



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizerische Isoliergewerbe

Verlängerung und Änderung vom 20. Juni 2022

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 15. April 2014, vom 5. März 2015, vom 7. Dezember 2016, vom 19. März 2019, vom 11. März 2020 vom 17. Dezember 2020 und vom 7. Dezember 2021¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Schweizerische Isoliergewerbe wird verlängert.

II

Die in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüsse vom 15. April 2014 und vom 7. Dezember 2016² werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

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

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Arbeitgeber, die folgende Wärme-, Kälte-, Schall- und Brand-schutzarbeiten ausführen:

- a. Ausführen von technischen Isolierungen von gebäude- und werktechnischen Anlagen, an Leitungen, Armaturen, Apparaten, Behältern und Kanälen gegen Wärme, Kälte und Schall in der Industrie- und Haustechnik in konventioneller wie auch in Elementbauweise;
- b. Erstellen und Installieren von Kühl- und Tiefkühlräumen inklusive Montage der dazugehörigen Türen und Tore sowie Unterfrierschutz und Druckausgleich;
- c. Montage von Schallschutzverkleidungen in Industrie- und Haustechnik;

¹ BBl 2014 3621; 2015 2253; 2016 8963; 2019 2875; 2020 2219, 10083; 2021 2883

² BBl 2014 3621; 2016 8963

- d. Erstellen und Montieren von passiven Brandschutz und passiven Brandschutzsystemen aller Art; Abschottung von Wand, Decken und von Stahlträgern aller Art, sowie Montieren von Brandschutztüren;
- e. Ausflockung von Hohlräumen.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Betrieben nach Absatz 2 beschäftigt sind. Für Lernende gelten die Artikel 22, 28, 29, 32, 33, 34, 38, 42, 46 und 47 des GAV.

Ausgenommen sind:

- a. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer;
- b. Kaufmännisches Personal;
- c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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 (GAV) für das Schweizerische Isoliergewerbe werden allgemeinverbindlich erklärt:

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 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 Artikel 13.1 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren.
- 13.3 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma die nachstehend aufgeführten Kosten wie folgt zu bezahlen:
 - a. Die entstandenen Kontroll- und Verfahrenskosten;
 - b. Sofern die geldwerten Verfehlungen als «leicht» beurteilt werden und keine «nicht geldwerten Verfehlungen» resultieren, kann die PLK resp. die PK eine Reduktion der Kontrollkosten beschliessen. In allen anderen Fällen sind die Kontrollkosten vollumfänglich durch den fehlbaren Betrieb zu bezahlen.

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 bzw. damit zu rechnen ist, dass sie diese in absehbarer Zeit geltend machen.
 - c. Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch gemäss Artikel 28 GAV führt, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. 8000 Franken pro betroffenen Arbeitnehmenden 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 und 13.2 GAV nicht während 5 Jahren aufbewahrt, wird mit einer Konventionalstrafe bis max. 30 000 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. 30 000 Franken belegt.
 - f. (...)
 - g. (...)
 - h. 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.
 - i. Die Bezahlung der Konventionalstrafe entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Einhaltung der übrigen Bestimmungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages.

13.5 (...)

- 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. 14, 14.1 (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 lit. a., b. und 13.4 GAV belangt.

Art. 23, 23.1, 23.6, und 23.7. (Kautio)

23.1 Grundsatz

Zur Sicherung der Vollzugskostenbeiträge, der Grundbeiträge und der Ausbildungsbeiträge sowie der gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche der Paritätischen Landeskommission im Isoliergewerbe (nachstehend PLK genannt) hat jeder Arbeitgeber, der Arbeiten im allgemeinverbindlich erklärten Geltungsbereich dieses GAV ausführt, vor der Arbeitsaufnahme zu Gunsten der PLK eine Kautio in der Höhe bis zu 10 000 Franken oder den gleichwertigen Betrag in Euro zu hinterlegen.

23.6 Inanspruchnahme der Kautio

Stellt die PLK fest, dass der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, für welche die Kautio 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 Kautio in Anspruch nehmen.

- 23.7 Sind die Voraussetzungen erfüllt, so ist die PLK ohne weiteres berechtigt, bei der zuständigen Stelle (Bank/Versicherung) die anteilmässige oder vollumfängliche Auszahlung der Kautio (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 Barkautio zu verlangen und durchzuführen.

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. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben vorbehalten. Bei Beschäftigung im Stundenlohn darf das vereinbarte Penum im Maximum um 15 % pro Woche unterschritten werden.

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 gleichwertiges Ersatzsystem verwendet werden. Betrieben, welche gegen diese Auflagen verstossen, wird eine Konventionalstrafe gemäss Artikel 13.4 lit. 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 wöchentliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 40 Stunden. Ein Werktag entspricht 8 Arbeitsstunden. Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.) wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Die Jahresarbeitszeit wird im Anhang 10 unter Beachtung von Artikel 28.3 definiert. Zu beachten ist die gesetzliche Höchstarbeitszeit.

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

28.5 (...)

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:

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

Bei explizitem schriftlichem Wunsch des Arbeitnehmers kann die PLK resp. die PK Ausnahmen bewilligen. Der Arbeitnehmer stellt sein begründetes Gesuch spätestens im letzten Quartal des Kalenderjahres.

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. 31 Überstundenarbeit

31.1 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche die gesamtarbeitsvertragliche Jahresarbeitszeit gemäss Anhang 10 übersteigt.

Art. 32 Ferien

32.1 Das Ferienguthaben gilt ab 1.1 des Kalenderjahres in welchem der Arbeitnehmer das entsprechende Altersjahr zurücklegen wird.

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
ab zurückgelegtem 60. Altersjahr	30

Art. 37, 37.3, 37.6, 37.7 und 37.8 (Sparkonto für vorzeitige Pensionierung)

37.3 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer öffnen 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 28.6 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 %) an die Spida Sozialversicherungen.

Der obligatorische Beitrag beinhaltet den Sparbeitrag und den Risikobeitrag. Zusätzlich kann ein Verwaltungskostenbeitrag und im Falle einer Unterdeckung auch ein Sanierungsbeitrag erhoben werden. Über die Aufteilung dieser beiden Beiträge entscheidet der paritätisch zusammengesetzte Stiftungsrat.

37.6 Eine Auszahlung des angesparten Kapitals erfolgt zum Zeitpunkt der Pensionierung zwischen dem frühestmöglichen Pensionierungsalter gemäss Artikel 36.2 und dem 65. Altersjahr. 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. eine Kapitalauszahlung.

37.7 Eine Auszahlung von Erreichen dieses Alters kann verlangt werden:

- d. bei definitiver Ausreise aus der Schweiz;
- e. im Todesfall des Arbeitnehmers;
- f. bei Vorliegen einer dauerhaften ganzen oder teilweisen Invalidität;
- g. bei Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit;
- h. für einen Vorbezug im Rahmen der Wohneigentumsförderung.

37.8 Befreiung

Firmen, welche eine ausgebaute Personalvorsorge haben und bezüglich Beiträge 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, die Spida Sozialversicherungen oder einen unabhängigen externen Spezialisten zur Beratung mit einzubeziehen.

Art. 38, 38.1 und 38.4 (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. beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern | 3 Arbeitstage |
| c. beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten | 3 Arbeitstage |
| andernfalls | 1 Arbeitstag |
| d. Infotag Rekrutenschule | |
| Darüber hinausgehende Zeit wird von der EO bezahlt | 1 Arbeitstag |
| e. Ausmusterung | 1 Arbeitstag |
| f. bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet | 1 Arbeitstag |
- 38.4 Sämtliche dem GAV unterstellten Arbeitnehmer haben Anspruch auf 10 Tage Vaterschaftsurlaub, welcher mit einer Lohnfortzahlung von 100 % entschädigt wird (zu beziehen innerhalb von 6 Monaten ab Geburt des Kindes). Die Arbeitgeber behalten die entsprechende EO-Entschädigung. Damit ist der gesamte Anspruch auf freie Tage im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes abgegolten.

Art. 42, 42.1 und 42.4 (Jahresendzulage 13 Monatslohn)

- 42.1 Die Arbeitnehmer erhalten 100 % des durchschnittlichen Monatslohnes berechnet auf der Grundlage der Jahressollarbeitszeit gemäss 28.3 bzw. Anhang 10 GAV.
- 42.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres aus irgendwelchen Gründen (ausser Krankheit und Unfall) um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren vollen Monat (also ab dem 3.) der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.

Art. 44, 44.1 und 44.2 (Zuschläge bei Überstundenarbeit)

- 44.1 Als Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tagesarbeitszeit (06.00–20.00 Uhr), gemäss Artikel 10 Absatz 1 ArG, bzw. 50 Stunden pro Woche gemäss Artikel 9 Absatz 1 lit. b ArG geleistet werden und die gesamtarbeitsvertragliche Jahresarbeitszeit gemäss Anhang 10 GAV überschreiten. Die Regelungen des ArG betr. Höchstarbeitszeit (Arbeitszeit und Reisezeit) sind einzuhalten.
- 44.2 Überstunden sind durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 % auszuzahlen. Überstundenguthaben können im Rahmen von Artikel 28.6 GAV auf eine nachfolgende Kalenderperiode übertragen werden.

Art. 45, 45.2 (Nacht, Sonn- und Feiertagsarbeit)

- 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 Artikel 28.6 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.

Art. 51, 51.1 (Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit)

- 51.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankentaggeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden versicherten Lohnes inkl. Jahresendzulage kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen, der Arbeitnehmer zahlt jedoch maximal einen Prämienatz von 1,75 % seines AHV-Lohnes.

Art. 57, 57.2 (Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst)

- 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 | 80 % des Lohnes |
| d. für Dienstleistende mit Kindern | 80 % des Lohnes |
| e. für Durchdiener, | 80 % des Lohnes |

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. August 2022 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2024.

20. Juni 2022

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ignazio Cassis

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr

