

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
VSCI	Generell wird im ganzen GAV VSCI durch carrosserie suisse ersetzt	
Artikel 3 Geltungsbereich 3.1.3 Nicht unterstellt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Kantone VD, VS, NE, JU, FR und aus dem Verwaltungsbezirk Berner Jura/Arrondissement Jura bernois, sofern diese nicht Mitglied bei einem der vertragsschliessenden Parteien sind.	3.1.3 Nicht unterstellt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kantons JU und aus dem Verwaltungsbezirk Berner Jura/Arrondissement Jura bernois (Bezirke Courtelary, Moutier und La Neuveville).	Änderung infolge Zusammenschlusses der Westschweizer Kantone zu carrosserie suisse
3.2.2 Der GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Carrosseriebranche. Insbesondere wenn folgende Arbeiten ausgeführt werden: a) Carrosserie- und Fahrzeugbau; b) Carrosseriesattlerei; c) Carrosseriespenglerei; d) Autospritzwerk und Autolackiererei; e) Firmen mit speziellen Carrosseriearbeiten (z.B. Drücktechnik); f) Carrosserieabteilungen in gemischten Betrieben.	f) Carrosserieabteilungen in gemischten Betrieben mit Ausnahme der Betriebe <u>deren Kantone explizit einen AVE GAV haben dem die Carrosseriebetriebe bereits unterstellt sind.</u>	Grundsatz: Alle Betriebe sind dem L-GAV im Carrosseriewerbe unterstellt, ausser es gibt einen regionalen AVE GAV – analog Kt. Wallis
3.2.3 Gelten in einem unterstellten Betrieb mehrere GAV, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern und der Paritätischen Landeskommissionen (PLK) bzw. den GAV-Instanzen der anderen Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten.	Ersatzlose Streichung dieses Artikels	Für die Betriebsbereiche, die der Carrosserie- und Fahrzeugbaubranche zugeordnet werden können, gilt der GAV des Carrosseriewerbes. Gilt speziell für echte Mischbetriebe. Siehe Bemerkung Art. 3.2.2

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
3.2.4 Zwecks Betriebseinheit gilt der GAV für alle gewerblichen und in der gleichen Unternehmung angegliederten Betriebszweige.	Ersatzlose Streichung dieses Artikels	Siehe Bemerkung Art. 3.2.2
<p>3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer</p> <p>3.4.1 Dem GAV nicht unterstellt sind im räumlichen Geltungsbereich gemäss Art. 3.1 GAV ausser dem Kanton Genf:</p> <p>a) Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz ArG;</p> <p>b) Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad unter 40%;</p> <p>c) Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Arbeiten ausführen;</p> <p>d) Kader, denen Mitarbeitende unterstellt sind, sowie weitere Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Stellung oder Verantwortung über weitreichende Entscheidungsbefugnisse im Betrieb verfügen oder auf Entscheide massgebend Einfluss nehmen können.</p>	<p>3.4.1 Dem GAV nicht unterstellt sind im räumlichen Geltungsbereich gemäss Art. 3.1 GAV ausser dem Kanton Genf:</p> <p>b) Ersatzlose Streichung</p> <p>d) Als Kader gelten Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit, welche im Betrieb als Ganzes die Befugnis haben, in wesentlichen Angelegenheiten, zu entscheiden.</p>	<p>b) In der betrieblichen Praxis gibt es nur sehr wenige Arbeitsverhältnisse mit AVE-unterstellten Mitarbeitenden mit einem Pensum von weniger als 40%. Dieses Zugeständnis ist gut verkraftbar</p> <p>d) Formulierung gem. richterlicher Praxis.</p>
<p>3.4.2 Dem GAV nicht unterstellt sind im Kanton Genf:</p> <p>a) Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen gem. Art. 4 Abs. 1 Arbeitsgesetz ArG;</p> <p>b) Arbeitnehmer mit einem Beschäftigungsgrad unter 40%.</p>	Ersatzlose Streichung dieses Artikels	Genf wird ab 2022 dem GAV unterstellt
<p>Art. 9 Kontrollen, Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen</p> <p>9.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds</p>	<p>9.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.</p>	<p>Im GAV soll nicht ein Verwaltungsprozess festgelegt werden (Regelung des Zahlungseinganges).</p>

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
<p>der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.</p>		
<p>c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung, Konventionalstrafen 9.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages 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, Lohnabrechnungen, usw.</p>	<p>c) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzung, Konventionalstrafen 9.8 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Vertrages 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. <u>Die notwendigen Unterlagen werden in einem Reglement, das paritätisch unterzeichnet wird niedergeschrieben.</u></p>	<p>Administrative Vorgänge, Aufzählung von Dokumenten usw. sollen nicht im GAV fixiert werden. Das ist viel zu starr und unflexibel. In der Praxis festgestellten Anpassungsbedarf könnte nur angepasst werden, wenn der GAV angepasst würden. Ein separates Reglement, das paritätisch erarbeitet wurde, ist viel flexibler.</p>
<p>Art.14 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) 14.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubeglehen. Dabei soll insbesondere das Bundesgesetz über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer beachtet werden.</p>	<p>14.1 Die vertragschliessenden Verbände werden unverzüglich die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages beantragen.</p>	<p>Vereinfachung des Artikels</p>
<p>Art. 16 Vertragsänderungen 16.2 Können sich die Vertragsparteien nicht verständigen, wird auf Verlangen einer Partei gemäss den Bestimmungen der Artikel 10 und 11 des GAV verfahren.</p>	<p>16.2 Können sich die Vertragsparteien nicht verständigen, bleiben die Bestimmungen unverändert bis zum Ablauf des GAV.</p>	

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
<p>Art. 17 Vertragsdauer 17.1 Dieser GAV tritt am 01.01.2018 in Kraft und ersetzt den GAV vom 01.01.2014. Er kann unter Beachtung einer vorangehenden Kündigungsfrist von sechs Monaten von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief, frühestens mit Wirkung auf 31.12.2021, gekündigt werden.</p>	<p>17.1 Dieser GAV tritt am 1. Juli 2022 in Kraft und ersetzt den GAV vom 1.1.2018. Er kann unter Beachtung einer vorangehenden Kündigungsfrist von sechs Monaten von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief, frühestens mit Wirkung auf 30. Juni 2025 gekündigt werden.</p> <p>Gleichzeitig mit der Kündigung sind die Abänderungsvorschläge, welche die kündigende Partei zu machen gedenkt, der Gegenseite schriftlich einzureichen.</p>	<p>Der bestehende GAV wurde von keiner Seite gekündigt und läuft somit bis zum in Kraft treten des neuen GAV weiter. Die rasche Genehmigung durch die DV ist jedoch erforderlich, da das Bewilligungsverfahren für die neue Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) erfahrungsgemäss ca. ein halbes Jahr in Anspruch nimmt. Aus diesem Grund erfolgt die Beantragung der neuen AVE bereits im Januar 2022. Die bestehende AVE läuft am 30. Juni 2022 aus.</p>
<p>17.3 Erfolgt die Kündigung auf Arbeitnehmerseite nur durch eine Partei, so gilt der Vertrag für die übrigen Parteien weiter.</p>	<p>Ersatzlose Streichung dieses Artikels</p>	<p>Überflüssiger Artikel ohne inhaltlichen Sinn.</p>
<p>Art. 18 Vollzugskostenbeitrag, Bildungsbeitrag 18.7 Die Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV werden erhoben für: a) Deckung der PLK-Verwaltungskosten; b) Vollzug des GAV bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten; c) Beiträge im Bereich der Weiterbildung; d) Massnahmen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes; e) Druck und Versand des GAV und deren Anhänge; f) Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen; g) Deckung der Kosten im Rahmen der Grundbildung; h) Rückerstattung an die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.</p>	<p>18.7 Die Beiträge gemäss Art. 18.1 lit. a) und b) GAV werden erhoben für: a) Für Vollzugskosten 1 Deckung der PLK-Verwaltungskosten 2 Vollzug des GAV, bzw. Deckung der damit verbundenen Kosten 3 Massnahmen in Fragen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 4 Druck und Versand des GAV und dessen Anhänge 5 Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen b) Für Aus- und Weiterbildung 1 Beiträge im Bereich der Weiterbildung 2 Deckung der Kosten im Rahmen der Grundbildung</p>	<p>Neue Struktur der Aufzählung</p>

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
	c) Rückerstattung an die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.	
Art. 20 Pflichten des Arbeitnehmers 20.8 Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere: c) unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke während der Arbeitszeit. Das Rauchen ist in den Räumen untersagt, die vom Betrieb mit einem Rauchverbot gekennzeichnet sind.	20.8 Der Arbeitnehmer befolgt die Anweisungen seines Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen. Insbesondere: c) während der Arbeitszeit und in den Pausen darf der Arbeitnehmer keinen Alkohol konsumieren. Das Rauchen ist in den Räumen untersagt, die vom Betrieb mit einem Rauchverbot gekennzeichnet sind.	
Art. 21 Schwarzarbeit 21.4 Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, können von der PLK verwarnt oder ebenfalls mit einer Konventionalstrafe bis CHF 5 000.00 belegt werden.	21.4 Arbeitgeber, die Schwarzarbeit ausführen lassen oder wissentlich unterstützen, können von der PLK verwarnt oder ebenfalls mit einer Konventionalstrafe bis CHF 10 000.00 belegt werden.	Die Verhinderung von Schwarzarbeit im gemeinsamen Interesse der Sozialpartner und der ganzen Branche.
Art. 22 Persönliche Weiterbildung 22.1 Für fachbezogene berufliche Weiterbildung haben die Arbeitnehmer sowie die von Arbeitnehmerseite gewählten Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder der Vorsorgeeinrichtungen Anspruch auf zwei bezahlte Arbeitstage pro Arbeitsjahr. Der Anspruch ist für die nächsten 3 Folgejahre übertragbar. Die Arbeitnehmenden sind angehalten den persönlichen Weiterbildungsanspruch zu nutzen. Der Kursbesuch muss mit dem Arbeitgeber rechtzeitig abgesprochen werden. Nach erfolgtem Kursbesuch ist eine Bestätigung beizubringen.	22.1 Für fachbezogene berufliche Weiterbildung haben die Arbeitnehmer sowie die von Arbeitnehmerseite gewählten Betriebskommissions- und Stiftungsratsmitglieder der Vorsorgeeinrichtungen Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Arbeitsjahr. Der Anspruch ist für die nächsten 3 Folgejahre übertragbar. Die Arbeitnehmenden sind angehalten den persönlichen Weiterbildungsanspruch zu nutzen. Der Kursbesuch muss mit dem Arbeitgeber rechtzeitig abgesprochen werden. Nach erfolgtem Kursbesuch ist eine Bestätigung beizubringen.	Die Weiterbildung der Mitarbeitenden liegt auch im Interesse der Arbeitgeber. Zudem werden bereits heute die Weiterbildungstage, die über die beruflich und betrieblich notwendigen Weiterbildungen hinaus gehen, nur sehr wenig genutzt.

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar																								
<p>Art. 23 Arbeitszeit 23.5 Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz. Waschen, Körperpflege und Umziehen gelten nicht als Arbeitszeit.</p>	<p>23.5 Die Arbeitszeit beginnt mit Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz.</p>	<p>Keine Diskussionen mehr, ob, wann und wo sich die Mitarbeitenden umziehen, Hände waschen usw. Die Arbeitszeit beginnt mit der Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz. Nicht bei Eintreffen im Betrieb oder beispielsweise in der Garderobe. (ArGV 1, Art.13, Absatz 1)</p>																								
<p>Art. 25 Vorholzeit 25.2 Jeder neu eintretende Arbeitnehmer ist über eine solche Regelung zu informieren. Er hat die entsprechend vereinbarte, abgeänderte Arbeitszeit zu akzeptieren und die fehlende Vorholzeit zu leisten oder in Form von Ferien oder Lohnabzug abzugelten. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, so ist beim Austritt eine Abrechnung zu erstellen. Die Differenz ist in Form von Ferien oder Lohnbezug (ohne Zuschlag) abzugelten.</p>	<p>25.2 Jeder neu eintretende Arbeitnehmer ist über eine solche Regelung zu informieren. Er hat die entsprechend vereinbarte, abgeänderte Arbeitszeit zu akzeptieren und die fehlende Vorholzeit pro rata zu leisten. Hat das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres gedauert, so ist beim Austritt eine Abrechnung zu erstellen. Die Differenz ist in Form von Ferien oder Lohnbezug (ohne Zuschlag) abzugelten.</p>	<p>Präzisierung, wie die fehlende Vorholzeit bei Eintritt während dem laufenden Jahr vorgearbeitet werden soll.</p>																								
<p>Art. 27 Ferien, Ferienberechnung 27.1</p> <table border="1" data-bbox="165 970 680 1358"> <thead> <tr> <th>Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt: (in Arbeitstagen)</th> <th>Bei 41 Std./Woche</th> <th>Bei 42 Std./Woche</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis zum vollendeten 20. Altersjahr</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ab zurückgelegtem 20. Altersjahr</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>ab 50. Altersjahr</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt: (in Arbeitstagen)	Bei 41 Std./Woche	Bei 42 Std./Woche	bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25	30	ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	20	25	ab 50. Altersjahr	25	30	<p>27.1</p> <table border="1" data-bbox="804 970 1319 1358"> <thead> <tr> <th>Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt: (in Arbeitstagen)</th> <th>Bei 41 Std./Woche</th> <th>Bei 42 Std./Woche</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis zum vollendeten 20. Altersjahr</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ab zurückgelegtem 20. Altersjahr</td> <td>20</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>ab 50. Altersjahr</td> <td>25</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt: (in Arbeitstagen)	Bei 41 Std./Woche	Bei 42 Std./Woche	bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25	30	ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	20	25	ab 50. Altersjahr	25	30	<p>Pro Memoria; Keine Änderung</p>
Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt: (in Arbeitstagen)	Bei 41 Std./Woche	Bei 42 Std./Woche																								
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25	30																								
ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	20	25																								
ab 50. Altersjahr	25	30																								
Die Dauer der Ferien pro Kalenderjahr beträgt: (in Arbeitstagen)	Bei 41 Std./Woche	Bei 42 Std./Woche																								
bis zum vollendeten 20. Altersjahr	25	30																								
ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	20	25																								
ab 50. Altersjahr	25	30																								

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar						
<table border="1" data-bbox="168 252 683 399"> <tr> <td>ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </table> <p>27.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Monat nach dem vollendeten Altersjahr.</p>	ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb	30	35	<table border="1" data-bbox="799 252 1314 399"> <tr> <td>ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb</td> <td>30</td> <td>35</td> </tr> </table> <p>27.2 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Monat nach dem vollendeten Altersjahr.</p>	ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb	30	35	
ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb	30	35						
ab 60. Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren im Betrieb	30	35						
<p>Art. 30 Feiertagsentschädigung 30.2 Die Feiertagsentschädigung ist nicht geschuldet:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sofern der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag fällt; b) wenn der Arbeitnehmer am Arbeitstag vor oder am Arbeitstag nach einem kantonalen Feiertag unentschuldigt der Arbeit fernbleibt; c) wenn der Arbeitnehmer von einer Krankenkasse oder der SUVA ein Taggeld erhält. 	<ul style="list-style-type: none"> b) wird ersatzlos gestrichen 	<p>Die Entrichtung der Feiertagsentschädigung ist in jedem Fall geschuldet und kann nicht von einer vor- oder nachgelagerten Absenz abhängig gemacht werden, egal ob entschuldigt oder unentschuldigt.</p>						
<p>Art. 31 Gleitender Ruhestand <u>Flexibler Altersrücktritt</u> 31.3 Die Vertragsparteien einigen sich darauf, dass während der laufenden Vertragsdauer in Bezug auf eine Regelung über die Einführung einer Frühpensionierungslösung mit Anschluss an das bereits bestehende Modell Resor oder ein Vorruhestandsmodell über eine separate Stiftung des flexiblen Altersrücktritts Verhandlungen geführt werden.</p>	<p>AG stimmen einer <u>Machbarkeitsprüfung</u> zur möglichen Einführung einer Frühpensionierung zu.</p>	<p>Eine wesentlich schärfere Formulierung bestand bereits im alten GAV (siehe Artikel bisher). Neu ist nur noch die Rede von einer Machbarkeitsprüfung einer möglichen Einführung einer Frühpensionierungslösung. Ob und wann es je ein Modell für eine Frühpensionierung geben wird, ist völlig offen und wird ausserdem dann die Zustimmung der Sozialpartner erfordern.</p>						

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
<p>Art. 32 Absenzen 32.1 Der Arbeitnehmer hat, sofern das Ereignis auf einen Arbeitstag fällt, Anspruch auf bezahlte freie Tage im Umfang von:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 Tagen bei seiner Verheiratung* b) 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes* c) 1 Tag bei Heirat eines Kindes d) 3 Tagen beim Tod des Ehegatten, eines eigenen Kindes sowie eines Stief- oder Adoptivkindes e) 1 Tag beim Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern, Grosseltern oder Grosskindern oder einmalig für den Tod der Ersatzeltern. f) 1 Tag pro Jahr bei Umzug mit eigenem Hausrat, sofern der Arbeitnehmer nicht in gekündigtem Arbeitsverhältnis steht g) 1 Tag Infotag Rekrutenschule. Darüberhinausgehende Zeit wird von der EO vergütet. h) 1/2 Tag bei Ausmusterung. <p>* Im Falle von Absenzen gemäss Art. 32.1, Bst. a) und b) GAV besteht ein Nachbezugsrecht, wenn das Ereignis auf einen arbeitsfreien Tag fällt.</p>	<p>b) 1 Tag bei der Geburt eines eigenen Kindes*</p> <ul style="list-style-type: none"> e) 2 Tage beim Tod eines Geschwisters, von Eltern oder Schwiegereltern, f) 1 Tage Grosseltern oder Grosskindern oder einmalig für den Tod der Ersatzeltern. <p>Neu 32.3 Der Vaterschaftsurlaub wird mit 10 Tagen und einer Lohnfortzahlung zu 90% gewährt. Der Tag der Geburt des Kindes ist in diesen 10 Tagen enthalten.</p>	<p>Dieses Zugeständnis ist Lohnkostenneutral für den AG. Bisher bezahlte der AG einen Tag mit 100%. Neu bezahlt er 10 Tage mit je 10%. Die übrigen 80% werden durch die EO bezahlt.</p>

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
<p>Art. 36 Mindestlöhne 36.3 Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. Die schriftliche Vereinbarung ist der PLK zu unterbreiten.</p>	<p>36.3 Für Arbeitnehmer, die ungenügende Leistungen erbringen, oder die nicht alle Voraussetzungen (Ausbildung, Sprache usw.) zur Erbringung einer vollen Leistung aufweisen, kann mittels einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die den Grund der Minderleistung angibt, ein Lohn festgesetzt werden, der unter den Minimallöhnen liegt. <u>Der schriftliche Antrag ist durch die PLK zu bewilligen.</u></p>	
<p>Art. 38 Jahresendzulage 38.5 Während der Probezeit besteht kein Anspruch auf eine Jahresendzulage.</p>	<p>38.5 Während der Probezeit besteht kein Anspruch auf eine Jahresendzulage, sofern das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst wird.</p>	
<p>Art. 41 Lohnzahlung bei Krankheit, Krankentaggeldversicherung 41.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohn, bzw. Lohnersatzleistungen ab dem 1. Krankheitstag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld des wegen Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (ohne Kinderzulage) nach KVG kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen.</p>	<p>41.1 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Lohn, bzw. Lohnersatzleistungen ab dem 1. Krankheitstag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld des wegen Krankheit, Schwangerschaft und Niederkunft ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (ohne Kinderzulage) nach KVG kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen, <u>unabhängig von der vertraglich vereinbarten Wartefrist.</u></p>	<p>Präzisierung für die Auslegung dieses Artikels</p>

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
<p>Art. 42 Versicherungsbedingungen 42.6 Dem Arbeitgeber wird empfohlen, die Versicherung bei der Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik*, abzuschliessen. * PKG, Peter Merian-Weg 4, 4002 Basel, Tel. +41 (0)58 262 38 39, pkg@sympany.ch, www.trustSympany.ch/pkg</p>	<p>Ersatzlose Streichung dieses Artikels</p>	<p>Veraltet, nicht mehr aktuell.</p>
<p>Art. 45 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers 45.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.</p>	<p>45.2 Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, <u>eingetragene Partner</u> oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.</p>	<p>Anpassung an die heutige gesellschaftliche Praxis und die unterschiedlichen Formen des Zusammenlebens.</p>
<p>Art. 46 Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitgebers 46.2 Ist das Arbeitsverhältnis wesentlich mit Rücksicht auf die Person des Arbeitgebers eingegangen worden, so erlischt es mit dessen Tod; jedoch kann der Arbeitnehmer angemessenen Ersatz für den Schaden verlangen, der ihm infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erwächst.</p>	<p>Ersatzlose Streichung dieses Artikels</p>	<p>Veraltet, nicht mehr zeitgemäss</p>

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Artikel Bisher	Artikel Neu (Änderungen)	Kommentar
<p>Art. 48 Ordentliche Kündigung, Kündigungsfristen Kündigungsfristen: 48.4 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten im 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von 3 Monaten 	<p>Kündigungsfristen: 48.4 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf das Ende eines Monats mit folgenden Fristen gekündigt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> im 1. Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat im 2. bis und mit 9. Dienstjahr mit einer Frist von 2 Monaten im 10. Dienstjahr und mehr mit einer Frist von 3 Monaten <p><u>für Mitarbeitende ab dem 58 Altersjahr mit einer Frist von 4 Monaten (unabhängig der Dienstjahre)</u></p>	<p>Besserstellung von älteren und oft langjährigen Mitarbeitenden.</p>
<p>Art. 50 Kündigung zur Unzeit, Kündigungsverbot b) durch den Arbeitnehmer 50.4 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er ausüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in diesem Artikel 50.1, Bst. a) GAV angeführten Voraussetzungen an einer Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.</p>	<p>Ersatzlose Streichung dieses Artikels</p>	

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

Anhang 8 – Mindestlöhne

Einteilung der Regionen

Die Schweiz wird in drei Lohnregionen mit unterschiedlicher Lohnstruktur zu unterteilt; nämlich:

- Region Genf (bisherige Sektion Genf mit bisher eigenem GAV)
- Region Tessin (umfasst den Kanton Tessin)
- Übrige Schweiz

Lohnanpassung für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der unter Art. 3.1.3 aufgeführten Regionen

1. Lohnanpassung (Art. 37 GAV)

Die Sozialpartner haben sich auf eine generelle Lohnerhöhung von CHF 60.- ab dem 1. Juli 2022 für alle Arbeitnehmenden mit einem Bruttolohn bis zu CHF 6'300.00 (exkl. Anteil 13. Monatslohn) einigen können.

Der Landesindex der Konsumentenpreise vom 101,3 Punkten auf der Basis September 2021 gilt als ausgeglichen

Lohnstruktur, Mindestlöhne (gem. Anhang 8, Art. 2):

a) für gelernte Arbeitnehmer EFZ

	Genf	Tessin	übrige Schweiz
- während des ersten Jahres nach QV	4'500.00	4'350.00	4'500.00
- ein Jahr nach QV	4'680.00	n/a	n/a
- zwei Jahre nach QV	4'900.00	4'450.00	4'700.00
- drei Jahre nach QV	n/a	n/a	n/a
- fünf Jahre nach QV	5'100.00	n/a	n/a

b) für Arbeitnehmer mit EBA

	Genf	Tessin	übrige Schweiz
- weniger als zwei Jahre Berufserfahrung	4'150.00	4'000.00	4'050.00
- nach zwei Jahren Berufserfahrung	4'230.00	4'100.00	4'200.00
- nach fünf Jahren Berufserfahrung	4'690.00	n/a	n/a

Gegenüberstellung der Änderungen GAV 2018 – 2021 und GAV 2022 - 2025

c) für Arbeitnehmer ohne Lehrabschluss (inkl. Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufserfahrung)

	Genf	Tessin	übrige Schweiz
- weniger als zwei Jahre Berufserfahrung	4'050.00	3'850.00	4'000.00
- nach zwei Jahren Berufserfahrung	4'150.00	4'000.00	n/a
- nach fünf Jahren Berufserfahrung	4'450.00	n/a	n/a
- nach sieben Jahren Berufserfahrung		4'100.00	4'200.00