

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Isoliergewerbe

vom 1. Januar 2003

abgeschlossen zwischen dem

Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

einerseits und

der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV*,

andererseits

2. aktualisierte Auflage
November 2004

* Die Gewerkschaft SMUV fusionierte per 1. 1. 2005 zur Gewerkschaft Unia.
Die Gewerkschaft Unia übernimmt sämtliche rechtliche Verpflichtungen der
Gewerkschaft SMUV.

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	6
I Schuldrechtliche Bestimmungen	
Geltungsbereich	
Art. 1 Vertragsparteien	9
Art. 2 Vertragszweck	9
Art. 3 Geltungsbereich	9
Allgemeine Bestimmungen	
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	15
Art. 5 Koalitionsfreiheit	16
Art. 6 Ergänzungsverträge	16
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag	17
Art. 8 Anschlussverträge/Gebühren	17
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	18
Art. 10 Paritätische Kommission (PK)	19
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)	20
Art. 12 Das Schiedsgericht	22
Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen Konventionalstrafen	23
Art. 14 Verstöße der Arbeitgeber	24
Art. 15 Verstöße der Arbeitnehmer	24
Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission	25
Art. 17 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung	26
Art. 18 Finanzierung von besonderen Aufgaben	26
Art. 19 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)	27
Art. 20 Vertragsdauer	27
Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	
Art. 21 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	31
II Normative Bestimmungen	
Rechte und Pflichten, Weiterbildung	
Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers	35
Art. 23 Pflichten des Arbeitnehmers	36
Art. 24 Persönliche Weiterbildung	39
Art. 25 Spezielle Weiterbildung	40
Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand	
Art. 26 Arbeitszeit	43
Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit	43

Art. 28	Vorholzeit	44
Art. 29	Überstundenarbeit	44
Art. 30	Ferien	44
Art. 31	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	45
Art. 32	Feiertage	46
Art. 33	Feiertagsentschädigung	47
Art. 34	Gleitender Ruhestand	47
Art. 35	Vorzeitige Pensionierung/Langzeitkonto	48
Art. 36	Absenzenentschädigung	48
Art. 37	Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes	49
Löhne, Zuschläge		
Art. 38	Leistungslohn	53
Art. 39	Lohn	53
Art. 40	Mindestlöhne	54
Art. 41	Jahresendzulage	54
Art. 42	Lohnverhandlungen	55
Art. 43	Zuschläge bei Überstundenarbeit	55
Art. 44	Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit/Pikettdienst	56
Art. 45	Zulagen bei auswärtiger Arbeit	56
Art. 46	Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	57
Art. 47	Ausrichtung des Lohnes	58
Sozialleistungen		
Art. 48	Kinder- und Ausbildungszulagen	61
Art. 49	Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	61
Art. 50	Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	61
Art. 51	Versicherungsbedingungen	62
Art. 52	Krankenversicherung in der Berufsbranche	63
Art. 53	Verhinderung durch Unfall	63
Art. 54	Berufsunfallversicherung, Prämien	64
Art. 55	Nichtbetriebsunfallversicherung, Prämien	64
Art. 56	Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	64
Art. 57	Kurzarbeit	65
Art. 58	Tod des Arbeitnehmers	65
Art. 59	Tod des Arbeitgebers	66
Art. 60	Personalvorsorge (2. Säule)	66
Kündigung		
Art. 61	Kündigung allgemein	69
Art. 62	Kündigung während der Probezeit	69
Art. 63	Kündigung nach der Probezeit	69
Art. 64	Kündigungsschutz	70
Art. 65	Kündigungsverbot für Arbeitgeber	71

Art. 66	Kündigungsverbot für Arbeitnehmer	72
Art. 67	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	72
Art. 68	Ungerechtfertigte Entlassung	73
Art. 69	Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	73
Art. 70	Schlussbestimmungen	74
Unterschrift der Vertragsparteien		75

Anhänge

Anhang 1	
Statuten der Paritätischen Landeskommission (PLK)	77
Anhang 2	
Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben	83
Anhang 3	
Reglement betreffend die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	85
Anhang 4	
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben	89
Anhang 5	
Änderungen Arbeitsvertragsrecht per 1.5.1994	93
Anhang 6	
Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen	97
Anhang 7	
Vereinbarung Lehrlinge	105
Anhang 8	
AVE-Bestimmungen	107
Anhang 9	
9.1 Mindestlöhne und Lohnanpassungen per 1. 1. 2003	127
9.2 Mindestlöhne und Lohnanpassungen per 1. 1. 2004	129
9.3 Mindestlöhne und Lohnanpassungen per 1. 1. 2005	131
Anhang 10	
Mindestbestimmungen Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Temporärfirmen	135
Anhang 11	
Muster für Einzelarbeitsvertrag	137



Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die im Schweizerischen Isoliergewerbe sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft behandeln. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Schweizerischen Isoliergewerbe zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit – unter ausdrücklicher Berücksichtigung der in diesem Vertrag verankerten Beschränkungen – von Fall zu Fall Fragen, die das Schweizerische Isoliergewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien, bzw. der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommision gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im einzelnen was folgt:

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

Art. 2 Vertragszweck

Art. 3 Geltungsbereich

Geltungs-
bereich

Art. 1 Vertragsparteien

Der vorliegende Gesamtarbeits-Vertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem

– Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

einerseits und der

– Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV
andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

- 2.1 Dieser GAV dient dem Zweck:
- a) eine für alle beteiligten Vertragsparteien fortschrittliche Arbeitsordnung zu erreichen und dadurch den Arbeitsfrieden zu gewährleisten;
 - b) die gute Zusammenarbeit der Vertragsparteien und der Vertragsunterstellten im gesamten Gewerbebereich der Isolierbranche weiter zu entwickeln und diesen GAV im Sinne von Artikel 357b OR gemeinsam anzuwenden.
- 2.2 Dieser GAV bildet die Grundlage für Anschluss- oder Ergänzungsverträge gemäss den Artikeln 6 u. 8 GAV. Solche Anschluss- oder Ergänzungsverträge bedürfen zur Gültigkeit der Zustimmung aller am GAV beteiligten Vertragsparteien.

Art. 3 Geltungsbereich

- 3.1 **Räumlicher Geltungsbereich**
- 3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
- 3.1.2 Ausgenommen sind:
das Kantonsgebiet Genf, Waadt und Wallis (Ausgenommen VSI-Mitgliedfirmen gemäss Art. 3.2.1 GAV)
- 3.2 **Betrieblicher Geltungsbereich**
- 3.2.1 Der GAV gilt für alle Arbeitgeber in der ganzen Schweiz, die im VSI Mitglied sind und mit der Ausführung von Isolierarbeiten im

Bereich von Wärme-, Kälte-, Schall- und passivem Brandschutz beschäftigt sind.

Die Arbeiten umfassen folgende Bereiche:

- 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 Brandsystemen aller Art

3.2.2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV (Anhang 8 GAV) über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Artikel 1 und 2 der dazu gehörigen Verordnung 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 ist die paritätische Landeskommision des GAV zuständig.

3.2.3 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 9.2.5 GAV ferner auch für alle verwandten Tätigkeiten die von einer Mitgliedfirma des VSI erledigt werden und nicht einem anderen GAV unterstellt sind.

3.2.4 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Artikel 8 GAV hier nach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

3.2.5 Gelten in einem Isolierbetrieb mehrere GAV's, so kann sich die Firma nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern und der zuständigen Paritätischen Kommission bzw. der GAV-Instanz der anderen Gesamtarbeitsverträge auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichten, wobei auf die Mehrheit des Personals pro GAV abzustellen ist.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

- 3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen inkl. Teilzeitbeschäftigte, nachstehend Arbeitnehmer genannt, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind. Für Lehrlinge gelten die Art. 26, 27, 30, 31, 32, 36, 45 und 46 des GAV.
- 3.3.2 Die in diesem GAV verwendeten Arbeitnehmerbezeichnungen (Mitarbeiter, Arbeitnehmende, Angestellte) beziehen sich stets auf beide Geschlechter.
- 3.3.3 Der GAV gilt auch für Arbeitnehmer, die in der Arbeitsplanung, Arbeitsvorbereitung, Arbeitsorganisation oder als technisches Betriebspersonal beschäftigt sind, sofern sie Mitglied beim beteiligten Arbeitnehmer-Verband sind und nicht ausdrücklich durch einen Einzelarbeitsvertrag andere Bestimmungen abgemacht sind.
- 3.3.4 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber, Arbeitnehmer einer Arbeitsvermittlungs- oder Personalverleihfirma, so sind die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar: Art. 26.1 und 2; Art. 27.4 Bst. c); Art. 30.1 und 2; Art. 31.7; Art. 32.1; Art. 33.1 und 2; Art. 36; Art. 37.2; Art. 40.3; Art. 41; Art. 43; Art. 44; Art. 50; Art. 51; Art. 56; Anhang 9

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

- 3.4.1 Die Familienangehörige der Betriebsinhaber gem. Art. 4. Abs.1 ArG sind diesem GAV nicht unterstellt.
- 3.4.2 Kaufmännisches Personal
- 3.4.3 Die Arbeitnehmenden, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung und/oder Kalkulation ausführen.
- 3.4.4 Die Lehrlinge, unter Beachtung von Art. 3.3.1 GAV sowie Anhang 7 GAV.
- 3.4.5 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 Prozent beträgt.

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 5 Koalitionsfreiheit
- Art. 6 Ergänzungsverträge
- Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag
- Art. 8 Anschlussverträge/Gebühren
- Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren
- Art. 10 Paritätische Kommission (PK)
- Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 12 Das Schiedsgericht
- Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen,
Konventionalstrafen
- Art. 14 Verstöße der Arbeitgeber
- Art. 15 Verstöße der Arbeitnehmer
- Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission
- Art. 17 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung
- Art. 18 Finanzierung von besonderen Aufgaben
- Art. 19 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)
- Art. 20 Vertragsdauer

Allgemeine
Bestimmungen

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV wollen die Vertragsparteien loyal zusammenarbeiten und den GAV strikte einhalten.
- 4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf den absoluten Arbeitsfrieden.
- 4.3 Die in Absatz 4.1 u. 4.2 GAV geäußerten Grundsätze gelten allseitig auch für die Sektionen der Vertragsparteien.
- 4.4 Die Vertragsparteien fördern die betriebliche Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern im Sinne dieses GAV.
- 4.5 Die Vertragsparteien anerkennen die in Artikel 16 GAV über die Mitwirkung der Betriebskommission geregelten Kompetenzen zur Lösung der innerbetrieblichen Probleme, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken.
- 4.6 Die Vertragsparteien des GAV unterstützen die permanente Aus- und Weiterbildung (insbesondere die berufliche) der Arbeitnehmer. Sie fördern im Sinne der beiden Artikel 24 u. 25 GAV gemeinsam die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in der Isolierbranche. Die Arbeitgeber ermuntern die Arbeitnehmer zum Besuch solcher Bildungsveranstaltungen und erleichtern ihnen die Teilnahme.
- 4.7 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für die Sicherheit, Hygiene und Ordnung an den Arbeitsplätzen ein.
- 4.8 Die Vertragsparteien bekämpfen die Schwarzarbeit und den unlauteren Wettbewerb. Sie verpflichten sich deshalb, überall dort, wo solche Missstände bekannt werden, über die Paritätische Landeskommision (PLK) bzw. die Paritätische Kommission (PK) einzugreifen und sowohl Arbeitgeber wie die Arbeitnehmenden zu vertragskonformem Verhalten anzuhalten.
- 4.9 Die Vertragsparteien des GAV wollen auch in anderen branchenspezifischen, wirtschaftlich relevanten Bereichen zusammenarbeiten, gemeinsame Ziele definieren und gangbare Lösungen suchen.
- 4.10 Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

- 4.11 Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Art. 357 b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung des GAV gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht. Sie werden bei der Geltendmachung durch die PLK und die von ihr bestellten Organe vertreten.
- 4.12 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner auch im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken. Sie streben an, dass zur Offertstellung von Bauvorhaben nur Firmen zugelassen werden, die sich auf diesen GAV und allfällige kantonale, regionale und lokale Ergänzungsbestimmungen verpflichtet haben.
- 4.13 Grundsätzlich ist die Temporärarbeit nicht zu propagieren. Die Vertragsparteien anerkennen dagegen, dass temporäre Beschäftigungen in Fällen von Arbeitsüberlastung betriebswirtschaftlich notwendig sein kann, wobei die Bedingungen gem. Art. 3.3.4 dieses GAV sinngemäss zur Anwendung kommen.
Um die Temporär- und Personalverleihfirmen auf die lohnrelevanten Bestimmungen dieses GAV zu verpflichten, erarbeiten die Vertragsparteien jährlich ein Merkblatt woraus sämtliche lohnrelevanten Bestimmungen des GAV auf die Mindeststundensätze aufgerechnet sind.
Siehe Anhang 10.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

- 5.1 Die Vertragsparteien stehen auf dem Boden der Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 6 Ergänzungsverträge

- 6.1 Dieser GAV kann durch lokale, kantonale oder regionale Bestimmungen ergänzt werden. Solche Ergänzungsverträge bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.

- 6.2 Die Ergänzungsbestimmungen werden zwischen den Sektionen/Regionen der Vertragsparteien vereinbart und beinhalten spezielle Regelungen, welche den GAV ergänzen. (z.B. Spesen, Feiertage, Berufsbeiträge etc.)
- 6.3 Die Ergänzungsverträge dürfen diesem GAV nicht widersprechen, ansonsten sind sie ungültig.
- 6.4 Die Ergänzungsverträge können den materiellen Inhalt verbessern. Sie haben sich jedoch in der Gestaltung wie auch bei der Artikelnumerierung dem GAV anzugleichen.
- 6.5 Die Ergänzungsbestimmungen müssen von der Paritätischen Landeskommission unterzeichnet werden. Sie bilden in der Sektion/Region einen integrierenden Bestandteil zum GAV.
- 6.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsverträgen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsverträge als selbständige Verträge weiterführen.
- 6.7 Die Ergänzungsverträge können auf eine feste Dauer vereinbart werden oder sind mit einer Kündigungsklausel zu versehen.

Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag

- 7.1 Zur Gewährleistung einer gesunden und fortschrittlichen Berufsordnung auf regionaler, kantonaler und lokaler Ebene können die in Artikel 6 GAV genannten Ergänzungsverträge auch spezielle Berufsbeiträge vorsehen.
- 7.2 Die Einzelheiten betreffend solche Beiträge werden in einem besonderen Reglement umschrieben, welches jedoch Bestandteil des Ergänzungsvertrages sein muss.

Art. 8 Anschlussverträge/Gebühren

- 8.1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam den Anschluss von Nichtverbandsfirmen durch Anschlussverträge zu erwirken.
- 8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Vertragsparteien. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nicht-

verbandsfirmen nebst der Einhaltung des GAV auch bereit, die betreffenden lokalen, kantonalen oder regionalen Ergänzungsverträge einzuhalten.

- 8.3 Die Anschlussverträge haben eine Kündigungsfrist von drei Monaten und sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages hat keine Wirkung auf den Bestand dieses GAV.
- 8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag gemäss Art. 21 GAV eine jährliche Gebühr in folgender Höhe zu bezahlen:
- Lohnsumme bis zu Fr. 100 000.- Anschlussgebühr Fr. 300.-
 - über Fr. 100 000.- bis Fr. 500 000.- Anschlussgebühr Fr. 600.-
 - über Fr. 500 000.- bis Fr. 1 000 000.- Anschlussgebühr Fr. 1 000.-
 - über Fr. 1 000 000.- Anschlussgebühr Fr. 1 200.-
- 8.5 Als Nachweis sind der Paritätischen Landeskommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst nach Vorliegen sämtlicher Unterlagen und der Genehmigung seitens der Paritätischen Landeskommission treten die Anschlussverträge in Kraft.
- 8.6 Anschlussvertragsfirmen leisten zusätzlich pro Arbeitnehmer und Monat jährlich einen Berufsbeitrag gemäss Art. 21 GAV.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

- 9.1 Treten Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, den Sektionen bzw. Regionen der Vertragsparteien oder in einem Betrieb auf, so verpflichten sich alle Beteiligten auf die Einhaltung des Arbeitsfriedens, Vermeidung von öffentlichen Polemiken und der Unterstellung des nach genannten Konfliktregelungsprozederes.
- 9.2 **Zwischen den Vertragsparteien**
Treten zwischen den Vertragsparteien dieses GAV Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, so sind diese zuerst in der Paritätischen Landeskommission zu behandeln.
Misslingt eine Einigung in der Paritätischen Landeskommission, so kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung der Nichteinigung das vertragliche Schiedsgericht (Art.

12 GAV) angerufen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

9.3 **Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien**

Wenn zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien im Rahmen des Ergänzungsvertrages Streitigkeiten/Meinungsverschiedenheiten auftreten, so sind diese zuerst in der Paritätischen Kommission zu behandeln.

Misslingt in der Paritätischen Kommission eine Einigung, kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden. Dieser Entscheid ist endgültig.

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. Dieser Entscheid ist endgültig.

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsverträge haben bezüglich der Paritätischen Kommission zu bestimmen:

- a) deren Befugnisse;
- b) deren Mitgliederzahl.
- c) deren Organisation.

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:

- a) die Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
- b) Rechnungsstellung (d. h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreibung) der Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- c) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;

- d) die Behandlung von Fragen, die ihr von den
 - Vertragsparteien;
 - Sektionen;
 - PLK
 vorgelegt werden;
 - e) Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
 - f) Den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission sicherstellen;
 - g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
 - k) im Übrigen gilt sinngemäss für die PK das Reglement der PLK;
 - l) besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.
- 10.3 Im Weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

**Art. 11 Paritätische Landeskommission
Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK)**

- 11.1 Die Vertragsparteien sichern sich eine konsequente Durchführung des GAV im Sinne von Art. 357b OR zu. Zur Durchführung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe» (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Zürich bestellt.
- 11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1, «Statuten der Paritätischen Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe des GAV.»
- 11.3 Die PLK setzt sich aus je 4 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertragspartei zusammen.
- 11.4 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administration der PLK sowie eines allfälligen Ausschusses sind in den Vereinsstatuten (Anhang 1) geregelt.
- 11.5 Die PLK befasst sich mit:

- a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
 - b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - c) den Lohnverhandlungen gemäss Art. 40 u. 42 GAV;
 - d) den GAV-Verhandlungen;
 - 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;
 - g) den organisatorischen und administrativen Weisungen z.Hd. der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - h) der Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
 - i) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierenden Anhänge;
 - k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - l) der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - m) den von den Paritätischen Kommissionen zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen,
 - von allgemeinem Interesse sind;
 - n) Fragen und Aufgaben welche an die PLK herangetragen werden;
 - o) der Entwicklung von Lösungen im Bereich der vorzeitigen Pensionierung und von Langzeitkonten gem. Art. 35 GAV.
- 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.
- 11.7 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung der Ergänzungsbestimmungen durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 12 Schiedsgericht

- 12.1 Das Schiedsgericht besteht aus einem Richter als Präsidenten und 2 Mitgliedern. Der Präsident wird von den Vertragsparteien gemeinsam auf eine befristete Dauer bestimmt. Je 1 Mitglied wird von den an einem Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnet. Geschieht dies innert der vom Präsidenten gesetzten Frist nicht, nimmt dieser die Ernennung selber vor.
- 12.2 Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so entscheidet der Präsident des Schweizerischen Bundesgerichts.
- 12.3 Sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, hat die Schiedsstelle ihren Sitz in Zürich. Es gilt für das Verfahren die zürcherische Zivilprozessordnung.
- 12.4 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den beidseitigen Vertragsparteien je zur Hälfte getragen.
- 12.5 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9 hiervor:
- a) Auslegung dieses GAV und der Ergänzungsbestimmungen;
 - b) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der PLK nicht zustande gekommen ist;
 - c) Entscheid über Rekurse gegen Entscheidungen paritätischer Kommissionen, sofern in den Ergänzungsbestimmungen eine Rekursmöglichkeit an das Schiedsgericht vorgesehen ist.
 - d) Streitigkeiten innerhalb eines Betriebes, sofern das vorgesehene Schlichtungsverfahren ausgeschöpft wurde.
- 12.6 Die Beratungen des Schiedsgerichtes erfolgen in Abwesenheit der Parteien. Die Eröffnung des Urteils erfolgt schriftlich durch Zustellung einer mit einer Begründung versehenen Ausfertigung desselben als eingeschriebene Sendung.
- 12.7 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag machen. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.

**Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen,
Konventionalstrafen**

- 13.1 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen 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 auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.
- 13.2 Die Firmen haben die in Art. 13.1 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.
- 13.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsbestimmungen, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).
- 13.4 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall eine Pauschale von Fr. 500.– als Verfahrenskosten zu zahlen. Beim ersten Verfehlen der Firma, hat diese 30% des Nachzahlungsbetrages, mindestens aber 10% desselben als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfall kann bis zu 100% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30% als Konventionalstrafe festgelegt werden.
- 13.5 Die vertragschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern in bezug auf die sich auf den Kontrollen ergebenden Forderungen zur Erhebung der Leistungsklage durch die PLK ermächtigt.
- 13.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto 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 können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.4 GAV belangt werden.
- 14.2 Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatliche und staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.
- 14.3 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.
- 14.4 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.6 GAV.

Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmer

- 15.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal Fr. 5000.– zusätzlich der Verfahrenskosten belangt werden.
- 15.2 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, gelten zusätzlich als zu einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, verurteilt.
- 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 zu leisten. Zahlstelle siehe Art. 13.6 GAV.

Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission

- 16.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmer oder – wo vorhanden – die Arbeitnehmervertretungen Anspruch auf die Informations- und Mitspracherechte gemäss den Art. 9 und 10 des Mitwirkungsgesetzes. Der Arbeitgeber fördert darüber hinaus die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Sinne der Empfehlungen von Anhang 4. Für die Bestellung einer allfälligen Arbeitnehmervertretung sind die einschlägigen Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes (Art. 3, 5 und 6) massgebend.

Auf Verlangen der Belegschaft wird in den Betrieben eine von den vertragsunterstellten Arbeitnehmer zu wählende Betriebskommission (BK) eingesetzt. Die BK dient der Stärkung und Durchsetzung des GAV.

siehe Anhang 4

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmer im Betrieb.

siehe Anhang 5

Änderungen Arbeitsvertragsrecht (OR) per 1.5.1994

siehe Anhang 6

Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen.

- 16.2 Die BK-Mitglieder sind unter den vertragsunterstellten Arbeitnehmern des Betriebes zu wählen. Die gewählten Mitglieder der BK sind legitimiert, die Interessen der vertragsunterstellten Arbeitnehmer gegenüber der Betriebs- bzw. Firmenleitung zu vertreten. Sie achten dabei auf die Einhaltung dieses GAV und befassen sich mit Betriebsproblemen, die von den Arbeitnehmern einerseits oder von der Betriebsleitung andererseits an sie herangetragen werden. Die Details zu diesem Grundsatz sind in einem BK-Reglement festzulegen.
- 16.3 Allfällige Meinungsdivergenzen können beiderseits gestützt auf Art. 9 GAV der Paritätischen Kommission unterbreitet werden.
- 16.4 Die Mitglieder der BK sind zu einem Verhalten nach Treu und Glauben verpflichtet. Sie dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen BK-Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

Art. 17 **Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung**

- 17.1 Jede der beteiligten Vertragsparteien ist befugt, während der Geltungsdauer dieses GAV Anpassungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils und die Regelung weiterer Vertragspunkte vorzuschlagen.
- 17.2 In die PLK von den Parteien eingebrachte Anträge werden loyal behandelt. Können sich die Parteien nicht verständigen, so haben sie die Möglichkeit, ihre Vorschläge gemäss Artikel 12 GAV dem Schiedsgericht zur Entscheidung zu unterbreiten.
- 17.3 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.

Art. 18 **Finanzierung von besonderen Aufgaben**

Besondere Aufgaben

- 18.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein bzw. stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.

Die Finanzierung dieses Fonds erfolgt durch

- a) die Einzahlung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
- b) die Anschlussvertragsgebühren
- c) andere Einnahmen.

das Nähere regelt Anhang 2

- 18.2 Die Verwendung dieser Mittel dienen insbesondere
- a) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
 - b) zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV
 - c) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit
 - d) zur Pflege und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien,
 - e) zur Pflege und Förderung des beruflichen Standes und der beruflichen Ethik,

Über die Finanzierung entscheidet das Reglement der PLK (Anhang 2).

Art. 19 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

- 19.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegehren. Dabei beantragen sie, insbesondere die entsandten Arbeitnehmer dem Geltungsbereich zu unterstellen.¹⁾

Art. 20 Vertragsdauer

- 20.1 Dieser GAV tritt am 1. 1. 2003 in Kraft. Er ersetzt den Landes-Gesamtarbeitsvertrag vom 1. 1. 1999
- 20.2 Der vorliegende GAV wird auf 5 Jahre abgeschlossen und gilt bis zum 31. Dezember 2007.
- 20.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten per 30. 6. auf den 31. 12. 2007 gekündigt werden.
- 20.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

¹⁾ SR 823.20, EntsV SR 823.201

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 21 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Berufs- und
Vollzugs-
kostenbeitrag

Art. 21 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 21.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.
- a) Beiträge der Arbeitnehmer
Alle Arbeitnehmer entrichten einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.– pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- b) Beiträge der Arbeitgeber
Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmer ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.– pro Monat. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.
- 21.2 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen. D. h. von Arbeitgebern die VSI-Mitglieder sind, wird kein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben.
Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrerer Gewerkschaft zurückerstattet.
- 21.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.
- 21.4 Aus administrativen Gründen kann die Paritätische Landeskommission (PLK) den Einzug der Berufs- und Vollzugskosten gestützt auf Art. 10.2 Bst. b) einzelnen Paritätischen Kommissionen übertragen. Die Paritätische Kommission überweist der Paritätischen Landeskommission deren Anteil.
- 21.5 Die PLK kann diese Berufs- und Vollzugskostenbeiträge im Einvernehmen mit den Vertragsparteien in Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Vertragsdauer ändern.
- 21.6 Die PLK erlässt ein Reglement über den Bezug des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages (Anhang 3).

- 21.7 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 21.8 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses GAV, nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen der vertragsschliessenden Parteien sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 21.9 Es ist den Paritätischen Kommissionen freigestellt, ihrerseits, gestützt auf Art. 7 GAV für besondere Ausgaben Berufsbeiträge zu erheben.
- 21.10 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen damit keine Nachteile erwachsen.

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

- Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers
- Art. 23 Pflichten des Arbeitnehmers
- Art. 24 Persönliche Weiterbildung
- Art. 25 Spezielle Weiterbildung

Rechte und
Pflichten
Weiterbildung

Art. 22 **Pflichten des Arbeitgebers**

22.1 **Anstellungsverhältnis**

- a) Die Bestimmungen des GAV über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten während der Dauer des Vertrages unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden und können nicht wegbedungen werden, sofern der GAV nicht etwas anderes bestimmt.
- b) Um Missverständnisse zu vermeiden wird dringend empfohlen, den einzelnen Arbeitsvertrag vor Stellenantritt schriftlich auszufertigen (Vgl. Muster im Anhang 11).
- c) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen des Gesetzes oder des GAV verstossen sind nichtig und werden durch die entsprechenden Bestimmungen des GAV bzw. des Gesetzes ersetzt.
- d) Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die den Bestimmungen der AVE gem. Anhang 8 unterliegen und diesen widersprechen sind nichtig.
- e) Der Arbeitgeber ist dafür besorgt, dass in seinem Betrieb mindestens ein Gesamtarbeitsvertrag zur Einsichtnahme aufliegt.

22.2 **Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit und nimmt auf die Gesundheit des Beschäftigten Rücksicht.

- 22.3 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.

22.4 **Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung**

Der Arbeitgeber trifft alle nötigen Massnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers. Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung insbesondere im Bereich der EKAS-Branchenlösung Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zusammen.

- 22.5 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf zweckmässig, um Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers zu verhindern.¹⁾

¹⁾ Art. 328 OR

- 22.6 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.¹⁾
- 22.7 Die PLK kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.
- 22.8 **Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen²⁾**
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.
- 22.9 Der Arbeitnehmer hat Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu bringen.
- 22.10 **Arbeitszeugnis**
Der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem jederzeit ein Zeugnis aushändigen. Das Zeugnis spricht sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers aus.³⁾
- 22.11 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.⁴⁾
- 22.12 **Verbot von Schwarzarbeit**
Der Arbeitgeber darf durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern keine Verstösse im Sinne von Artikel 321a Abs. 3 OR verursachen.

Art. 23 **Pflichten des Arbeitnehmers**

23.1 **Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht**

- 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.⁵⁾

¹⁾ Art. 82 UVG

⁴⁾ Art. 330a 2 OR

²⁾ Art. 327 OR

⁵⁾ Art. 321a 1 OR

³⁾ Art. 330a 1 OR

- b) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet:
- alle ihm übertragenen Arbeiten mit grösstmöglicher Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;
 - unfachgemässe oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit muss vom Arbeitnehmer auf seine Kosten in Ordnung gebracht werden;
 - die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;
 - 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.
- d) Für die Verschwiegenheitspflicht gilt insbesondere Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes. Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der Arbeitnehmer haftbar gemacht werden.

23.2 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.¹⁾
- b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber (Art. 23.8 GAV).
- c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

23.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

- a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.²⁾
- b) Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.
- c) Der Arbeitnehmer hat die Weisungen der Suva und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.

¹⁾ Art. 321a 2 OR

²⁾ Art. 6.3 ArG

- d) Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmer durch die Suva bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.
- e) Der Arbeitnehmer wirkt aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen seines Arbeitsgebietes mit.

23.4 Verbot der Schwarzarbeit

- a) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Berufsarbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.¹⁾
- b) Die Leistung von Schwarzarbeit im Sinne von lit. a berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Vertragsauflösung.

23.5 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen sofort zurück. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, spätestens am letzten Arbeitstag, sämtliche Unterlagen die er in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet hat, herauszugeben.

23.6 Überstundenarbeit / Pikettdienst

- a) Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind.²⁾
- b) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.

23.7 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 je-

¹⁾ Art. 321a 3 OR

²⁾ Art. 321c 1 OR

de 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.
- befolgt er sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen.

23.8 Haftpflicht

- a) Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber gegenüber für allen Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht.¹⁾ Er ist verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.
- b) Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.
- c) Die Schadensersatzforderung des Arbeitgebers ist spätestens 30 Tage nach Feststellung der Schadenshaftung geltend zu machen.²⁾

Art. 24 Persönliche Weiterbildung

- 24.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.
- 24.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.
- 24.3 Der Anspruch gilt insbesondere für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide

¹⁾ Art. 321e 1 OR

²⁾ Art. 337d 3 OR

Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Art. 24.2 GAV gilt für berufsbezogene Themen.

24.4 Die PK bzw. die PLK informieren die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

24.5 Die PK bzw. die PLK bestimmen die urlaubsberechtigten Kurse.

Art. 25 Spezielle Weiterbildung

25.1 Die in Art. 24 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 dieser mindestens 5 Jahre in der Branche arbeiteten.

25.2 Die PLK informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein- bis zweimal pro Jahr, welche Veranstaltungen dazu mitberücksichtigt werden.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

- Art. 26 Arbeitszeit
- Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit
- Art. 28 Vorholzeit
- Art. 29 Überstundenarbeit
- Art. 30 Ferien
- Art. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
- Art. 32 Feiertage
- Art. 33 Feiertagsentschädigung
- Art. 34 Gleitender Ruhestand
- Art. 35 Vorzeitige Pensionierung/Langzeitkonto
- Art. 36 Absenzenentschädigung
- Art. 37 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes

Arbeitszeit,
Ferien, Feiertage,
gleitender Ruhe-
stand

Art. 26 Arbeitszeit

- 26.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten.¹⁾
- 26.2 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.
- 26.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 26.4 Als Arbeitszeit gilt unter Beachtung von Art. 45.2 GAV «Reisezeit» die Zeit, während der sich die Arbeitnehmenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmenden zum und vom Betrieb des Arbeitgebers gilt nicht als Arbeitszeit.²⁾
- 26.5 Per 30. Juni können jeweils höchstens 60 Mehr- oder Minusstunden – exkl. Vorholzeit, bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmers vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Art. 26.1 GAV auf die nächste Periode übertragen werden. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmer nicht nachgeholt werden, zusätzliche Mehrstunden gelten als Überstunden. Diese Überstunden müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit oder mit einem Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubezahlen.³⁾ 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.⁴⁾

Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit

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

¹⁾ Art. 48 ArG

³⁾ Art. 321c 3 OR

²⁾ Art. 13 ArGV 1

⁴⁾ Art. 324.1 OR

- 27.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 27.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 27.4 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen
- a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber einvernehmlich fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.¹⁾
 - b) Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer halben Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt nicht als Arbeitszeit.¹⁾
 - c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 28 Vorholzeit

- 28.1 Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.
- 28.2 Die pro Kalenderjahr vorzuholenden Tage sind betrieblich festzulegen.

Art. 29 Überstundenarbeit

- 29.1 Als Überstunden gilt jede Arbeit, welche die Jahresarbeitszeit bzw. 45 Stunden/Woche übersteigt.

Art. 30 Feriendauer

- 30.1 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.

¹⁾ Art. 15 ArG

30.2 Die Feriendauer beträgt:

Kategorie \ Jahr	Anzahl Tage				
	2003	2004	2005	2006	2007
Lehrlinge/Lehrtöchter bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr	30	30	30	30	30
Jugendliche Arbeitnehmer bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr	25	25	25	25	25
ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	23	23	24	24	25
ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	27	27	27	27	27

Art. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

Kürzung der Ferien

31.1 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.

Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

31.2 Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber im folgenden zu gewähren. Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.¹⁾

31.3 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.²⁾

31.4 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben.³⁾

¹⁾ Art. 329c 1 OR

³⁾ Art. 329.4 OR

²⁾ Art. 329a OR

- 31.5 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.
- 31.6 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.
- Ferienlohn**
- 31.7 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.¹⁾
- 31.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.²⁾ Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 31.9 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien am letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.
- 31.10 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.³⁾

Art. 32 Feiertage

- 32.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.
- 32.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen und wird in den Ergänzungsbestimmungen definiert. Diese bedürfen der Genehmigung durch die Vertragsparteien.

¹⁾ Art. 329d 1 OR

³⁾ Art. 329d 3 OR

²⁾ Art. 329d 2 OR

- 31.3 Sind keine Ergänzungsbestimmungen vorhanden, gelten:
Neujahr
2. Januar (Berchtoldstag) oder 1. November
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfingstmontag
1. August (Bundesfeier)
25. Dezember (Weihnacht)
26. Dezember (Stephanstag)
als Feiertage.
- 32.4 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsbestimmungen können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.

Art. 33 Feiertagsentschädigung

- 33.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 33.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 33.3 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.
- 33.4 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.
- 33.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind Ferien gleichgestellt.

Art. 34 Gleitender Ruhestand

- 34.1 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.

34.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

- a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 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. 35 Vorzeitige Pensionierung/Langzeitkonto

35.1 Die Vertragsparteien entwickeln ein Modell um älteren Arbeitnehmern die vorzeitige Pensionierung zu ermöglichen.

35.2 Die Vertragsparteien entwickeln ein Modell für Langzeitkonten.

Art. 36 Absenzenentschädigung

36.1 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) bei der Rekrutierung und bei Inspektionen des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
- f) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Arbeitstag

- 36.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.
- 36.3 Kurze, berechnete 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. 37 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten
oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes**

- 37.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 37.2 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.
- 37.3 Bei Absenzen über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.

Löhne, Zuschläge

- Art. 38 Leistungslohn
- Art. 39 Lohn
- Art. 40 Mindestlöhne
- Art. 41 Jahresendzulage
- Art. 42 Lohnverhandlungen
- Art. 43 Zuschläge bei Überstundenarbeit
- Art. 44 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 45 Zulagen bei auswärtiger Arbeit
- Art. 46 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
- Art. 47 Ausrichtung des Lohnes

Art. 38 Leistungslohn

- 38.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung, den regional üblichen, von der PLK vereinbarten Ansätzen entsprechen.
- 38.2 Arbeitnehmer in Betrieben mit ausgebautem Arbeitsplatz- und Persönlichkeits-Bewertungssystem erhalten die Teuerungsangleichungen über eine Anpassung des Punktwertes der lohnbildenden Elemente.
- 38.3 Vorbehalten bleiben die Lohnveränderungen gemäss Artikel 40 und Artikel 42 dieses GAV.

Art. 39 Lohn

- 39.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 39.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarten Arbeitsstunden mal 173,3. Bei diesen 12 gleich hohen Monatslöhnen pro Jahr ist der Arbeitszeitausgleich über eine Jahresperiode unter Beachtung von Artikel 43.2 des GAV möglich.
- 39.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 39.4 Jeder Arbeitnehmer erhält per 30. Juni eine Halbjahres-Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 39.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.
- 39.6 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).¹⁾

¹⁾ Art. 324.1 OR

Art. 40 Mindestlöhne

- 40.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.
- 40.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende Oktober oder anfangs November über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne, gemäss Artikel 42 des GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 9 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.
- 40.3 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 9 des GAV im Verlauf des Monats November bekannt gegeben.
- 40.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.
- 40.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten. Im Fall von Ergänzungsverträgen ist für diese Angelegenheit die PK zuständig.
- 40.6 Arbeitnehmerkategorien:
- a) Isolierspengler und Isoleure mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung
 - b) Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschlussprüfung in artverwandten Berufen (z.B. Bau- und Lüftungspengler)
 - c) angelernte Facharbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche (Isoleure, Isolierspengler)
 - d) Hilfsarbeiter ab 20. Altersjahr mit eingeschränkter Einsatzmöglichkeit
 - e) Andere, hier nicht aufgeführte Arbeitnehmerkategorien, können mit Einverständnis der PLK individuell ausgehandelt werden.

Art. 41 Jahresendzulage

- 41.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Art. 26.1 GAV.

- 41.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.
- 41.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.
- 41.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres – ausser bei Krankheit mit Krankentaggeldleistungen und Unfall – 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. 42 Lohnverhandlungen

- 42.1 Die Vertragsparteien kommen überein, alljährlich Ende Oktober betreffend eine allfällige Anpassung der Löhne (Effektiv-, bzw. Mindestlöhne), welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, zu verhandeln. Die Verhandlungsgespräche werden auf folgenden Grundlagen geführt:
- a) der Wirtschaftlage,
 - b) der Marktlage,
 - c) der Arbeitsmarktlage,
 - d) Veränderungen im Sozialbereich und ähnlicher Kriterien,
 - e) Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes.
- 42.2 Die neu vereinbarten Lohnanpassungen werden jährlich im Anhang 9 zum GAV veröffentlicht. Diese bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Art. 43 Zuschläge bei Überstundenarbeit

Normale Überstunden

- 43.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter angeordnet bzw. nachträglich visiert werden.
- 43.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr) geleistet

werden und die Jahresarbeitszeit bzw. 45 Stunden/Woche überschreiten. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen.¹⁾ Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 44 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

	Zeit	Zuschlag
Sonn- u. Feiertage	23.00–23.00	100%
Abend-/Nachtarbeit	20.00–06.00	50%
Samstag	12.00–20.00	50%

- 44.2 Wird in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Arbeit geleistet, ist diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 44.1 GAV) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 44.1 GAV) auszuzahlen. Werden diese Arbeitsstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 44.1 GAV) zu entrichten.
- 44.3 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmer zusätzlich einen Zeitzuschlag von 10%.²⁾

Art. 45 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

- 45.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Reise, Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.³⁾
- 45.2 Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Montagepersonal zu erstellen. Die Minimalansätze sind:

¹⁾ Art. 321c 3 OR

³⁾ Art. 327a 1 OR

²⁾ Art. 17b 2 ArG

Minimalansätze für:	Entschädigung pro Tag
Ortszulage Alle Arbeitnehmer, auch Werkstattpersonal erhalten im Betrieb und bis zum Einsatzort 15 km Wegstrecke ab Betrieb	Fr. 10.–
Mittagsentschädigung Alle Arbeitnehmer ab 15 km Wegstrecke ab Betrieb	Fr. 16.–
Abendessen Alle Arbeitnehmer ab 15 km Wegstrecke ab Betrieb und Arbeitseinsatz über 19.00 Uhr oder bei auswärtiger Übernachtung	Fr. 16.–
Übernachtung mit Frühstück Unterkunft nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber	eff. Kosten
Reisezeit a) Bei Arbeitseinsätzen in der Region bei täglicher Heimkehr wird für die Hin- und Rückreise die Zeit welche je 15 Minuten übersteigt bezahlt. b) Bei Arbeitseinsätzen von mehr als 60 km Wegstrecke Entfernung vom Betrieb wird – bei wöchentlicher Heimkehr entweder die Zeit für die Hin- oder Rückfahrt bezahlt. – bei täglicher Heimkehr die Zeit welche 30 Minuten für den Arbeitsweg (Hin- oder Rückfahrt) übersteigt wird bezahlt. Als Berechnungsbasis für Wegstrecken und Reisezeit wird die Anwendung der «Twix Route» empfohlen.	

45.3 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 45.1 GAV genannten Angelegenheiten selbst.

Art. 46 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

46.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung gemäss Art. 46.4 GAV ausgerichtet.

46.2 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss

Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

- 46.3 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.
- 46.4 Die Kilometerentschädigung für Geschäftsfahrten beträgt 60 Rappen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine Pauschalentschädigung festlegen.
- 46.5 Bei Benützung eines Firmenfahrzeuges auch für private Zwecke, wird dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer empfohlen, eine schriftliche Vereinbarung über Benützungsort-, umfang und allfällige Verrechnung abzuschliessen. Eine Pauschalentschädigung ist möglich, jedoch mit den Ansätzen gem. Art. 45.2 GAV nicht verrechenbar.

Art. 47 Ausrichtung des Lohnes

- 47.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.
- 47.2 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.¹⁾
- 47.3 Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung zu übergeben.²⁾ Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge, wie aufgelaufene +/- Guthaben für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben.
- 47.4 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind. Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmer zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden.³⁾
- 47.5 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

¹⁾ Art. 323.1 OR, Art. 323b 1 OR ³⁾ Art. 323.2 OR

²⁾ Art. 323.1 OR

Sozialleistungen

- Art. 48 Kinder- und Ausbildungszulagen
- Art. 49 Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter
Verhinderung an der Arbeit
- Art. 50 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit
- Art. 51 Versicherungsbedingungen
- Art. 52 Krankenversicherung in der Berufsbranche
- Art. 53 Verhinderung durch Unfall
- Art. 54 Berufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 55 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien
- Art. 56 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst
- Art. 57 Kurzarbeit
- Art. 58 Tod des Arbeitnehmers
- Art. 59 Tod des Arbeitgebers
- Art. 60 Personalvorsorge (2. Säule)

Art. 48 Kinder- und Ausbildungszulagen

- 48.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Kinder- und Ausbildungszulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.
- 48.2 Die Höhe der Kinder- und Ausbildungszulage richtet sich nach den einschlägigen kantonalen Vorschriften.

Art. 49 Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

- 49.1 Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer die Lohnzahlung bzw. Lohnersatzleistungen gemäss den nachstehenden Bestimmungen.

Art. 50 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

- 50.1 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.
- 50.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.
- 50.3 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.

- 50.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 51 Versicherungsbedingungen

- 51.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80% des versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
 - c) keine zeitliche Beschränkung des Taggeldes bei Erkrankung an Kinderlähmung bzw. bis zur Übernahme durch die Invalidenversicherung;
 - d) dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt;
 - e) dass der Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.
- 51.2 Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.
- 51.3 Die gesamte vertragsunterstellte Belegschaft ist zu versichern.
- 51.4 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.
- 51.5 Die Bestimmungen von Art. 324a OR sind durch die Regelungen des GAV abgegolten.

- 51.6 Bei Schwangerschaft und Niederkunft wird ebenfalls ein Taggeld für 16 Wochen von 80% des versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Prämien für die Taggeldversicherung je hälftig.
- 51.7 Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Differenz zu 100% des versicherten Lohnes privat zu versichern.

Art. 52 Krankenversicherungen in der Berufsbranche

- 52.1 Die Versicherung ist bei einer vom Bunde anerkannten und dem KVG unterstellten Krankenversicherung abzuschliessen.
- 52.2 Den Arbeitgebern wird empfohlen, die Versicherung bei der «Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG»* abzuschliessen.

* Paritätische Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik PKG, Weltpoststrasse 20, 3000 Bern 15

Art. 53 Verhinderung durch Unfall

- 53.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.¹⁾
- 53.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden.
- 53.3 Bei Unfall, dessen Folgen die SUVA trägt, hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80% des Lohnes bzw. des Prozentsatzes, der den Leistungen der SUVA entspricht.
- 53.4 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.²⁾
- 53.5 Die Nichtberufsunfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.³⁾

¹⁾ Art. 1 UVG

³⁾ Art. 3.2 UVG

²⁾ Art. 91.1 UVG

- 53.6 Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung für längstens 180 Tage auf seine Kosten eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

Art. 54 Berufsunfallversicherung, Prämien

- 54.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.¹⁾

Art. 55 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

- 55.1 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.²⁾
- 55.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht (gem. Art. 53.5 GAV) aufhört .

Art. 56 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

- 56.1 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.
- 56.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:
- a) während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für den Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für den Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes;
 - b) während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für den Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50% des Lohnes und für den Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 80% des Lohnes.

¹⁾ Art. 91.1 UVG

²⁾ Art. 91.2 UVG

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

Art. 57 Kurzarbeit

- 57.1 Bei Kurzarbeit ist die Auszahlstelle der Arbeitslosenkasse der Arbeitnehmervertragspartei zu berücksichtigen.

Art. 58 Tod des Arbeitnehmers

- 58.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterlassenen Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen Lohnnachgenuss zu gewähren.¹⁾
- 58.2 Der Lohn ist für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.¹⁾

¹⁾ Art. 338 OR, Art. 8 AHVV

Art. 59 Tod des Arbeitgebers

- 59.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.¹⁾
- 59.2 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.²⁾

Art. 60 Personalvorsorge (2. Säule)

- 60.1 Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters – Hinterlassenen – und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern.

¹⁾ Art. 338a 1

²⁾ Art. 338a 2

Kündigung

- Art. 61 Kündigung im allgemeinen
- Art. 62 Kündigung während der Probezeit
- Art. 63 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 64 Kündigungsschutz
- Art. 65 Kündigungsverbot für Arbeitgeber
- Art. 66 Kündigungsverbot für Arbeitnehmer
- Art. 67 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 68 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 69 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
- Art. 70 Schlussbestimmungen

Art. 61 Kündigung im allgemeinen

- 61.1 Ist das Arbeitsverhältnis nicht für eine bestimmte Zeit eingegangen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zweck der Arbeit hervor, so kann es von jeder Vertragspartei gekündigt werden.
- 61.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.¹⁾
- 61.3 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. 62 Kündigung während der Probezeit

- 62.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.²⁾
- 62.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.³⁾
- 62.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.⁴⁾

Art. 63 Kündigung nach der Probezeit

- 63.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.⁵⁾

¹⁾ Art. 335a 1 OR

⁴⁾ Art. 335b 3 OR

²⁾ Art. 335b 1 OR

⁵⁾ Art. 335c 1 OR

³⁾ Art. 335b 2 OR

- 63.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.¹⁾
- 63.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 64 Kündigungsschutz

- 64.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:²⁾
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- 64.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:³⁾
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- 64.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.⁴⁾

¹⁾ Art. 335c 2 OR

³⁾ Art. 336.2 OR

²⁾ Art. 336.1 OR

⁴⁾ Art. 336a 1 OR

- 64.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtstitel sind vorbehalten.¹⁾
- 64.5 Ist die Kündigung nach Artikel 336 Abs. 2 lit. c OR missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.²⁾
- 64.6 Wer gestützt auf Artikel 336 und 336a OR eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.³⁾
- 64.7 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.⁴⁾

Art. 65 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

- 65.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:⁵⁾
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, schweizerischen Zivildienst leistet, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen; 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;
 - c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

¹⁾ Art. 336a 2 OR

⁴⁾ Art. 336b 1 OR

²⁾ Art. 336a 3 OR

⁵⁾ Art. 336c 1 OR

³⁾ Art. 336b 1 OR

d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

- 65.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 65.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.¹⁾
- 65.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächst folgenden Endtermin.²⁾

Art. 66 Kündigungsverbot für den Arbeitnehmer

- 66.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Artikel 336 c, Abs. 1, lit. a. OR angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.³⁾
- 66.2 Artikel 336 c, Abs. 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.

Art. 67 Fristlose Entlassung

- 67.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.⁴⁾
- 67.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.⁵⁾

¹⁾ Art. 336c 2 OR

⁴⁾ Art. 337.1 OR

²⁾ Art. 336c 3 OR

⁵⁾ Art. 337.2 OR

³⁾ Art. 336d 1 OR

- 67.3 Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Fall die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung als wichtigen Grund anerkennen.¹⁾

Art. 68 Ungerechtfertigte Entlassung

- 68.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.²⁾
- 68.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.³⁾
- 68.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.⁴⁾

Art. 69 Nichtantritt oder fristloses Verlassen der Arbeitsstelle

- 69.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.⁵⁾
- 69.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Entschädigung gemäss dem vorstehenden Absatz entspricht, so kann sie der Richter nach seinem Ermessen herabsetzen.⁶⁾

¹⁾ Art. 337.3 OR

⁴⁾ Art. 337c 3 OR

²⁾ Art. 337c 1 OR

⁵⁾ Art. 337d 1 OR

³⁾ Art. 337c 2 OR

⁶⁾ Art. 337d 2 OR

- 69.3 Erlischt der Anspruch auf Entschädigung nicht durch Verrechnung, so ist er durch Klage oder Betreibung innert 30 Tagen seit dem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.¹⁾

Art. 70 Schlussbestimmungen

Besitzstandgarantie

- 70.1 Bisher gewährte weitergehende Arbeitgeberleistungen dürfen wegen der Einführung dieses GAV nicht gekürzt werden.

Sprachregelung

- 70.2 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheint in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Verständigungsfragen gilt die deutsche Fassung.

¹⁾ Art. 337d 3 OR

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 1

Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Isoliergewerbe

Art. 1 **Name und Sitz**

- 1.1 Unter dem Namen «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe» (PLK) besteht ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission
im Schweizerischen Isoliergewerbe
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15

Art. 2 **Zweck/Kompetenzen**

- 2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien und den Vollzug des GAV in der Schweizerischen Isolierbranche.
- 2.2 Die Aufgaben der PLK sind in Art. 11 GAV detailliert aufgelistet. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.
- 2.3 Dem Verein Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Isoliergewerbe steht ausdrücklich das Recht zu, sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

Art. 3 **Mitglieder**

- 3.1 Mitglieder des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) sind Vertreter/Vertreterinnen des/der:
 - a) Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI
 - b) Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV
 - c) die unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer

- 3.2 Die Wahl der VertreterInnen erfolgt durch die zuständigen Organe der Vertragsparteien des GAV.

Art. 4 Organe

- 4.1 Die Organe des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe sind
- a) Delegiertenversammlung (Sitzung der Paritätischen Landeskommission PLK)
 - b) Vorstand bestehend aus den beiden Co-Präsidenten (je ein Arbeitgeber- und ein Arbeitnehmervertreter von VSI und SMUV), und dem/der ProtokollführerIn
 - c) Revisionsstelle

Art. 5 Delegierten-Versammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) ist die Delegiertenversammlung. (PLK-Sitzung)
- 5.2 Die Delegiertenversammlung besteht aus: 4 Delegierten des VSI, 4 Delegierten der Gewerkschaft SMUV. Diese Delegierten werden von den GAV-Vertragsparteien bestimmt.
- 5.3 Die Delegiertenversammlung findet mindestens einmal jährlich statt.
- 5.4 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) hat folgende Befugnisse:
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten
 - b) Beschlüsse betreffend Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern
 - c) Wahl des Vereinsvorstandes
 - d) Wahl der Revisionsstelle
 - e) Kenntnisnahme des Revisionsberichts über die Vereinsrechnung
 - f) Genehmigung der Vereinsrechnung
 - g) Entlastung der Kassenstelle
 - h) Vollzug des GAV und der AVE entsprechend den vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen

- 5.5 Im Bedarfsfall können im gegenseitigen Einverständnis weitere Delegierte der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Sitzungen der Kommission zugezogen werden.

Art. 6 Vorstand

- 6.1 Der Vorstand besteht aus den beiden Co-Präsidenten, welche aus der Mitte der Delegiertenversammlung gewählt werden und dem/der ProtokollführerIn.
- 6.2 Der Co-Präsident arbeitgeberseits wird vom VSI, der Co-Präsident arbeitnehmerseits vom SMUV nominiert und von der Delegiertenversammlung gewählt.
- 6.3 Als ProtokollführerIn amtiert der/die SekretärIn des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK).

Art. 7 Organisation / Amtsdauer

- 7.1 Die Paritätische Landeskommission (PLK) bildet die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) des Vereins. Sie tritt auf Verlangen von mindestens zwei Delegierten zusammen und ist nach Bedarf zu einer Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) einzuberufen. Bei der Einladung zur Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung), die schriftlich und unter Bekanntgabe der Traktanden erfolgen muss, ist normalerweise eine Einladungsfrist von acht Tagen zu beachten. Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt, das den Delegierten zur Kenntnisnahme zuzustellen ist.
- 7.2 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) ist beschlussfähig, wenn mindestens je drei Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anwesend sind. Sie entscheidet, soweit im Vertrag für bestimmte Beschlüsse nicht ausdrücklich Einstimmigkeit vorgesehen ist, mit einfachem Mehr, doch sind Beschlüsse, bei denen nicht die Mehrheit der anwesenden Delegierten zustimmt, ungültig. Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) werden alternierend von den jeweiligen Co-Präsidenten geleitet. Der leitende Co-Präsident hat keinen Stichtscheid.
- 7.3 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) kann im Einvernehmen mit den Vertragsparteien die Mitglieder der lokalen, kantonalen und regionalen paritätischen Kommissionen zu Landeskonferenzen einberufen und auch gemeinsam Veranstaltungen der Vertragsparteien durchführen.

- 7.4 Die Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) oder eine Delegation derselben kann auch zusammen mit den entsprechenden Kommissionen anderer Organisationen zur Behandlung auftretender Fragen und Probleme zusammenkommen.

Art. 8 Revisionsstelle

- 8.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) beauftragt.
- 8.2 Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der Delegiertenversammlung einen Bericht über die Rechnungsrevisionen.

Art. 9 Finanzielles/Beiträge

- 9.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) finanziert sich
- a) über Einnahmen der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss GAV
 - b) Anschlussvertragsgebühren
 - c) Zinserträge
 - d) sonstige Einnahmen.
- 9.2 Die Rechtsgrundlage der Beiträge/Einnahmen stützt sich auf den GAV ab.

Art. 10 Haftung

- 10.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen, maximal aber mit Fr. 10'000.—.
- 10.2 Eine persönliche Haftung der Mitglieder bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 11 Auflösung

- 11.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) kann nur von der Dele-

gertenversammlung (PLK-Sitzung) beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der Vertragsparteien des GAV.

11.2 Allfällige Aktiven werden den Mitgliedern je zur Hälfte überwiesen.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe PLK

Der Co-Präsident
arbeitgeberseits
Paul Küffer

Der Co-Präsident
arbeitnehmerseits
Rolf Frehner

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 2

Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben gemäss Art. 18 und 21 des GAV

Art. 1 Aufzubringende Mittel

- 1.1 Der Verein Paritätische Landeskommission bestimmt die aufzubringende Gesamtsumme der finanziellen Mittel, um die gemäss GAV definierten Aufgaben und Aufträge zu erfüllen.
- 1.2 Die Gesamtsumme der Ausgaben soll sich am Betrag der zu erwartenden Einnahmen/Erträge gemäss Art. 21 des GAV orientieren.

Art. 2 Mittelverwendung

- 2.1 Die Mittel sollen für folgende Zwecke verwendet werden:
 - a) Deckung der PLK-Verwaltungskosten;
 - b) Vollzug des GAV bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten;
 - c) Beiträge im Bereich der Aus- und 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.
- 2.2 Aus Gründen der Effizienz können Aufgaben gemäss Art. 2.1 Bst. a) bis f) Anhang 2 an die Vertragsparteien delegiert und entschädigt werden. Die daraus entstehenden Aufwendungen sind zu belegen.

Art. 3 Gültigkeit

- 3.1 Dieses Reglement (Anhang 2) bildet einen integrierenden Bestandteil des GAV und des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK).

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe PLK

Der Co-Präsident
arbeitgeberseits
Paul Küffer

Der Co-Präsident
arbeitnehmerseits
Rolf Frehner

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 3

Reglement betreffend die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Artikel 21 des GAV

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Höhe der Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtet sich nach den Bestimmungen von Artikel 21.1 des GAV.
- 1.2 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Berufs- und Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen damit keine Nachteile erwachsen.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmer

- 2.1 Der Abzug für Arbeitnehmer erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied des VSI sind jedoch gemäss Artikel 8 des GAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung gemäss Artikel 19 des GAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, den Arbeitnehmern den Berufs- und Vollzugskostenbeitrag in Abzug zu bringen.
- 2.3 Die vom Arbeitgeber abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind gemäss Weisung der Kassenstelle der PLK zu überweisen.

Art. 3 Beitragsquittungen

- 3.1 Allen betroffenen Arbeitnehmern ist am Ende des Jahres oder bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber eine Quittung gemäss Art. 21 GAV über die von ihm geleisteten Beiträge auszuhändigen.
- 3.2 Offizielle Quittungsformulare können bei der Kassenstelle der PLK, Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15, bezogen werden.

Art. 4 Rückerstattung von Beiträgen

- 4.1 Arbeitnehmer, die Mitglied der vertragsunterzeichneten Gewerkschaft sind, erhalten bei Vorweisung der Quittung die abgezogenen Berufsbeiträge von ihrer Gewerkschaft gemäss Artikel 21.2 GAV zurückerstattet.
- 4.2 Solche Quittungen müssen bis Ende Juni des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Später erfolgte Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 5 Beiträge der Arbeitgeber

- 5.1 Die in Artikel 1 dieses Reglementes genannten Leistungen der Arbeitgeber an die Berufs- und Vollzugskosten sind gemäss Weisung der Kassenstelle der PLK zu überweisen.
- 5.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied der VSI sind jedoch gemäss Artikel 8 des GAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung gemäss Artikel 19 des GAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, sich an den Berufs- und Vollzugskosten gemäss Artikel 21.1b des GAV zu beteiligen.
- 5.3 Stellt sich ein in Artikel 5.2 dieses Reglementes genannter Arbeitgeber auf den Standpunkt, seine geschuldeten Beiträge und jene seiner Arbeitnehmer nicht an die Kassenstelle der PLK zu leisten, so hat er an die PLK ein schriftliches Gesuch einzureichen.
- 5.4 Für Mitglieder des VSI gilt die Bestimmung der ersten Aussage in Artikel 21.2 des GAV.

Art. 6 Durchführungsorgane

- 6.1 Der Beitragseinzug wickelt sich in der Regel durch die Kassenstelle der PLK ab.
- 6.2 Die PLK hat in bezug auf die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben:
 - a) sie genehmigt die Jahresrechnung und den Kontrollbericht;

- b) sie ordnet Kontrollen betreffs richtiger Durchführung der Artikel 18 und 21 des GAV an;
 - c) sie überprüft und beantragt im übrigen allfällige Anträge auf Änderungen der Verteilung von Geldmitteln.
- 6.3 Als Kontrollstelle amtiert eine unabhängige Treuhandstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:
- a) sie kontrolliert die Abrechnungen;
 - b) sie erstellt einen Kontrollbericht und leitet diesen an die PLK weiter;
 - c) sie überprüft in Zusammenarbeit mit der Bezugsorganisation die korrekte Ausführung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Art. 7 Durchsetzungsbemühungen

- 7.1 Der PLK-Kassenstelle als Bezüger der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge bemüht sich, in Zusammenarbeit mit den Vertragsparteien, dass die Beitragspflicht gemäss Artikel 18 und 21 des GAV und den Reglementen (Anhang 2 u. 3) durchgesetzt wird. Über allfällige Probleme orientiert sie die PLK regelmässig!
- 7.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement anerkennen die Vertragsparteien das Schlichtungs- bzw. Schiedsverfahren gemäss den Artikeln 9 u. 12 GAV.

Art. 8 Gültigkeit

- 8.1 Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des GAV und wurde per 1.1.2003 erneuert. Es ersetzt dasjenige vom 1. 1. 1999.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe PLK

Der Co-Präsident
arbeitgeberseits
Paul Küffer

Der Co-Präsident
arbeitnehmerseits
Rolf Frehner

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 4

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

822.14

vom 17. Dezember 1993

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
gestützt auf Artikel 34^{ter} Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung¹⁾,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993²⁾,
beschliesst:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Art. 2 Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 Erstmalige Bestellung

¹ Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für

AS 1994 1037

¹⁾ SR 101

²⁾ BBl 1993 I 805

eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

² Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

³ Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmersseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 Wahlgrundsätze

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 Grösse

¹ Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmersseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

² Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 Aufgaben

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

¹ Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsgemässe Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

² Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a. in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes¹⁾ und Artikel 6 des Arbeitsgesetzes²⁾;

¹⁾ SR 832.20

²⁾ SR 822.11

- b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts¹⁾;
- c. bei Massentlassungen im Sinne der Artikel 335d–335g des Obligationenrechts.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 Grundsatz

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

² Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

¹ Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

² Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgabe es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

¹ Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

² Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

- a. in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;
- b. in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

³ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

¹⁾ SR 220

⁴ Im weitem sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

⁵ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

¹ Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.

² Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.

³ Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994¹⁾

¹⁾ BRB vom 8. April 1994 (AS 1994 1041)

Anhang 5

Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag)

Änderung vom 17. Dezember 1993

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993 ¹⁾,
beschliesst:

I

Das Obligationenrecht ²⁾ wird wie folgt geändert:

Art. 333 Randtitel Abs. 1 und 1^{bis}

F. Übergang
des Arbeits-
verhältnisses
1. Wirkungen

¹ Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so geht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten mit dem Tage der Betriebsnachfolge auf den Erwerber über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

^{1bis} Ist auf das übertragene Arbeitsverhältnis ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar, so muss der Erwerber diesen während eines Jahres einhalten, sofern er nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

Art. 333a

2. Konsultation
der Arbeitneh-
mervvertretung

¹ Überträgt ein Arbeitgeber den Betrieb oder einen Betriebsteil auf einen Dritten, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Vollzug des Übergangs zu informieren über:

- a. den Grund des Übergangs;
- b. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer.

² Sind infolge des Übergangs Massnahmen beabsichtigt, welche die Arbeitnehmer betreffen, so ist die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, sind die Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Entscheid über diese Massnahmen zu konsultieren.

¹⁾ BBl 1993 I 805

²⁾ SR 220

- Art. 335d*
- II^{bis}, Massenentlassung
1. Begriff
- Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:
1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
 2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
 3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.
- Art. 335e*
2. Geltungsbereich
- ¹ Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- ² Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.
- Art. 335f*
3. Konsultation der Arbeitnehmervertretung
- ¹ Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- ² Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- ³ Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:
- a. die Gründe der Massenentlassung;
 - b. die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - c. die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - d. den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- ⁴ Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.
- Art. 335g*
4. Verfahren
- ¹ Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.

² Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.

³ Das kantonale Arbeitsamt sucht nach Lösungen für die Probleme, welche die beabsichtigte Massenentlassung aufwirft. Die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer können ihm ihre Bemerkungen einreichen.

⁴ Ist das Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung gekündigt worden, so endet es 30 Tage nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung an das kantonale Arbeitsamt, ausser wenn die Kündigung nach den vertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen auf einen späteren Termin wirksam wird.

Art. 336 Abs. 2 Bst. c und Abs. 3

² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

c. im Rahmen einer Massenentlassung, ohne dass die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer, konsultiert worden sind (Art. 335f).

³ Der Schutz eines Arbeitnehmervertreters nach Absatz 2 Buchstabe b, dessen Mandat infolge Übergangs des Arbeitsverhältnisses endet (Art. 333), besteht so lange weiter, als das Mandat gedauert hätte, falls das Arbeitsverhältnis nicht übertragen worden wäre.

Art. 336a Abs. 3

³ Ist die Kündigung nach Artikel 336 Absatz 2 Buchstabe c missbräuchlich, so darf die Entschädigung nicht mehr als den Lohn des Arbeitnehmers für zwei Monate betragen.

II

Das Seeschiffahrtsgesetz vom 23. September 1953¹⁾ wird wie folgt geändert:

Art. 68 Abs. 2 zweiter Satz

² ... Keine Anwendung finden jedoch Artikel 333a des Obligationenrechts²⁾ über die Konsultation der Arbeitnehmervertretung bei Übergang des Arbeitsverhältnisses, die Artikel 335d–335g über die Massenentlassung sowie Artikel 336 Absatz 3.

¹⁾ SR 747.30

²⁾ SR 220; AS 1994 804

Übergang
des Arbeits-
verhältnisses

Art. 76a

¹ Überträgt der Arbeitgeber den Betrieb auf einen Dritten und verabredet er mit diesem die Übernahme des Arbeitsverhältnisses, so geht dieses mit allen Rechten und Pflichten auf den Erwerber mit dem Tage der Betriebsnachfolge über, sofern der Arbeitnehmer den Übergang nicht ablehnt.

² Bei Ablehnung des Übergangs wird das Arbeitsverhältnis auf den Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist aufgelöst; der Erwerber des Betriebes und der Arbeitnehmer sind bis dahin zur Erfüllung des Vertrages verpflichtet.

³ Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber des Betriebes haften solidarisch für die Forderungen des Arbeitnehmers, die vor dem Übergang fällig geworden sind und die nachher bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder, bei Ablehnung des Übergangs, durch den Arbeitnehmer beendet wird.

⁴ Im übrigen ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis auf einen Dritten zu übertragen, sofern nichts anderes verabredet ist oder sich aus den Umständen ergibt.

² Es wird auf den 1. Mai 1994 in Kraft gesetzt.

31. März 1994

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates
Der Bundespräsident: Stich
Der Bundeskanzler: Couchepin

5533

¹⁾ BBl 1993 IV 588

Anhang 6

Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Das nachstehende Reglement stützt sich auf Artikel 16 des GAV sowie das Mitwirkungsgesetz vom 17. Dezember 1993 (Anhang 4 GAV).
- 1.2 Die in diesem Reglement verwendeten Begriffe beziehen sich stets auf beide Geschlechter.

Art. 2 Ziel und Zweck

- 2.1 Dieses Reglement verfolgt folgende Zielsetzungen:
 1. die Vertretung und Wahrung der Interessen der Mitarbeiter wie der Interessen des Betriebes;
 2. ein gutes Einvernehmen und Zusammenwirken zwischen den Arbeitnehmern, der Geschäftsleitung und den Vertragspartnern im einzelnen Betrieb;
 3. die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens, um damit ein gutes Betriebsklima zu bewirken;
 4. die Förderung des Interesses an der Arbeit und der betrieblichen Leistungsfähigkeit;
 5. die gegenseitige Information und Zusammenarbeit.

Art. 3 Geltungsbereich

- 3.1 Die BK vertritt alle Arbeitnehmer des Betriebes, die dem GAV unterstellt sind.
- 3.2 Der Geltungsbereich kann auf weitere Abteilungen oder den ganzen Betrieb ausgedehnt werden.

Art. 4 Aufgabenbereich

- 4.1 Anwendung des GAV
Die BK überwacht die innerbetriebliche Anwendung des GAV und setzt sich für die in Artikel 2 dieses Reglements genannten Ziele ein.
- 4.2 Allgemeine Anliegen der Arbeitnehmer
Die BK nimmt die allgemeinen Anliegen der Arbeitnehmer entgegen und vertritt sie bei der Geschäftsleitung, wenn ihr eine Weiterbehandlung angezeigt erscheint und wenn sie nicht auf dem Dienstweg zu behandeln sind.
- 4.3 Persönliche Anliegen der Arbeitnehmer
Beim Weiterzug von persönlichen Anliegen oder Beschwerden auf dem Dienstweg kann der einzelne Arbeitnehmer die Unterstützung durch ein Mitglied der BK beantragen.

Art. 5 Definition der Mitwirkungsrechte

- 5.1 Informationsrecht
 - 5.1.1 Die GL informiert die BK über die in Punkt 6 unter Informationsrecht festgelegten Punkte.
 - 5.1.2 Die Information hat bei normalem Geschäftsgang mindestens zweimal pro Jahr zu erfolgen. Bei ausserordentlichen Vorkommnissen ist die BK zwischenzeitlich zu informieren.
 - 5.1.3 Die BK ist möglichst frühzeitig über die wichtigen, sie berührenden Entscheidungen im Betrieb zu informieren, insbesondere auch über solche im Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen, strukturellen oder technischen Wandel.
 - 5.1.4 Die BK erhält von der Geschäftsleitung die Informationen, welche für Ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Bei Angelegenheiten, die den GAV tangieren, sind vorgängig die Vertragsparteien zu informieren.
 - 5.1.5 Die GL muss zu Fragen in der BK Stellung nehmen. Die BK hat das Recht auf Einsicht in Unterlagen gemäss Artikel 6 des Reglements, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit notwendig sind.
 - 5.1.6 Informationen, die nicht als vertraulich erklärt werden, kann die BK an die Belegschaft weiterleiten.
Mit vertraulich bezeichnete Informationen werden von beiden Seiten als vertraulich behandelt.
- 5.2 Mitsprache-/Antragsrecht
 - 5.2.1 Zu den in Artikel 6 dieses Reglements unter Mitsprache- und Antragsrecht festgelegten Punkten hat die BK vor dem Entscheid das Recht auf Stellungnahme bzw. auf Antrag an die GL.

- Die Stellungnahmen und Anträge müssen schriftlich erfolgen und begründet sein.
 - Die Frist zur Stellungnahme sowie zur Behandlung der Anträge muss einen der Sache entsprechenden, einhaltbaren Termin haben.
- 5.2.2 Die BK hat an der entsprechenden GL-Sitzung ein Mitspracherecht.
- 5.2.3 Abgelehnte Anträge müssen von der Geschäftsleitung begründet werden.
- 5.3 Mitbestimmungsrecht
- 5.3.1 Bei den in Artikel 6 unter Mitbestimmungsrecht festgelegten Punkten hat die BK Mitbestimmungsrecht.
Die BK wirkt bei der Ausarbeitung der Entscheide und bei der Ausführung der gemeinsam entschiedenen Massnahmen mit.
- 5.3.2 Diese Angelegenheiten werden an einer gemeinsamen Sitzung durch die GL und die BK entschieden. GL und BK haben Stimmengleichheit (paritätische Stimmenzahl).
- 5.3.3 Die Entscheide werden durch Mehrheitsbeschluss gefällt.
- 5.3.4 Wenn nach zweimaliger Abstimmung innert 10 Tagen bei zwei verschiedenen Sitzungen bei Stimmengleichheit kein Entscheid möglich ist, kann auf Antrag der BK oder der GL innerhalb von 30 Tagen nach der Abstimmung ein Schiedsgericht eingesetzt werden.
- Das Schiedsgericht setzt sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zusammen.
 - Vorerst wird unter Mithilfe dieser Vertreter versucht, eine Einigung zu erzielen. Kommt keine Einigung zustande, wird die Schlichtungs- und Schiedsgerichtsordnung gem. Art. 9 u. 12 GAV angewendet.

Art. 6 Mitwirkungsrechte und ihre Anwendungsbereiche

- 6.1 Betriebliche Mitwirkungsrechte der BK
Für die unter Artikel 5 aufgeführten Mitwirkungsrechte ergeben sich folgende Anwendungsgesetze.
- Legende: × = Informationsrecht
○ = Mitsprache- und Antragsrecht
● = Mitbestimmungsrecht
- | | |
|--|---|
| 6.1.1 Zielsetzung und Unternehmensleitbild | ○ |
| 6.1.2 Strukturveränderung der Firma | × |
| 6.1.3 Planung von Investitionen und Produkten | × |
| 6.1.4 Richtlinien für die mittelfristige Personalbestandsentwicklung | ○ |

6.1.5	Jahresziele und Betriebserfolgsrechnung (Budget)	×
6.2	Geschäftsgang und Wirtschaftsinformation	
6.2.1	Bestellungseingang, Arbeitsauslastung, Marktlage	×
6.2.2	Betriebserfolgsrechnung jährlich	×
6.2.3	Kennzahlen halbjährlich, wenn vorhanden	×
6.2.4	Entscheide und Massnahmen (z.B. Kurzarbeit, Entlassungen etc.) bei wirtschaftlich und strukturell bedingten Umsatz- und Beschäftigungseinbruch unter Berücksichtigung des Firmenleitbildes und den finanziellen Möglichkeiten der Firma. (Soziale Massnahmen bei Kurzarbeit, struktureller oder technologischer Arbeitslosigkeit und bei Betriebs- oder Abteilungsschliessungen)	○
6.2.5	Neue Arbeitsplätze, Aufhebung bestehender Arbeitsplätze	○
6.3	Personalpolitik und Sozialwesen	
6.3.1	Pensionskasse, Rentenversicherung	○
6.3.2	Fürsorgestiftung (Fürsorgewesen)	○
6.3.3	Krankenkasse	○
6.3.4	Sozialhilfe materiell	○
6.3.5	Lohnsystem (Lohnfragen und Lohnsysteme)	○
6.3.6	Arbeitsplatzbewertungssystem (System der Arbeitsplatzbewertung)	○
6.3.7	Gratifikations-, Erfolgsbeteiligungs- und Prämiensystem	○
6.3.8	Qualifikationssystem (System der persönlichen Bewertung)	○
6.3.9	Teuerungsausgleich, Festlegung auf Grundlage des GAV	○
6.3.10	Entlassungen	○
6.3.11	Massenentlassungen	●
6.3.12	Beförderungssystem	○
6.3.13	Regelungen der Arbeitszeit, Vorholzeit, arbeitsfreie Tage (Einteilen der Arbeitszeit, Vor- und Nachholen von Ausfallzeiten)	○
6.3.14	Regelung der Ferien und unbezahlten Urlaub (Ferienplan allgemein, Urlaubsregelung)	○
6.3.15	Arbeitspause	●
6.3.16	Überstundenregelung	○
6.3.17	Spesenregelung	○
6.3.18	Interne Versetzung	×
6.3.19	Dienstaltersgeschenke	○
6.3.20	Vorbereitung und Betreuung der Rentner	●
6.3.21	Betriebsfest, Betriebsausflug	●
6.3.22	Betriebsrestaurant, Zwischenverpflegung	○
6.4	Firmenstruktur	
6.4.1	Interne Ernennungen von Bereichs-, Abteilungs-, Team- leitern	×

6.4.2	Einstellungen von Bereichs-, Abteilungs-, Teamleitern	×
6.4.3	Aufteilung Meistergebiete / Abteilungen	○
6.4.4	Organigramm, Strukturplan	○
6.4.4	Pflichtenheft – Funktionsbeschreibung	○
6.5	Mitarbeiterschulung	
6.5.1	Aus- und Weiterbildung der Lehrlinge	○
6.5.2	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter (Konzept) (Berufliche Aus- und Weiterbildungsfragen)	○
6.6	Leben und Mitwirken am Arbeitsplatz	
6.6.1	Arbeitsplatzgestaltung	○
6.6.2	Mitspracheregelung bei der Beschaffung von Werkzeugen und Maschinen im Bereich Produktion	○
6.6.3	Personelle Konsequenzen bei Rationalisierungsmassnahmen	○
6.6.4	Unfallverhütende Massnahmen (Verhütung von Unfällen, Berufskrankheiten, usw.; Sicherheitseinrichtungen)	●
6.6.5	Heizung, Lüftung, Schmutz- und Lärmprobleme	●
6.6.6	Einrichtung von hygienischen Anlagen, Garderoben (Gesundheit und Hygiene)	●
6.6.7	Gestaltung des Vorschlagswesens	●
6.6.8	Zulagenregelung	×

Art. 7 Zusammenarbeit zwischen BK und den Arbeitnehmern

- 7.1 Kontakte
Die BK stützt sich für ihre Meinungsbildung auf hinreichende Kontakte mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmern.
- 7.2 Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern
Die BK informiert die durch sie vertretenen Arbeitnehmer periodisch über die Tätigkeit. Sie ist für die Weitergabe der Informationen besorgt, die ihre von der Geschäftsleitung zugehen, soweit sie nicht ausdrücklich als vertraulich bezeichnet werden.
- 7.3 Personalversammlung
Personalversammlungen finden in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit statt. Die Geschäftsleitung erhält eine Einladung und kann dort ihren Standpunkt vertreten. Allenfalls können die beidseitigen Vertragsparteien beratend teilnehmen.

Art. 8 Zusammenarbeit BK und Geschäftsleitung

- 8.1 Verhandlungspartner
Verhandlungspartner der BK ist die Geschäftsleitung. Diese kann sich durch kompetente Personen vertreten lassen.
- 8.2 Unterstützung BK
Die Geschäftsleitung unterstützt die BK in ihrer Tätigkeit. Der BK werden im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung gestellt.
- 8.3 Gemeinsame Sitzungen
Gemeinsame Sitzungen zur Behandlung der ordentlichen Geschäfte finden periodisch, mindestens einmal pro Jahr statt. Auf Verlangen der Geschäftsleitung oder der Betriebskommission finden weitere gemeinsame Sitzungen statt. Geschäftsleitung und Betriebskommission sind gehalten, Traktanden für solche Sitzungen aufzustellen.
- 8.4 Protokollführung
Wichtige Beschlüsse sind zu protokollieren.
- 8.5 Sitzungstermine
Gemeinsame Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesen Fällen übernimmt die Firma die Lohnzahlung.

Art. 9 Struktureller Aufbau der BK

- 9.1 Zusammensetzung der BK
Die BK besteht aus mindestens 3 Mitgliedern und mindestens einem Ersatzmitglied. Je nach Betriebsgrösse kann die Zahl der ordentlichen BK-Mitglieder und Stellvertreter erhöht werden. Die BK konstituiert sich selbst.
- 9.2 Wahl- und Stimmberechtigung
Wahl- und Stimmberechtigt sind die gemäss Geltungsbereich unterstellten Arbeitnehmer, insofern sie seit mindestens einem Jahr im Betrieb tätig sind.
- 9.3 Amtsdauer
Die Mitglieder der BK werden für eine Amtsdauer von 3 Jahren gewählt. Die Wählbarkeit ist auf maximal 3 Amtsdauern beschränkt.

Art. 10 Organisation der BK-Wahl

- 10.1. Wahlvorbereitung
Zur Wahlvorbereitung und -durchführung wird durch die BK und die Geschäftsleitung eine paritätische Wahlkommission eingesetzt.
- 10.2 Ausschreibung der Wahl
Die Ausschreibung der Wahl erfolgt durch die Wahlkommission rechtzeitig vor dem Wahltermin. Wahlvorschläge sind der Wahlkommission frühzeitig einzureichen. Die Wahlen erfolgen geheim durch Urnenwahl.
- 10.3 Wahlresultate
Bei Wahlen gilt im ersten Wahlgang das absolute Mehr der anwesenden Stimmen, im zweiten Wahlgang ist gewählt, wer am meisten Stimmen hat (relatives Mehr).

Art. 11 Stellung der BK-Mitglieder

- 11.1 Die Mitglieder der BK geniessen eine Vertrauensstellung, die sie zu einem von Treu und Glauben geleiteten Verhalten verpflichtet.
- 11.2 Die Mitglieder der BK sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet. Diese Verschwiegenheitspflicht bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der BK bestehen.
- 11.3 Mitgliedern der BK dürfen wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit im Rahmen des GAV keine Nachteile erwachsen.
- 11.4 Im Rahmen der gegenseitigen Zusammenarbeit empfiehlt die PLK ein Bildungsprogramm für die Weiterbildung der BK-Mitglieder.
- 11.5 Für Anlässe gemäss Artikel 11.4 dieses Reglements erhalten die Mitglieder der Betriebskommission und deren Stellvertreter pro Jahr den bezahlten Urlaub gemäss Art. 25 GAV.
- 11.6 Sitzungen der BK finden an Randstunden, in der Regel während der Arbeitszeit statt. In diesem Fall übernimmt die Firma die Lohnzahlung.

11.7 Auf Wunsch der BK können zu den Sitzungen die Vertragsparteien eingeladen werden.

Art. 12 Verfahren bei Meinungsdivergenzen

12.1 Entstehen zwischen der BK und der Geschäftsleitung betreffend Auslegung des GAV oder betreffend Auslegung dieses BK-Reglementes Divergenzen, so kann jeder der beiden Parteien, Geschäftsleitung und BK, die PLK gemäss den Artikeln 9.4 des GAV einschalten.

Art. 13 Schlussbestimmungen

13.1 Dieses Musterreglement wurde an der Sitzung der PLK vom 23. April 2002 verabschiedet und wird in den Betrieben zur Anwendung empfohlen.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 7

Vereinbarung Lehrlinge

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Vertragsparteien dieses GAV bekennen sich zum Schweizerischen Berufsbildungssystem.
- 1.2 Ein besonderes Anliegen ist von ihnen dabei die Erhaltung und Aufwertung der Berufslehre und die Förderung der beruflichen Ausbildung.
- 1.3 Die Vertragspartner dieses GAV schliessen hiermit folgende Vereinbarung ab, welche einen integrierenden Bestandteil der Lehrverträge bildet.

Art. 2 Rechtliche Grundlagen

- 2.1 Die Lehrverhältnisse werden gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung durch den Lehrvertrag geregelt.
- 2.2 Der Lehrvertrag untersteht unter Beachtung von Art. 3.3.1 GAV nicht dem GAV.
- 2.3 Der vertragsschliessende Arbeitgeberverband wirkt auf seine Mitgliederfirmen ein, diese Bestimmungen einzuhalten.

Art.3 Mindestbestimmungen

- 3.1 Folgende GAV-Artikel werden im Lehrvertrag bzw. im Lehrverhältnis zwingend angewendet:
 - Art. 26 Arbeitszeit
 - Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit
 - Art. 30/31 Ferien
 - Art. 32 Feiertage
 - Art. 36 Absenzzschädigung

Art. 45 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

Art. 46 Zulagen bei Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 3.2 Gestützt auf Art. 42 GAV veröffentlichen die Vertragsparteien vom VSI empfohlene Lehrlingsentschädigungen.

Art. 4 Verpflichtung der Arbeitnehmervertragspartei

- 4.1 Der vertragsschliessende Arbeitnehmerverband verpflichtet sich dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband gegenüber zu Lasten des paritätisch verwalteten Fonds Beiträge an die Durchführung der Einführungskurse zuzustimmen.

Art. 5 Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten

- 5.1 Für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten aus dieser Vereinbarung wird Art. 9 GAV angewendet.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 8

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe

vom 24. Oktober 2002

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 Juni 2002 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 den Temperaturbereichen von minus 200 °C bis plus 750 °C);
- 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.

Für Lehrlinge gelten die Artikel 26, 27, 30, 31, 32, 36, 45 und 46 des GAV.

Ausgenommen sind:

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

¹ SR 221.215.311

- d. Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 Prozent beträgt.

³ Die nachfolgenden Bestimmungen gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland bzw. ausserhalb des in Absatz 1 umschriebenen räumlichen Geltungsbereichs sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie die Voraussetzungen von Absatz 2 erfüllen und im Geltungsbereich nach Absatz 1 Arbeiten ausführen: Artikel 10.2 Buchstabe e, f und l; Artikel 11.5 Buchstabe a, k und l; Artikel 11.6; Artikel 13.1, 3 und 4; Artikel 14.1, 3 und 4; Artikel 15.1, 3 und 4; Artikel 26.1, 2, und 3; Artikel 27.5 Bst b und c, Artikel 30.1 und 2, Artikel 31.7, Artikel 32.1 und 4, Artikel 33, Artikel 36, Artikel 37, Artikel 40.2, Artikel 41, Artikel 43, Artikel 44, Artikel 45.1 und 2; Anhang 9. Wenn die Dauer der Arbeiten in einem Jahr zwei Monate überschreitet, so ist für solche Arbeitsverhältnisse eine Krankentaggeldversicherung nach Artikel 50 und 51 abzuschliessen oder eine schriftliche Regelung für die Lohnfortzahlung bei Krankheit zu treffen, die mindestens den Anforderungen von Artikel 324a Obligationenrecht entspricht.

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 21 GAV) ist 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

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 19. Januar 1999, vom 18. Januar 2000, vom 21. Dezember 2000 und vom 18. Februar 2002² über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2008.

24. Oktober 2002

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Kaspar Villiger

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

² BBl 1999, 761-762, 2000 220, 2001 69, 2002 1655

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Isoliergewerbe

abgeschlossen im Juni 2002
zwischen
dem Verband Schweizerischer Isolierfirmen (VSI)
einerseits

und
der Gewerkschaft Industrie Gewerbe Dienstleistungen (SMUV)
andererseits

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 Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
- e. Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
- f. Den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission sicherstellen;
- g. Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten ... und Konventionalstrafen;
- h. Förderung der beruflichen Weiterbildung;

- i. Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;
 - l. besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.
- 10.3 Im Weiteren kann die PK zur Aussöhnung von Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverträgen angerufen werden. Gesuche um Aussöhnung sind schriftlich und begründet dem Präsidenten bzw. dem Sekretariat der PK einzureichen.

- 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 Zürich bestellt.
 - 11.5 Die PLK befasst sich mit:
 - a. der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV;
 - e. der Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - k. dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, ... und Konventionalstrafen;
 - l. der Beurteilung über die Vertragsunterstellung eines Arbeitgebers;
 - 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 auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen 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 auf erste Aufforderung hin und andere notwendigen Dokumente innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.
 - 13.3 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag ... so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).
 - 13.4 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. ...

13.6 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Bankkonto 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 können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe ... belangt werden.

14.3 Die PLK ist berechtigt Konventionalstrafen geltend zu machen. ... Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

14.4 ... Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. ...

Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmer

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

15.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. ... 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 zu leisten. ...

Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission

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

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

Art. 21 Vollzugskostenbeitrag

21.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen ... Vollzugskostenbeitrag.

a. Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.- pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.

b. Beiträge der Arbeitgeber

Alle Arbeitgeber entrichten für die Arbeitnehmer ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von Fr. 20.– pro Monat. Dieser Beitrag sowie die von den Arbeitnehmern bezahlten Beiträge sind periodisch gemäss Rechnung der Geschäftsstelle der PLK zu überweisen.

- 21.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Vollzugskostenbeiträge.
- 21.4 Aus administrativen Gründen kann die Paritätische Landeskommission (PLK) den Einzug der Vollzugskosten gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe b einzelnen Paritätischen Kommissionen übertragen. ...
- 21.7 Der Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 21.8 Ein allfälliger Überschuss dieser Vollzugskostenbeiträge darf ... nur für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen ... sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- 21.10 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Vollzugskostenbeiträge haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen damit keine Nachteile erwachsen.

Art. 22 Pflichten des Arbeitgebers

22.1 Anstellungsverhältnis

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

- 22.3 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.

22.4 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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

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

22.8 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

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

22.12 Verbot von Schwarzarbeit

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

Art. 23 Pflichten des Arbeitnehmers

23.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht

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.

23.2 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 ...

23.3 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 der Suva und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.

23.4 Verbot der Schwarzarbeit

a. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Berufsarbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.

- 23.5 Herausgabepflicht
Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen sofort zurück. ...
- 23.6 Pikettdienst
b. Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.
- 23.7 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.
...
- Art. 24** Persönliche Weiterbildung
- 24.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.
- 24.3 Der Anspruch gilt insbesondere für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Artikel 24.2 GAV gilt für berufsbezogene Themen.
- 24.4 Die PK bzw. die PLK informieren die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.

Art. 25 Spezielle Weiterbildung

- 25.1 Die in Artikel 24 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 dieser mindestens 5 Jahre in der Branche arbeiteten.
- 25.2 Die PLK informiert Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein- bis zweimal pro Jahr, welche Veranstaltungen dazu mitberücksichtigt werden.

Art. 26 Arbeitszeit

- 26.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. ...
- 26.2 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.
- 26.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.
- 26.5 Per 30. Juni können jeweils höchstens 60 Mehr- oder Minusstunden – exkl. Vorholzeit, bzw. auf Wunsch des Arbeitnehmers vorbezogene Ferien – auf der Basis der Jahresarbeitszeit nach Artikel 26.2 GAV auf die nächste Periode übertragen werden. Darüber hinausgehende Minusstunden müssen vom Arbeitnehmer nicht nachgeholt werden, zusätzliche Mehrstunden ... müssen innert 6 Monaten entweder mit Freizeit oder mit einem Lohnzuschlag ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu. Können allfällige Überstunden infolge Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden, sind sie mit einem Lohnzuschlag von +25 % (= insgesamt 125 %) auszubehalten. Kann ein allfälliges Stundenminus, das auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 27 Einhaltung der Arbeitszeit

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

- 27.2 Die Arbeitnehmenden haben die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen, falls sie die Arbeit ohne triftigen Grund zu spät antreten, vorzeitig verlassen oder unterbrechen.
- 27.3 Wird diese Arbeitszeit nicht nachgeholt, so kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Lohnabzug vornehmen.
- 27.5 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. 28 Vorholzeit

- 28.1 Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Wehrdienst vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er dieselbe nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.
- 28.2 Die pro Kalenderjahr vorzuholenden Tage sind betrieblich festzulegen.

Art. 30 Feriendauer

30.1 Die Feriendauer beträgt:

Jahr/Kategorie/Anzahl Tage	2003	2004	2005	2006	2007
Lehrlinge/Lehrtöchter bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr	30	30	30	30	30
Jugendliche Arbeitnehmer bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr	25	25	25	25	25
ab zurückgelegtem 20. Altersjahr	23	23	24	24	25
ab zurückgelegtem 50. Altersjahr	27	27	27	27	27

30.2 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.

Art. 31 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

Kürzung der Ferien

- 31.1 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.
- 31.5 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.
- 31.6 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.
- 31.7 Ferienlohn
Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

Art. 32 Feiertage

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

Art. 33 Feiertagsentschädigung

- 33.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Normalarbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 33.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 33.3 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.
- 33.4 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.
- 33.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind Ferien gleichgestellt.

Art. 34 Gleitender Ruhestand

- 34.1 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.
- 34.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
- a. Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 55 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. 36 Absenzenentschädigung

- 36.1 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. bei der Rekrutierung und bei Inspektionen des Arbeitnehmers 1 Arbeitstag
 - f. bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Arbeitstag

- 36.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.
- 36.3 Kurze, berechnete 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. 37** Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes
- 37.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 37.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivildienst 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.
- 37.3 Bei Absenzen über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.
- Art. 38** Leistungslohn
- 38.1 Der Bruttolohn soll dem Arbeitsplatz, der Persönlichkeit und der Leistung, den regional üblichen ... Ansätzen entsprechen.
- 38.2 Arbeitnehmer in Betrieben mit ausgebautem Arbeitsplatz- und Persönlichkeits-Bewertungssystem erhalten die Teuerungsangleichungen über eine Anpassung des Punktwertes der lohnbildenden Elemente.
- Art. 39** Lohn
- 39.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.
- 39.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarten Arbeitsstunden mal 173,3. Bei diesen 12 gleich hohen Monatslöhnen pro Jahr ist der Arbeitszeitausgleich über eine Jahresperiode unter Beachtung von Artikel 43.2 des GAV möglich.
- 39.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.
- 39.4 Jeder Arbeitnehmer erhält per 30. Juni eine Halbjahres-Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung über die geleisteten Arbeitsstunden.
- 39.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

39.6 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. 40 Mindestlöhne

40.2 ... Die Mindestlöhne werden ... im Anhang 9 festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.

40.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

40.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten. ...

Art. 41 Jahresendzulage

41.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gem. Artikel 26.1 GAV.

41.2 Die Jahresendzulage wird spätestens im Dezember, dessen Jahres sie geschuldet ist, ausbezahlt; bei Austritt eines Arbeitnehmers im Austrittsmonat.

41.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wurde.

41.4 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. 43 Zuschläge bei Überstundenarbeit

Normale Überstunden

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

- 43.2 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresarbeitszeit bzw. 45 Stunden/Woche überschreiten. Normale Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 44 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00–23.00	100 %
Abend-/Nachtarbeit	20.00–06.00	50 %
Samstag	12.00–20.00	50 %

- 44.2 Wird in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Arbeit geleistet, ist diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 44.1 GAV) innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 44.1 GAV) auszuzahlen. Werden diese Arbeitsstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 44.1 GAV) zu entrichten.

- 44.3 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit erhalten die Arbeitnehmer zusätzlich einen Zeitzuschlag von 10 %.

Art. 45 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

- 45.1 Grundsatz: Entstehen durch auswärtige Arbeit dem Arbeitnehmer Kosten für Reise, Verpflegung und anständige Unterkunft, so werden diese Kosten vom Arbeitgeber vergütet.

45.2 Die Arbeitgeber haben ein Spesenreglement für das Montagepersonal zu erstellen. Die Minimalansätze sind:

Minimalansätze für:	Entschädigung pro Tag
<i>Ortszulage</i> Alle Arbeitnehmer, auch Werkstattpersonal erhalten im Betrieb und bis zum Einsatzort 15 km Wegstrecke ab Betrieb	Fr. 10.–
<i>Mittagsentschädigung</i> Alle Arbeitnehmer ab 15 km Wegstrecke ab Betrieb	Fr. 16.–
<i>Abendessen</i> Alle Arbeitnehmer ab 15 km Wegstrecke ab Betrieb und Arbeitseinsatz über 19.00 Uhr oder bei auswärtiger Übernachtung	Fr. 16.–
<i>Übernachtung mit Frühstück</i> Unterkunft nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber	eff. Kosten

45.3 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 45.1 GAV genannten Angelegenheiten selbst.

Art. 46 Zulagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

46.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung gemäss Artikel 46.4 GAV ausgerichtet.

46.2 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere Arbeitnehmer im privaten Auto mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt ist. Gleiches gilt für die Mitführung von Material und Werkzeug im Rahmen der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes.

46.3 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.

46.4 Die Kilometerentschädigung für Geschäftsfahrten beträgt 60 Rappen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch eine Pauschalentschädigung festlegen.

Art. 47 Ausrichtung des Lohnes

47.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

47.2 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.

47.3 Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge sowie aufgelaufene +/- Guthaben für Vorholzeiten-, Ferien- und Überstunden-, bzw. Überzeitguthaben.

Art. 50 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

50.1 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.

50.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 30 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.

50.3 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.

50.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 51 Versicherungsbedingungen

51.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:

- a. Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
- b. Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen;
- c. keine zeitliche Beschränkung des Taggeldes bei Erkrankung an Kinderlähmung bzw. bis zur Übernahme durch die Invalidenversicherung;
- d. dass bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional zu entrichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;

- e. dass der Arbeitnehmer, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch in die Einzelversicherung übertreten kann. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. ...
 - 51.2 Die Versicherungsleistungen sollen Neueintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.
 - 51.4 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (KSK) unterstellt sind.
 - 51.6 Bei Schwangerschaft und Niederkunft wird ebenfalls ein Taggeld für 16 Wochen von 80 % des versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage bezahlt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Prämien für die Taggeldversicherung je hälftig.
- Art. 56** Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
- 56.1 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.
 - 56.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:
 - a. während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut, für den Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für den Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes;
 - b. während anderen obligatorischen Dienstleistungen bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes, für die darüber hinausgehende Zeit für den Ledigen ohne Unterstützungspflicht 50 % des Lohnes und für den Verheirateten oder Ledigen mit Unterstützungspflicht 80 % des Lohnes.
 - 56.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militär- oder des Zivilschutzdienstes nicht übersteigen.

Art. 61 Kündigung im allgemeinen

61.3 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. ...

Art. 65 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

65.1 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.

Art. 3 Mindestlöhne

a. Isolierspengler mit bestandener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr	pro Stunden / Fr.	pro Monat/Fr.	pro Jahr/Fr.
20.–25.	21.90	3800.–	49 400.–
26.–30.	23.35	4050.–	52 650.–
31.–35.	24.80	4300.–	55 900.–
36.–40.	26.55	4600.–	59 800.–
ab 41.	27.70	4800.–	62 400.–

b. Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschluss in artverwandten
Berufen

(z.B. Bau- und Lüftungspengler)

Altersjahr	pro Stunden / Fr.	pro Monat / Fr.	pro Jahr / Fr.
20.–25.	21.35	3700.–	48 100.–
26.–30.	22.50	3900.–	50 700.–
31.–35.	24.25	4200.–	54 600.–
36.–40.	25.40	4400.–	57 200.–
ab 41.	26.55	4600.–	59 800.–

c. Angelernte selbständige Facharbeiter (*Isoleure, Isolierspengler*)

Altersjahr	pro Stunden / Fr.	pro Monat / Fr.	pro Jahr / Fr.
20.–25.	20.20	3500.–	45 500.–
26.–30.	21.90	3800.–	49 400.–
31.–35.	23.10	4000.–	52 000.–
36.–40.	24.25	4200.–	54 600.–
ab 41.	25.40	4400.–	57 200.–

Anhang 9.1

Mindestlöhne und Lohnanpassungen zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Isoliergewerbe

Vereinbarung per **1. Januar 2003** zum Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe 2003–2007

AVE-Wirkung ab: 1. März 2003

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages schliessen hiermit folgende Vereinbarung ab:

Art. 1 **Effektivlöhne**

- 1.1 Die Effektivlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer werden per 1.1.2003 generell um Fr. 50.– pro Monat und Arbeitnehmer erhöht.

Art. 2 **Teuerungsausgleich**

- 2.1 Bis zur nächsten Lohnverhandlung zwischen den Vertragsparteien im Oktober 2003, gilt der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom Oktober 2002 als ausgeglichen.

Art. 3 **Mindestlöhne**

- 3.1 In Anwendung von Art. 40 Gesamtarbeitsvertrag setzen die Vertragsparteien die Mindestlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ab 1.1.2003 wie folgt fest:

a) Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 21.90	Fr. 3'800.–	Fr. 49'400.–
26. – 30.	Fr. 23.35	Fr. 4'050.–	Fr. 52'650.–
31. – 35.	Fr. 24.80	Fr. 4'300.–	Fr. 55'900.–
36. – 40.	Fr. 26.55	Fr. 4'600.–	Fr. 59'800.–
ab 41.	Fr. 27.70	Fr. 4'800.–	Fr. 62'400.–

- b) Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschluss in artverwandten Berufen (z. B. Bau- und Lüftungspengler)

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 21.35	Fr. 3'700.–	Fr. 48'100.–
26. – 30.	Fr. 22.50	Fr. 3'900.–	Fr. 50'700.–
31. – 35.	Fr. 24.25	Fr. 4'200.–	Fr. 54'600.–
36. – 40.	Fr. 25.40	Fr. 4'400.–	Fr. 57'200.–
ab 41.	Fr. 26.55	Fr. 4'600.–	Fr. 59'800.–

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

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 20.20	Fr. 3'500.–	Fr. 45'500.–
26. – 30.	Fr. 21.90	Fr. 3'800.–	Fr. 49'400.–
31. – 35.	Fr. 23.10	Fr. 4'000.–	Fr. 52'000.–
36. – 40.	Fr. 24.25	Fr. 4'200.–	Fr. 54'600.–
ab 41.	Fr. 25.40	Fr. 4'400.–	Fr. 57'200.–

- d) Hilfsarbeiter ab 20. Altersjahr mit eingeschränkter Einsatzmöglichkeit gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission.

Die Mindestlöhne können individuell ausgehandelt werden. Diese müssen der PLK vorgelegt und genehmigt werden.

Lehrlingsentschädigung (im Sinne einer Empfehlung)

Lehrjahr	pro Monat	pro Jahr
1. Lehrjahr	Fr. 600.–	Fr. 7'800.–
2. Lehrjahr	Fr. 800.–	Fr. 10'400.–
3. Lehrjahr	Fr. 1'100.–	Fr. 14'300.–

Zusätzlich Spesen in der Höhe von Fr. 300.– pro Monat.

Bern, 24. Oktober 2002

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Heinz Knuchel

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 9.2

Mindestlöhne und Lohnanpassungen zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Isoliergewerbe

Vereinbarung per **1. Januar 2004** zum Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe 2003–2007

AVE-Wirkung ab: 1. März 2004

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages schliessen hiermit folgende Vereinbarung ab:

Art. 1 **Teuerungsausgleich**

- 2.1 Es werden keine generellen Lohnanpassungen per 2004 beschlossen. Bis zur nächsten Lohnverhandlung zwischen den Vertragsparteien im Oktober 2004 gilt der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise vom Oktober 2002 als ausgeglichen (102.5 Punkte).

Art. 2 **Mindestlöhne**

- 3.1 In Anwendung von Art. 40 Gesamtarbeitsvertrag setzen die Vertragsparteien die Mindestlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ab 1.1.2004 wie folgt fest:

a) Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 22.65	Fr. 3'925.–	Fr. 51'025.–
26. – 30.	Fr. 24.10	Fr. 4'175.–	Fr. 54'275.–
31. – 35.	Fr. 25.50	Fr. 4'425.–	Fr. 57'525.–
36. – 40.	Fr. 27.25	Fr. 4'725.–	Fr. 61'425.–
ab 41.	Fr. 28.40	Fr. 4'925.–	Fr. 64'025.–

- b) Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschluss in artverwandten Berufen (z. B. Bau- und Lüftungspengler)

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 22.05	Fr. 3'825.–	Fr. 49'725.–
26. – 30.	Fr. 23.20	Fr. 4'025.–	Fr. 52'325.–
31. – 35.	Fr. 24.95	Fr. 4'325.–	Fr. 56'225.–
36. – 40.	Fr. 26.10	Fr. 4'525.–	Fr. 58'825.–
ab 41.	Fr. 27.25	Fr. 4'725.–	Fr. 61'425.–

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

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 20.50	Fr. 3'550.–	Fr. 46'150.–
26. – 30.	Fr. 22.20	Fr. 3'850.–	Fr. 50'050.–
31. – 35.	Fr. 23.35	Fr. 4'050.–	Fr. 52'650.–
36. – 40.	Fr. 24.50	Fr. 4'250.–	Fr. 55'250.–
ab 41.	Fr. 25.65	Fr. 4'450.–	Fr. 57'850.–

- d) Hilfsarbeiter ab 20. Altersjahr mit eingeschränkter Einsatzmöglichkeit gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission.

Die Mindestlöhne können individuell ausgehandelt werden. Diese müssen der PLK vorgelegt und genehmigt werden.

Lehrlingsentschädigung (im Sinne einer Empfehlung)

Lehrjahr	pro Monat	pro Jahr
1. Lehrjahr	Fr. 600.–	Fr. 7'800.–
2. Lehrjahr	Fr. 800.–	Fr. 10'400.–
3. Lehrjahr	Fr. 1'100.–	Fr. 14'300.–

Zusätzlich Spesen in der Höhe von Fr. 300.– pro Monat.

Bern, 31. Oktober 2003

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 9.3

Mindestlöhne und Lohnanpassungen zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Isoliergewerbe

Vereinbarung per **1. Januar 2005** zum Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe 2003–2007

AVE-Wirkung ab: 1. März 2005

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages schliessen hiermit folgende Vereinbarung ab:

Art. 1 Geltungsbereich

- 1.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, dass Art. 3.4.5 GAV 2003/2007 ersatzlos gestrichen wird. Der Art. 3.4.6 GAV bisher, wird neu Art. 3.4.5 GAV in der 2. aktualisierten Auflage.

Art. 2 Teuerungsausgleich

- 2.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, dass ab 1. 1. 2005 die Lohnsumme um insgesamt 1,1 Prozent erhöht wird. Die Arbeitnehmenden bis zu einem Monatslohn von Fr. 4'800.– erhalten eine generelle Lohnerhöhung von Fr. 50.– pro Monat. Damit ist der Landesindex der Konsumentenpreise bis 103,3 Punkte (September 2004) ausgeglichen.

Art. 3 Mindestlöhne

- 3.1 In Anwendung von Art. 40 Gesamtarbeitsvertrag vereinbaren die Vertragsparteien die Mindestlöhne der dem GAV unterstellten Arbeitnehmer ab 1. Januar 2005 auf dem Stand von 2004 zu belassen. Diese betragen weiterhin:

a) Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 22.65	Fr. 3'925.–	Fr. 51'025.–
26. – 30.	Fr. 24.10	Fr. 4'175.–	Fr. 54'275.–
31. – 35.	Fr. 25.50	Fr. 4'425.–	Fr. 57'525.–
36. – 40.	Fr. 27.25	Fr. 4'725.–	Fr. 61'425.–
ab 41.	Fr. 28.40	Fr. 4'925.–	Fr. 64'025.–

b) Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschluss in artverwandten Berufen (z. B. Bau- und Lüftungspengler)

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 22.05	Fr. 3'825.–	Fr. 49'725.–
26. – 30.	Fr. 23.20	Fr. 4'025.–	Fr. 52'325.–
31. – 35.	Fr. 24.95	Fr. 4'325.–	Fr. 56'225.–
36. – 40.	Fr. 26.10	Fr. 4'525.–	Fr. 58'825.–
ab 41.	Fr. 27.25	Fr. 4'725.–	Fr. 61'425.–

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

Altersjahr	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20. – 25.	Fr. 20.50	Fr. 3'550.–	Fr. 46'150.–
26. – 30.	Fr. 22.20	Fr. 3'850.–	Fr. 50'050.–
31. – 35.	Fr. 23.35	Fr. 4'050.–	Fr. 52'650.–
36. – 40.	Fr. 24.50	Fr. 4'250.–	Fr. 55'250.–
ab 41.	Fr. 25.65	Fr. 4'450.–	Fr. 57'850.–

d) Hilfsarbeiter ab 20. Altersjahr mit eingeschränkter Einsatzmöglichkeit gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommision.

Die Mindestlöhne können individuell ausgehandelt werden. Diese müssen der PLK vorgelegt und genehmigt werden.

Lehrlingsentschädigung (im Sinne einer Empfehlung)

Lehrjahr	pro Monat	pro Jahr
1. Lehrjahr	Fr. 600.–	Fr. 7'800.–
2. Lehrjahr	Fr. 800.–	Fr. 10'400.–
3. Lehrjahr	Fr. 1'100.–	Fr. 14'300.–

Zusätzlich Spesen in der Höhe von Fr. 300.– pro Monat.

Die Vertragsparteien

Bern, 22. Oktober 2004

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 10

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Temporärfirmen

Art 1 Grundsatz

- 1.1 Gestützt auf Art. 3.3.4 und 4.13 GAV erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Handen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze

- 2.1 Um die in Art. 3.3.4 GAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 40 GAV bzw. Anhang 9 und abgestützt und auf die in Art. 26 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Art. 30 Ferien

23 Tage	9,70%
24 Tage	10,17%
27 Tage	11,58%
30 Tage	13,04%

Art. 32 Feiertage

pro Feiertag	0,42%
--------------	-------

Art. 36 Absenzen

pro Absenztage	0,42%
----------------	-------

Art. 41 Jahresendzulage

8,33%

Art. 43 Normale Überstunden pro Stunde

25%

Art. 44 Sonn- und Feiertage

100%

Nacharbeit

50%

Samstagarbeit

50%

pro Stunde

- 2.2 Im weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 27.5 GAV (Unterbruch für Nachtverpflegung), Art. 50 u. 51 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 56 GAV (Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst) zu respektieren sind.

Art. 3 Verpflichtung auf die AVE-Bestimmungen

- 3.1 Die Vertragsparteien empfehlen den Arbeitgebern, dass die Temporär- und Arbeits- bzw. Personalverleihfirmen auf die Einhaltung dieser Bestimmungen schriftlich verpflichtet werden.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern im November 2004

Für den Verband Schweizerischer Isolierfirmen VSI

Der Präsident
Fritz Schneider

Der Sekretär
Urs Hofstetter

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Anhang 11

Musterarbeitsvertrag für dem GAV unterstellte Mitarbeiter (kann bei den Vertragsparteien bestellt werden)

Zwischen Firma
als Arbeitgeber _____

und Herrn/Frau
als Arbeitnehmende _____

wird vereinbart:

1. *Tätigkeitsbereich*
Der Arbeitnehmende wird als _____ eingestellt.
2. Der *Stellenantritt* wird auf den _____ festgelegt.
3. Das *Pflichtenheft* und die Werkstattordnung sind verbindlich.
Die Probezeit beträgt _____ Monate.
4. Als Entlohnung wird vereinbart:
Bruttolohn Fr. _____ je Monat oder
Brutto-Stundenlohn Fr. _____
5. Der jeweilige *Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe* wurde vom Arbeitnehmenden eingesehen und von ihm verbindlich anerkannt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, allfällige Änderungen bekanntzugeben; dabei genügt die Auflage eines Werkstattexemplars mit dem entsprechenden Hinweis.
6. *Besondere Bestimmungen:*

Ort und Datum:

Der Arbeitgeber:
(Firma, Unterschrift)

Der Arbeitnehmer:
(Unterschrift)

In zwei Exemplaren ausgefertigt:

Wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge

- ^ ... günstige Risikoprämien
- ^ ... geringer administrativer Aufwand
- ^ ... nachschüssige Rechnungsstellung
- ^ ... attraktive Rentenumwandlungssätze
- ^ ... flexibler Altersrücktritt
- ^ ... Lebenspartnerrente

Interessiert?
Lassen Sie sich von uns beraten.

SPIDA Personalvorsorgestiftung 2.Säule
Bergstrasse 21, 8044 Zürich

Telefon 01 265 50 50 Fax 01 265 53 53
E-mail: info@spida.ch
Internet: www.spida.ch



**PKG-versicherte
Firmen
haben gut lachen**



PKG Der GAV-konforme
Branchenkennner

PKG Die Krankenversicherung
mit den stabilen Prämien

PKG Auch für Ihre Firma!

Vergleichen kostet nichts.
Kann Ihrer Firma aber sehr viel
bringen.
Wir beraten Sie gerne.



PKG
Paritätische Krankenversicherung
für Branchen der Gebäudetechnik
Postfach
3000 Bern 15
Telefax 031 940 28 29
pkg@krankenkasse57.ch

Telefon 031 940 28 28

Notizen

Notizen

Notizen

Notizen

