



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe

Verlängerung und Änderung vom 7. Dezember 2016

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 15. April 2014 und vom 5. März 2015¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe wird bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

II

Der in Ziffer I erwähnte Bundesratsbeschluss vom 15. April 2014 über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe wird wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2

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 BBl 2014 3621, 2015 2253

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

Ausgenommen sind:

- a. Der Geschäftsführer;
- b. Kaufmännisches Personal;
- c. Die Arbeitnehmenden, die mindestens zu 50% eine Tätigkeit auf dem Gebiet der technischen Planung, Projektierung und/oder Kalkulation ausführen.

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 13 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

13.4 Konventionalstrafen

Sowohl die PLK als auch die PK können Arbeitgeber, die gesamtarbeitsvertragliche Verpflichtungen verletzen, mit einer Konventionalstrafe belegen.

- a) Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Sie kann im Einzelfall höher sein, als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.
- b) Sodann bemisst sich deren Höhe kumulativ nach folgenden Kriterien:
 1. Höhe der von Arbeitgebern ihren Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 2. Verletzung der nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, insbesondere des Schwarzarbeitsverbotes sowie der Bestimmungen über die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz;
 3. Umstand, ob ein ... in Verzug gesetzter fehlbarer Arbeitgeber oder Arbeitnehmer seine Verpflichtungen ganz oder teilweise bereits erfüllte;
 4. einmalige oder mehrmalige Verletzung sowie die Schwere der Verletzungen der einzelnen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 5. Rückfall bei gesamtarbeitsvertraglichen Verletzungen;
 6. Grösse des Betriebes;
 7. Umstand, ob Arbeitnehmer ihre individuellen Ansprüche gegenüber einem fehlbaren Arbeitgeber von sich aus geltend machten ...
- c) Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 28.2 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. 8000 Franken belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar

- nachvollziehbar ist, aber nicht allen Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden.
- d) Wer die Geschäftsunterlagen gemäss Artikel 13.1 ... GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. 8000 Franken belegt.
 - e) Wer anlässlich einer Kontrolle, die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gemäss Artikel 13.1 GAV nicht vorlegt und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. 8000 Franken belegt.
 - f) Wer die Kautions gemäss der Bestimmung von Artikel 23 GAV trotz erfolgter Mahnung nicht oder nicht ordnungsgemäss leistet, wird mit einer Konventionalstrafe bis zur Höhe der zu leistenden Kautions belegt.
 - g) Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.
- 13.6 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. 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 Arbeitszeitkontrolle

Über die Arbeitsstunden ist im Betrieb auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss das von der PLK zur Verfügung gestellte Formular ... oder ein in jeder Beziehung gleich-wertiges Ersatzsystem verwendet werden.

Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.4 Buchstabe c GAV auferlegt.

Am Ende des Jahres und am Ende des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle auszuhändigen. Der Arbeitnehmer hat jederzeit Anspruch auf Einsichtnahme in die Arbeitszeitkontrolle.

28.3 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.

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

- 28.6 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:
- per 30. Juni auszuzahlen, oder
 - durch Freizeit zu kompensieren, oder
 - 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.
- 28.7 Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden.

Art. 33 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

33.1 Kürzung der Ferien

Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für den vollen zweiten und jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

Beträgt die Verhinderung insgesamt mehr als zwei Monate im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so kann der Arbeitgeber die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

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	16.00–20.00	50 %

Art. 48 Ausrichtung des Lohnes

48.2 Der Lohn wird dem Arbeitnehmer in gesetzlicher Landeswährung innerhalb der Arbeitszeit und vor Monatsende bargeldlos ausbezahlt (Bank- oder Postcheckkonto).

Art. 62 Kündigung im allgemeinen

62.3 Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief auf das Ende eines Monats zu erklären. Der Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.

Erfolgt die Kündigung nicht auf postalischem Weg, so hat der Empfänger in diesem Fall das Entgegennehmen der schriftlichen Kündigung durch seine Unterschrift zu bestätigen.

Art. 65 Kündigungsschutz

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

- a) ...
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung, Personalvorsorgeeinrichtung, Paritätischen Berufskommission oder in der Verhandlungsdelegation ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Mindestlöhne und Lohnanpassungen

Art. 1 Effektivlöhne

Es gilt folgende Effektivlohnerhöhung:

- ... 25 Franken pro Monat resp. 14 Rappen pro Stunde generell plafoniert bis zu einem Monatslohn von 5 600 Franken.
- Ab 1. Januar 2018 25 Franken pro Monat resp. 14 Rappen pro Stunde generell plafoniert bis zu einem Monatslohn von 5 625 Franken.

IV

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2017 ihren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 10 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

V

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

7. Dezember 2016

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates:

Die Vizepräsidentin, Doris Leuthard
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr