



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche

Verlängerung und Änderung vom 9. Mai 2025

*Der Schweizerische Bundesrat,
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013, vom 20. Februar 2014, vom 30. Januar 2015, vom 28. März 2017, vom 7. Juni 2018, vom 20. Dezember 2018, vom 19. März 2019, vom 24. März 2020, vom 16. August 2022, vom 11. Mai 2023 und vom 5. Februar 2024¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche wird bis zum 31. Dezember 2029 verlängert.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 16. Dezember 2013 und vom 20. Dezember 2018² werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 2

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten für alle Arbeitgeber (Betriebe und Betriebsteile) und Arbeitnehmenden in Installations- und Vorfabrikations-, Reparatur- und Servicefirmen, welche innerhalb und an der Gebäudehülle in den Branchenbereichen:

- a) Spenglerei/Gebäudehülle;
- b) Sanitär, einschliesslich Rohr- und Werkleitungen ohne Entwässerung ausserhalb der Gebäude;
- c) Heizung;
- d) Klima/Kälte;

¹ BBl 2014 721, 2351; 2015 1773; 2017 3207; 2018 3495; 2019 1069, 2877; 2020 2573, 2022 2113; 2023 1201; 2024 310

² BBl 2014 721; 2019 1069

- 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.

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.

Ausgenommen sind weiter:

- a) Der Betriebsinhaber und dessen Familienangehörige der Betriebsinhaber;
- b) Höhere Vorgesetzte, denen Mitarbeiter unterstellt sind oder die geschäftsleitende Funktionen haben;
- c) Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend, d.h. mehr als 50 %, eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung oder Kalkulation ausführen.

Für Lernende gelten folgende Artikel des GAV: Artikel 25 (Arbeitszeit, Reisezeit), Artikel 31 (Feiertage), Artikel 34 (Absenzen) und Artikel 40 (13. Monatslohn) und Artikel 44 (Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit).

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6 Betriebliche Vereinbarungen

Aufgehoben

Art. 10, 10.2 und 10.5

(Paritätische Kommission (PK))

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

[...]

- b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und Grundbeiträge gemäss Weisungen der PLK;

[...]

- e) Durchführung von Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
- f) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
- g) Bei festgestellten Verfehlungen Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, [...], Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;

[...]

- i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- j) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
- k) *Aufgehoben*

[...]

[...]

Art. 11, 11.4, 11.5 und 11.7

(Paritätische Landeskommission (PLK))

11.4 Die PLK hat folgende Aufgaben:

- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
- b) *Aufgehoben*
- c) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- d) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;
- e) *Aufgehoben*
- f) *Aufgehoben*
- g) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und den Grundbeitrag – sowie der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge und des Grundbeitrages;
- h) dem Entscheid betreffend Nichteinhaltung des Mindestlohnes gemäss Artikel 39.2 GAV in Einzelfällen;
- i) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge und des Grundbeitrages;

[...]

- k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, [...], Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
- l) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;

[...]

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

11.7 Der Entscheid betreffend

- a) Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität,
- b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE, unterstehen einem zweistufigen Verfahren [...]. Der ordentliche Rechtsweg bleibt vorbehalten.

Art. 13, 13.1, 13.3, 13.5 und 13.10

(Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen)

a) Verstösse der Arbeitgeber

13.1 [...] Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss 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. Die Konventionalstrafe kann bis zu 120 000 Franken betragen. Ist der Betrag der vorenthaltenen geldwerten Leistungen höher als 120 000 Franken, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen (max. 110% des Betrages der 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 bis zu 10 000 Franken belegt.

d) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 13.7 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 8 000 Franken 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 bis zu 20 000 Franken 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 ver-

weigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe von bis zu 20 000 Franken 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 von bis zu 20 000 Franken 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 20 000 Franken 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 bis zu 20 000 Franken belegt.

13.3 *Aufgehoben*

13.5 *Aufgehoben*

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

Art. 20, 20.17

(Vollzugskostenbeitrag, Weiterbildungsbeitrag und Grundbeitrag, Kautions)

20.17 Freigabe der Kautions

Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions 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, Vollzugskostenbeiträge, Weiterbildungsbeiträge und Grundbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;

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

Art. 22, 22.1, 22.3, 22.8 und 22.13–16

(Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden)

a) Pflichten des Arbeitgebers

22.1 Anstellungsverhältnis

[...]

- b) Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmenden einen schriftlichen Arbeitsvertrag aus. Der Arbeitsvertrag hat neben dem Namen des Arbeitnehmenden den Beginn der Tätigkeit, die Funktion des Arbeitnehmenden, 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 [...].

22.3 Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden

Aufgehoben

22.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt den Arbeitnehmenden rechtzeitig aus:

- a) das erforderliche Material
- b) die notwendigen Arbeitsunterlagen und
- c) das geeignete und sich in gutem Zustand befindende Werkzeug.

22.13 Sorgfalts- und Treuepflicht

Aufgehoben

22.14 Sorge zu Material und Werkzeug

Aufgehoben

22.15 *Aufgehoben*

22.16 *Aufgehoben*

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. [...]

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 Lohnersatzzahlungen wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Bei Teilzeitangestellten wird diese prozentual reduziert.
- 25.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 25.4 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben;
- 25.5 Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einstellungsort gelten nicht als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.6 Fahrten zwischen dem vertraglichen Einstellungsort und dem Einsatzort gelten als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.7 Fahrten zwischen unterschiedlichen Einsatzorten gelten als bezahlte Arbeitszeit.
- 25.8 Für direkte Fahrten zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Einsatzort kommt die folgende Lösung zur Anwendung.
Als bezahlte Arbeitszeit gilt diejenige, welche über die Dauer, die über die übliche Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem vertraglichen Einsatzort hinausgeht. [...]
- 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 gemäss Artikel 28 GAV vorzunehmen.
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).

Art. 26, 26.1 und 26.4

(Einhaltung der Arbeitszeit)

- 26.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz mindestens wöchentlich im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.
- 26.4 Für einmalige, kurze, begründete und im voraus bewilligte Absenzen gemäss Artikel 329 Absatz 3 OR wird kein Lohnabzug gemacht bzw. der ausfallende Lohn vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als zwei Stunden dauert.

Art. 28 Überstundenarbeit

- 28.1 Als Überstunde gilt jede Arbeitsstunde, welche die normale Arbeitszeit nach Artikel 25.2 sowie Anhang 8 unter Beachtung von Artikel 27 übersteigt. Zu beachten ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit.

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

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.

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).

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.

- 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, 29.1, 29.2 und 29.4

(Ferien)

- 29.1 Die Dauer der Ferien (Arbeitstage pro Jahr) beträgt:
- | | |
|------------------------|---------|
| bis zum 20. Geburtstag | 27 Tage |
| 21.–49. Geburtstag | 25 Tage |
| 50.–54. Geburtstag | 27 Tage |
| 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.
- 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).

Art. 30, 30.1, 30.2 und 30.4

(Ferienkürzung/Ferienzeitpunkt/Ferienlohn)

- 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.
- 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.

- 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 $\frac{1}{2}$ Tag gerundet).

Art. 33 Gleitender Ruhestand

Aufgehoben

Art. 34 Absenzenentschädigung

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

Art. 37 Lohnauszahlung

- 37.1 Der Lohn wird in der Regel als Monatslohn vereinbart. Ein Stundenlohn ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Die Lohnzahlung erfolgt in gesetzlicher Lan-

deswährung gleichmässig, unabhängig von den Schwankungen der Arbeitszeit.

37.2 *Aufgehoben*

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

37.4 *Aufgehoben*

37.5 *Aufgehoben*

37.6 *Aufgehoben*

Art. 39 Mindestlöhne³

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

39.3 Arbeitnehmende-Kategorien

a) Installateur EFZ

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).

b) Installateur EBA

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

c) Installateur ohne Ausbildung

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Art. 40 13. Monatslohn

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

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

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

40.4 Sind Arbeitnehmende während eines Dienstjahres, ausser infolge Krankheit mit Krankentaggeldleistungen oder Unfall, aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann

³ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

die Jahresendzulage für jeden vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

Art. 42 Zuschläge bei Überstundenarbeit

Aufgehoben

Art. 44, 44.3

(Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit)

44.3 Sofern [...] keine speziellen Regelungen betreffend die Zuschläge oder andere Positionen vereinbart werden, gilt der Ansatz gemäss Anhang 8 GAV.

Art. 46 Auslagenersatz infolge besonderer Umstände

Aufgehoben

Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

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

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

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

49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet.

