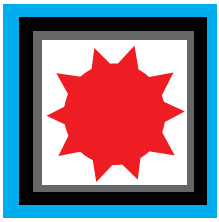

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

im Schweizerischen Isoliergewerbe 2014/16

zwischen

ISOL SUISSE

Verband Schweizerischer Isolierfirmen
für Wärme-, Kälte-, Brand- und Schallschutz

und

UNIA

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

PLK
CPN

Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)

Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15

Sekretariat
Telefon: 031 350 22 65, Telefax: 031 350 23 77
isoliergewerbe@plk.ch

Inkassostelle
Telefon: 031 350 23 59, Telefax: 031 350 23 77
isoliergewerbe@plkinkasso.ch

www.plk-isolier.ch

UNIA

Unia – Die Gewerkschaft
Unia – Le syndicat
Unia – Il sindacato

Sekretariat
Weltpoststrasse 20, Postfach 272, 3000 Bern 15
Telefon: 031 350 23 54, Telefax: 031 350 23 77
gewerbe@unia.ch
www.unia.ch

ISOL
SUISSE

ISOLSUISSE
Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz
Association suisse des entreprises de l'isolation pour la protection contre la chaleur, le froid, le bruit et l'incendie
Associazione svizzera delle aziende dell'isolazione per la protezione contro il caldo, il freddo, il rumore e l'incendio

Sekretariat
Auf der Mauer 11, Postfach, 8021 Zürich
Telefon: 043 244 73 95, Telefax: 043 244 73 99
info@isolsuisse.ch
www.isolsuisse.ch

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) im Schweizerischen Isoliergewerbe

vom 1. Januar 2014

abgeschlossen zwischen

ISOLSUISSE
Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

und

der Gewerkschaft Unia

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz 7

I Schuldrechtliche Bestimmungen
Geltungsbereich
Art. 1 Vertragsparteien 11
Art. 2 Vertragszweck 11
Art. 3 Geltungsbereich 11

Allgemeine Bestimmungen
Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht 17
Art. 5 Koalitionsfreiheit 18
Art. 6 Ergänzungsverträge 18
Art. 7 Regionaler Berufsbeitrag 19
Art. 8 Anschlussverträge/Gebühren 19
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren 20
Art. 10 Paritätische Kommission (PK) 21
Art. 11 Paritätische Landeskommission (PLK) 22
Art. 12 Schiedsgericht 24
Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen 25
Art. 14 Verstösse der Arbeitgeber 26
Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmer 26
Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission 26
Art. 17 Vertragsänderungen und Vertragsveröffentlichung 27
Art. 18 Finanzierung von besonderen Aufgaben 28
Art. 19 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung 29
Art. 20 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) 29
Art. 21 Vertragsdauer 29

Beiträge, Kaution
Art. 22 Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag, Ausbildungsbeitrag 33
Art. 23 Kaution 35

II Normative Bestimmungen
Rechte und Pflichten, Weiterbildung
Art. 24 Pflichten des Arbeitgebers 41
Art. 25 Pflichten des Arbeitnehmers 42
Art. 26 Persönliche Weiterbildung 45
Art. 27 Spezielle Weiterbildung 45

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand
Art. 28 Arbeitszeit 49
Art. 29 Einhaltung der Arbeitszeit 49

Art. 30 Vorholzeit 50
Art. 31 Überstundenarbeit 50
Art. 32 Ferien 50
Art. 33 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn 51
Art. 34 Feiertage 52
Art. 35 Feiertagsentschädigung 53
Art. 36 Gleitender Ruhestand 53
Art. 37 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung 54
Art. 38 Absenzenentschädigung 55
Art. 39 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes 56

Löhne, Zuschläge
Art. 40 Lohn 59
Art. 41 Mindestlöhne 59
Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn) 60
Art. 43 Lohnverhandlungen 60
Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit 61
Art. 45 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit 62
Art. 46 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit 62
Art. 47 Entschädigung für die Benützung eines privaten Fahrzeuges 63
Art. 48 Ausrichtung des Lohnes 64

Sozialleistungen
Art. 49 Familienzulagen 67
Art. 50 Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit 67
Art. 51 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit 67
Art. 52 Versicherungsbedingungen 68
Art. 53 Krankenversicherung in der Berufsbranche 69
Art. 54 Verhinderung durch Unfall 69
Art. 55 Berufsunfallversicherung, Prämien 69
Art. 56 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien 69
Art. 57 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst 70
Art. 58 Kurzarbeit 70
Art. 59 Tod des Arbeitnehmers 70
Art. 60 Tod des Arbeitgebers 71
Art. 61 Personalvorsorge (2. Säule) 71

Kündigung
Art. 62 Kündigung allgemein 75
Art. 63 Kündigung während der Probezeit 75
Art. 64 Kündigung nach der Probezeit 75
Art. 65 Kündigungsschutz 76
Art. 66 Kündigungsverbot für Arbeitgeber 77

Art. 67 Kündigungsverbot für Arbeitnehmer 78
Art. 68 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses 78
Art. 69 Ungerechtfertigte Entlassung 78
Art. 70 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle 79
Art. 71 Schlussbestimmungen 79

Unterschrift der Vertragsparteien 80

Anhänge

Anhang 1
Statuten des Vereins Paritätische Landeskommission (PLK) im Schweizerischen Isoliergewerbe 83

Anhang 2
Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben 89

Anhang 3
Reglement betreffend den Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag und Ausbildungsbeitrag 91

Anhang 4
Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) 95

Anhang 5
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)-
Massenentlassung + Sozialplan 101

Anhang 6
Musterreglement für Arbeitnehmervertretungen 105

Anhang 7
Vereinbarung Lehrlinge 113

Anhang 8
Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrates 115

Anhang 9
Muster-Einzelarbeitsvertrag für Arbeitnehmende
(Zusammensetzung Stundenlohn und Zuschläge) 143

Anhang 10
10.1 Mindestlöhne und Lohnanpassungen per 2014 145
10.2 Mindestlöhne und Lohnanpassungen per 2013 149

Anhang 11
Durchführungsbestimmungen Sparkonto
für vorzeitige Pensionierung 153

Verzeichnis Gesetzestexte 157

Abkürzungen

AVE	Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen
AVG/AVGV	Bundesgesetz/Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih
OR	Schweizerisches Obligationenrecht
EntsG/EntsV	Bundesgesetz/Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
ArG/ArV	Arbeitsgesetz/Arbeitsverordnung
UVG/UVV	Bundesgesetz/Verordnung über die Unfallversicherung
AHVG/AHVV	Bundesgesetz/Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
EOG	Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
BVV 2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

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 Landeskommission 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

Art. 1 **Vertragsparteien**

1.1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen:

– ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

einerseits und

– der Gewerkschaft Unia

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 und 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:
Arbeitgeber in den Kantonen Genf, Wallis und Waadt.

3.2 **Betrieblicher Geltungsbereich**

3.2.1 Der GAV gilt für alle Arbeitgeber gemäss Geltungsbereich des GAV, die mit der Ausführung von Arbeiten 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; Abschottung von Wand, Decken und von Stahlträgern aller Art, sowie Montieren von Brandschutztüren.

3.2.2 Der GAV gilt unter Beachtung von Art. 3.2.4 GAV ferner auch für alle verwandten Tätigkeiten die von einer Mitgliedfirma von ISOLSUISSE erledigt werden und nicht einem anderen GAV unterstellt sind.

3.2.3 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Artikel 8 GAV hiernach einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.

3.2.4 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 Entlöhnung – 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. 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 und 47 des GAV.

3.3.2 Die in diesem GAV verwendeten Arbeitnehmerbezeichnungen (Mitarbeiter, Arbeitnehmende, Angestellte) beziehen sich stets auf beide Geschlechter.

3.4 **Nicht unterstellte Arbeitnehmer**

3.4.1 Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen gemäss 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.

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 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 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung
Art. 20 Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)
Art. 21 Vertragsdauer

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 26 und 27 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 Landeskommission (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 dieses GAV sinngemäss zur Anwendung kommen.

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. Auslagenersatz, Entschädigungen, 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 Ergänzungsverträge 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 Nichtverbandsfirmen 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 Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag und Grundbeitrag gemäss Art. 22 GAV eine jährliche Gebühr in folgender Höhe zu bezahlen:

Lohnsumme bis zu	CHF 100 000.–	Anschlussgebühr	CHF 300.–
über CHF 100 000.– bis	CHF 500 000.–	Anschlussgebühr	CHF 600.–
über CHF 500 000.– bis	CHF 1 000 000.–	Anschlussgebühr	CHF 1 000.–
über CHF 1 000 000.–		Anschlussgebühr	CHF 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 den Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag und Ausbildungsbeitrag gemäss Art. 22 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 nachgenannten Konfliktregelungsprozederes.

Zwischen den Vertragsparteien

9.2 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.

Zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien

9.3 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.

Innerhalb eines Betriebes

9.4 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 Vollzugskosten-, Ausbildungs- und Grundbeiträge 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 Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht nach Weisungen der PLK gemäss Art. 11.5 lit. a) GAV;

f) Den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission sicherstellen;

g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend Durchführung von Lohnbuchkontrollen;

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 (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 Bern bestellt.

11.2 Die Vereinsstatuten bilden Anhang 1 GAV, «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 GAV) geregelt.

11.5 Die PLK befasst sich mit:

a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV (insbesondere Baustellen- und Lohnbuchkontrollen, sowie Ahndung von Verstössen gegen den GAV);

b) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;

c) den Lohnverhandlungen gemäss Art. 41 und 43 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 Rechnungsstel-

lung der Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22 GAV;

h) der Wahl der Inkassostellen für den Einzug der Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22 GAV;

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, Verfahrenskosten, 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 gemäss Art. 37 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 Ergänzungsverträge durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

11.8 Der Entscheid betreffend

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

   sowie

b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE; obliegt dem PLK-Ausschuss, bestehend aus je einem von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Rekurse gegen Entscheide des PLK-Auschusses sind an den PLK-Vorstand, bestehend aus je zwei von der PLK gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, zu richten. Der PLK-Vorstand gilt als Rekursinstanz. Rekurse gegen Entscheide des

PLK-Vorstandes bleiben dem ordentlichen Rechtsweg vorbehalten.

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 Bern. Es gilt für das Verfahren die eidgenössische 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 GAV 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 durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV, der AVE bzw. des AVG durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen und Arbeitszeitabrechnungen usw.

13.2 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 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall die nachstehend aufgeführten Kosten wie folgt zu bezahlen:

a) die entstandenen Lohnbuchkontrollkosten;

b) die Verfahrenskosten von mindestens CHF 500.–;

c) eine Konventionalstrafe deren Höhe sich nach folgenden Kriterien bemisst:

- Höhe der Nachzahlungen an die Arbeitnehmer gemäss Lohnbuchkontrollbericht;
- Bewertung von nicht geldwerten Verfehlungen gegen den GAV (z. B. Schwarzarbeit usw.);
- Erstmalige oder mehrmalige Verletzung des GAV sowie deren Schwere;
- Bereitschaft der Firma kooperativ die Wiederherstellug der GAV-Konformität herbei zu führen.

13.4 Die vertragsschliessenden 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.

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

Art. 14 **Verstösse der Arbeitgeber**

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

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

Art. 15 **Verstösse der Arbeitnehmer**

15.1 Arbeitnehmer, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, können zu einer Konventionalstrafe von maximal CHF 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 auf das Konto der PLK zu leisten.

Art. 16 **Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission**

16.1 Im betrieblichen Bereich haben die Arbeitnehmer oder – wo vorhanden – die Arbeitnehmervertretungen Anspruch auf die Infor-

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

siehe Anhang 5 GAV
Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)-
Massenentlassung + Sozialplan

siehe Anhang 6 GAV
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 Meinungsdifferenzen 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 Bestimmun-

gen 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) den Vollzugskostenbeitrag;

b) den Grundbeitrag;

c) den Ausbildungsbeitrag;

d) die Anschlussvertragsgebühren;

e) andere Einnahmen.

Das Nähere regelt Anhang 2 GAV.

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 GAV).

Art. 19 **Sparkonto für vorzeitige Pensionierung**

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

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

Art. 20 **Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)**

20.1 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.

Art. 21 **Vertragsdauer**

21.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2014 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2008.

21.2 Der vorliegende GAV wurde von den GAV-Parteien bis zum 31. Dezember 2016 verlängert.

21.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten per 30. 6. auf den 31. 12. 2016 gekündigt werden.

21.4 Erfolgt keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

Beiträge, Kaution

Art. 22 Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag, Ausbildungsbeitrag
Art. 23 Kaution

Art. 22 **Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag, Ausbildungsbeitrag**

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

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

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

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

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

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

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

22.2 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV im Mitgliederbeitrag inbegriffen. D. h. von Arbeitgebern die Mitglied bei ISOLSUISSE sind, werden keine Beiträge erhoben.
Aus technischen Vollzugsgründen werden die Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a) und b) allen Arbeitnehmern bzw. Lehrlingen vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer und Lehrlinge erhalten diese Beiträge nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet.

22.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern bzw. Lehrlingen schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a) und b) GAV.

22.4 Aus administrativen Gründen kann die Paritätische Landeskommission (PLK) den Einzug der Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV, gestützt auf Art. 10.2 lit. b) GAV einzelnen Paritätischen Kommissionen übertragen. Die Paritätische Kommission überweist der Paritätischen Landeskommission deren Anteil.

22.5 Die Paritätische Landeskommission kann die Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV auf Beschluss der Vertragsparteien hin, in Berücksichtigung der finanziellen Situation während der Laufzeit des GAV ändern.

22.6 Die Paritätische Landeskommission erlässt ein Reglement über den Bezug der Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV (Anhang 3 GAV).

22.7 Die Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV werden erhoben für:

a) Deckung der PLK-Verwaltungskosten;
b) Vollzug des GAV bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten;
c) Beiträge im Bereich der Weiterbildung;
d) Massnahmen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
e) Druck und Versand des GAV und der Anhänge;
f) Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen;
g) Deckung der Kosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung;
h) Rückerstattung an die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

22.8 Ein allfälliger Überschuss in der Kasse der Paritätischen Landeskommission darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit des GAV, nur für Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der vertragsschliessenden Verbände, sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

22.9 Es ist den Paritätischen Kommissionen freigestellt, ihrerseits gestützt auf Art. 7 GAV für besondere Ausgaben Berufsbeiträge zu erheben.

22.10 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Beiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer bzw. Lehrling dürfen dadurch keine Nachteile erwachsen.

Art. 23 **Kaution**

Grundsatz

23.1 Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, der Grundbeiträge und der Ausbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission im Isoliergewerbe (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Isoliergewerbe gemäss Art. 3 GAV ausführt, … vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kaution in der Höhe bis zu 10’000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

23.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

Höhe der Kaution

23.3 Arbeitgeber sind von der Kautionspflicht befreit, wenn die Auftragssumme (Vergütung gemäss Werkvertrag) geringer als 2'000 Franken ist. Diese Kautionsbefreiung gilt pro Kalenderjahr. Bei einer Auftragssumme zwischen 2'000 Franken und 20'000 Franken pro Kalenderjahr beträgt die Kaution 5'000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20'000 Franken, so ist die volle Kaution in der Höhe von 10'000 Franken zu leisten. Der Betrieb hat der PLK den Werkvertrag vorzuweisen, sofern die Auftragssumme unter 2'000 Franken liegt.

Auftragswert ab	**Auftragswert bis**	**Kautionshöhe**
CHF 1	CHF 2'000	Keine Kautionspflicht
CHF 2'001	CHF 20'000	CHF 5’000
CHF 20'001		CHF 10’000

Anrechenbarkeit

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

Verwendung der Kaution

23.5 Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten Ansprüchen der PLK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages, des Grundbeitrages und des Ausbildungsbeitrages gemäss Art. 22 GAV.

Inanspruchnahme der Kaution

23.6 Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kaution in Anspruch nehmen.

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

23.8 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

23.9 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff

23.10 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kaution wiederum aufzustocken.

Freigabe der Kaution

23.11 Arbeitgeber, welche eine Kaution gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kaution stellen:

a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Isoliergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;

b) der im Geltungsbereich des AVE-GAV tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskostenbeiträge, Grundbeiträge und Ausbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;

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

Sanktion bei Nichtleistung der Kaution

23.12 Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kaution nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Art. 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kaution zu stellen.

Kautionsbewirtschaftung

23.13 Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kaution teilweise oder vollumfänglich delegieren.

Gerichtsstand

23.14 Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK im Schweizerischen Isoliergewerbe zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 24 Pflichten des Arbeitgebers
Art. 25 Pflichten des Arbeitnehmers
Art. 26 Persönliche Weiterbildung
Art. 27 Spezielle Weiterbildung

Anstellungsverhältnis

24.1 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 9 GAV).

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 gemäss Anhang 8 GAV unterliegen und diesen widersprechen sind nichtig.

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

Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

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

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

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

24.4 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.[1)]

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

24.6 Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zusammen. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

24.7 Die PLK kann über spezielle Gesundheitsvorkehrungen oder -massnahmen Reglemente erlassen.

Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

24.8 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.[2)]

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

Arbeitszeugnis

24.10 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)]

24.11 Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hin hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.[4)]

Verbot von Schwarzarbeit

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

Art. 25 Pflichten des Arbeitnehmers

Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht

25.1 a) Der Arbeitnehmer führt die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig aus. Er wahrt in guten Treuen die berechtigten Interessen seines Arbeitgebers.[5)] Er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.

b) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet:
- alle ihm übertragenen Arbeiten mit grösstmöglicher Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;[5)]
- 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. 321 a) OR. Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der Arbeitnehmer haftbar gemacht werden.

Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten und Fahrzeugen

25.2 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[5)].
b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber (Art. 25.8 GAV).
c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

25.3 a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.[6)]
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.[7)]
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.

Verbot der Schwarzarbeit

25.4 a) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Berufsarbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.[8)]
b) Die Leistung von Schwarzarbeit im Sinne von lit. a berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Vertragsauflösung.

Herausgabepflicht

25.5 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.

Überstundenarbeit/Pikettdienst

25.6 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.[9)]

b) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.

Befolgung von Anweisungen

25.7 a) Der Arbeitnehmer befolgt Anweisungen des Arbeitgebers bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.[10)]

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

Haftpflicht

25.8 a) Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber gegenüber für allen Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht. Er ist verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.[11)]

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.[12)]

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

Art. 26 **Persönliche Weiterbildung**

26.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.

26.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.

26.3 Der Anspruch gilt insbesondere für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Art. 26.2 GAV gilt für berufsbezogene Themen.

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

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

Art. 27 **Spezielle Weiterbildung**

27.1 Die in Art. 26 GAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

a) Berufsexperte;
b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;
c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;
d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern dieser mindestens 5 Jahre in der Branche arbeiteten;
e) Delegierte zur Teilnahme an der Branchendelegiertenversammlung der Gewerkschaft.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 28 Arbeitszeit
Art. 29 Einhaltung der Arbeitszeit
Art. 30 Vorholzeit
Art. 31 Überstundenarbeit
Art. 32 Ferien
Art. 33 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
Art. 34 Feiertage
Art. 35 Feiertagsentschädigung
Art. 36 Gleitender Ruhestand
Art. 37 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung
Art. 38 Absenzenentschädigung
Art. 39 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines öffentliches Amtes

Art. 28 **Arbeitszeit**

28.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers.[10)] Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes[13)] bleiben vorbehalten.

28.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2080 Stunden (durchschnittlich 40 Stunden pro Woche). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.

28.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.

28.4 Der Weg vom Wohnort des Arbeitnehmenden zum und vom Betrieb des Arbeitgebers gilt nicht als Arbeitszeit. Reisezeit von 30 Minuten pro Tag werden nicht entschädigt.

28.5 Per 31. Dezember dürfen maximal 200 Überstunden gemäss Art. 31.1 GAV, exkl. Vorholzeit auf die nächste Kalenderperiode übertragen werden.
Wurden per 31. Dezember mehr als 200 Überstunden exkl. Vorholzeit geleistet, sind diese ab der 201. Stunde entweder:

a) per 30. Juni auszuzahlen, oder

b) durch Freizeit zu kompensieren, oder

c) auf das Sparkonto gemäss Art. 19 und 37 GAV einzuzahlen.

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

28.6 Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

Art. 29 **Einhaltung der Arbeitszeit**

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

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

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

Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen

29.4 a) Die Arbeitszeit kann durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmenden fest. Die Pausenzeiten gelten nicht als Arbeitszeit, d.h. sie sind nicht bezahlt.

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

c) Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch gilt als Arbeitszeit.

Art. 30 **Vorholzeit**

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

30.2 Die pro Kalenderjahr vorzuholenden Tage sind betrieblich festzulegen.

Art. 31 **Überstundenarbeit**

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

Art. 32 **Ferien**

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

32.2 Die Feriendauer[14)] beträgt:

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

Art. 33 **Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn**

Kürzung der Ferien[15)]

33.1 Wird der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres 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[16)]

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

33.3 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.[17)]

33.4 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben.[18)]

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

33.6 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen (unter Einhaltung des ArG).

Ferienlohn

33.7 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.[19)]

33.8 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden[20)]. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.

33.9 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, sofern sie nicht vom Arbeitgeber angeordnet wurden, am letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuziehen.

33.10 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit, welche den Arbeitgeber konkurrenzieren könnten, für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

Art. 34 **Feiertage**

34.1 Höchstens 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.[21)]

34.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen und wird in den Ergänzungsverträge definiert. Diese bedürfen der Genehmigung durch die Vertragsparteien.

34.3 Sind keine Ergänzungsverträge vorhanden, gelten:
- Neujahr
- 2. Januar (Berchtoldstag) oder 1. November
- Karfreitag
- Ostermontag
- Auffahrt
- Pfingstmontag

– 1. August (Bundesfeier)
– 25. Dezember (Weihnacht)
– 26. Dezember (Stephanstag)
als Feiertage.

34.4 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder kommunale Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, diese sind nicht entschädigungspflichtig. Die Ergänzungsverträge können für zusätzliche Feiertage eine Vergütung vorsehen.

Art. 35 **Feiertagsentschädigung**

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

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

35.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.

35.4 Die Feiertagsentschädigung ist (ausser für den 1. August) nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben sind.

35.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind Ferien gleichgestellt.

Art. 36 **Gleitender Ruhestand**

36.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. übermässiger körperlicher Belastung zu schützen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

36.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.[22)]
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 anteilsmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers.
e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitzeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt ist.
f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 37 **Sparkonto für vorzeitige Pensionierung**

37.1 Gestützt auf Art. 19 GAV eröffnet der Arbeitgeber bei der Spida Sozialversicherungen, Zürich ein Sparkonto für jeden Arbeitnehmer ab 25. Altersjahr.

37.2 Dieses Sparkonto wird eröffnet, um dem Arbeitnehmer die vorzeitige Pensionierung zu erleichtern.

37.3 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer äufnen das Sparkonto wie folgt:

a) 1% des jährlichen AHV-Bruttolohnes obligatorisch durch den Arbeitgeber;
b) 1% des jährlichen AHV-Bruttolohnes obligatorisch durch den Arbeitnehmer;
c) der Arbeitnehmer kann zusätzlich und freiwillig Einzahlungen z. B. Überstundenguthaben gemäss Art. 28.5 lit. c) GAV auf sein persönliches Sparkonto einzahlen.

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

37.4 Das angesparte Kapital wird verzinst.

37.5 Das durch die obligatorischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge, sowie das durch weitere freiwillige Beiträge geäufnete Kapital wird durch die Spida Sozialversicherungen verwaltet.
Die mit dem Einzug und der Verwaltung beauftragte Durchführungsstelle hat insbesondere folgende Kompetenzen:

a) Einzug der Beiträge bei den Arbeitgebern;

b) Führung individueller Arbeitnehmerkonten;
c) Anlage und Verzinsung dieser Beiträge bzw. des Vermögens;
d) Erstellung periodischer Ausweise über den Stand des individuellen Kapitals des einzelnen Arbeitnehmers;
e) Information und Beratung der Arbeitnehmer bei Bezug des Kapitals.

37.6 Eine Auszahlung des angesparten Kapitals erfolgt zum Zeitpunkt der Pensionierung zwischen dem 58. und 65. Altersjahrs. Das angesparte Kapital kann verwendet werden für:

a) eine Einlage in die Pensionskasse zwecks Leistungsverbesserung, sofern dies das Pensionskassenreglement vorsieht;
b) eine finanzielle Überbrückung oder Abfederung einer vorzeitigen Pensionierung, oder gleitendem Ruhestand gemäss Art. 36 GAV;
c) die Ablösung einer bestehenden Hypothekarschuld;
d) eine Kapitalauszahlung.

37.7 Eine Auszahlung vor Erreichen dieses Alters kann verlangt werden:

e) bei definitiver Ausreise aus der Schweiz;
f) im Todesfall des Arbeitnehmers;
g) bei Vorliegen einer vollständigen und dauerhaften Invalidität;
h) bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Befreiung

37.8 Firmen, welche eine ausgebaute Personalvorsorge haben und bezüglich Beiträgen und Leistungen die vorerwähnten zusätzlichen Bestimmungen bereits erfüllen, können einen Antrag um Befreiung dieser zusätzlichen Sparbeiträge stellen. Der Arbeitgeber hat das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Befreiung jährlich zu bestätigen. Z.B. durch eine Erklärung des Stiftungsrates der Pensionskasse. Für die Beurteilung dieser Anträge ist der PLK-Vorstand zuständig. Dem PLK-Vorstand steht es bei Unklarheiten frei, einen unabhängigen externen Spezialisten zur Beratung mit einzubeziehen.

Art. 38 **Absenzenentschädigung**

38.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:[23)]

a) bei Heirat des Arbeitnehmers	2 Arbeitstage
b) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag

c) beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern — 3 Arbeitstage

d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten — 3 Arbeitstage
andernfalls — 1 Arbeitstag

e) Infotag Rekrutenschule — 1 Arbeitstag
Darüber hinausgehende Zeit wird von der EO bezahlt

f) Ausmusterung — 1 Arbeitstag

g) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet — 1 Arbeitstag

38.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

38.3 Kurze, berechtigte Absenzen (z. B. Arztbesuche oder private Erledigungen) sind vom Arbeitgeber[24)] vorgängig zu bewilligen. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als 2 Stunden dauert.

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

39.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.

39.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ist ihm bis zu zehn Tagen pro Kalenderjahr der volle Lohn zu entrichten. Ist mit dem öffentlichen Amt eine Entschädigung verbunden, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Verrechnung derselben.

39.3 Bei Absenzen über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.

Löhne, Zuschläge

Art. 40 Lohn
Art. 41 Mindestlöhne
Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn)
Art. 43 Lohnverhandlungen
Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit
Art. 45 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
Art. 46 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit
Art. 47 Entschädigung für die Benützung eines privaten Fahrzeuges
Art. 48 Ausrichtung des Lohnes

Art. 40 **Lohn**

40.1 Der Lohn wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Regel als Monatslohn vereinbart.[25)]

40.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs (exkl. Jahresendzulage) durch die im GAV vereinbarten Arbeitsstunden mal 173,3.

40.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.

40.4 Jeder Arbeitnehmer erhält mindestens quartalsweise eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung. Diese Stundenabrechnungen zeigen die kummulierten Stundensaldos wie geleistete Arbeitsstunden, aufgelaufene +/– Guthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überstunden bzw. Überzeitguthaben.

40.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

40.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).[26)]

Art. 41 **Mindestlöhne**

41.1 Die Vertragsparteien setzen die vertraglichen Mindestlöhne des GAV fest.

41.2 Die Vertragsparteien beschliessen alljährlich Ende September oder anfangs Oktober über allfällige Anpassungen der Gehälter und Löhne, gemäss Artikel 43 des GAV. Die Mindestlöhne werden jährlich im Anhang 10 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.

41.3 Die gültigen Mindestlöhne für das folgende Jahr werden in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 10 des GAV im Verlauf des Monats November bekannt gegeben.

41.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

41.5 Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten. Im Fall von Ergänzungsverträgen ist für diese Angelegenheit die PK zuständig.

41.6 Arbeitnehmerkategorien:

a) Isolierspengler und Isoleure mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung;

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

c) angelernte Facharbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche (Isoleure, Isolierspengler, Brandschutzmonteur). In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche, kann dieser Mindestlohn für Arbeitnehmer um max. 10% unterschritten werden.

Art. 42 **Jahresendzulage (13. Monatslohn)**

42.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100% des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Art. 28.2 GAV.[27)]

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

42.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Zulage pro rata temporis ausbezahlt.[28)]

42.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgend welchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

Art. 43 **Lohnverhandlungen**

43.1 Die Effektivlöhne der Arbeitnehmer werden jährlich bis zu einer Jahresteuerung von 2% automatisch und generell an die Teue-

rung angepasst. Massgebend ist dabei der jeweilige Stand des Landesindex der Konsumentenpreise des Monats September. Über die Modalitäten (Erhöhung der Effektivlöhne in %, Franken, bzw. einer Beschränkung bis zu einer maximalen Lohnhöhe) entscheidet die Paritätische Landeskommission.

43.2 Bei einer Jahrsteuerung von mehr als 2%, werden Verhandlungen über die Lohnanpassung von über 2% auf folgenden Grundlagen geführt:

a) der Wirtschafts- und Marktlage;

b) der Arbeitsmarktlage;

c) Veränderungen im Sozialbereich und ähnlicher Kriterien;

d) Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes.

43.3 Die neu vereinbarten Lohnanpassungen werden jährlich im Anhang 10 zum GAV veröffentlicht. Diese bilden einen integrierenden Bestandteil des GAV.

Art. 44 **Zuschläge bei Überstundenarbeit**

44.1 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr), gemäss Art. 10.1 ArG, bzw. 50 Stunden pro Woche gemäss Art. 9.1 lit. b ArG geleistet werden und die gesamtarbeitsvertragliche Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden gemäss Art. 28.2 GAV überschreiten.

44.2 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% auszuzahlen. Überstundenguthaben können im Rahmen von Art. 28.5 GAV auf eine nachfolgende Kalenderperiode übertragen werden.[9)]

44.3 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:

a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden; oder

b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.

Art. 45 **Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

45.1 Für die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit[29)] werden wie folgt Zuschläge ausgerichtet:

	Zeit	Zuschlag
Sonn- und Feiertage	23.00–23.00	100%
Abendarbeit sofern mehr als 8 Stunden am Tag gearbeitet wurden.	20.00–23.00	50%
vorübergehende Nachtarbeit von weniger als 25 Nächten pro Kalenderjahr[29)]	23.00–06.00	50%
Samstag	12.00–20.00	50%

45.2 Wird in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Arbeit geleistet, ist diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 45.1 GAV) und gemäss Art. 28.5 GAV zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 45.1 GAV) auszuzahlen. Werden diese Arbeitsstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 45.1 GAV) zu entrichten.

45.3 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmer einen Zeitzuschlag von 10% der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.[30)]

Art. 46 **Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit**[31)]

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

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

a) Für alle Arbeitnehmer, welche sich nicht im Betrieb des Arbeitgebers verpflegen können:
CHF 16.– pro Arbeitstag, oder

CHF 300.– pro Monat (12×) als Pauschalentschädigung als Auslagenersatz für auswärtige Verpflegung;

b) Für Arbeitnehmer, welche im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, Auslagen für Parkgebühren, Mobiltelefon, Kleinmieten usw. haben CHF 100.– pro Monat als Pauschalentschädigung;

c) Sind die Kosten höher, als die Pauschalentschädigungen gemäss Art. 46.2 lit. a) und b) GAV, sind die Auslagen durch Quittungen oder Kassenbelege zu belegen;

d) Bei Übernachtungen, Abendessen und Frühstück werden die effektiven Kosten nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber bezahlt;

e) Firmen mit eigenen Spesenregelungen, können von den vorerwähnten Werten abweichende Regelungen vereinbaren. Diese Regelungen müssen aber den vorliegenden Werten im Minimum bzw. insgesamt entsprechen.

46.3 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 46.1 GAV genannten Angelegenheiten selbst.

Art. 47 Entschädigung für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

47.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung gemäss Art. 47.4 GAV ausgerichtet.[32)]

47.2 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.

47.3 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

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

47.5 Bei Benützung eines Firmenfahrzeuges auch für private Zwecke, wird dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer empfohlen, eine schriftliche Vereinbarung über Benützungsart-, umfang und allfällige Verrechnung abzuschliessen. Eine Pauschalentschädigung ist möglich, jedoch mit den Ansätzen gemäss Art. 46.2 GAV nicht verrechenbar.

Art. 48 **Ausrichtung des Lohnes**

48.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.[33), 34)]

48.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.[34)]

48.3 Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung zu übergeben[34)]. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

48.4 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.[35)]

48.5 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).

Sozialleistungen

Art. 49 Familienzulagen
Art. 50 Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
Art. 51 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit
Art. 52 Versicherungsbedingungen
Art. 53 Krankenversicherung in der Berufsbranche
Art. 54 Verhinderung durch Unfall
Art. 55 Berufsunfallversicherung, Prämien
Art. 56 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien
Art. 57 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst
Art. 58 Kurzarbeit
Art. 59 Tod des Arbeitnehmers
Art. 60 Tod des Arbeitgebers
Art. 61 Personalvorsorge (2. Säule)

Art. 49 **Familienzulagen**

49.1 Grundsatz: Der Arbeitgeber bezahlt dem Arbeitnehmer eine Familienzulage aus. Eine solche ist für jedes Kind geschuldet, dem gegenüber der Arbeitnehmer eine gesetzliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht zu erfüllen hat.

49.2 Die Höhe der Familienzulage richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften.

Art. 50 **Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit**

50.1 Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer die Lohnzahlung bzw. Lohnersatzleistungen gemäss den nachstehenden Bestimmungen.[24)]

Art. 51 **Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit**

51.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen.

51.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit (auch bei Austritt des Arbeitnehmers) hat er 80% des Lohnes zu entrichten.[24)]

51.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab drittem Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Abweichende Versicherungsbedingungen (z.B. Arztzeugnis ab 1. Krankheitstag oder Arztzeugnis durch Vertrauensarzt) bleiben vorbehalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

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

Art. 52 **Versicherungsbedingungen**

52.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des normalen Lohnes; (ohne Zulagen und Spesen)
b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
c) die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;
g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);
h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;
i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung.

52.2 Die Leistungen gemäss Art. 52.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Art. 324a OR.

52.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64. Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

52.4 Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Art. 324a OR garantieren.

Art. 53 Krankenversicherungen in der Berufsbranche

53.1 Die Versicherung ist bei einer vom Bunde anerkannten und dem KVG unterstellten Krankenversicherung abzuschliessen.

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

* PKG, Peter Merian-Weg 4, 4002 Basel, Tel. 0800 955 955, pkg@sympany.ch, www.sympany.ch/business/pkg

Art. 54 Verhinderung durch Unfall

54.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.[36)]

54.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden.

54.3 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.

54.4 Die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.[37)]

54.5 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.[37)]

Art. 55 Berufsunfallversicherung, Prämien

55.1 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.[38)]

Art. 56 Nichtberufsunfallversicherung, Prämien

56.1 Die Prämien der Nichtberufsunfall-Versicherung trägt der Arbeitnehmer.[39)]

56.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer rechtzeitig zu informieren, sobald eine direkte Lohnzahlungspflicht (gemäss Art. 54.5 GAV) aufhört .

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

57.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst[40] in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss den folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

57.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:

während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut
a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes
b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes
während anderen obligatorischen Dienstleistungen
bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100% des Lohnes

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

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

Art. 58 **Kurzarbeit**

58.1 Bei Kurzarbeit ist die Auszahlstelle der Arbeitslosenkasse der Arbeitnehmervertragspartei zu berücksichtigen.

Art. 59 **Tod des Arbeitnehmers**

59.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.[41] Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterlassenen Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer ei-

ne Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen Lohnnachgenuss zu gewähren.[42)]

59.2 Der Lohn ist für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.[42)]

Art. 60 **Tod des Arbeitgebers**

60.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über; die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.[43)]

60.2 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.[44)]

Art. 61 **Personalvorsorge (2. Säule)**

61.1 Die Arbeitnehmer sind gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters – Hinterlassenen – und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 zu versichern. Die Vertragsparteien empfehlen:

Spida Personalvorsorgestiftung
Bergstrasse 21, Postfach
8044 Zürich

Kündigung

Art. 62 Kündigung allgemein
Art. 63 Kündigung während der Probezeit
Art. 64 Kündigung nach der Probezeit
Art. 65 Kündigungsschutz
Art. 66 Kündigungsverbot für Arbeitgeber
Art. 67 Kündigungsverbot für Arbeitnehmer
Art. 68 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 69 Ungerechtfertigte Entlassung
Art. 70 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle
Art. 71 Schlussbestimmungen

Art. 62 **Kündigung allgemein**

62.1 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.[45)]

62.2 Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen festgesetzt werden; bei widersprechender Abrede gilt für beide die längere Frist.[46)]

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

Art. 63 **Kündigung während der Probezeit**

63.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.[47)]

63.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.[48)]

63.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.[49)]

Art. 64 **Kündigung nach der Probezeit**

64.1 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.[50)]

64.2 Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.[51)]

64.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit miteinbezogen.

Art. 65 **Kündigungsschutz**

65.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:

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 beeinträchtige 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 beeinträchtige 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.[52)]

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

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.[53)]

65.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.[54)]

65.4 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.[55)]

65.5 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.[56)]

65.6 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.[57)]

Art. 66 **Kündigungsverbot für Arbeitgeber**

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

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;

d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.[58)]

66.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 66.1 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.[59)]

66.3 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.[60)]

Art. 67 **Kündigungsverbot für Arbeitnehmer**

67.1 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.[61)]

67.2 Artikel 336 c, Abs. 2 und 3 OR sind entsprechend anwendbar.[62)]

Art. 68 **Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

68.1 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.[63)]

68.2 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.[64)]

68.3 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.[65)]

Art. 69 **Ungerechtfertigte Entlassung**

69.1 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 beendigt worden wäre.[66)]

69.2 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.[67)]

69.3 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.[68)]

Art. 70 **Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle**

70.1 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.[69)]

70.2 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.[70)]

70.3 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.[71)]

Art. 71 **Schlussbestimmungen**

Besitzstandgarantie

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

Sprachregelung

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

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident	Der Sekretär
K. Maurer	U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
R. Ambrosetti	A. Ferrari	R. Frehner

Anhänge

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
www.plk-isolier.ch
isoliergewerbe@plk.ch

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 von/der:
a) ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz
b) Gewerkschaft Unia.

3.2 Die Wahl der Vertreter 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 ISOLSUISSE und der Gewerkschaft Unia), und dem Protokollführer;
c) PLK-Ausschuss, bestehend aus je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter von ISOLSUISSE und der Gewerkschaft Unia;
d) 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 von ISOLSUISSE, 4 Delegierten der Gewerkschaft Unia. 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 PLK-Ausschusses, des Vereinsvorstandes und der Co-Präsidenten;
d) Wahl der Revisionsstelle;
e) Kenntnisnahme des Revisionsberichts über die Vereinsrechnung;
f) Genehmigung des PLK-Budgets und 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 Protokollführer.

6.2 Der Co-Präsident arbeitgeberseits wird von ISOLSUISSE, der Co-Präsident arbeitnehmerseits von der Gewerkschaft Unia nominiert und von der Delegiertenversammlung gewählt.

6.3 Als Protokollführer amtet der Sekretär des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK).

6.4 Der PLK-Vorstand ist zuständig für:
a) die Vorbereitung der PLK-Versammlungen;
b) Beurteilung und Entscheid von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen sowie die Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE, unter Beachtung von Art. 11.8 GAV, sofern gegen den Entscheid des PLK-Ausschusses Rekurs eingelegt wird;
c) alle anderen administrativen Geschäfte, sofern dafür nicht ausdrücklich ein anderes Organ damit beauftragt ist.

Art. 7 **Ausschuss**

7.1 Der Ausschuss besteht aus je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, welche aus der Mitte der Delegiertenversammlung gewählt werden.

7.2 Der Arbeitgebervertreter wird von ISOLSUISSE und der Arbeitnehmervertreter von der Gewerkschaft Unia gestellt.

7.3 Der PLK-Ausschuss ist zuständig für:
a) Entscheid betreffend Durchführung von Lohnbuchkontrollen, bzw. Beurteilung der Kontrollergebnisse sowie dem Entscheid betreffend Wiederherstellung der GAV-Konformität;

sowie

b) Unterstellung eines Arbeitgebers unter den GAV bzw. die AVE.

Art. 8 **Organisation/Amtsdauer**

8.1 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.

8.2 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 Stichentscheid.

8.3 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.

8.4 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. 9 **Revisionsstelle**

9.1 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) beauftragt.

9.2 Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandstelle.

9.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der Delegiertenversammlung einen Bericht über die Rechnungsrevisionen.

Art. 10 **Finanzielles/Beiträge**

10.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) finanziert sich

a) über Einnahmen der Vollzugskostenbeiträge, Ausbildungsbeiträge und Grundbeiträgen gemäss GAV;
b) über Anschlussvertragsgebühren;
c) über Zinserträge;
d) über sonstige Einnahmen.

10.2 Die Rechtsgrundlage der Beiträge/Einnahmen stützt sich auf den GAV ab.

Art. 11 **Haftung**

11.1 Der Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.

11.2 Eine persönliche Haftung der Mitglieder bzw. der Träger des Vereins ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Art. 12 **Auflösung**

12.1 Eine Auflösung des Vereins Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK) kann nur von der Delegiertenversammlung (PLK-Sitzung) beschlossen werden. Dazu bedarf es auch dem Einverständnis der Vertragsparteien des GAV.

12.2 Allfällige Aktiven werden den Mitgliedern je zur Hälfte überwiesen.

12.3 Diese Statuten wurden per 1. Januar 2014 angepasst und ersetzen diejenigen vom 1. Januar 2011.

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe PLK

Der Co-Präsident arbeitgeberseits R. Glauser	Der Co-Präsident arbeitnehmerseits R. Frehner

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident K. Maurer	Der Sekretär U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident R. Ambrosetti	Mitglied der Geschäftsleitung A. Ferrari	Der Branchenverantwortliche R. Frehner

Anhang 2

Reglement über die Finanzierung von besonderen Aufgaben gemäss Art. 18 und 22 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. 22 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 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;
g) Deckung der Kosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung;
h) Rückerstattung an die organisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

2.2 Aus Gründen der Effizienz können Aufgaben gemäss Art. 2.1 lit. a) bis h) Anhang 2 GAV an die Vertragsparteien delegiert und entschädigt werden. Die daraus entstehenden Aufwendungen sind zu belegen.

Art. 3 **Gültigkeit**

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

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe PLK

Der Co-Präsident arbeitgeberseits R. Glauser	Der Co-Präsident arbeitnehmerseits R. Frehner

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident K. Maurer	Der Sekretär U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident R. Ambrosetti	Mitglied der Geschäftsleitung A. Ferrari	Der Branchenverantwortliche R. Frehner

Anhang 3

Reglement betreffend den Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag und Ausbildungsbeitrag gemäss Artikel 22 des GAV

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Die Höhe der Beiträge für Arbeitnehmer und Arbeitgeber richtet sich nach den Bestimmungen von Artikel 22.1 lit. a), b) und c) des GAV.

1.2 Für nicht bzw. nicht orgnungsgemäss abgezogene Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV 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 von ISOLSUISSE sind jedoch gemäss Artikel 8 des GAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung gemäss Artikel 20 GAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, den Arbeitnehmern den Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag in Abzug zu bringen.

2.3 Die vom Arbeitgeber abgezogenen Vollzugskosten- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22.1 lit. a) und b) GAV 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. 22 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 Vollzugskosten- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), und b) GAV von ihrer Gewerkschaft gemäss Artikel 22.2 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 sind gemäss Weisung der Kassenstelle der PLK zu überweisen.

5.2 Arbeitgeber, die nicht Mitglied von ISOLSUISSE sind jedoch gemäss Artikel 8 des GAV einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben oder Arbeitgeber, die unter die Allgemeinverbindlicherklärung gemäss Artikel 20 des GAV fallen, sind ebenfalls verpflichtet, die Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22.1 lit. a), b) und c) GAV zu bezahlen.

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 von ISOLSUISSE gilt die Bestimmung der ersten Aussage in Artikel 22.2 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 Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge folgende Aufgaben:

a) sie genehmigt die Jahresrechnung und Bilanz der PLK unter Kenntnisnahme des Kontrollberichts;

b) sie ordnet Kontrollen betreffs richtiger Durchführung der Artikel 18 und 22 des GAV an;

c) sie überprüft und beantragt im übrigen allfällige Anträge auf Änderungen der Verteilung von Geldmitteln.

6.3 Als Kontrollstelle amtet eine unabhängige Treuhandstelle. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

a) sie kontrolliert die Abrechnungen, die Jahresrechnung und Bilanz der PLK;

b) sie erstellt einen Kontrollbericht und leitet diesen an die PLK weiter;

c) sie überprüft in Zusammenarbeit mit der Bezugsorganisation die korrekte Ausführung der Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Art. 22 GAV.

Art. 7 **Durchsetzungsbemühungen**

7.1 Der PLK-Kassenstelle als Bezüger der Vollzugskosten-, Ausbildungs- sowie Grundbeiträgen bemüht sich, in Zusammenarbeit mit den Vertragsparteien, dass die Beitragspflicht gemäss Artikel 18 und 22 des GAV und den Reglementen (Anhang 2 u. 3 GAV) 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 und 12 GAV.

Art. 8 **Gültigkeit**

8.1 Dieses Reglement ist integrierender Bestandteil des GAV und tritt per 1. 1. 2014 in Kraft. Es ersetzt dasjenige vom 1. 1. 2008.

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

Verein Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe PLK

Der Co-Präsident arbeitgeberseits R. Glauser	Der Co-Präsident arbeitnehmerseits R. Frehner

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident K. Maurer	Der Sekretär U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident R. Ambrosetti	Mitglied der Geschäftsleitung A. Ferrari	Der Branchenverantwortliche R. Frehner

Anhang 4

822.14

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

(Mitwirkungsgesetz)

vom 17. Dezember 1993 (Stand am 1. Januar 2011)

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,

gestützt auf Artikel 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung[1],
nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993[2],

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.

AS **1994** 1037

1 [BS **1** 3]
2 BBl **1993** I 805

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 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 Arbeitnehmerseite 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 Arbeitnehmerseite 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.[3] In Fragen der Arbeitssicherheit im Sinne von Artikel 82 des Unfallversicherungsgesetzes vom 20. März 1981[4] sowie in Fragen des Arbeitnehmerschutzes im Sinne von Artikel 48 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964[5];

b. beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333*a* des Obligationenrechts[6];

c. bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335*d*–335*g* des Obligationenrechts;

d.[7] über den Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge und die Auflösung eines Anschlussvertrages.

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.

3 Fassung gemäss Art. 64 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 in der Fassung des BG vom 20. März 1998, in Kraft seit 1. Aug. 2000 (AS **2000** 1569; BBl **1998** 1394).
4 SR **832.20**
5 SR **822.11**
6 SR **220**
7 Eingefügt durch Anhang Ziff. 5 des BG vom 3. Okt. 2003 (1. BVG-Revision), in Kraft seit 1. April 2004 (AS **2004** 1677 1700; BBl **2000** 2637).

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.

4 Im weitern 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 ...[8]

8 Aufgehoben durch Anhang 1 Ziff. II 27 der Zivilprozessordnung vom 19. Dez. 2008, mit Wirkung seit 1. Jan. 2011 (AS **2010** 1739; BBl **2006** 7221).

6. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 16

[1] Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

[2] Der Bundesrat bestimmt das Inkrafttreten.

Datum des Inkrafttretens: 1. Mai 1994[9]

[9] BRB vom 8. April 1994

Anhang 5

Auszug aus dem Obligationenrecht (OR)
Massenentlassung + Sozialplan

Art. 333

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.[1)]

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.[2)]

Art. 333a)[2)]

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.

Art. 335d)[2)]

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)] Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

[2)] Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

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)[1)]

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 Entscheide sowie bei Massenentlassung im Konkurs oder bei einem Nachlassvertrag mit Vermögensabtretung.[2)]

Art. 335f)[1)]

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)[1)]

1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der

[1)] Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

[2)] Fassung gemäss Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

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. 335h)[1)]

1 Der Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Massnahmen festlegen, mit denen Kündigungen vermieden, deren Zahl beschränkt sowie deren Folgen gemildert werden.

2 Er darf den Fortbestand des Betriebs nicht gefährden.

Art. 335i)[1)]

1 Der Arbeitgeber muss mit den Arbeitnehmern Verhandlungen mit dem Ziel führen, einen Sozialplan aufzustellen, wenn er:
   a) üblicherweise mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigt; und
   b) beabsichtigt, innert 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen.

2 Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf dem gleichen betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt.

3 Der Arbeitgeber verhandelt:
   a) mit den am Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbänden, wenn er Partei dieses Gesamtarbeitsvertrags ist;
   b) mit der Arbeitnehmervertretung; oder
   c) direkt mit den Arbeitnehmern, wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt.

4 Die Arbeitnehmerverbände, die Arbeitnehmervertretung oder die Arbeitnehmer können zu den Verhandlungen Sachverstän-

[1)] Eingefügt durch Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

dige heranziehen. Diese sind gegenüber betriebsfremden Personen zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Art. 335j[1)]

1 Können sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen, so muss ein Schiedsgericht bestellt werden.
2 Das Schiedsgericht stellt einen Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch auf.

Art. 335k[1)]

Die Bestimmungen über den Sozialplan (Art. 335h–335j) gelten nicht bei Massenentlassungen, die während eines Konkurs- oder Nachlassverfahrens erfolgen, das mit einem Nachlassvertrag abgeschlossen 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)[2)] 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.[2)]

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.[2)]

[1)] Eingefügt durch Anhang des BG vom 21. Juni 2013, in Kraft seit 1. Jan. 2014 (AS 2013 4111; BBl 2010 6455).

[2)] Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 17. Dez. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 804; BBl 1993 I 805).

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 dieses 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 dieses Reglements 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 Stimmengleicheit (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 die Paritätische Landeskommission gemäss Art. 11 GAV angerufen werden.
Kommt keine Einigung zustande, wird die Schlichtungs- und Schiedsgerichtsordnung gemäss Art. 9 und 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-, Teamleitern	×
6.4.2 Einstellungen von Bereichs-, Abteilungs-, Teamleitern	×
6.4.3 Aufteilung Meistergebiete / Abteilungen	○
6.4.4 Organigramm, Strukturplan	○

6.4.4 Pflichtenheft – Funktionsbeschrieb	○
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 Diensleistungen 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. 27 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 Meinungsdifferenzen**

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

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident	Der Sekretär
K. Maurer	U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
R. Ambrosetti	A. Ferrari	R. 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. 22	Ausbildungsbeitrag
Art. 28	Arbeitszeit
Art. 29	Einhaltung der Arbeitszeit
Art. 32/33	Ferien
Art. 34	Feiertage

Art. 38 Absenzentschädigung

Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

Art. 46 Zulagen bei auswärtiger Arbeit

Art. 47 Zulagen bei Benützung eines privaten Fahrzeuges

3.2 Gestützt auf Art. 41 GAV veröffentlichen die Vertragsparteien von ISOLSUISSE 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.

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident	Der Sekretär
K. Maurer	U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
R. Ambrosetti	A. Ferrari	R. Frehner

Anhang 8

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe

vom 15. April 2014

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

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

Art. 2

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

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

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

1 SR **221.215.311**

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

Ausgenommen sind:

a. Familienangehörige der Betriebsinhaber;

b. Kaufmännisches Personal;

c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorwiegend eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung und/oder Kalkulation ausführen.

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

Art. 3

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

Art. 4

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

Art. 5

1 Die Bundesratsbeschlüsse vom 4. März 2008, vom 16. Februar 2009, vom 26. Februar 2010, vom 10. Januar 2011, vom 25. Februar 2011, vom 6. Februar 2012 vom 13. Dezember 2012 und vom 26. Februar 2013[4] über die Allgemeinver-

2 SR **823.20**
3 EntsV, SR **823.201**
4 BBl **2008** 2105, **2009** 989, **2010** 1729, **2011** 1371 2533, **2012** 1523 9765, **2013** 2253

bindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe werden aufgehoben.

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

15. April 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Beilage

Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizerische Isoliergewerbe

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

und
der Gewerkschaft Unia
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

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

9.4 Innerhalb eines Betriebes

Treten in einem Betrieb kollektive Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten auf, ist die Angelegenheit der Paritätischen Kommission zur Schlichtung zu unterbreiten. Misslingt eine Einigung so kann bis spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns die Angelegenheit an die Paritätische Landeskommission weitergezogen werden. …

Art. 10 Paritätische Kommission (PK)

10.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:

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

e) Durchführung von Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht nach Weisungen der PLK gemäss Artikel 11.5 Buchstabe a) GAV;

f) Den GAV-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission sicherstellen;

g) Antragstellung zu Handen der PLK betreffend die Duchführung von Lohnbuchkontrollen;

h) Förderung der beruflichen Weiterbildung;

i) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit.

Art. 11 Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe (PLK)

11.1 Die Vertragsparteien sichern sich eine konsequente Durchführung des GAV im Sinne von Artikel 357*b* OR zu. Zur Durchführung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission im Schweizerischen Isoliergewerbe» (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB mit Sitz in Bern bestellt.

11.5 Die PLK befasst sich mit:

a) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV (insbesondere Baustellen- und Lohnbuchkontrollen, sowie Ahndung von Verstössen gegen den GAV);

e) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

f) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;

h) der Wahl der Inkassostellen für den Einzug der Vollzugskosten-, Grund- und Ausbildungsbeiträge gemäss Artikel 22 GAV;

k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten … und Konventionalstrafen;

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

Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

13.1 Bei den Arbeitgebern sind durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV, bzw. der AVE durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Aufforderung hin und andere notwendige Dokumente, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen und Arbeitszeitabrechnungen usw.

13.3 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma in jedem Fall die nachstehend aufgeführten Kosten wie folgt zu bezahlen:

a) die entstandenen Lohnbuchkontrollkosten;

b) die Verfahrenskosten von mindestens 500 Franken;

c) eine Konventionalstrafe deren Höhe sich nach folgenden Kriterien bemisst:
   - Höhe der Nachzahlungen an die Arbeitnehmer gemäss Lohnbuchkontrollbericht;
   - Bewertung von nicht geldwerten Verfehlungen gegen den GAV (z. B. Schwarzarbeit usw.);

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

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

Art. 14 Verstösse der Arbeitgeber

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

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

Art. 15 Verstösse der Arbeitnehmer

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

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

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

Art. 16 Mitwirkung im Betrieb/Betriebskommission

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

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

Art. 19 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung

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

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

Art. 22 Vollzugskostenbeitrag, Grundbeitrag, Ausbildungsbeitrag

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

a) Beiträge der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer entrichten einen
- Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken/Monat und
- Ausbildungsbeitrag von 15 Franken/Monat.
  Total 35 Franken/Monat.

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

b) Beiträge der Lehrlinge

Alle Lehrlinge entrichten einen
- Ausbildungsbeitrag von 10 Franken/Monat.

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

c) Beiträge der Arbeitgeber

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

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

22.3 Die Arbeitgeber bestätigen den Arbeitnehmern bzw. Lehrlingen schriftlich die Höhe bzw. das Total der abgezogenen Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a) und b) GAV.

22.4 Aus administrativen Gründen kann die Paritätische Landeskommission (PLK) den Einzug der Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a), b) und c) GAV, gestützt auf Artikel 10.2 Buchstabe b) GAV einzelnen Paritätischen Kommissionen übertragen. …

22.7 Die Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a), b) und c) GAV werden erhoben für:

a) Deckung der PLK-Verwaltungskosten;

b) Vollzug des GAV bzw. die Deckung der damit verbundenen Kosten;

c) Beiträge im Bereich der Weiterbildung;

d) Massnahmen in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
e) Druck und Versand des GAV und der Anhänge;
f) Kosten im Zusammenhang mit der GAV/AVE-Information sicherstellen;
g) Deckung der Kosten im Rahmen der Lehrlingsausbildung.

22.8 Ein allfälliger Überschuss in der Kasse der Paritätischen Landeskommission darf auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit des GAV, nur für Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der vertragsschliessenden Verbände, sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

22.10 Für nicht bzw. nicht ordnungsgemäss abgezogene Beiträge gemäss Artikel 22.1 Buchstaben a), b) und c) GAV haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer bzw. Lehrling dürfen dadurch keine Nachteile erwachsen.

Art. 23 Kaution

23.1 Grundsatz

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, der Grundbeiträge und der Ausbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission im Isoliergewerbe (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im Isoliergewerbe gemäss Artikel 3 GAV[5] ausführt, … vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kaution in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

23.2 Die Kaution kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. Mit der Bank oder der Versicherung ist die Bezugsberechtigung zu Gunsten der PLK zu regeln und deren Verwendungszweck zu bestimmen. Die in bar hinterlegte Kaution wird von der PLK auf einem Sperrkonto angelegt und zum Zinssatz für entsprechende Konten verzinst. Der Zins verbleibt auf dem Konto und wird erst bei Freigabe der Kaution und nach Abzug der Verwaltungskosten ausbezahlt.

23.3 Höhe der Kaution

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

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

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

23.4 Anrechenbarkeit

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

23.5 Verwendung der Kaution

Die Kaution wird in folgender Reihenfolge zur Tilgung von belegten

Ansprüchen der PLK verwendet:

1. Zur Deckung von Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten;
2. Zur Bezahlung des Vollzugskostenbeitrages, des Grundbeitrages und des Ausbildungsbeitrages gemäss Artikel 22 GAV.

23.6 Inanspruchnahme der Kaution

Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche gemäss Artikel 1.1 von Anhang 9 die Kaution als Sicherheit dient, eröffnet sie ihm die Höhe der an die PLK zu leistenden Zahlung mit entsprechender Begründung und einer Frist zur Stellungnahme innert 10 Tagen. Nach Ablauf dieser Frist eröffnet die PLK dem Arbeitgeber ihren begründeten Entscheid und stellt ihm Rechnung mit einer Zahlungsfrist von 15 Kalendertagen. Erfolgt die Zahlung nicht innert der Frist von 15 Kalendertagen, so kann die PLK die Kaution in Anspruch nehmen.

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

23.8 Nach erfolgter Inanspruchnahme der Kaution durch die PLK informiert diese innert 10 Tagen den Arbeitgeber schriftlich über den Zeitpunkt und den Umfang der Inanspruchnahme. Gleichzeitig legt sie dem Arbeitgeber in einem schriftlichen Bericht dar, aus welchen Gründen die Inanspruchnahme erfolgt ist und wie sich dieselbe der Höhe nach zusammensetzt.

23.9 Im Falle der Inanspruchnahme hat die PLK den Arbeitgeber schriftlich darauf hinzuweisen, dass gegen die Inanspruchnahme der Kaution Klage beim zuständigen Gericht am Sitz der PLK eingereicht werden kann. Dabei kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

23.10 Aufstocken der Kaution nach erfolgtem Zugriff

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen oder vor Aufnahme einer neuen Arbeit im Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung die Kaution wiederum aufzustocken.

23.11 Freigabe der Kaution

Arbeitgeber, welche eine Kaution gestellt haben, können in den folgenden Fällen bei der PLK schriftlich Antrag auf Freigabe dieser Kaution stellen:

a) der im Geltungsbereich des AVE-GAV ansässige Arbeitgeber hat seine Tätigkeit im Isoliergewerbe definitiv (rechtlich und faktisch) eingestellt;
b) der im Geltungsbereich des AVE-GAV tätige Entsendebetrieb frühestens sechs Monate nach Vollendung des Werkvertrages.

In den obgenannten Fällen müssen kumulativ folgende Voraussetzungen zwingend erfüllt sein:

a) Die gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche wie Konventionalstrafen, Kontroll- und Verfahrenskosten, Vollzugskostenbeiträge, Grundbeiträge und Ausbildungsbeiträge sind ordnungsgemäss bezahlt;
b) Die PLK hat keine Verletzung von GAV-Bestimmungen festgestellt und sämtliche Kontrollverfahren sind abgeschlossen.

23.12 Sanktion bei Nichtleistung der Kaution

Leistet ein Arbeitgeber trotz erfolgter Mahnung die Kaution nicht, so wird dieser Verstoss gemäss Artikel 13 GAV mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kaution und der Erhebung von Bearbeitungskosten geahndet. Die Bezahlung der Konventionalstrafe befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht, eine Kaution zu stellen.

23.13 Kautionsbewirtschaftung

Die PLK kann die Bewirtschaftung der Kaution teilweise oder vollumfänglich delegieren.

23.14 Gerichtsstand

Im Streitfall sind die ordentlichen Gerichte am Sitz der PLK im Schweizerischen Isoliergewerbe zuständig. Es kommt ausschliesslich Schweizerisches Recht zur Anwendung.

Art. 24 Pflichten des Arbeitgebers

24.1 Anstellungsverhältnis

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

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

24.4 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

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

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

24.8 Abgabe von Material, Werkzeug und Unterlagen

Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer rechtzeitig aus:

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

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

24.12 Verbot von Schwarzarbeit

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

Art. 25 Pflichten des Arbeitnehmers

25.1 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.

25.2 Sorge zu Material, Maschinen, Werkzeugen, Instrumenten und Fahrzeugen

a) Der Arbeitnehmer bedient und unterhält Maschinen, Werkzeuge, Instrumente und Fahrzeuge fachgerecht. Das ihm zur Verfügung gestellte Material behandelt er sorgfältig. Er geht damit sparsam um.

b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber.

25.3 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

a) Der Arbeitnehmer unterstützt den Arbeitgeber in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung.

b) Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.

c) Der Arbeitnehmer hat die Weisungen … des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.

25.4 Verbot der Schwarzarbeit

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

25.5 Herausgabepflicht

Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen sofort zurück. …

25.6 Pikettdienst

b) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.

25.7 Befolgung von Anweisungen

a) Der Arbeitnehmer befolgt Anweisungen des Arbeitgebers bzw. des von ihm bezeichneten Vorgesetzten über die Ausführung der Arbeit in guten Treuen.

b) Insbesondere:
- erstellt er die vorgeschriebenen Arbeitsrapporte sorgfältig und pünktlich;
- benimmt er sich korrekt gegenüber jedermann, mit dem er in Ausübung seines Berufes in Kontakt tritt. Er unterlässt jede Handlung, die den Arbeitgeber schädigen oder Anlass zu Reklamationen geben könnte;
- unterlässt er den Genuss alkoholischer Getränke und gefährlicher Suchtmittel während der Arbeitszeit;
- unterlässt er das Rauchen auf Weisung des Arbeitgebers auf der Arbeitsstelle;
- benachrichtigt er unverzüglich den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter bei Arbeitsverhinderung;

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

25.8 Haftpflicht

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

Art. 26 Persönliche Weiterbildung

26.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.

26.3 Der Anspruch gilt insbesondere für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen. Die Regelung von Artikel 26.2 GAV gilt für berufsbezogene Themen.

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

Art. 27 Spezielle Weiterbildung

27.1 Die in Artikel 26 GAV erwähnten drei bezahlten Arbeitstage pro Jahr für Weiterbildung können für spezielle Aufgaben um zwei Arbeitstage erhöht werden. Diese Regelung gilt für folgende Arbeitnehmer:

a) Berufsexperte;

b) Mitglieder von Aufsichtskommissionen im Berufsbildungswesen;

c) Mitarbeiter, die nebenamtlich als Lehrlingsausbilder beschäftigt sind;

d) Mitarbeiter, die in einem der vertragsbeteiligten Arbeitnehmerverbände eine nebenamtliche Funktion haben, sofern diese mindestens 5 Jahre in der Branche arbeiteten.

Art. 28 Arbeitszeit

28.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festlegung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmenden werden rechtzeitig in die Entscheidung miteinbezogen. …

28.2 Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2080 Stunden (durchschnittlich 40 Stunden pro Woche). Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.

28.3 Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.

28.5 Per 31. Dezember dürfen maximal 200 Überstunden gemäss Artikel 31.1 GAV, exkl. Vorholzeit auf die nächste Kalenderperiode übertragen werden.

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

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

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

28.6 Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

Art. 29 Einhaltung der Arbeitszeit

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

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

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

29.4 Unterbruch der täglichen Arbeit/Pausen

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

Art. 30 Vorholzeit

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

30.2 Die pro Kalenderjahr vorzuholenden Tage sind betrieblich festzulegen.

Art. 31 Überstundenarbeit

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

Art. 32 Feriendauer

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

32.2 Die Feriendauer beträgt:

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

Art. 33 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

33.1 Kürzung der Ferien

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

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

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

33.7 Ferienlohn

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

Art. 34 Feiertage

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

Art. 35 Feiertagsentschädigung

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

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

35.3 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst und unbezahltem Urlaub.

35.4 Die Feiertagsentschädigung ist (ausser für den 1. August) nicht auszurichten, wenn die Arbeitnehmenden unmittelbar vor oder nach dem Feiertag unentschuldigt von der Arbeit ferngeblieben sind.

35.5 Vorgeholte Brücken zwischen Feiertagen oder arbeitsfreien Tagen sind Ferien gleichgestellt.

Art. 36 Gleitender Ruhestand

36.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. übermässiger körperlicher Belastung zu schützen, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand vereinbaren.

36.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:

a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Alter 58 möglich.

b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.

c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.

d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilsmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers.

e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt ist.

f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 37 Sparkonto für vorzeitige Pensionierung

37.1 Gestützt auf Artikel 19 GAV eröffnet der Arbeitgeber bei der Spida Sozialversicherungen, Zürich ein Sparkonto für jeden Arbeitnehmer ab 25. Altersjahr.

37.2 Dieses Sparkonto wird eröffnet, um dem Arbeitnehmer die vorzeitige Pensionierung zu erleichtern.

37.3 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer äufnen das Sparkonto wie folgt:

a) 1 % des jährlichen AHV-Bruttolohnes obligatorisch durch den Arbeitgeber;

b) 1 % des jährlichen AHV-Bruttolohnes obligatorisch durch den Arbeitnehmer;

c) der Arbeitnehmer kann zusätzlich und freiwillig Einzahlungen z.B. Überstundenguthaben gemäss Artikel 28.5 Buchstabe c) GAV auf sein persönliches Sparkonto einzahlen.

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

37.4 Das angesparte Kapital wird verzinst.

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

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

a) Einzug der Beiträge bei den Arbeitgebern;
b) Führung individueller Arbeitnehmerkonten;
c) Anlage und Verzinsung dieser Beiträge bzw. des Vermögens;
d) Erstellung periodischer Ausweise über den Stand des individuellen Kapitals des einzelnen Arbeitnehmers;
e) Information und Beratung der Arbeitnehmer bei Bezug des Kapitals.

37.6 Eine Auszahlung des angesparten Kapitals erfolgt zum Zeitpunkt der Pensionierung zwischen dem 58. und 65. Altersjahrs. Das angesparte Kapital kann verwendet werden für:

a) eine Einlage in die Pensionskasse zwecks Leistungsverbesserung, sofern dies das Pensionskassenreglement vorsieht;
b) eine finanzielle Überbrückung oder Abfederung einer vorzeitigen Pensionierung, oder gleitendem Ruhestand gemäss Artikel 36 GAV;
c) die Ablösung einer bestehenden Hypothekarschuld;
d) eine Kapitalauszahlung.

37.7 Eine Auszahlung vor Erreichen dieses Alters kann verlangt werden:

e) bei definitiver Ausreise aus der Schweiz;
f) im Todesfall des Arbeitnehmers;
g) bei Vorliegen einer vollständigen Invalidität;
h) bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

37.8 Befreiung

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

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

Art. 38 Absenzenentschädigung

38.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:

a)	bei Heirat des Arbeitnehmers	2 Arbeitstage
b)	bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1 Arbeitstag
c)	beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern	3 Arbeitstage
d)	beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten	3 Arbeitstage
	andernfalls	1 Arbeitstag
e)	Infotag Rekrutenschule	1 Arbeitstag
	…	
f)	Ausmusterung	1 Arbeitstag
g)	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1 Arbeitstag

38.2 Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.

38.3 Kurze, berechtigte Absenzen (z. B. Arztbesuche oder private Erledigungen) sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als 2 Stunden dauert.

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

39.1 Will der Arbeitnehmer ein öffentliches Amt ausüben, so hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.

39.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder durch Ausübung eines öffentlichen Amtes ist ihm bis zu zehn Tagen pro Kalenderjahr der volle Lohn zu entrichten. Ist mit dem öffentlichen Amt eine Entschädigung verbunden, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Verrechnung derselben.

39.3 Bei Absenzen über 10 Tagen verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.

Art. 40 Lohn

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

40.2 Der Monatslohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs (exkl. Jahresendzulage) durch die im GAV vereinbarten Arbeitsstunden mal 173,3.

40.3 Der Stundenlohn ergibt sich aus der Division des Jahressalärs durch die im GAV vereinbarte jährliche Arbeitszeit.

40.4 Jeder Arbeitnehmer erhält mindestens quartalsweise eine Stundenabrechnung und per Ende Jahr eine Schlussabrechnung. Diese Stundenabrechnungen zeigen die kumulierten Stundensaldos wie geleistete Arbeitsstunden, aufgelaufene +/– Guthaben für Vorholzeiten, Ferien- und Überstunden bzw. Überzeitguthaben.

40.5 Bei Austritt des Arbeitnehmers während des laufenden Jahres wird eine Schlussabrechnung für die Zeit vom 1. Januar bis zum Austritt erstellt.

40.6 Sofern diese Schlussabrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus aufzeigt, kann diese fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden. Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht diese zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 41 Mindestlöhne

41.2 … Die Mindestlöhne werden … im Anhang 10 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV.

41.4 Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten.

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

41.6 Arbeitnehmerkategorien:

a) Isolierspengler und Isoleure mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung;

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

c) angelernte Mitarbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche (Isoleure, Isolierspengler, Brandschutzmonteur). In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche, kann dieser Mindestlohn für Arbeitnehmer um max. 10 % unterschritten werden.

Art. 42 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

42.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss Artikel 28.2 GAV.

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

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

42.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres aus irgend welchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden.

Art. 44 Zuschläge bei Überstundenarbeit

44.1 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr), gemäss Artikel 10.1 ArG, bzw. 50 Stunden pro Woche gemäss Artikel 9.1 Buchstabe b ArG geleistet werden und die gesamtarbeitsvertragliche Jahresarbeitszeit von 2080 Stunden gemäss Artikel 28.2 GAV überschreiten.

44.2 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen.

Überstundenguthanben können im Rahmen von Artikel 28.5 GAV auf eine nachfolgende Kalenderperiode übertragen werden.

44.3 Hat ein Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden gezählt, welche folgende Werte übersteigen:

a) Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden; oder

b) Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden.

Art. 45 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

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

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

45.2 Wird in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen Arbeit geleistet, ist diese primär mit Zeitzuschlag (nach Art. 45.1 GAV) … zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, ist ein Lohnzuschlag (Art. 45.1 GAV) auszuzahlen. Werden diese Arbeitsstunden durch Freizeit gleicher Dauer kompensiert, so ist ebenfalls ein Lohnzuschlag (nach Art. 45.1 GAV) zu entrichten.

45.3 Bei dauernder oder regelmässiger Nachtarbeit von 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr erhalten die Arbeitnehmer … einen Zeitzuschlag von 10 % der tatsächlich geleisteten Nachtarbeit.

Art. 46 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

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

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

a) Für alle Arbeitnehmer, welche sich nicht im Betrieb des Arbeitgebers verpflegen können:

16 Franken pro Arbeitstag, oder

300 Franken pro Monat (12×) als Pauschalentschädigung als Auslagenersatz für auswärtige Verpflegung;

b) Für Arbeitnehmer, welche im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, Auslagen für Parkgebühren, Natel, Kleinmieten usw. haben 100 Franken pro Monat als Pauschalentschädigung;

c) Sind die Kosten höher, als die Pauschalentschädigungen gemäss Artikel 46.2 Buchstaben a) und b) GAV, sind die Auslagen durch Quittungen oder Kassenbelege zu belegen;

d) Bei Übernachtungen, Abendessen und Frühstück werden die effektiven Kosten nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber bezahlt.

46.3 Bei länger dauernden Arbeiten im Ausland vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die in Artikel 46.1 GAV genannten Angelegenheiten selbst.

Art. 47 Entschädigung für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

47.1 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer für Geschäftsfahrten das Privatauto benützt. In diesem Falle wird ihm eine Entschädigung gemäss Artikel 47.4 GAV ausgerichtet.

47.2 Soweit ihm zumutbar, ist der Arbeitnehmer gehalten, so viele andere 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.

47.3 Der Arbeitnehmer bzw. der Halter des Fahrzeuges hat für das private Motorfahrzeug, das den Geschäftsfahrten dient, auf eigene Kosten eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung abzuschliessen.

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

Art. 48 Ausrichtung des Lohnes

48.1 Der Lohn wird monatlich abgerechnet und ausbezahlt.

48.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende ausbezahlt oder zum gleichen Termin auf ein Bank- oder Postcheckkonto überwiesen.

48.3 Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung zu übergeben. Diese bezeichnet monatlich den Lohn, die Zulagen sowie sämtliche Abzüge.

Art. 51 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

51.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen.

51.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.

51.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab drittem Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Abweichende Versicherungsbedingungen (z. B. Arztzeugnis ab 1. Krankheitstag oder Arztzeugnis durch Vertrauensarzt) bleiben vorbehalten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

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

Art. 52 Versicherungsbedingungen

52.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

a) Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes; (ohne Zulagen und Spesen)

b) die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;

c) die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;

d) bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;

e) eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;

f) die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;

g) der Versicherte ist bei Austritt aus einer Kollektivversicherung über das Übertrittsrecht in eine Einzelversicherung zu informieren. Der Übertritt hat nach den Regeln des KVG zu erfolgen (keine neuen Vorbehalte, Einheitstarif, Karenzfristen);

h) das gesamte unterstellte Personal ist der gleichen Kollektiv-Taggeldversicherung angeschlossen;

i) bei Überschussbeteiligung haben die Arbeitnehmenden Anspruch im Verhältnis der Prämienbeteiligung.

52.2 Die Leistungen gemäss Artikel 52.1 GAV gelten als Lohnzahlungen im Sinne von Artikel 324*a* OR.

52.3 Zur Regelung der Versicherungsansprüche für Arbeitnehmende, welche das 65. bzw. das 64.Altersjahr erreicht haben, setzt sich der Arbeitgeber mit seiner Versicherungsgesellschaft in Verbindung und orientiert die Arbeitnehmenden entsprechend.

52.4 Für bestehende Vorbehalte muss der Arbeitgeber mindestens eine Deckung nach Artikel 324*a* OR garantieren.

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

57.1 Bei Leistung von obligatorischem schweizerischem Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst in Friedenszeiten erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss den folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

57.2 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:

während der Rekrutenschule (RS) als Rekrut

a) für Dienstleistende ohne Kinder 50 % des Lohnes

b) für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes

während anderen obligatorischen Dienstleistungen

bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit

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

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

Art. 62 Kündigung im allgemeinen

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

Art. 66 Kündigungsverbot für Arbeitgeber

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

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

Anhang 10

Mindestlöhne und Lohnanpassungen

Art. 1 Effektivlöhne/Teuerungsausgleich

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

Art. 2 Mindestlöhne

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

a. Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

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

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

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

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

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

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

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

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

Anhang 9

Muster-Einzelarbeitsvertrag für Arbeitnehmende (Zusammensetzung Stundenlohn und Zuschläge)

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 *Entlöhnung* wird vereinbart:
   Anstellung im Monatslohn:
   Der Bruttolohn wird auf CHF _____ pro Monat vereinbart.
   Anstellung im Stundenlohn:
   Der Grundlohn wird auf brutto CHF _____ pro Stunde vereinbart.
   *Wird der Lohn als Stundenlohn vereinbart, sind folgende Zuschläge in Prozent aufzurechnen:**

   Art. 32 Ferien

25 Tage:	10.64%
27 Tage:	11.59%
30 Tage:	13.04%

   Art. 34 Feiertage

pro Feiertag:	0.42%

   Art. 44 und 45 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertage

a) normale Überstunden	25%
b) Sonn- und Feiertage	100%
c) Nacht- und Abendarbeit/Samstag	50%

   Zusammensetzung Stundenlohn

Grundlohn	CHF:
+ Zuschlag von x% auf Grundlohn gemäss Art. 32 GAV Ferien	+ CHF:
+ Zuschlag von x% auf Grundlohn gemäss Art. 34 GAV Feiertage	+ CHF:
= Zwischentotal (Total 1)	= CHF:
+ Zuschlag von 8.33% auf Total 1 Jahresendzulage	+ CHF:
= Brutto-Stundenlohn (Total 2)	= CHF:

* Gemäss SECO-Weisung «Internationaler Lohnvergleich»
Zuschläge für Überstunden, Samstags-, Abend-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden auf dem Brutto-Stundenlohn (Total 2) berechnet.

5. Der jeweilige *Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe* ist dem Arbeitnehmenden auszuhändigen. 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

Anhang 10.1

Mindestlöhne und Lohnanpassungen 2014

Vereinbarung per 1. Januar 2014 zum Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages schliessen hiermit folgende Vereinbarung ab:

Art. 1 Effektivlöhne

1.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, dass ab 1.1.2014 die Löhne generell um CHF 50.– pro Monat resp. um CHF 0.29 pro Stunde bis zu einem Monatslohn von CHF 5'800.– erhöht werden. Dabei gilt der Landesindex der Konsumentenpreise auf der Basis Dezember 2010 von 99.2 Punkten als ausgeglichen.

Art. 2 Mindestlöhne

2.1 In Anwendung von Art. 41 GAV gelten ab 1. Januar 2014 folgende Mindestlöhne. Die Stundenlöhne errechnen sich gestützt auf Art. 40.2 GAV mit dem Divisor von 173.3 zum Monatslohn.

a) Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr*	**pro Stunde**	**pro Monat**	**pro Jahr**
20.	CHF 24.24	CHF 4’200.–	CHF 54’600.–
21.	CHF 24.81	CHF 4’300.–	CHF 55’900.–
22.	CHF 25.10	CHF 4’350.–	CHF 56’550.–
23.	CHF 25.68	CHF 4’450.–	CHF 57’850.–
24.	CHF 26.54	CHF 4’600.–	CHF 59’800.–
25.	CHF 27.41	CHF 4’750.–	CHF 61’750.–
26.	CHF 27.99	CHF 4’850.–	CHF 63’050.–
27.	CHF 28.56	CHF 4’950.–	CHF 64’350.–
28.	CHF 29.14	CHF 5’050.–	CHF 65’650.–
29.	CHF 29.72	CHF 5’150.–	CHF 66’950.–
30.	CHF 30.29	CHF 5’250.–	CHF 68’250.–
41.	CHF 31.16	CHF 5’400.–	CHF 70’200.–

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

Altersjahr*	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20.	CHF 23.66	CHF 4'100.–	CHF 53'300.–
21.	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
22.	CHF 24.52	CHF 4'250.–	CHF 55'250.–
23.	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
24.	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
25.	CHF 26.26	CHF 4'550.–	CHF 59'150.–
26.	CHF 27.12	CHF 4'700.–	CHF 61'100.–
27.	CHF 27.70	CHF 4'800.–	CHF 62'400.–
28.	CHF 28.27	CHF 4'900.–	CHF 63'700.–
29.	CHF 28.85	CHF 5'000.–	CHF 65'000.–
30.	CHF 29.72	CHF 5'150.–	CHF 66'950.–
41.	CHF 30.01	CHF 5'200.–	CHF 67'600.–

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

Altersjahr*	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20.	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
21.	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
22.	CHF 23.37	CHF 4'050.–	CHF 52'650.–
23.	CHF 23.66	CHF 4'100.–	CHF 53'300.–
24.	CHF 24.24	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
25.	CHF 25.10	CHF 4'350.–	CHF 56'550.–
26.	CHF 25.68	CHF 4'450.–	CHF 57'850.–
27.	CHF 26.26	CHF 4'550.–	CHF 59'150.–
28.	CHF 26.83	CHF 4'650.–	CHF 60'450.–
29.	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
30.	CHF 27.70	CHF 4'800.–	CHF 62'400.–
41.	CHF 28.56	CHF 4'950.–	CHF 64'350.–

In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche, kann dieser Mindestlohn für angelernte Mitarbeiter dieser Kategorie um maximal 10% unterschritten werden.

---

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

d) Lehrabgänger
Im 1. Jahr nach Lehrabschluss beträgt der Mindestlohn für maximal 12 Monate im Minimum CHF 4'000.00 pro Monat. Anschliessend gilt die Mindestlohnkategorie gemäss Art. 2.1 lit. a) und b) von Anhang 10 GAV.

Lehrlingsentschädigung (im Sinne einer Empfehlung)

Lehrjahr	**pro Monat**	**pro Jahr**
1. Lehrjahr	CHF 650.–	CHF 8'450.–
2. Lehrjahr	CHF 850.–	CHF 11'050.–
3. Lehrjahr	CHF 1'150.–	CHF 14'950.–

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

Bern, Zürich im November 2013

Die Vertragsparteien

Verband Schweizerischer Isolierfirmen ISOLSUISSE für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident	Der Sekretär
K. Maurer	U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
R. Ambrosetti	A. Ferrari	R. Frehner

Anhang 10.2

Mindestlöhne und Lohnanpassungen 2013

Vereinbarung per 1. Januar 2013 zum Gesamtarbeitsvertrag im Schweizerischen Isoliergewerbe 2008

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages schliessen hiermit folgende Vereinbarung ab:

Art. 1 Effektivlöhne

1.1 Gestützt auf Art. 43.1 GAV werden keine Anpassungen der Effektivlöhne vereinbart. Der ausgeglichene Index beträgt 108.8 Punkte (September 2012).

Art. 2 Mindestlöhne

2.1 Die Mindestlöhne werden per 2013 nicht angehoben und lauten weiterhin wie folgt:

a) Isolierspengler mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung

Altersjahr*	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20.	CHF 23.66.–	CHF 4’100.–	CHF 53’300.–
21.	CHF 24.23.–	CHF 4’200.–	CHF 54’600.–
22.	CHF 24.81.–	CHF 4’300.–	CHF 55’900.–
23.	CHF 25.39.–	CHF 4’400.–	CHF 57’200.–
24.	CHF 26.26.–	CHF 4’550.–	CHF 59’150.–
25.	CHF 27.12.–	CHF 4’700.–	CHF 61’100.–
26.	CHF 27.70.–	CHF 4’800.–	CHF 62’400.–
27.	CHF 28.27.–	CHF 4’900.–	CHF 63’700.–
28.	CHF 28.85.–	CHF 5’000.–	CHF 65’000.–
29.	CHF 29.43.–	CHF 5’100.–	CHF 66’300.–
30.	CHF 30.00.–	CHF 5’200.–	CHF 67’600.–
41.	CHF 30.87.–	CHF 5’350.–	CHF 69’550.–

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

Altersjahr*	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20.	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
21.	CHF 23.66	CHF 4'100.–	CHF 53'300.–
22.	CHF 24.23	CHF 4'200.–	CHF 54'600.–
23.	CHF 24.81	CHF 4'300.–	CHF 55'900.–
24.	CHF 25.39	CHF 4'400.–	CHF 57'200.–
25.	CHF 25.97	CHF 4'500.–	CHF 58'500.–
26.	CHF 26.83	CHF 4'650.–	CHF 60'450.–
27.	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
28.	CHF 27.99	CHF 4'850.–	CHF 63'050.–
29.	CHF 28.56	CHF 4'950.–	CHF 64'350.–
30.	CHF 29.43	CHF 5'100.–	CHF 66'300.–
41.	CHF 29.72	CHF 5'150.–	CHF 66'950.–

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

Altersjahr*	pro Stunde	pro Monat	pro Jahr
20.	CHF 22.50	CHF 3'900.–	CHF 50'700.–
21.	CHF 22.50	CHF 3'900.–	CHF 50'700.–
22.	CHF 23.08	CHF 4'000.–	CHF 52'000.–
23.	CHF 23.37	CHF 4'050.–	CHF 52'650.–
24.	CHF 23.95	CHF 4'150.–	CHF 53'950.–
25.	CHF 24.81	CHF 4'300.–	CHF 55'900.–
26.	CHF 25.39	CHF 4'400.–	CHF 57'200.–
27.	CHF 25.97	CHF 4'500.–	CHF 58'500.–
28.	CHF 26.54	CHF 4'600.–	CHF 59'800.–
29.	CHF 27.12	CHF 4'700.–	CHF 61'100.–
30.	CHF 27.41	CHF 4'750.–	CHF 61'750.–
41.	CHF 28.27	CHF 4'900.–	CHF 63'700.–

In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche, kann dieser Mindestlohn für angelernte Mitarbeiter dieser Kategorie um maximal 10% unterschritten werden.

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

d) Lehrabgänger
Im 1. Jahr nach Lehrabschluss beträgt der Mindestlohn maximal 12 Monate im Minimum CHF 3'950.00 pro Monat. Anschliessend gilt die Mindestlohnkategorie gemäss 2.1 lit. a) und b) von Anhang 10 GAV.

Lehrlingsentschädigung (im Sinne einer Empfehlung)

Lehrjahr	**pro Monat**	**pro Jahr**
1. Lehrjahr	CHF 650.–	CHF 8'450.–
2. Lehrjahr	CHF 850.–	CHF 11'050.–
3. Lehrjahr	CHF 1'150.–	CHF 14'950.–

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

Bern, Zürich im November 2012

Die Vertragsparteien

Verband Schweizerischer Isolierfirmen ISOLSUISSE für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident	Der Sekretär
K. Maurer	U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
R. Ambrosetti	A. Ferrari	R. Frehner

Anhang 11

Durchführungsbestimmungen Sparkonto für vorzeitige Pensionierung

Art. 1 **Grundsatz**

1.1 Die Vertragsparteien des GAV beauftragen die Spida Sozialversicherungen mit Sitz in Zürich mit der Durchführung der Art. 19 und Art. 37 GAV (Führung der Sparkonti für die vorzeitige Pensionierung). Sie wird für Ihre Tätigkeit entschädigt.

1.2 Gestützt auf die Art. 19 und 37 des GAV sind alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer die dem GAV bzw. der Allgemeinverbindlichkeitserklärung des GAV's unterstellt sind, verpflichtet, sich der Führung des Sparkonti für vorzeitige Pensionierung zu unterstellen.

Eine Befreiung gemäss Art. 37.8 GAV bleibt vorbehalten.

Art. 2 **Individuelle Sparkonti**

2.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Spida Sozialversicherungen jeden Ein- und Austritt von Arbeitnehmern zu melden.

2.2 Die Spida Sozialversicherungen führt für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Sparkonto. Diesem werden die Beiträge gemäss Art. 37.3 GAV sowie die Zinsen gutgeschrieben.

2.3 Das individuelle Sparkonto unterliegt den Kapitalmarktbewegungen der gesamten Vermögensanlage gemäss Art. 5 dieser Durchführungsbestimmungen.

2.4 Jeder Arbeitnehmer erhält einmal jährlich sowie beim Austritt einen Kontoauszug.

Art. 3 **Finanzierung**

3.1 Die Höhe der Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer richtet sich nach den Bestimmungen gemäss Art. 37.3 GAV.

3.2 Der Abzug des Arbeitnehmerbeitrags erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und wird bei der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.

3.3 Der Arbeitgeber überweist seine Beiträge zusammen mit den Beiträgen des Arbeitnehmers an die Spida Sozialversicherungen gemäss deren Weisungen.

3.4 Bei Zahlungsverzug ist die Spida Sozialversicherungen gehalten, die Beitragsausstände beim Arbeitgeber mittels Mahnung und Betreibung einzufordern. Die Ausstände sind ab dem Zeitpunkt der Fälligkeit verzugszinspflichtig. Für nicht oder nicht ordnungsgemäss abgezogene Beiträge gemäss Art. 37.3 lit. a) und b) GAV haftet der Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer dürfen daraus keine Nachteile erwachsen.

Art. 4 **Leistungen**

4.1 Alle Leistungen erfolgen als Kapitalzahlung. Zeitpunkt und Verwendungszweck der Leistungen richten sich nach Art. 37.6 GAV und Art. 37.7 GAV.

4.2 Der Antrag zur Auszahlung des Kapitals muss schriftlich erfolgen. Bei verheirateten oder in eingetragener Partnerschaft lebenden Arbeitnehmern ist die schriftliche Zustimmung des Ehegatten/Lebenspartners erforderlich.

4.3 Die Spida Sozialversicherungen steht den Arbeitnehmern betreffend Verwendung des angesparten Kapitals gemäss Art. 37.6 GAV und 37.7 GAV beratend zur Verfügung.

Art. 5 **Vermögensanlage**

5.1 Die Spida Sozialversicherungen führt die Anlage des Sparkapitals aller Arbeitnehmer nach Vorgaben der Paritätischen Landeskommission zusammen mit den Vermögen ihrer Institutionen durch. Es partizipiert gleichermassen an deren Kapitalmarktbedingungen wie an deren Ergebnissen.

Art. 6 **Durchführungsorgane**

6.1 Die GAV-Vertragsparteien bestimmen als oberstes Organ die Paritätische Landeskommission, welche die Durchführung und

Verwaltung des Sparkontos für vorzeitige Pensionierung regelt und überwacht. Es kann weitere Ausführungsbestimmungen erlassen.

6.2 Die Spida Sozialversicherungen erstattet der Paritätischen Landeskommission jährlich Bericht über ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit der Führung der Sparkonti und der Vermögensanlage. Sie erstellt zu diesem Zweck einen Jahresbericht.

6.3 Die Paritätische Landeskommission bestimmt eine Kontrollstelle. Die Kontrollstelle prüft periodisch die korrekte Durchführung und erstellt zuhanden der Paritätischen Landeskommission jährlich einen Kontrollbericht.

6.4 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement anerkennen die Vertragsparteien das Schlichtungs- und Schiedsverfahren gemäss Art. 9 und Art. 12 GAV.

Art. 7 **Gültigkeit**

7.1 Dieses Reglement ist Bestandteil des GAV und tritt per 1.1.2014 mit diesem in Kraft.

Zürich, Bern, im November 2013

Die Vertragsparteien

ISOLSUISSE, Verband Schweizerischer Isolierfirmen für Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

Der Präsident	Der Sekretär
K. Maurer	U. Hofstetter

Gewerkschaft Unia

Der Co-Präsident	Mitglied der Geschäftsleitung	Der Branchenverantwortliche
R. Ambrosetti	A. Ferrari	R. Frehner

Verzeichnis Gesetzestexte

1) Art. 328 OR, ArG, ArGV, UVG, VUV, BauAV
2) Art. 327 OR
3) Art. 330a Abs. 1 OR
4) Art. 330a Abs. 2 OR
5) Art. 321a OR
6) Siehe Anmerkungen zu Art. 24.4 GAV
7) Art. 82 Abs. 3 UVG, Art. 11 VUV
8) Siehe Anmerkungen zu Art. 24.12 GAV und Art. 337 OR
9) Art. 321c OR
10) Art. 321d OR
11) Art. 321e Abs. 1 OR
12) Art. 321e Abs. 2 OR
13) SR 822.11
14) Art. 329a OR
15) Art. 329b OR
16) Art. 329c OR
17) Art. 329a Abs. 3 OR
18) Art. 329c Abs. 2 OR
19) Art. 329d Abs. 1 OR
20) Art. 329d Abs. 2 OR
21) Art. 20a ArG
22) Art. 1i Abs. 1 BVV 2
23) Art. 329 Abs. 3 OR
24) Art. 324a OR
25) Art. 322 OR
26) Art. 324 OR
27) Art. 322d Abs. 1 OR
28) Art. 322d Abs. 2 OR
29) Art. 17b 1 ArG
30) Art. 17b Abs. 2 ArG
31) Art. 327a OR
32) Art. 327b OR
33) Art. 323 Abs. 1 OR
34) Art. 323b Abs. 1 OR
35) Art. 323b Abs. 2 OR
36) Art. 1a UVG, Art. 66 UVG
37) Art. 3 UVG
38) Art. 91 Abs. 1 UVG
39) Art. 91 Abs. 2 UVG
40) Art. 324a Abs. 1 OR
41) Art. 338 Abs. 1 OR
42) Art. 338 Abs. 2 OR
43) Art. 338a Abs. 1 OR
44) Art. 338a Abs. 2 OR
45) Art. 335 Abs. 1 OR
46) Art. 335a Abs. 1 OR
47) Art. 335b Abs. 1 OR
48) Art. 335b Abs. 2 OR
49) Art. 335b Abs. 3 OR
50) Art. 335c Abs. 1 OR
51) Art. 335c Abs. 2 OR
52) Art. 336 Abs. 1 OR
53) Art. 336 Abs. 2 OR
54) Art. 336a Abs. 1 OR
55) Art. 336a Abs. 2 OR
56) Art. 336b Abs. 1 OR
57) Art. 336b Abs. 2 OR
58) Art. 336c Abs. 1 OR
59) Art. 336c Abs. 2 OR
60) Art. 336c Abs. 3 OR
61) Art. 336d Abs. 1 OR
62) Art. 336d Abs. 2 OR
63) Art. 337 Abs. 1 OR
64) Art. 337 Abs. 2 OR
65) Art. 337 Abs. 3 OR
66) Art. 337c Abs. 1 OR
67) Art. 337c Abs. 2 OR
68) Art. 337c Abs. 3 OR
69) Art. 337d Abs. 1 OR
70) Art. 337d Abs. 2 OR
71) Art. 337d Abs. 3 OR

Abkürzungen

AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV 1–5	Verordnungen 1–5 zum Arbeitsgesetz
BauAV	Bauarbeitenverordnung
BVV2	Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
OR	Obligationenrecht
UVG	Unfallversicherungsgesetz
VUV	Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten

PKG
CPA
APA

Paritätische Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik (PKG)

ACHTUNG: Dieses Angebot könnte Sie umhauen!

Die PKG ermöglicht den Betrieben der Gebäudetechnikbranche den exklusiven Zugang zur optimalen Versicherungslösung. Sie profitieren von vielen Vorteilen wie attraktiven und stabilen Prämien, reduziertem Risiko und auf Ihren Betrieb massgeschneiderten Leistungen. Jedem sein Handwerk – deshalb arbeitet die PKG Hand in Hand mit den Profis von Sympany zusammen. Lassen Sie sich unverbindlich beraten.

www.sympany.ch/business/pkg
Persönliche Beratung: 0800 955 955

sympany versicherungen

BATISEC - Sicherheit geht vor!

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die BATISEC bietet Ihnen das Sicherheitskonzept Ihrer Branche zur Einhaltung und Umsetzung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gemäss EKAS Richtlinie 6508.

Angebot:

- Die ausgearbeitete Risikoanalyse
- Massnahmenkataloge und Checkliste
- Arbeitssicherheits-Kurse
- Das Handbuch zur Umsetzung der Arbeitssicherheit
- Auskunft und Beratung
- Audits
- Pool von ASA
- Jahresaktionen
- Laufende Informationen über Neuerungen

BATISEC, die Branchenlösung Ihres Verbandes.

Besuchen Sie uns auf www.batisec.ch und erfahren Sie mehr.

VSEI USIE Ideen verbinden Idées branchées Idee in rete

syna

suissetec

ISOL SUISSE

UNIA