (ohne Spesen) kollektiv bei einer Versicherung, die dem Freizügigkeitsabkommen SVV-Santésuisse angeschlossen ist, zu versichern. 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden bei Vollzeitanzustellung angenommen.

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubszeit hat er 90% des Lohnes zu entrichten.</p> <p>49.4 Die Beiträge der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.</p> <p>49.5 <i>Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit der Arbeitnehmenden ist damit abgegolten.</i></p> <p>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.</p> <p>49.7 Pro Krankheitsfall entfällt die Lohnfortzahlungspflicht im Umfang von einem Tag (unbezahlte Karenz).</p> <p>49.8 <i>Es wird vorgemerkt, dass bei Krankentaggeldleistungen durch die Krankentaggeldversicherung keine gesetzlichen Sozialabzüge (1. Säule) anfallen.</i></p>	<p>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.</p> <p>49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.</p> <p>49.5 Aufgehoben</p> <p>49.6 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Stellt dieser Vertrauensarzt einen Missbrauch fest, so hat der Arbeitgeber das Recht, seine bereits geleistete Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.</p> <p>49.7 Aufgehoben</p> <p>49.8 <i>Es wird vorgemerkt, dass bei Krankentaggeldleistungen durch die Krankentaggeldversicherung keine gesetzlichen Sozialabzüge (1. Säule) anfallen.</i></p>
<p>Art. 50 Versicherungsbedingungen</p> <p>50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 90% des Bruttolohnes (ohne Spesen); b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen; c) die auszahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet; d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen; e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig; f) die im KVG⁶⁷) vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht; g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen) und muss somit auch bei einer VVG⁶⁸) -Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein; h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen; i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50%. j) Das zu entrichtende Taggeld muss zu den vollen 720 Tagen ausgerichtet werden und somit kapitalisiert sein. <p>50.2 <i>Die Leistungen gemäss Art. 50.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR.</i></p> <p>50.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.</p> <p>50.4 <i>Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Art. 324a OR garantieren.</i></p>	<p>Art. 50 Versicherungsbedingungen</p> <p>50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit zu 80% des Bruttolohnes (ohne Spesen); b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen; c) die auszahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet. d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen; e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig; f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht. Aufgrund der internationalen territorialen Begrenzung ist diese Bestimmung nicht auf Grenzgänger anwendbar; g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen) und muss somit auch bei einer VVG-Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein; Aufgrund der internationalen territorialen Begrenzung ist diese Bestimmung nicht auf Grenzgänger anwendbar. Diese Einschränkung betrifft nur die Taggeldversicherungspolice nach dem VVG h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen; i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf mindestens 50%. j) Das zu entrichtende Taggeld muss zu den vollen 720 Tagen ausgerichtet werden und somit kapitalisiert sein. <p>50.2 <i>Die Leistungen gemäss Art. 50.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR.</i></p> <p>50.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das ordentliche Pensionierungsalter erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.</p> <p>50.4 <i>Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Art. 324a OR garantieren.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 51 Krankenversicherungen in der Berufsbranche <i>51 Aufgehoben</i></p>	<p>Art. 51 Aufgehoben</p>
<p>Art. 52 Verhinderung durch Unfall <i>52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.³³⁾</i> <i>52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 52.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.</i> <i>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 darauffolgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.³⁴⁾</i></p>	<p>Art. 52 Verhinderung durch Unfall <i>52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert.</i> <i>52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 52.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.</i> <i>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 darauffolgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.</i></p>
<p>Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien <i>53.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.³⁵⁾</i></p>	<p>Art. 53 Berufsunfallversicherung, Prämien <i>53.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.</i></p>
<p>Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien <i>54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.³⁶⁾</i> <i>54.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.³⁷⁾</i> <i>54.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen von Art. 54.2 GAV, so haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abrede Versicherung mit der SUVA abzuschliessen.³⁸⁾</i> <i>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.</i></p>	<p>Art. 54 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien <i>54.1 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung tragen die Arbeitnehmenden.</i> <i>54.2 Die Versicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhörte.</i> <i>54.3 Endet die Nichtberufsunfallversicherung aus Gründen von Art. 54.2 GAV, so haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung eine Abrede Versicherung mit der SUVA abzuschliessen.</i> <i>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.</i></p>
<p>Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz <i>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.</i> <i>55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:</i> <i>In der Grundbildung als Rekrut:</i> <i>a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes</i> <i>b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes</i> <i>während andere obligatorischen Dienstleistungen:</i> <i>bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr</i> <i>c) 100% des Lohnes für die darüberhinausgehende Zeit:</i> <i>d) 80% des Lohnes</i> <i>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.</i> <i>55.3 Die Entschädigung gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Zivilschutzes, Militär- oder Zivildienst nicht übersteigen.</i></p>	<p>Art. 55 Lohnzahlung bei Militär-, Zivildienst und Zivilschutz <i>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.</i> <i>55.2 Die Höhe der Lohnzahlung beträgt:</i> <i>In der Grundbildung als Rekrut:</i> <i>a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes</i> <i>b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes</i> <i>während andere obligatorischen Dienstleistungen:</i> <i>bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr</i> <i>c) 100% des Lohnes für die darüberhinausgehende Zeit:</i> <i>d) 80% des Lohnes</i> <i>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.</i> <i>55.3 Die Entschädigung gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Zivilschutzes, Militär- oder Zivildienst nicht übersteigen.</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung</p> <p>56.1 Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Auszahlungsstellen der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen zu berücksichtigen.</p>	<p>Art. 56 Kurzarbeit- und Schlechtwetterentschädigung</p> <p>56.1 Für die Auszahlung von Kurzarbeits- und Schlechtwetterentschädigung wird den Arbeitgebern empfohlen, die Auszahlungsstellen der unterzeichneten Arbeitnehmerorganisationen zu berücksichtigen.</p>
<p>Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden</p> <p>a) Tod des Arbeitgebers</p> <p>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⁾</p> <p>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⁾</p> <p>b) Tod des Arbeitnehmenden</p> <p>57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis.⁴¹⁾ Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnnachgenuss gemäss Art. 338.1 OR aus.</p> <p>Dieser geht an:</p> <p>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.</p> <p>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⁾</p>	<p>Art. 57 Tod des Arbeitgebers bzw. des Arbeitnehmenden</p> <p>a) Tod des Arbeitgebers</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>b) Tod des Arbeitnehmenden</p> <p>57.3 Mit dem Tod des Arbeitnehmenden erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber richtet dem Arbeitnehmenden den Lohnnachgenuss gemäss Art. 338.2 OR aus.</p> <p>Dieser geht an:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>Art. 58 Personalvorsorge (2. Säule)</p> <p>58.1 Die Arbeitnehmenden sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.</p> <p>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.</p> <p>58.3 Den vertragsunterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden wird empfohlen, den eigenen Paritätischen Personalvorsorgeeinrichtungen beizutreten. * * Spida Personalvorsorgestiftung, Bergstrasse 21, Postfach, 8044 Zürich</p> <p>58.4 Die Vertragsparteien prüfen in ihren Personalvorsorgeeinrichtungen die Förderung bzw. Einführung des flexiblen Rentenalters.</p>	<p>Art. 58 Spida AHV-Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse, Spida Personalvorsorge und Stiftung Sozialfonds</p> <p>58.1 Die Suissetec-Mitglieder gehören der Spida AHV-Ausgleichskasse an und müssen mit dieser grundsätzlich abrechnen.</p> <p>58.2 Die Suissetec-Mitglieder rechnen in der Regel bei der Spida Familienausgleichskasse ab.</p> <p>58.3 Den Arbeitgebern der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird empfohlen, die berufliche Vorsorge für die Arbeitnehmer bei der SPIDA Personalvorsorge abzuschliessen.</p> <p>58.4 Die Stiftung Sozialfonds Suissetec kann den Ausgleich für die gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitgeberleistungen gewährleisten. Sie kann den angeschlossenen Arbeitgebern überobligatorischen Leistungen auszahlen.</p>
<p>Art. 59 Kündigung allgemein</p> <p>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.</p> <p>59.2 Für Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei wider- sprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.⁴³⁾</p> <p>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⁾</p>	<p>Art. 59 Kündigung allgemein</p> <p>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.</p> <p>59.2 Für Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei wider- sprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.</p> <p>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.</p>
<p>Art. 60 Kündigung während der Probezeit</p> <p>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⁾</p> <p>60.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.⁴⁶⁾</p> <p>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⁾</p>	<p>Art. 60 Kündigung während der Probezeit</p> <p>Die Kündigung während der Probezeit erfolgt gem. Art. 335b OR.</p> <p>60.1 Aufgehoben</p> <p>60.2 Aufgehoben</p> <p>60.3 Aufgehoben</p>
<p>Art. 61 Kündigung nach der Probezeit</p>	<p>Art. 61 Kündigung nach der Probezeit</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>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. <i>Wird die Kündigungsfrist gemäss Art. 63.1 GAV unterbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter.</i></p> <p>61.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.</p> <p>61.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.</p>	<p><i>61.1 Die Kündigung nach der Probezeit erfolgt gem. Art. 335c OR.</i></p> <p><i>Wird die Kündigungsfrist gemäss Art. 63.1 GAV unterbrochen, läuft diese nach Ablauf der Sperrfrist bis zu deren Ende weiter.</i></p> <p>61.2 Aufgehoben</p> <p>61.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.</p>
<p>Art. 62 Kündigungsschutz</p> <p>62.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräulich, wenn eine Partei sie ausspricht:⁴⁸⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 beeinträchtigt 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 beeinträchtigt 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 Militär-dienst, Zivil- und Zivilschutzdienst, militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt. <p>62.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräulich, wenn sie ausgesprochen wird:⁴⁹⁾</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>62.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräulich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.⁵⁰⁾</p> <p>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⁾</p> <p>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⁾</p> <p>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⁾</p>	<p>Art. 62 Kündigungsschutz</p> <p><i>62.1 Der Kündigungsschutz erfolgt gem. Art. 336 OR.</i></p> <p><i>62.3 Die Sanktionen bei missbräuchlicher Kündigung erfolgen gem. Art. 336a OR.</i></p> <p>62.4 Aufgehoben</p> <p><i>62.5 Das Verfahren bei missbräuchlicher Kündigung erfolgt gem. Art. 336b OR.</i></p> <p>62.6 Aufgehoben</p>
<p>Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber</p>	<p>Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber</p> <p><i>63.1 Das Kündigungsverbot für Arbeitgeber erfolgt gem. Art. 336c OR</i></p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.
 Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p>63.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:⁵⁴⁾</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>d) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;</p> <p>e) während der Arbeitnehmende mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.</p> <p>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⁾</p>	<p>Zusätzlich gilt: Ab dem 10. Dienstjahr darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, solange der Arbeitnehmer ein volles Taggeld von der obligatorischen Unfallversicherung oder von der Krankentaggeldversicherung erhält. Wenn der Arbeitnehmer nach Ausschöpfung der Versicherungsleistungen nicht in der Lage ist, seine Tätigkeit wieder aufzunehmen, so ist der Arbeitsvertrag nichtig</p> <p>63.2 Aufgehoben</p>
<p>Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden</p> <p>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 dem in 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⁾</p> <p>64.2 Art. 63.2 GAV ist entsprechend anwendbar.</p>	<p>Art. 64 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden</p> <p>Das Kündigungsverbot für den Arbeitnehmenden erfolgt gem. Art. 336d OR</p> <p>64.1 Aufgehoben</p> <p>64.2 Aufgehoben</p>
<p>Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>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⁾</p> <p>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⁾</p> <p>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⁾</p>	<p>Art. 65 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses</p> <p>Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt gem. Art. 337 OR.</p> <p>65.1 Aufgehoben</p> <p>65.2 Aufgehoben</p> <p>65.3 Aufgehoben</p>
<p>Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung</p> <p>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 beendet worden wäre.⁶⁰⁾</p> <p>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⁾</p> <p>66.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu</p>	<p>Art. 66 Ungerechtfertigte Entlassung</p> <p>Die Ungerechtfertigte Entlassung erfolgt gem. Art. 337c OR.</p> <p>66.1 Aufgehoben</p> <p>66.2 Aufgehoben</p> <p>66.3 Aufgehoben</p>

Hinweis:

Gerade Schrift: Bestimmungen, welche AVE erklärt sind resp. für welche die Vertragsparteien die AVE verlangen.

Rote Schrift: Verhandelte Änderungen

Kursive Schrift: keine AVE resp. der AVE nicht zugänglich

<p><i>bezahlen, die er nach freie Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmenden für sechs Monate nicht übersteigen.⁶²⁾</i></p>	
<p>Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p>67.1 <i>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⁾</i></p> <p>67.2 <i>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⁾</i></p> <p>67.3 <i>Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Beibehaltung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.⁶⁵⁾</i></p>	<p>Art. 67 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle</p> <p><i>Der Ungerechtfertigter Nichtantritt oder das Verlassen der Arbeitsstelle erfolgt gem. 337d OR</i></p> <p>67.1 <i>Aufgehoben</i></p> <p>67.2 <i>Aufgehoben</i></p> <p>67.3 <i>Aufgehoben</i></p>
<p>Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen</p> <p>68.1 <i>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).</i></p> <p>68.2 <i>Bei Festlegung und Durchführung von Massnahmen haben die betroffenen Firmen die vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche zu beachten.</i></p>	<p>Art. 68 Massnahmen bei wirtschaftlichen Gründen</p> <p>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).</p> <p>68.2 Bei Festlegung und Durchführung von Massnahmen haben die betroffenen Firmen die vertraglichen und gesetzlichen Ansprüche zu beachten.</p>
<p>Art. 69 Sprachregelung</p> <p>69.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Verständigungsfragen gilt die deutsche Fassung.</p>	<p>Art. 69 Sprachregelung</p> <p>69.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Verständigungsfragen gilt die deutsche Fassung.</p>