

Handout GAV 2019

zur Arbeitgeber-Schulung vom 8. April 2019



- *Kursiv gedruckt: Text GAV Artikel*
- *in roter Schrift: Änderungen GAV 2019-2022*
- *in blauer Schrift: Anmerkungen der PK*

Geltungsbereich

Art. 3.2.1

Die Bereiche in denen der neue GAV gilt, wurden präzisiert:

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

- a) *Spenglerei/Gebäudehülle*
- b) *Sanitär einschliesslich Rohr- und Werkleitungen (Hauptleitung ab Schieber bis Haus), 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 bei den Solarwärmeanlagen tätig sind.*

Vom Geltungsbereich ebenfalls erfasst sind sämtliche Abteilungen / Betriebsteile von Firmen, die Arbeiten in der Gebäudetechnik ausführen, wie Liegenschaftsverwaltungen.

Ebenfalls unter den Geltungsbereich fällt der aktive Brandschutz (passiver Brandschutz wie z.B. Sprinkler sind ausgenommen).

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.

Flexibler Altersrücktritt (FAR)

Art. 4.16

Ein neuer Artikel wurde in Kraft gesetzt, welcher sich auf den Rücktritt im Alter auswirkt.

Die Vertragsparteien suissetec, Syna und Unia 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.

Verbesserung Vollzug

(Art. 11.7 und Art. 13)

Die Rechtswege und Zuständigkeiten werden besser erklärt und neue Artikel in Kraft treten:

- Zweistufiges Verfahren
- Personelle Trennung
- Mehr Transparenz

Rechtsweg und Zuständigkeiten

Art. 11.7

Entscheide betreffend

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

- b) *Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE, **unterstehen einem zweistufigen Verfahren gemäss Anhang 1***

Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.

Anhang 1 (Statuten PLK) neue Bestimmung 6.4 lit. c

Der PLK-Vorstand ist zuständig für:

- a) *die Vorbereitung der PLK-Versammlungen*
- b) *alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist*
- c) *Rekurse gegen Entscheide des PLK-Ausschusses gemäss Art. 7.1 lit. c*

Anhang 1 (Statuten PLK) neue Bestimmung 7.1 lit. c

Der PLK-Ausschuss ist zuständig für:

- a) *den Entscheid betreffend Durchführung von Lohnbuchkontrollen bzw. die Beurteilung und Ahndung von GAV-Verstössen gemäss Art. 11.7 lit. a GAV und Art. 13 GAV*
- b) *den Entscheid betreffend Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE gemäss Art. 11.7 lit. b GAV*
- c) *den Entscheid gemäss Art. 11.7 lit. a und b und den Rekursentscheid gemäss Art. 11.7 lit. a und b bei Erstbeschlüssen durch eine PK gemäss Delegation nach Art. 11.4 lit. d*

Verbesserung der Transparenz

Art. 13.1

Verstösse gegen den GAV (Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen etc.) werden exakter berechnet (mittels dem neuem Konventionalstrafenrechner der PLK, welcher für die ganze Schweiz gilt) und so die Gleichbehandlung verbessert.

Berücksichtigt werden folgende Kriterien:

- Art und Schwere der Verletzungen
- Höhe der finanziellen Vorteile
- Verschulden des Arbeitgebers
- Zweck der Konventionalstrafe
- Anzahl der GAV-Verletzungen
- Prävention
- Grösse und Finanzstärke Betrieb

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. Dazu kann 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 vorab 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.

Tipps der PK:

- Bewahren Sie Ihre Unterlagen (Stundenrapporte, Lohnabrechnungen etc.) gem. den gesetzlich vorgesehenen Fristen auf.
- Beachten Sie, dass nach erfolgter Kontrolle innerhalb des rechtlichen Gehörs erfolgte und nachgewiesene Korrekturen positiv gewertet werden.
- Bei Verweigerung der Korrekturen bzw. fehlenden Nachweisen hat die PK das Recht, Arbeitnehmende zu informieren.

Vertragsdauer

(Art. 19)

Die Vertragsdauer des neuen GAV dauert vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2022.

~~Dieser GAV tritt am 1.1.2019 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2014. Mit der 2. Auflage vom Juli 2015 erfolgen die Anpassungen der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge.~~

~~Der vorliegende GAV wird auf vier Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2022.~~

Weiterbildung

(Art. 23)

- Neu Anspruch auf fünf bezahlte Arbeitstage
- zur beruflichen Weiterbildung
- zur Weiterbildung für Funktionen der Sozialpartnerschaft
- Art. 24 spezielle Weiterbildung gestrichen

~~Damit diese permanente Weiterbildung nicht nur auf die Freizeit des Arbeitnehmenden fällt, vereinbaren die Vertragsparteien Folgendes: Die Arbeitnehmenden haben das Recht auf fünf bezahlte Arbeitstage pro Kalenderjahr zur beruflichen Weiterbildung oder zur Weiterbildung zur Ausübung von Funktionen der Sozialpartnerschaft (z.B. Einsitz in der PK o.ä.).~~

Arbeitszeit, Überstunden und Zuschläge

(Art. 25.7, 28 und 42)

- Formulierung optimiert und gemäss gesetzlichen Vorgaben
- Klarer Unterschied Überstunden / Überzeit
- Übertrag neu 120 Stunden
- Zusätzliche Mehrstunden sind Überstunden (exkl. Vorholzeit)
- Möglichkeit Auszahlung ohne Zuschlag bis max. 120h auf Wunsch AN

Art. 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. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmenden nicht nachgeholt werden, sofern diese vom Arbeitgeber angeordnet worden sind. Zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden.

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

Art. 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.

Art. 28.2 neue Bestimmung (analog OR)

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.

Art. 28.3 neue Bestimmung (entspricht alter Bestimmung Art. 42.1)

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

Art. 42.1 (ehemals 42.2 / 42.1 alt aufgehoben)

~~Als normale Überstunden gelten jene Überstunden, die nicht in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen (siehe Art. 43.1 GAV) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit überschreiten. Normale Überstunden sind bei ganzjährigem Anstellungsverhältnis durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb der gemäss Art. 25.7 GAV definierten Abrechnungsperiode zu kompensieren. Ist eine Kompensation möglich, wünschen Arbeitnehmende jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob max. 120 Überstunden pro Abrechnungsperiode durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind. Die übrigen Überstunden sind mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:~~

- ~~a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden oder~~
- ~~b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.~~

Art. 42.2 (neu)

- Monatslohn: Bruttolohn/h plus 13 (Divisor 173.3)
- Stundenlohn: Bruttolohn/h plus 13. plus Ferien- und Feiertagszuschlag

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 – da dieser bereits im Monatslohn enthalten ist).
- b) bei Arbeitnehmenden, welche im Stundenlohn angestellt sind: Bruttolohn pro Stunde.

Mutter- und Vaterschaftsurlaub

(Art. 34a)

- Vater: 1 bezahlter Tag am Tag der Geburt
zusätzlich drei Tage innert einem Jahr
- Mutter: 16 Wochen Mutterschaftsurlaub
(gesetzlich: 14 Entschädigung Woche 15 und 16 trägt der Arbeitgeber)

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.

Der Arbeitnehmer hat zusätzlich zum Tage der Geburt nach Art. 34.1 lit. c Anspruch auf 3 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub, welcher innert 12 Monaten seit Geburt des Kindes zu beziehen ist.

Arbeitnehmerkategorien

(Anhang 8)

- a) **Installateur 1**
Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ) ~~und in der Lage selbständig zu arbeiten.~~
- b) **Installateur 2a 2**
Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche ~~oder~~
c) **Monteur 2b**
Arbeitnehmende mit Eigenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.
- c) **Installateur 2c 3**
Arbeitnehmende ohne Fähigkeitszeugnis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben. ~~Angelernte, unselbständige Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die unter Anleitung einfach Arbeiten ausführen und das 20. Altersjahr erfüllt haben.~~

Anpassung Mindestlöhne

(Art. 39)

Die Sozialpartner haben sich auf die nachfolgenden Mindestlöhne 2019 geeinigt.

Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Art. 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

Installateur 1

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

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	Änderung
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66	+ 100.00
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'400.00	25.39	+ 100.00
im 5. Jahr nach Lehrabschluss	4'900.00	28.27	+ 200.00
im 7. Jahr nach Lehrabschluss	5'100.00	29.43	Neu

Installateur 2 (Neu)

Arbeitnehmende mit handwerklichem Lehrabschluss in einer metallverarbeitenden Branche oder Arbeitnehmende mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) in der Gebäudetechnikbranche.

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	Änderung
im 1. Jahr nach Lehrabschluss	3'800.00	21.93	
im 2. Jahr nach Lehrabschluss	3'900.00	22.50	
im 3. Jahr nach Lehrabschluss	4'100.00	23.66	+ 50.00
im 4. Jahr nach Lehrabschluss	4'300.00	24.81	

Installateur 3 (Neu):

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

Kategorie	Pro Monat	Pro Stunde	Änderung
im 1. Jahr der Anstellung	3'700.00	21.35	+ 150.00
im 2. Jahr der Anstellung	3'750.00	21.64	+ 100.00
im 3. Jahr der Anstellung	3'800.00	21.93	+ 50.00
im 4. Jahr der Anstellung	4'000.00	23.08	+ 100.00

Auslagenersatz

(Art. 44 und 45 inkl. Anhang 8)

- Privat-PW: neu 70 Rappen/km (vorher 60)
- auswärtige Arbeit: externer Arbeitsort > 10 km (ein Weg) Auslagenersatz geschuldet

Art. 44

Unter Beachtung der Art. 44.1 und 2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit, wenn der externe Arbeitsort **mehr als 10 km (eine Wegstrecke)** vom Firmendomizil / Anstellungsort entfernt ist.

Unter Beachtung von Art. 44.3 GAV beträgt die Mittagzulage CHF 15.00/Tag.

Art. 45

Unter Beachtung von Art. 45.2 GAV beträgt die Entschädigung des Privat-PW CHF **0.70/Km**.

Pikettdienst

(Art. 43.4)

- Wochenpauschale CHF 180 bei Pikett

Bei Bereitschaftsdienst («Pikettdienst») zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices **ist, insofern sich der Arbeitnehmende nicht im Betrieb zur Verfügung halten muss, für die effektiven Arbeitsaufwendungen...** folgende Zuschläge ~~entrichtet: eine Wochenpauschale (Montag bis Sonntag) von CHF 180.00 auszusahlen. Die Arbeitsstunden, sowie anfallende Zuschläge eines effektiven Einsatzes werden zusätzlich vergütet, da die Pauschale lediglich die Bereitschaft abdeckt.~~

~~—Sonn- und Feiertagsarbeit 100 %~~

~~—Nachtarbeit (23.00–06.00) 50 %~~

Krankentaggeldversicherung

(Art. 50 und 51)

- Anspruch 90 % für 6 Monate alle AN > 10 Dienstjahren
- KTG-Versicherungen nach KVG1 und VVG2 möglich

¹ Bundesgesetz über die Krankenversicherung (SR 832.10)

² Versicherungsvertragsgesetz (SR 221.219.1)

Art. 50.1

Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des ~~normalen~~ Lohnes (ohne Spesen);
Mitarbeitende, welche mindestens 10 Jahre im Betrieb gearbeitet haben, haben während 6 Monaten Anspruch auf 90 % des Lohnes (ohne Spesen)

- b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen
- c) die auszahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet
- d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmer 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 KVG₂ 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 VVG₃-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) **Der Arbeitgeber hat von der zuständigen Versicherung in der Police schriftlich bestätigen zu lassen, dass mit der Versicherungsdeckung das zu entrichtende Taggeld zu den vollen 720 Tagen ausgerichtet wird und somit kapitalisiert ist**

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 Arbeitnehmer entsprechend.

51.1 (aufgehoben)

~~Die Versicherung ist bei einer vom Bund anerkannten und dem KVG unterstellten Krankenkasse abzuschliessen.~~

51.2 (aufgehoben)

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

Verweise

- Praktische Anwendung des GAV
(Häufige Stolpersteine bei Kontrollen und wie sie vermieden werden)
- Interpretation für Lohneinstufungen
- Weisung Praktika für vorläufig aufgenommene Personen

Links

PK Gebäudetechnik	www.pkgtbe.ch
PLK Gebäudetechnik	www.plk-gebaeudetechnik.ch
GAV-Service	www.gav-service.ch

Fragen zum GAV 2019



Geltungsbereich

Ist das betriebliche Reinigungspersonal dem GAV unterstellt?

Ja, gemäss Art. 3.3.1.

Sind Personen, welche im Stundenlohn angestellt sind und als Zweitjob noch Reinigungsarbeiten innerhalb des Betriebes machen, dem GAV unterstellt?

Ja, gemäss Art. 3.3.1.

Sind Monatslöhner, die im Betrieb Büroarbeiten ausführen dem GAV unterstellt?

Grundätzlich gilt die Vertragsbezeichnung «angestellt als...» für die Unterstellung. Wird beispielsweise ein gelernter Sanitärinstallateur als Zeichner angestellt, so fällt er nicht unter den GAV. Wird er jedoch als Installateur angestellt und arbeitet im Büro, so ist er unterstellt. In solchen Fällen ist es ratsam einen neuen Vertrag abzuschliessen oder eine Vertragsanpassung vorzunehmen. Unter Art. 3.4 ist klar aufgelistet, wer nicht unterstellt ist.

Weiterbildung

Bekommt die Firma bzw. die Arbeitnehmerin eine Rückerstattung für den Sprachkurs?

Generell kann sowohl die Firma wie auch deren Arbeitnehmende für jede Weiterbildung einen Antrag stellen. Natürlich sollte diese mit dem Beruf in Verbindung stehen. Sprachkurse werden, sofern es eine Sprache ist, die im Arbeitsalltag angewandt wird, entschädigt. Genaue Details können dem Weiterbildungsreglement auf unserer Homepage pkgtb.ch entnommen werden.

Neu werden Weiterbildungen übrigens auch vom Bund unterstützt. Antragsberechtigt sind jedoch nur die Teilnehmenden und nicht die Arbeitgeber. Mehr Infos bei:

SDBB | CSFO

Abwicklungsstelle Bundesbeiträge für vorbereitende Kurse auf eidgenössische Prüfungen

Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ

Seilerstrasse 8

3011 Bern

Tel. 0840 400 501

bundesbeitraege@sdbb.ch

Arbeitszeit, Überstunden und Zuschläge

Wenn ein Pensionär im Stundenlohn angestellt ist und in einem Monat nur eine Woche arbeitet, müssen ihm dann für die restlichen drei Wochen die aufgesparten Ferienguthaben ausbezahlt werden?

Nein, es gilt stets der Grundsatz «Auszahlung bei Bezug». Das Ferienguthaben soll in dem Moment ausbezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer auch wirklich Ferien nimmt (heisst auch der Saldo der Ferientage nimmt ab).

Gibt es online auf der Verbandsseite bereits einen neuen Musterarbeitsvertrag?

Nein. Sie finden aber auf unserer Homepage pkgtb.ch eine Vorlage zum Download.

Mutter- / Vaterschaftsurlaub

Wird der Lohn während dem Mutterschaftsurlaub zu 80 oder 100% bezahlt?

80% sind vorgeschrieben, viele Betriebe entschädigen aber trotzdem 100%

Auslagenersatz

Gilt der Arbeitsweg als Arbeitszeit?

Gemäss Art. 25.4 gilt die Zeit als Arbeitszeit, 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. Beginnt die Arbeit auf der Baustelle, muss die zeitliche Differenz bezahlt werden.

Die Grösse des Rayon gem. Art. 25.6 ist nicht definiert. Was wird hier als sinnvoll erachtet?

Um den Sinn des Rayons zu respektieren, empfiehlt sich in jedem Fall den Rayon so zu definieren, dass er die Möglichkeit der «zu Hause Essens» abdeckt.

Um sicher zu gehen, ob der angewendete Rayon GAV-konform ist, empfehlen wir eine Prüfung durch die PK vornehmen zu lassen.

Pikettdienst

Wenn im Betrieb die Pikett-Hotline nicht über die ganze Woche, sondern nur über das Wochenende bedient wird, kann die Pauschale dann auf CHF 100 anstatt 180 gekürzt werden?

Nein. Die Pauschale deckt die Bereitschaft der Arbeitnehmenden ab und darum spielt es laut PLK keine Rolle, ob diese einen oder sieben Tage dauert.

Muss die volle Pauschale für den Bereitschaftsdienst entrichtet werden, auch wenn kein Einsatz stattfand?

Ja, selbstverständlich. Die Pauschale deckt die Bereitschaft ab. Einsätze werden zusätzlich bezahlt.

Vollzugsarbeiten der PK

* Wie erhalte ich eine GAV-Bescheinigung für eine Ausschreibung?

Aktuell stellt PK GT BE GAV-Bescheinigung aus. Darin werden folgende Punkte bestätigt:

- dass die Weiterbildung- und Vollzugskostenbeiträge beglichen wurden
- dass die Kautions hinterlegt ist
- dass keine GAV/AVE-Verletzungen zu verzeichnen sind bzw. aktuell eine GAV-Konformitäts-Kontrolle am Laufen ist.

* Wer entscheidet, dass in meinem Betrieb eine GAV-Konformitäts-Kontrolle durchgeführt wird?

Dieser Entscheid kann aus mehreren Gründen fallen:

- ein Zehntel der Betriebe mit GAV-Bestätigung wird zufällig ausgewählt
- die AMK liefert einen mangelhaften Bericht über eine Baustellenkontrolle
- seitens Dritten wird ein Verdacht auf GAV-Verstoss geäußert
- je nach Ergebnis werden Kontrollen nach 2 bis 5 Jahren wiederholt
- der Betrieb meldet sich freiwillig

* baticontrol / ISAB

Wie Sie sicherlich bereits wissen, arbeiten schweizweit viele Branchen, die entsprechenden PK und PLK, sämtliche Vertragspartner, sowie die AMK gemeinsam an einer übergeordneten Softwarelösung. Diese wird auf zwei Pfeilern aufgebaut sein: baticontrol und ISAB.

Während baticontrol vor allem den Kontrollinstanzen und dem Kanton zur Verfügung steht, um die Administration der Kontrollen zu vereinfachen und den Informationsaustausch zu digitalisieren, wird ISAB das Tool für die Betriebe und Bauherren sein, mit dem sie selbstständig eine GAV-Bestätigung ziehen können oder den Status eines Betriebes abfragen.

Aus diesem Grund wird mit dem Start im Frühjahr 2020 neu der GAV-Check eingeführt, bei dem im Selbstdeklarationsverfahren die wichtigsten GAV-Bestimmungen geprüft werden. Dieses Verfahren wird über die PLK organisiert.

Weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie vor dem Start direkt von ISAB. In einem Schreiben werden Sie über alle notwendigen Schritte, die Vorgehensweise und Kosten informiert. Derweil können Sie sich auch unter www.isab-siac.ch umschauen.

ISAB wird von folgenden Organisationen getragen:

ARBEITGEBERVERBÄNDE

- AM Suisse
- EIT.swiss (ehem. Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI)
- Holzbau Schweiz
- Naturstein-Verband Schweiz (NVS)
- Schweizerischer Baumeisterverband SBV
- Schweizerischer Gerüstbau-Unternehmer-Verband SGUV
- Schweizerisch-Liechtensteinischer Gebäudetechnikverband suissetec
- Schweizerischer Maler- und Gipserunternehmer-Verband SMGV
- Schweizerischer Plattenverband SPV
- Verband der Personaldienstleister swissstaffing
- Verband Schweizer Gebäudehüllen-Unternehmungen
- Verband Schweizerischer Isolierfirmen Isolsuisse
- Verband Schweizerischer Unternehmen für Decken- und Innenausbau-systeme VSD

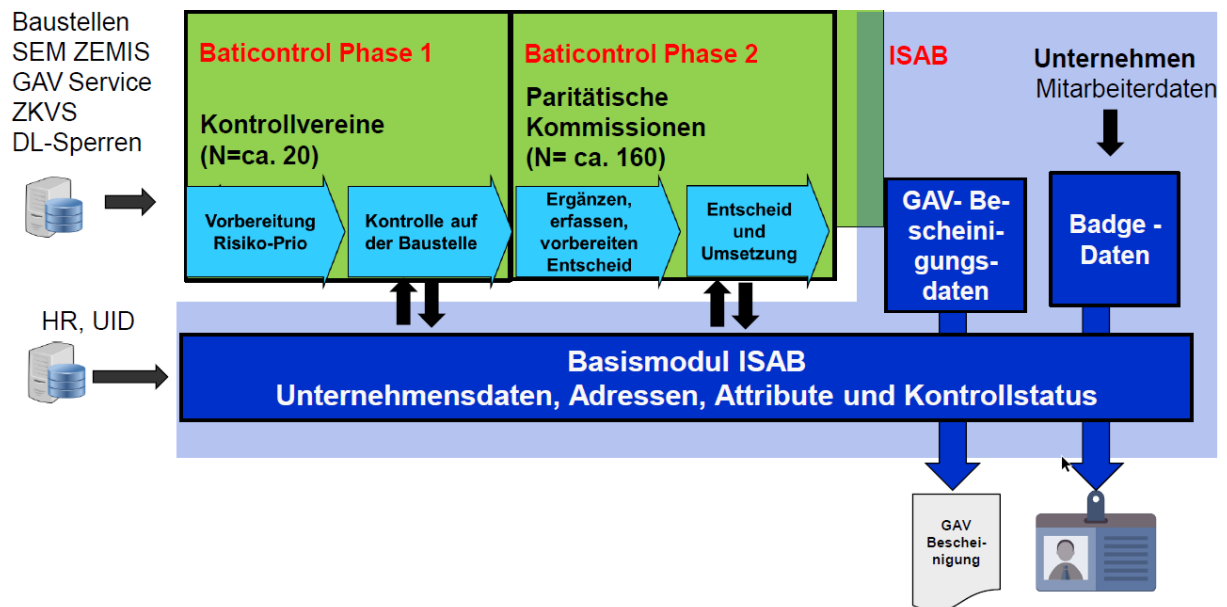
ARBEITNEHMERORGANISATIONEN

- Baukader Schweiz
- Gewerkschaft Syna
- Gewerkschaft Unia

baticontrol Data AG ist eine sozialpartnerschaftlich getragene, nicht gewinnorientierte AG:

AKTIONÄRE

- Arbeitsmarktkontrolle Zürich (AKZ)
- Arbeitsmarktkontrolle Baselland
- PLK Elektrogewerbe
- PLK Gebäudetechnikbranche
- PLK Gebäudehülle
- PLK Isoliergewerbe
- ZPBK Maler- und Gipsergewerbe
- PLK Metallbaugewerbe
- ZPBK Plattenleger- und Ofenbaugewerbe



Hinweise und Informationen

Massgeblich ist der Text des Gesamtarbeitsvertrages.

Weitere Informationen unter www.pkgtb.ch, sekretariat@pbkbern.ch oder 031 385 22 80.

Freundliche Grüsse

Paritätische Kommission Gebäudetechnikbranche Kanton Bern

Michel Wälti
Präsident

Cihan Apaydin
Vizepräsident

Norma Ritz
Leiterin der Geschäftsstelle