

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag tauchen immer wieder ähnliche Fragen auf. Nachfolgend sind die häufigsten Fragen und Antworten aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass in jedem Einzelfall der gesamte Sachverhalt miteinzubeziehen ist. Die angegebenen Ziffern beziehen sich auf den jeweiligen Artikel im GAV Isolationsgewerbe (GAV ISO) 2017-2019 und 2022-2024. Ausnahme- oder Einzelfragen können in den FAQ nicht aufgeführt werden. Der Rechtsdienst der PLK sowie der Arbeitgeberverband Isolsuisse stehen bei weiteren Fragen zur Verfügung.

Thema (alphabetisch)	Artikel / Quelle	Fragen	Antworten
Absenzen	Art. 38.3 GAV ISO	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Kurze, berechnete Absenzen (z. B. Arztbesuche oder private Erledigungen) sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen. Die dadurch ausfallende Arbeitszeit wird vom Arbeitgeber vergütet, sofern die Kurzabsenz nicht mehr als 2 Stunden dauert.
Arbeitsweg	Art. 28.5 GAV ISO (nicht AVE)	Muss der Arbeitsweg bezahlt werden?	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.
Arbeitszeitkontrolle	Art. 28.2 und 28.3 GAV ISO i.V.m. Art. 46 Arbeitsgesetz (ArG) und Art. 73 Verordnung 1 zum ArG (ArGV1)	Welche Stunden müssen wie erfasst werden?	Über die Arbeitsstunden im Betrieb ist auf Grundlage der betrieblichen Arbeitsstundenrapporte genau Buch zu führen. Für diesen Zweck muss das von der PLK auf ihrer Homepage zur Verfügung gestellte Formular oder ein in jeder Beziehung gleichwertiges 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. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV1 verpflichten den Arbeitgeber zur detaillierten Arbeitszeiterfassung. Standard-Arbeitszeiten sind zulässig, wenn Änderungen möglich sind. Es sind zu erfassen: <ul style="list-style-type: none"> - die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage - Pausen (Dauer und Lage) - Abwesenheiten Es wird empfohlen, folgende Zeiten ebenso zu erfassen: <ul style="list-style-type: none"> - Vorholzeit

			<ul style="list-style-type: none"> - Überstunden - Überzeit - Zuschläge - Ferien - Krankheit - Unfall - unbezahlte Absenzen - bezahlte Ausbildungsstunden <p>Das Gesetz schreibt nicht vor, wie das gemacht werden muss. Die Zeiterfassung kann z.B. mittels einer Software, Excel-Tabellen, handgeschriebene oder vorgedruckte Arbeitsrapporten, Zeiterfassungssysteme, usw. erfolgen.</p>
Arbeitszeit	Art. 28.2 bzw.28.3 und Art. 28.7 GAV ISO	Wie hoch ist die Jahresbruttoarbeitszeit?	<p>Die massgebliche Jahresarbeitszeit beträgt 2080 Stunden (durchschnittlich 40 Stunden pro Woche). Die jeweils gültige Jahresbruttoarbeitszeit schwankt jedoch und ist jeweils im Anhang 8 festgelegt.</p> <p>Gestützt auf Artikel 28.3 GAV beträgt die Jahresbruttoarbeitszeit 2022 (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, jedoch ohne Samstage und Sonntage) 2080 Stunden, die massgebliche Jahresarbeitszeit 2021 beträgt 2088 Stunden. (AVE 2021, Artikel 28.3) und die Jahresbruttoarbeitszeit 2020 beträgt 2096 Stunden.</p> <p>Im Einzelarbeitsvertrag können keine höheren Arbeitszeiten vereinbart werden (Art. 28.7).</p>
Berechnung des Stundenlohns	Art. 28.3 bzw. 28.4 GAV ISO	Wie berechnet sich der Stundenlohn?	Die Berechnung des Stundenlohnes erfolgt auf einer durchschnittlichen Monatsstundenzahl von 173,3 Std. bzw. 40 Stunden pro Woche.

<p>Berechnung des Stundenlohns</p>	<p>Art. 28.3 und 41 GAV ISO i.V.m. Anhang 9 und 10 GAV ISO</p>	<p>Wie berechnet sich der Basisstundenlohn mit den Zuschlägen?</p>	<p>Stundenlohn ist nur ausnahmsweise zulässig. Beispiel im Jahr 2022 für Isolierspengler (höchste Kategorie), 36 Jahre, mit 9 Feiertagen Hinweise und Hilfe zur Berechnung des korrekten Lohns finden Sie im Anhang 9 des GAV.</p> <table border="1" data-bbox="1055 411 2188 794"> <tr> <td>Basisstundenlohn</td> <td>Isolierspengler</td> <td>CHF</td> <td>30.87</td> </tr> <tr> <td>Feiertagsentschädigung*</td> <td>3.59% des Basisstundenlohnes (9 Feiertage)</td> <td>CHF</td> <td>1.11</td> </tr> <tr> <td>Ferienentschädigung*</td> <td>10.64% des Basisstundenlohnes (25 Ferientage)</td> <td>CHF</td> <td>3.28</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Zwischentotal</i></td> <td><i>CHF</i></td> <td><i>35.26</i></td> </tr> <tr> <td>Entschädigung 13. Monatslohn</td> <td>8.33% der Summe von Basisstundenlohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung</td> <td>CHF</td> <td>2.94</td> </tr> <tr> <td>Mindeststundenlohn mit 13. Monatslohn</td> <td>Rundungsdifferenzen möglich</td> <td>CHF</td> <td>38.20</td> </tr> </table> <p>*Die Beispielberechnung basiert auf 9 Feiertagen (kann jährlich und je nach Kanton ändern) und 25 Ferientagen.</p>	Basisstundenlohn	Isolierspengler	CHF	30.87	Feiertagsentschädigung*	3.59% des Basisstundenlohnes (9 Feiertage)	CHF	1.11	Ferienentschädigung*	10.64% des Basisstundenlohnes (25 Ferientage)	CHF	3.28	<i>Zwischentotal</i>		<i>CHF</i>	<i>35.26</i>	Entschädigung 13. Monatslohn	8.33% der Summe von Basisstundenlohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung	CHF	2.94	Mindeststundenlohn mit 13. Monatslohn	Rundungsdifferenzen möglich	CHF	38.20
Basisstundenlohn	Isolierspengler	CHF	30.87																								
Feiertagsentschädigung*	3.59% des Basisstundenlohnes (9 Feiertage)	CHF	1.11																								
Ferienentschädigung*	10.64% des Basisstundenlohnes (25 Ferientage)	CHF	3.28																								
<i>Zwischentotal</i>		<i>CHF</i>	<i>35.26</i>																								
Entschädigung 13. Monatslohn	8.33% der Summe von Basisstundenlohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung	CHF	2.94																								
Mindeststundenlohn mit 13. Monatslohn	Rundungsdifferenzen möglich	CHF	38.20																								
<p>Einstufung</p>	<p>Art. 41 GAV ISO i.V.m. Anhang 10 GAV ISO</p>	<p>Wie erfolgt die Festlegung der Mindestlöhne?</p>	<p>Die Einstufung erfolgt die folgenden Arbeitnehmer Kategorien (Art. 41.6):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Isolierspengler und Isoleure mit abgeschlossener Lehrabschlussprüfung; b) Isolierspengler und Isoleure mit Lehrabschlussprüfung in artverwandten Berufen (z.B. Bau- und Lüftungspengler, Brandschutzmonteur, Maurer, Maler, Gipser usw.); c) angelernte Mitarbeiter mit mindestens 12-monatiger Tätigkeit in der Branche (Isoleure, Isolierspengler, Brandschutzmonteur). <p>In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung in der Branche, kann dieser Mindestlohn für Arbeitnehmer um max. 10 % unterschritten werden.</p> <p>Die Mindestlöhne werden im Anhang 10 GAV festgelegt und bilden einen integrierenden Bestandteil zum GAV (Art. 41.2).</p> <p>Ausnahmen betreffend Mindestlöhne sind der PLK zu unterbreiten (Art. 41.4).</p>																								

			Für Arbeitnehmer mit verminderter Leistungsfähigkeit können besondere Vereinbarungen getroffen werden. Auch diese besonderen Vereinbarungen sind der PLK zur Genehmigung zu unterbreiten (Antragsformular: https://www.plk-isolier.ch/gav-ave/mindestloehne-lohnanpassungen , Art. 41.5).
Ferien	Art. 32.2 GAV ISO	Umsetzung Ferienguthaben?	Der neue GAV sieht in Art. 32.2 für Arbeitnehmende ab zurückgelegtem 60. Altersjahr 30 Ferientage vor (bisher 27 Ferientage). Da der GAV erst Anfang August 2022 in Kraft getreten ist, kann diese Regelung «pro rata» umgesetzt werden, d.h. Arbeitnehmende ab zurückgelegtem 60. Altersjahr erhalten im Jahr 2022 somit im Umfang von 1.25 Tagen mehr Ferien (3 Ferientage: 12 Monate x 5 = 1.25 Ferientage).
Kautions	Art. 23 GAV ISO	Muss man, um im Isolationsgewerbe Arbeitnehmende anstellen zu können eine Kautions leisten? Wie hoch ist diese?	Generell ja. Es ist vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautions in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen. Die Kautions kann in bar oder durch eine unwiderrufliche Garantie einer der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) unterstellten Bank oder einer der FINMA unterstellten Versicherung erbracht werden. 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 Kautions 5000 Franken. Überschreitet die Auftragssumme 20 000 Franken, so ist die volle Kautions in der Höhe von 10 000 Franken zu leisten.
Karenztag	Art 52.1 GAV ISO	Muss der Arbeitgeber am ersten Tag der Erkrankung Lohn zahlen?	Ja, er muss 80% des Lohnes zahlen.
Krankheitslohn	Art. 51.1 GAV ISO	Wie hoch ist die Lohnfortzahlung?	Das Krankengeld beträgt 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage.
Kündigung	Art. 64.1 GAV ISO	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	Diese sind: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat. - Ab dem 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate. - Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate jeweils auf das Ende eines Monats.

			Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR.
Kündigung während der Probezeit	Art. 63.1 GAV ISO	Welche Kündigungsfrist muss man in der Probezeit einhalten?	Das Arbeitsverhältnis kann in der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 7 Tagen gekündigt werden. Der Kündigungsschutz bei Krankheit und Unfall gilt erst nach Ablauf der Probezeit.
Kündigungsverbot für Arbeitgeber	Art. 66.1 GAV ISO	Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist?	Es gelten folgende Fristen gemäss OR: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage. - Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage. - Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage. - Ab dem 10. Dienstjahr gilt das Kündigungsverbot während der Arbeitnehmer Taggelderleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage) erhält, sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100 % arbeitsunfähig ist. Findet während der Sperrfrist ein Dienstalterswechsel statt, kommt die längere Sperrfrist zu Anwendung.
Kürzung der Ferien	Art. 33.1 GAV ISO	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	Abwesenheit (mit Verschulden) 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 ein Zwölftel kürzen. Abwesenheit ohne Verschulden Beträgt die Verhinderung im Kalenderjahr insgesamt mehr als zwei Monate und ist sie unverschuldet (wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub) können die Ferien für den vollen dritten und jeden weiteren Monat der Verhinderung um ein Zwölftel gekürzt werden. Demzufolge ist eine Kürzung bei einer Verhinderung mit Verschulden ab dem vollen zweiten Monat und bei einer Verhinderung ohne Verschulden ab dem vollen dritten Monat zulässig. Eine Ferienkürzung setzt eine Arbeitsverhinderung voraus, eine derartige ist nur an Arbeitstagen möglich. Daher ist für den vollen Abwesenheitsmonat nicht auf den Kalendermonat abzustellen, sondern auf den sog. Arbeitsmonat. Dieser beträgt 21.75 Arbeitstage. Ein voller Abwesenheitsmonat beträgt folglich 21.75 Arbeitstage der Arbeitsverhinderung.

Überstunden	Art. 44.1 GAV ISO	Was sind Überstunden?	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.
Übertragung und Auszahlung von Überstunden auf die nächste Abrechnungsperiode	28.6 GAV ISO	Wann müssen Überstunden ausbezahlt werden?	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
Überstundenzuschläge und Berechnung	Art. 44.2 GAV ISO	Wie werden Überstundenzuschläge berechnet?	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. 28.6 GAV auf eine nachfolgende Kalenderperiode übertragen werden. Gemäss PLK-Praxis wird, gestützt auf die Lehre und bundesgerichtliche Rechtsprechung, – sofern vertraglich nichts anderes geregelt ist – bei einer Kompensation der Überstunden durch Geldleistung der Zuschlag von 25 % auf dem Grundlohn nebst dem Anteil für den 13. Monatslohn (8.33 %) addiert. Die Ferien- und Feiertage sind bei der Berechnung des Überstundenzuschlags demzufolge nicht zu berücksichtigen.
Überzeit und Zuschläge	Art. 45.1 GAV ISO Art. 33.4 ArGV1	Muss der Arbeitgeber neben dem Überstundenzuschlag von 25% auch den Zuschlag bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich bezahlen?	Die reinen Zuschläge für Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind nur durch Lohn zu bezahlen. Sie dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden. Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind besondere Arbeitszeiten. Sie werden separat abgerechnet. Zu den auszuzahlenden festgelegten Zuschlägen gemäss Art. 45.1 sind keine weiteren Zuschläge zu bezahlen (keine Doppel-Zuschläge).

Vorholzeit	Art. 30 GAV ISO	Wie ist Vorholzeit (z.B. für Brückentage nach Aufnahme oder zwischen Weihnacht und Neujahr) zu behandeln?	Die Vorholzeit mit den entsprechenden zu kompensierenden Tagen muss vom Arbeitgeber festgelegt werden. Es gibt keine Vorgaben über diese Festlegungen. Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit, sondern ist eine separate Zeitart. Sie dient dazu, allfällig Brücken zu kompensieren.
Vollzugskosten- und Grund- und Ausbildungsbeitrag	Art. 22 GAV ISO	Wann sind die Vollzugskosten- und Ausbildungsbeiträge geschuldet?	Alle unterstellten Arbeitnehmenden entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Ausbildungsbeitrag von 15 Franken, Total von 35 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmenden und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen. Lehrlinge entrichten einen Ausbildungsbeitrag von 10 Franken / Monat. Während der Rekrutenschule sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge nicht zu leisten. Dabei gelten angebrochene Monate als volle Monate. Bei anderen Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Zivildienst sind sie jedoch praxisgemäss geschuldet. Ebenfalls nicht geschuldet sind die Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge bei unbezahltem Urlaub. Alle unterstellten Arbeitgeber entrichten für die unterstellten Arbeitnehmenden ihrerseits einen Vollzugskostenbeitrag von 20 Franken und einen Ausbildungsbeitrag von 15 Franken, Total von 35 Franken pro Monat, total 35 Franken pro Monat. Zusätzlich entrichten die Arbeitgeber einen Grundbeitrag von pauschal 240 Franken pro Jahr bzw. 20 Franken pro Monat. Angebrochene Monate werden als volle Monate berechnet.
Beitragspflicht	Art. 22 GAV ISO	Warum bin ich beitragspflichtig?	Weil Sie und Ihr Betrieb dem GAV bzw. der AVE des Schweizerischen Isoliergewerbes unterstehen. Ihr Betrieb führt Arbeiten aus, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Ihr Betrieb ist auch unterstellt, wenn Sie nicht im Arbeitgeberband Mitglied sind, da der GAV im Isoliergewerbe der Allgemeinverbindlichkeit untersteht.
Lernende	Art. 3.3.1 GAV und Art. 22 GAV.	Müssen Lernende den Ausbildungsbeitrag auch bezahlen?	Antwort: Ja. Gemäss GAV bezahlen die Lernenden ausschliesslich den Ausbildungsbeitrag von Fr. 10.-/Monat. Die Lernenden sind auch dem GAV unterstellt.
Quittungsbeleg	Art. 22.2 GAV	Für was dient der Quittungsbeleg?	Antwort: Mit dem Quittungsbeleg kann jeder organisierte Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, welcher einer Gewerkschaft angeschlossen ist) die abgezogenen Vollzugskostenbeiträge und den Ausbildungsbeitrag bei seiner Gewerkschaft zurückverlangen.

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

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16