

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe

vom 15. April 2014

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom November 2013 für das Schweizerische Isoliergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz, mit Ausnahme der Kantone Genf, Waadt und Wallis.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben, die folgende Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutzarbeiten ausführen:

- Ausführen von Isolierungen an Leitungen, Armaturen, Apparaten und Kanälen gegen Wärme, Kälte und Schall in der Industrie- und Haustechnik in konventioneller wie auch in Elementbauweise.
- Erstellen und Installieren von Kühl- und Tiefkühlräumen inkl. Montage der dazugehörigen Türen und Tore sowie Unterfrierschutz und Druckausgleich;
- Montage von Schallschutzverkleidungen in Industrie- und Haustechnik;
- Erstellen und Montieren von passiven Brandschutzsystemen aller Art, wie Abschottung von Wand, Decken und von Stahlträgern aller Art, sowie Montieren von Brandschutztüren.

¹ SR 221.215.311

Für Lehrlinge gelten die Artikel 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 und 47 des GAV.

Ausgenommen sind:

- a. Familienangehörige der Betriebsinhaber;
- b. Kaufmännisches Personal;
- c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung und/oder Kalkulation ausführen.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer² sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung³ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereichs nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen sind die paritätischen Kommissionen des GAV zuständig.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 22) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2014 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 10 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

Art. 5

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 4. März 2008, vom 16. Februar 2009, vom 26. Februar 2010, vom 10. Januar 2011, vom 25. Februar 2011, vom 6. Februar 2012 vom 13. Dezember 2012 und vom 26. Februar 2013⁴ über die Allgemeinver-

² SR 823.20

³ EntsV, SR 823.201

⁴ BBl 2008 2105, 2009 989, 2010 1729, 2011 1371 2533, 2012 1523 9765, 2013 2253

bindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe
werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2014 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2017.

15. April 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Isoliergewerbe

abgeschlossen im November 2013
zwischen dem Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall-
und Brandschutz (ISOLSUISSE)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

9.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten ... in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.

9.4 Innerhalb eines Betriebes

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. ...

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:

- b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Grundbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- e) Durchführung von Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht nach Weisungen der PLK gemäss Artikel 11.5 Buchstabe a) GAV;
- f) Den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission sicherstellen;
- g) Antragstellung zu Händen der PLK betreffend die Durchführung von Lohnbuchkontrollen;
- h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
- i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit.

Art. 11 Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK)

- 11.1 Die Vertragsparteien sichern sich eine konsequente Durchführung des GAV im Sinne von Artikel 357b OR zu. Zur Durchführung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe» (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB mit Sitz in Bern bestellt.
- 11.5 Die PLK befasst sich mit:
- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV (insbesondere Baustellen- und Lohnbuchkontrollen, sowie Ahndung von Verstössen gegen den GAV);
 - e) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - f) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;
 - h) der Wahl der Inkassostellen für den Einzug der Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Artikel 22 GAV;
 - k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten ... und Konventionalstrafen;
- 11.6 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 13.1 Bei den Arbeitgebern sind durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV, bzw. der AVE durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen und Arbeitszeitabrechnungen usw.
- 13.3 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall die nachstehend aufgeführten Kosten wie folgt zu bezahlen:
- a) die entstandenen Lohnbuchkontrollkosten;
 - b) die Verfahrenskosten von mindestens 500 Franken;
 - c) eine Konventionalstrafe deren Höhe sich nach folgenden Kriterien bemisst:
 - Höhe der Nachzahlungen an die Arbeitnehmer gemäss Lohnbuchkontrollbericht;
 - Bewertung von nicht geldwerten Verfehlungen gegen den GAV (z.B. Schwarzarbeit usw.);

- Erstmalige oder mehrmalige Verletzung des GAV sowie deren Schwere;
- Bereitschaft der Firma kooperativ die Wiederherstellung der GAV-Konformität herbei zu führen.

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

Art. 14 Verstösse der Arbeitgeber

14.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom Kontrollorgan zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie werden ausserdem mit den Kosten gemäss Artikel 13.3 Buchstaben a), b) und c) GAV belangt.

14.3 Die von der PLK festgelegten Kosten gemäss Artikel 13.3 Buchstaben a), b) und c) GAV sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PLK zu leisten.

Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmer

15.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal 5000 Franken zusätzlich der Verfahrenskosten belangt werden.

15.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

15.4 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Konto der PLK zu leisten.

Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission

16.1 Auf Verlangen der Belegschaft wird in den Betrieben eine von den vertragsunterstellten Arbeitnehmer zu wählende Betriebskommission (BK) eingesetzt. ...

16.3 Allfällige Meinungsdivergenzen können beiderseits gestützt auf Artikel 9 GAV der Paritätischen Kommission unterbreitet werden.

Art. 19 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung

19.1 Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei der von den Vertragsparteien bestimmten Spida Sozialversicherungen Zürich, die in Artikel 37 GAV formulierten Sparbeiträge auf die individuellen Sparkonten einzuzahlen.

- 19.2 Diese individuellen Sparkonten werden für die in Artikel 37 GAV aufgezählten Zwecke eingerichtet. Sie werden gespeisen durch obligatorische Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie durch individuelle Einlagen der Arbeitnehmer.

Art. 22 Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag, Ausbildungsbeitrag

- 22.1 Alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowie die Lehrlinge entrichten folgende Beiträge:

- a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle Arbeitnehmer entrichten einen
– Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken/Monat und
– Ausbildungsbeitrag von 15 Franken/Monat.
Total 35 Franken/Monat.

Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist auf der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

- b) Beiträge der Lehrlinge
Alle Lehrlinge entrichten einen
– Ausbildungsbeitrag von 10 Franken/Monat.

Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Lehrlings und ist auf der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

- c) Beiträge der Arbeitgeber
Alle Arbeitgeber entrichten einen
– Vollzugskostenbeitrag pro Arbeitnehmer von 20 Franken/Monat
– Ausbildungsbeitrag pro Arbeitnehmer von 15 Franken/Monat.
Total 35 Franken/Monat sowie
– Grundbeitrag von pauschal 240 Franken/Jahr bzw. 20 Franken/Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.

Diese Beiträge sowie die von den Arbeitnehmern abgezogenen Beiträge sind periodisch gemäss Weisung der Paritätischen Landeskommission auf das Konto der Paritätischen Landeskommission zu überweisen.

- 22.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern bzw. Lehrlingen schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a) und b) GAV.
- 22.4 Aus administrativen Gründen kann die Paritätische Landeskommission (PLK) den Einzug der Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a), b) und c) GAV, gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe b) GAV einzelnen Paritätischen Kommissionen übertragen. ...
- 22.7 Die Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a), b) und c) 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 der Anhänge;
 - f) Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen;
 - g) Deckung der Kosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung.
- 22.8 Ein allfälliger Überschuss in der Kasse der Paritätischen Landeskommission darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit des GAV, nur für Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der vertragsschliessenden Verbände, sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 22.10 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a), b) und c) GAV haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer bzw. Lehrling dürfen dadurch keine Nachteile erwachsen.

Art. 23 Kautio

23.1 Grundsatz

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, der Grundbeiträge und der Ausbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission im Isoliergewerbe (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Isoliergewerbe gemäss Artikel 3 GAV⁵ 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.

- 23.2 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.

23.3 Höhe der Kautio

Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2000 Franken und 20 000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kautio 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautio in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2000 Franken liegt.

⁵ Es handelt sich um Artikel 2 des vorliegenden Bundesratsbeschlusses (Geltungsbereich).

Auftragswert ab	Auftragswert bis	Kautionshöhe
Fr. 1.–	Fr. 2 000.–	keine Kautionspflicht
Fr. 2 001.–	Fr. 20 000.–	Fr. 5 000.–
Fr. 20 001.–		Fr. 10 000.–

23.4 Anrechenbarkeit

Auf dem Gebiet der Eidgenossenschaft muss eine Kaution nur einmal geleistet werden. Die Kaution ist an allfällige Kautionsforderungen aus anderen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen anzurechnen. Der Beweis über eine bereits geleistete Kaution liegt beim Arbeitgeber und hat schriftlich zu erfolgen.

23.5 Verwendung der Kaution

Die Kaution 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 Grundbeitrages und des Ausbildungsbeitrages gemäss Artikel 22 GAV.

23.6 Inanspruchnahme der Kaution

Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 9 die Kaution 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 Kaution in Anspruch nehmen.

23.7 Sind die Voraussetzungen gemäss Artikel 5.1 von Anhang 9 erfüllt, so ist die PLK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kaution (je nach Höhe der Konventionalstrafe sowie der Kontroll- und Verfahrenskosten und/oder der Höhe des geschuldeten Vollzugskostenbeitrages, Grundbeitrages und Ausbildungsbeitrages) oder die entsprechende Verrechnung mit der Barkaution zu verlangen und durchzuführen.

23.8 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution 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.

- 23.9 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kautionsklage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.
- 23.10 Aufstocken der Kautions nach erfolgtem Zugriff
Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kautions wiederum aufzustocken.
- 23.11 Freigabe der Kautions
Arbeitgeber, welche eine Kautions gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kautions stellen:
- der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Isoliergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
 - 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:
- Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskostenbeiträge, Grundbeiträge und Ausbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
 - Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.
- 23.12 Sanktion bei Nichtleistung der Kautions
Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kautions nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Artikel 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kautions zu stellen.
- 23.13 Kautionsbewirtschaftung
Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kautions teilweise oder vollumfänglich delegieren.
- 23.14 Gerichtsstand
Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK im Schweizerischen Isoliergewerbe zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 24 Pflichten des Arbeitgebers

24.1 Anstellungsverhältnis

- e) Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass in seinem Betrieb mindestens ein Gesamtarbeitsvertrag zur Einsichtnahme aufliegt.

24.3 Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer klare Aufträge. Zum Schutze der Gesundheit einerseits und der klaren Regelung der Verantwortung andererseits berücksichtigt er Alter, Erfahrung, Ausbildung sowie die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb.

24.4 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. ...

24.5 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.

24.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

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

24.9 Der Arbeitnehmer hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.

24.12 Verbot von Schwarzarbeit

Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern keine Verstösse im Sinne von Artikel 321a Absatz 3 OR verursachen.

Art. 25 Pflichten des Arbeitnehmers

25.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzzpflicht

- a) Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers. Er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.
- b) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet:
 - alle ihm übertragenen Arbeiten mit grösstmöglicher Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;
 - rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle einzutreffen und alle Vorbereitungen zu treffen, um am Arbeitsplatz pünktlich beginnen zu können. Kleiderwechsel und persönliche Hygiene zählen nicht zur Arbeitszeit;
 - die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Überkleider während der Arbeitszeit zu tragen.

- c) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihm zur Kenntnis gebrachten Informationen absolut vertraulich zu behandeln.
- 25.2 Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten und Fahrzeugen
- a) Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge, Instrumente und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.
 - b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber.
- 25.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.
 - b) Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.
 - c) Der Arbeitnehmer hat die Weisungen ... des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.
- 25.4 Verbot der Schwarzarbeit
- a) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Berufsarbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.
- 25.5 Herausgabepflicht
- Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen sofort zurück. ...
- 25.6 Pikettdienst
- b) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.
- 25.7 Befolgung von Anweisungen
- a) Der Arbeitnehmer befolgt Anweisungen des Arbeitgebers bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.
 - b) Insbesondere:
 - erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich;
 - benimmt er sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
 - unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel während der Arbeitszeit;
 - unterlässt er das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;
 - benachrichtigt er unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter bei Arbeitsverhinderung;

- schenkt er der Ausbildung der ihm anvertrauten Lehrlinge besondere Aufmerksamkeit;
- bemüht er sich um seine persönliche, insbesondere auch berufliche Weiterbildung; auch ausserhalb der Arbeitszeit.

25.8 Haftpflicht

- c) Die Schadensersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.

Art. 26 Persönliche Weiterbildung

- 26.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.
- 26.3 Der Anspruch gilt insbesondere für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Artikel 26.2 GAV gilt für berufsbezogene Themen.
- 26.4 Die PK bzw. die PLK informieren die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

Art. 27 Spezielle Weiterbildung

- 27.1 Die in Artikel 26 GAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:
 - a) Berufsexperte;
 - b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
 - c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
 - d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern diese mindestens 5 Jahre in der Branche arbeiteten.

Art. 28 Arbeitszeit

- 28.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. ...
- 28.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2080 Stunden (durchschnittlich 40 Stunden pro Woche). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 28.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 28.5 Per 31. Dezember dürfen maximal 200 Überstunden gemäss Artikel 31.1 GAV, exkl. Vorholzeit auf die nächste Kalenderperiode übertragen werden.

Wurden per 31. Dezember mehr als 200 Überstunden exkl. Vorholzeit geleistet, sind diese ab der 201. Stunde entweder:

- a) per 30. Juni auszuzahlen, oder
- b) durch Freizeit zu kompensieren, oder
- c) auf das Sparkonto gemäss Artikel 19 und 37 GAV einzuzahlen.

Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

28.6 Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

Art. 29 Einhaltung der Arbeitszeit

29.1 Die Arbeitnehmenden haben die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten und ihre Präsenz im Arbeitsbuch oder auf dem Tagesrapport einzutragen.

29.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.

29.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.

29.4 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen

- b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.
- c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 30 Vorholzeit

30.1 Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

30.2 Die pro Kalenderjahr vorzuholenden Tage sind betrieblich festzulegen.

Art. 31 Überstundenarbeit

31.1 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche die gesamtarbeitsvertragliche Jahresarbeitszeit gemäss Artikel 28.2 GAV übersteigt.

Art. 32 Feriendauer

32.1 Massgebend für die Berechnung der Feriendauer ist die Anzahl der Altersjahre, die der Arbeitnehmer am 1. Januar des Kalenderjahres, in dem Ferien gewährt werden, zurückgelegt hat.

32.2 Die Feriendauer beträgt:

Kategorie	Anzahl Tage
Lehrlinge/Lehrtöchter bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr	30
Jugendliche Arbeitnehmer bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr	25
ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	25
ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	27

Art. 33 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

33.1 Kürzung der Ferien

Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren Monat der Verhinderung um ein Zwölftel kürzen. Obligatorische Wiederholungskurse gelten nicht als Verhinderung.

33.5 Bei Betriebsferien haben alle Arbeitnehmer ihnen zustehende Ferien im zeitlich möglichen Ausmass während der Betriebsferien einzuziehen; andererseits haben sie das Recht, über die Betriebsferien hinausgehende Ferienansprüche unmittelbar vor oder nach den Betriebsferien einzuziehen.

33.6 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.

33.7 Ferienlohn

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

Art. 34 Feiertage

34.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

Art. 35 Feiertagsentschädigung

35.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.

35.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.

35.3 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.

- 35.4 Die Feiertagsentschädigung ist (ausser für den 1. August) nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben sind.
- 35.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind Ferien gleichgestellt.

Art. 36 Gleitender Ruhestand

- 36.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. übermässiger körperlicher Belastung zu schützen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.
- 36.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
 - a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.
 - b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.
 - c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
 - d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers.
 - e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt ist.
 - f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 37 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung

- 37.1 Gestützt auf Artikel 19 GAV eröffnet der Arbeitgeber bei der Spida Sozialversicherungen, Zürich ein Sparkonto für jeden Arbeitnehmer ab 25. Altersjahr.
- 37.2 Dieses Sparkonto wird eröffnet, um dem Arbeitnehmer die vorzeitige Pensionierung zu erleichtern.
- 37.3 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer äufnen das Sparkonto wie folgt:
 - a) 1 % des jährlichen AHV-Bruttolohnes obligatorisch durch den Arbeitgeber;
 - b) 1 % des jährlichen AHV-Bruttolohnes obligatorisch durch den Arbeitnehmer;
 - c) der Arbeitnehmer kann zusätzlich und freiwillig Einzahlungen z.B. Überstundenguthaben gemäss Artikel 28.5 Buchstabe c) GAV auf sein persönliches Sparkonto einzahlen.

Der Arbeitgeber zieht den obligatorischen Beitrag des Arbeitnehmers diesem monatlich vom Lohn ab und überweist den Totalbetrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag von 2 %) auf das Sparkonto gemäss Weisungen der Spida Sozialversicherungen.

- 37.4 Das angesparte Kapital wird verzinst.
- 37.5 Das durch die obligatorischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, sowie das durch weitere freiwillige Beiträge geäußnete Kapital wird durch die Spida Sozialversicherungen verwaltet.

Die mit dem Einzug und der Verwaltung beauftragte Durchführungsstelle hat insbesondere folgende Kompetenzen:

- a) Einzug der Beiträge bei den Arbeitgebern;
 - b) Führung individueller Arbeitnehmerkonten;
 - c) Anlage und Verzinsung dieser Beiträge bzw. des Vermögens;
 - d) Erstellung periodischer Ausweise über den Stand des individuellen Kapitals des einzelnen Arbeitnehmers;
 - e) Information und Beratung der Arbeitnehmer bei Bezug des Kapitals.
- 37.6 Eine Auszahlung des angesparten Kapitals erfolgt zum Zeitpunkt der Pensionierung zwischen dem 58. und 65. Altersjahrs. Das angesparte Kapital kann verwendet werden für:
- a) eine Einlage in die Pensionskasse zwecks Leistungsverbesserung, sofern dies das Pensionskassenreglement vorsieht;
 - b) eine finanzielle Überbrückung oder Abfederung einer vorzeitigen Pensionierung, oder gleitendem Ruhestand gemäss Artikel 36 GAV;
 - c) die Ablösung einer bestehenden Hypothekarschuld;
 - d) eine Kapitalauszahlung.
- 37.7 Eine Auszahlung vor Erreichen dieses Alters kann verlangt werden:
- e) bei definitiver Ausreise aus der Schweiz;
 - f) im Todesfall des Arbeitnehmers;
 - g) bei Vorliegen einer vollständigen Invalidität;
 - h) bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

37.8 Befreiung

Firmen, welche eine ausgebauten Personalvorsorge haben und bezüglich Beiträgen und Leistungen die vorerwähnten zusätzlichen Bestimmungen bereits erfüllen, können einen Antrag um Befreiung dieser zusätzlichen Sparbeiträge stellen. Der Arbeitgeber hat das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Befreiung jährlich zu bestätigen, z. B. durch eine Erklärung des Stiftungsrates der Pensionskasse.

Für die Beurteilung dieser Anträge ist der PLK-Vorstand zuständig. Dem PLK-Vorstand steht es bei Unklarheiten frei, einen unabhängigen externen Spezialisten zur Beratung mit einzubeziehen.

Art. 38 Absenzenentschädigung

- 38.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:
- a) bei Heirat des Arbeitnehmers 2 Arbeitstage
 - b) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
 - c) beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern 3 Arbeitstage
 - d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten 3 Arbeitstage
andernfalls 1 Arbeitstag
 - e) Infotag Rekrutenschule 1 Arbeitstag
...
 - f) Ausmusterung 1 Arbeitstag
 - g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Arbeitstag
- 38.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.
- 38.3 Kurze, berechtigte Absenzen (z. B. Arztbesuche oder private Erledigungen) sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als 2 Stunden dauert.

Art. 39 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

- 39.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 39.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ist ihm bis zu zehn Tagen pro Kalenderjahr der volle Lohn zu entrichten. Ist mit dem öffentlichen Amt eine Entschädigung verbunden, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Verrechnung derselben.
- 39.3 Bei Absenzen über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.

Art. 40 Lohn

- 40.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.

- 40.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs (exkl. Jahresendzulage) durch die im GAV vereinbarten Arbeitsstunden mal 173,3.
- 40.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 40.4 Jeder Arbeitnehmer erhält mindestens quartalsweise eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung. Diese Stundenabrechnungen zeigen die kumulierten Stundensaldos wie geleistete Arbeitsstunden, aufgelaufene +/- Guthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überstunden bzw. Überzeitguthaben.
- 40.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 40.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 41 Mindestlöhne

- 41.2 ... Die Mindestlöhne werden ... im Anhang 10 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.
- 41.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.
- 41.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten. ...
- 41.6 Arbeitnehmerkategorien:
 - a) Isolierspengler und Isoleure mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung;
 - b) Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschlussprüfung in artverwandten Berufen (z.B. Bau- und Lüftungspengler, Brandschutzmonteur, Maurer, Maler, Gipser usw.);
 - c) angelernte Mitarbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche (Isoleure, Isolierspengler, Brandschutzmonteur). In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche, kann dieser Mindestlohn für Arbeitnehmer um max. 10 % unterschritten werden.

Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

- 42.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Artikel 28.2 GAV.
- 42.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.

- 42.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.
- 42.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgend welchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.

Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 44.1 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr), gemäss Artikel 10.1 ArG, bzw. 50 Stunden pro Woche gemäss Artikel 9.1 Buchstabe b ArG geleistet werden und die gesamtarbeitsvertragliche Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden gemäss Artikel 28.2 GAV überschreiten.
- 44.2 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.
Überstundenguthaben können im Rahmen von Artikel 28.5 GAV auf eine nachfolgende Kalenderperiode übertragen werden.
- 44.3 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. 45 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- 45.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Zuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage	23.00–23.00	100 %
Abendarbeit sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden.	20.00–23.00	50 %
Vorübergehende Nacharbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr	23.00–06.00	50 %
Samstag	12.00–20.00	50 %

- 45.2 Wird in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Arbeit geleistet, ist diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 45.1 GAV) ... zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 45.1 GAV) aus-zuzahlen. Werden diese Arbeitsstunden durch Freizeit gleicher Dauer kom-pensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 45.1 GAV) zu entrich-ten.
- 45.3 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmer ... einen Zeitzuschlag von 10 % der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

Art. 46 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- 46.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Reise, Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.
- 46.2 Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Montagepersonal zu erstellen. Die Minimalansätze sind:
- a) Für alle Arbeitnehmer, welche sich nicht im Betrieb des Arbeitgebers verpflegen können:
16 Franken pro Arbeitstag, oder
300 Franken pro Monat (12×) als Pauschalentschädigung als Aus-lagenersatz für auswärtige Verpflegung;
 - b) Für Arbeitnehmer, welche im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, Aus-lagen für Parkgebühren, Natel, Kleinmieten usw. haben 100 Franken pro Monat als Pauschalentschädigung;
 - c) Sind die Kosten höher, als die Pauschalentschädigungen gemäss Arti-kel 46.2 Buchstaben a) und b) GAV, sind die Auslagen durch Quittun-gen oder Kassenbelege zu belegen;
 - d) Bei Übernachtungen, Abendessen und Frühstück werden die effektiven Kosten nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber bezahlt.
- 46.3 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 46.1 GAV genannten Angelegenheiten selbst.

Art. 47 Entschädigung für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 47.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung gemäss Artikel 47.4 GAV ausgerichtet.
- 47.2 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeit-nehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

- 47.3 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.
- 47.4 Die Kilometerentschädigung für Geschäftsfahrten beträgt 60 Rappen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine Pauschalentschädigung festlegen.

Art. 48 Ausrichtung des Lohnes

- 48.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.
- 48.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.
- 48.3 Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

Art. 51 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

- 51.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen.
- 51.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.
- 51.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab drittem Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Abweichende Versicherungsbedingungen (z.B. Arztzeugnis ab 1. Krankheitstag oder Arztzeugnis durch Vertrauensarzt) bleiben vorbehalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 51.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 52 Versicherungsbedingungen

- 52.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes; (ohne Zulagen und 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;
 - 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);
 - h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
 - i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung.
- 52.2 Die Leistungen gemäss Artikel 52.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324a OR.
- 52.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.
- 52.4 Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Artikel 324a OR garantieren.

Art. 57 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 57.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss den folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.
- 57.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:
- während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut
 - a) für Dienstleistende ohne Kinder 50 % des Lohnes
 - b) für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes
 - während anderen obligatorischen Dienstleistungen
 - bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit

- c) für Dienstleistende ohne Kinder 50 % des Lohnes
- d) für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes
- e) für Durchdiener, 80 % des Lohnes während 300 Tagen.

57.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

Art. 62 Kündigung im allgemeinen

62.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Sie muss dem Empfänger spätestens am letzten Arbeitstag vor Beginn der Kündigungsfrist zukommen. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Art. 66 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

66.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- b) ... ab zehntem Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100 % arbeitsunfähig ist.

Mindestlöhne und Lohnanpassungen

Art. 1 Effektivlöhne/Teuerungsausgleich

- 1.1 ... die Löhne werden generell um 50 Franken pro Monat resp. 29 Rappen pro Stunde bis zu einem Monatslohn von 5800 Franken erhöht. ...

Art. 2 Mindestlöhne

- 2.1 In Anwendung von Artikel 41 GAV gelten ... folgende Mindestlöhne. Die Stundenlöhne errechnen sich gestützt auf Artikel 40.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

a. Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr*	pro Stunden/Fr.	pro Monat/Fr.	pro Jahr/Fr.
20.	24.24	4200.–	54 600.–
21.	24.81	4300.–	55 900.–
22.	25.10	4350.–	56 550.–
23.	25.68	4450.–	57 850.–
24.	26.54	4600.–	59 800.–
25.	27.41	4750.–	61 750.–
26.	27.99	4850.–	63 050.–
27.	28.56	4950.–	64 350.–
28.	29.14	5050.–	65 650.–
29.	29.72	5150.–	66 950.–
30.	30.29	5250.–	68 250.–
41.	31.16	5400.–	70 200.–

- b. Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschlussprüfung in artverwandten Berufen (z. B. Bau- und Lüftungspengler, Brandschutzmonteure, Maurer, Maler, Gipser usw.)

Altersjahr*	pro Stunden/Fr.	pro Monat/Fr.	pro Jahr/Fr.
20.	23.66	4100.–	53 300.–
21.	24.24	4200.–	54 600.–
22.	24.52	4250.–	55 250.–
23.	25.10	4350.–	56 550.–
24.	25.68	4450.–	57 850.–
25.	26.26	4550.–	59 150.–
26.	27.12	4700.–	61 100.–
27.	27.70	4800.–	62 400.–
28.	28.27	4900.–	63 700.–
29.	28.85	5000.–	65 000.–
30.	29.72	5150.–	66 950.–
41.	30.01	5200.–	67 600.–

- c. Angelernte Facharbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche (Isoleure, Isolierspengler, Brandschutzmonteur)

Altersjahr*	pro Stunden/Fr.	pro Monat/Fr.	pro Jahr/Fr.
20.	23.08	4000.–	52 000.–
21.	23.08	4000.–	52 000.–
22.	23.37	4050.–	52 650.–
23.	23.66	4100.–	53 300.–
24.	24.24	4200.–	54 600.–
25.	25.10	4350.–	56 550.–
26.	25.68	4450.–	57 850.–
27.	26.26	4550.–	59 150.–
28.	26.83	4650.–	60 450.–
29.	27.41	4750.–	61 750.–
30.	27.70	4800.–	62 400.–
41.	28.56	4950.–	64 350.–

In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche kann dieser Mindestlohn um max. 10 % unterschritten werden.

* Berechnungsgrundlage für das Altersjahr: Gilt ab 01.01. des Kalenderjahrs, in welchem der Arbeitnehmende das entsprechende Altersjahr erreichen wird.

- 2.2 Im 1. Jahr nach Lehrabschluss beträgt der Mindestlohn für max. 12 Monate im Minimum 4000 Franken pro Monat. Anschliessend gilt die Mindestlohnkategorie gemäss Artikel 2.1 Buchstaben a) und b) vorstehend.