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 geleisteten Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

Art. 50, 50.1 (Versicherungsbedingungen)

50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- 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 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; Tritt der Versicherte mit einem Unterbruch von höchstens drei Monaten aus einer schweizerischen, kollektiven Krankentaggeldversicherung in eine Einzeltaggeldversicherung über, sind neue Vorbehalte oder Ausschlüsse bezüglich des Umfangs der bisher versicherten Leistungen nicht zulässig;
- f) die im KVG⁴ 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 VVG⁵-Lösung nach den KVG-Regeln sichergestellt sein; Aufgrund der internationalen territorialen Begrenzung ist diese Bestimmung nicht auf Grenzgänger anwendbar. Diese Einschränkung betrifft nur die Taggeldversicherungs Policen 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.

Art. 60, 60.3 (Kündigung während der Probezeit)

60.3 Aufgehoben

Art. 63 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

[...]

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. [...]

⁴ Bundesgesetz über die Krankenversicherung, KVG; SR 832.10.

⁵ Versicherungsvertragsgesetz, VVG; SR 221.229.1.

1. Arbeitszeit (Art. 25 GAV)

Gestützt auf Artikel 25.2 GAV [...] wird die Jahresbruttoarbeitszeit (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) auf 2088 Stunden festgelegt.

2. Lohnanpassung (Art. 41 GAV)

Sämtliche unterstellten Arbeitgeber [...] gewähren sämtlichen [...] Arbeitnehmenden mit Stichtag 01.01.2025 eine generelle Lohnerhöhung von 50 Franken pro Monat. Im Weiteren sind 1% der AHV-Lohnsumme der [...] unterstellten Arbeitnehmenden des Jahres 2024 (Stichtag 31. Dezember 2024) für individuelle Lohnanpassungen ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung zu verwenden. Vorbehaltlich der Einhaltung der vorgängig erwähnten Bestimmungen gelten Mindestlohnstufenanpassungen als Lohnerhöhung.

Davon nicht erfasst sind Arbeitnehmende mit Neufestanstellungsbeginn seit 1. Oktober 2024. Lohnerhöhungen, welche seit 1. Oktober 2024 gewährt wurden, werden darauf angerechnet.

Dies gilt nicht für Planungsunternehmen der ganzen Schweiz und für alle Betriebe der Kantone GE, VD und VS.

3. Mindestlöhne⁶ (Art. 39 GAV)

[...] Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Artikel 37.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

Installateur EFZ

Arbeitnehmende mit schweizerischem oder gleichwertigem Fähigkeitszeugnis (EFZ).

Kategorie	2025	2026	2027	2028
– Ab Lehrabschluss	4600.–	4600.–	4700.–	4700.–
– Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	5100.–	5100.–	5200.–	5200.–
– Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	5300.–	5300.–	5400.–	5400.–

Das Jahr beginnt immer am 1. Januar. Der Zeitraum Lehrabschluss bis Ende des Jahres zählt noch zum ersten Jahr (1. Jahr = i.d.R. 17 Monate).

⁶ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l’emploi et l’assurance-chômage (LEmpl).

Installateur EBA

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

Kategorie	2025	2026	2027	2028
– Ab Lehrabschluss	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– Ab 3. Jahr nach Lehrabschluss	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–
– Ab 5. Jahr nach Lehrabschluss	4500.–	4500.–	4600.–	4600.–

Das Jahr beginnt immer am 1. Januar. Der Zeitraum Lehrabschluss bis Ende des Jahres zählt noch zum ersten Jahr (1. Jahr = i.d.R. 17 Monate).

Installateur ohne Ausbildung

Arbeitnehmende ohne Fähigkeitsausweis, die das 20. Altersjahr erfüllt haben.

Kategorie	2025	2026	2027	2028
– 1. Jahr der Anstellung	4000.–	4000.–	4100.–	4100.–
– Ab 3. Jahr der Anstellung	4100.–	4100.–	4200.–	4200.–
– Ab 5. Jahr der Anstellung	4300.–	4300.–	4400.–	4400.–

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

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

Unter Beachtung der [...] Artikel 44. 2 GAV besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit von 17 Franken pro Tag. Dieser Betrag wird fällig, wenn der Arbeitgeber nicht ausdrücklich verlangt, dass der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit an die Firma (vertraglicher Einstellungsort) zurückkehrt.

Der restliche Teil dieses Anhangs bleibt unverändert.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2029.

9. Mai 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi