

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes

vom 30. Oktober 2014

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 25. Oktober 2013 des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations- Installationsgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmenden von Betrieben oder Betriebsteilen, die

- a. elektrische und/oder fernmelde-/kommunikationstechnische Anlagen installieren und/oder
- b. andere Installationen ausführen, welche dem Elektrizitätsgesetz² sowie der Niederspannungs-Installationsverordnung³ unterstellt sind und/oder
- c. die nachstehenden Tätigkeiten ausführen, welche mit elektrischen Installationen im Zusammenhang stehen:
 - Trassemontagen;
 - Schlitzarbeiten;
 - Pneumatische und hydraulische Leitungen im MSR-Bereich;
 - EDV-, IT- und Glasfaserinstallationen;

¹ SR 221.215.311

² Bundesgesetz vom 24. Juni 1902 betreffend die elektrischen Schwach- und Starkstromanlagen (EleG, SR 734.0)

³ Verordnung vom 7. November 2001 über elektrische Niederspannungs-Installationen (NIV, SR 734.27)

- Elektrischer Teil von Photovoltaik-Anlagen bis zum Niederspannungseinspeisepunkt.

Ausgenommen sind:

- a. Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz⁴;
- b. Kader, soweit ihnen Personal unterstellt ist;
- c. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben oder in Ladengeschäften arbeiten;
- d. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind;
- e. Lehrlinge.

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 Arbeitnehmer⁵ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung⁶ 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. 19) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich die Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch die Direktion für Arbeit im Einzelfall verlangte Unterlagen 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 pender 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 8 des Gesamtarbeitsvertrages anrechnen.

⁴ SR 822.11

⁵ SR 823.20

⁶ EntsV; SR 823.201

Art. 5

Dieser Beschluss tritt am 1. Dezember 2014 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2019.

30. Oktober 2014

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Didier Burkhalter

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations- Installationsgewerbes

abgeschlossen am 25. Oktober 2013

zwischen
dem Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI)
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren

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

Art. 10 Paritätische Landeskommission im Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe (PLK)

10.1 Zur Durchführung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission im Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe» (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Artikel 60 ff ZGB mit Sitz in Bern bestellt.

10.4 Die PLK befasst sich mit:

- a) ...
- b) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV und der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE);
- c) der Unterschreitung des Minimallohnes auf Gesuch hin unter Beachtung von Artikel 35.5 GAV.
- d) ...
- e) der Förderung der beruflichen Weiterbildung;

- f) dem Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV und der AVE notwendigen Massnahmen. Die PLK kann diese Aufgaben an die PK delegieren;
 - g) ...
 - h) der Wahl der Inkassostellen für die ... Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge;
 - i) der Beurteilung ... über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten ... in den Betrieben bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV ...
 - k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, ... Verfahrenskosten und Konventionalstrafen bei Schweizerfirmen durch den PLK-Vorstands-Ausschuss;
 - l) der Beurteilung über die GAV-/AVE-Unterstellung eines Arbeitgebers durch den PLK-Vorstands-Ausschuss;
 - m) ...
 - n) ...
 - o) ...
- 10.5 Der PLK steht das Recht zu, bei begründetem Verdacht Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV und der AVE durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

Art. 11 Paritätische Kommissionen (PK)

- 11.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:
- a) ...
 - b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
 - c) auf Gesuch hin unter Beachtung von Artikel 35.5 GAV über die Unterschreitung des Minimallohnes gemäss Weisungen der PLK zu befinden;
 - d) ...
 - e) ...
 - f) Durchführung und Vollzug von Kontrollen bei Entsendebetrieben gemäss SECO-Weisung bzw. Leistungsvereinbarung mit der PLK;
 - g) Durchführung und Vollzug von Baustellenkontrollen gemäss Weisung der PLK;
 - h) Antrag zu Händen des PLK-Vorstand-Ausschusses auf Durchführung und Vollzug von Lohnbuchkontrollen bei Schweizer Firmen;
 - i) Antrag betreffend Unterstellung eines Arbeitgebers unter die AVE bzw. GAV;
 - j) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - k) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit.

- 11.3 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. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

a) Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

- 13.1 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK unter Beachtung von Artikel 10.4 Buchstabe b), f) und k) GAV sowie von Artikel 11.2 Buchstabe f) und h) GAV bestimmte Kontrollorgan ... Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf erste Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse inkl. Einteilung Lohnkategorie, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeitrapporte, Arbeitszeit- und Ferienabrechnungen, usw. Wird die Arbeitszeit im Betrieb nicht erfasst, gilt dies als GAV-Verstoss und wird gemäss Artikel 13.5 GAV geahndet.
- 13.3 Die vertragsschliessenden Verbände sind von den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch den PLK-Vorstands-Ausschuss bzw. der PK unter Beachtung von Artikel 10.4 Buchstabe k) GAV und Artikel 11.2 Buchstabe f) GAV ermächtigt.
- 13.4 Die Einzahlungen sind, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird, innert 15 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK bzw. der PK zu leisten.

b) Verstösse der Arbeitgeber

- 13.5 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden vom PLK-Vorstands-Ausschuss bzw. von der PK unter Beachtung von Artikel 10.4 Buchstabe k) GAV und Artikel 11.2 Buchstabe f) und h) GAV zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden der Firma gemäss Beschluss des PLK-Vorstands-Ausschusses bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafe auferlegt. Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese maximal 30 % des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden (...), 10 % desselben als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfalle kann maximal 60 % der Nachzahlungssumme (...), 30 % als Konventionalstrafe festgelegt werden.
- 13.7 Die vom PLK-Vorstands-Ausschuss bzw. der PK auferlegten Kosten gemäss Artikel 13.5 GAV sind in den Fonds der PLK bzw. der PK innert 15 Tagen nach Zustellung des Entscheids zu leisten. Konventionalstrafen werden dem Fonds der PLK gutgeschrieben.

c) Verstösse der Arbeitnehmenden

- 13.8 Arbeitnehmende, welche den Gesamtarbeitsvertrag verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.
- 13.9 Der PLK-Vorstands-Ausschuss bzw. die PK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan dem Fonds der PLK bzw. der PK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.
- 13.10 Die Konventionalstrafe sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten. ...

Art. 14 Betriebsinterne ... Vereinbarungen

14.3 Betriebliche Vereinbarungen

Betriebe mit einer von den Arbeitnehmern gemäss Mitwirkungsgesetz gewählten Arbeitnehmer-Vertretung können in folgenden Bereichen betrieblich individuelle Lösungen verhandeln.

- a) ...
- b) Auslagenersatz (Art. 41 und 42 GAV)
- c) ...

Diese betrieblich ausgehandelten Lösungen müssen jedoch dem GAV mindestens gleichwertig sein.

Kommt zwischen dem Betrieb und der Arbeitnehmervvertretung keine Einigung zustande, so gilt die Regelung des GAV.

Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

Art. 19 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag

- 19.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag.
- 19.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von 21 Franken pro Monat. Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 19.3 Alle Arbeitgeber entrichten pro Arbeitnehmer einen Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag von 21 Franken pro Monat.
- 19.7 Der Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.

- 19.11 Teilzeitbeschäftigte, deren Beschäftigungsgrad weniger als 40 % Arbeitszeit beträgt, haben den Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag nicht zu entrichten.

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- 20.1 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer
- a) ...
 - b) Der Arbeitgeber erteilt klare Aufträge und nimmt auf die Stellung des Arbeitnehmers in Beruf und Betrieb Rücksicht.
 - c) Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer die Informationen, die dieser für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt ...
- 20.2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- a) Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf den Baustellen die nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.
 - b) Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf derart, dass Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung des Arbeitnehmers verhindert werden.
 - c) Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung ... zusammen.
 - d) ...
- 20.3 Abgabe von Material, Werkzeugen, Instrumenten und Unterlagen
- a) Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer das erforderliche Material, das geeignete Werkzeug und die Instrumente sowie die notwendigen Unterlagen rechtzeitig und in gutem Zustand zur Verfügung. Das Werkzeug und die Instrumente sind in einem Inventarverzeichnis aufzuführen. Dieses ist von beiden Parteien zu unterzeichnen.
 - b) Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer ... Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu halten.
- 20.5 Schwarzarbeit
- a) Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit leistet.
 - b) Er beschäftigt oder begünstigt keine Arbeitnehmer, die Schwarzarbeit leisten, auch wenn sie nicht in seinem Betrieb angestellt sind.

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

21.1 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 Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;
 - ...
 - 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 gemäss Art. 20.1 GAV zur Kenntnis gebrachten Informationen absolut vertraulich zu behandeln.
- d) ...

21.2 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.
- c) Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.

21.3 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.
- d) ...
- e) ...

21.4 Verbot der Schwarzarbeit

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

- 21.5 Herausgabepflicht
- a) Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen und Werkzeuge sofort zurück. ...
- 21.6 Überstundenarbeit/Pikettdienst
- a) ...
- b) Zur Aufrechterhaltung des Reparaturservices kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden.
- 21.7 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:
- erstattet 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 ...
 - ...

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

- 22.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.
- 22.4 Die PK bzw. die PLK informieren die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Angebote.
- 22.5 Für Arbeitnehmer, die eine Expertentätigkeit ausüben, in Berufsbildungskommissionen mitarbeiten oder in einer lokalen PK eine nebenamtliche Funktion ausüben, kann ein zusätzlicher, bezahlter Ausbildungstag in Anspruch genommen werden.

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 23 Arbeitszeit

- 23.2 Die durchschnittliche Jahresbruttoarbeitszeit berechnet sich nach folgender Formel: 365 (oder 366) Tage / 7 Tage = Anzahl Wochen im betreffenden Jahr \times 40 Std. pro Woche = Jahresstunden.
Die effektive Jahresbruttoarbeitszeit wird ... im Anhang 8 aufgeführt.
- 23.3 In Berücksichtigung der betrieblichen bzw. auftragsbezogenen Erfordernisse kann der Arbeitgeber, nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer, die tägliche resp. wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitsgesetzes festlegen.
- 23.4 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 120 Mehrstunden, exkl. Vorholzeit, auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit nach Artikel 23.2 GAV auf die nächste Periode (Kalenderjahr) übertragen werden. Diese Überstunden müssen innert 9 Monaten entweder mit Freizeit kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von 25% ausbezahlt werden. Das Wahlrecht steht nach Anhörung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zu. Liegt der Zeitsaldo per 31. Dezember über 120 Stunden, ist die Differenz mit einem Lohnzuschlag von 25% auszuzahlen.
- 23.6 Der Arbeitgeber erstellt mindestens halbjährlich, auf Verlangen des Arbeitnehmers vierteljährlich, eine Zusammenstellung der geleisteten Stunden (inkl. Vorhol- und Überstunden).

Art. 24 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg

- a) Verspätung, Unterbruch, vorzeitiges Verlassen der Arbeit
- 24.1 Erscheint der Arbeitnehmer zu spät zur Arbeit, unterbricht er sie unbegründet oder verlässt er sie vorzeitig, so hat er die ausfallende Arbeitszeit nachzuholen. Stattdessen kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Abzug vom Lohn machen ...
- b) Unterbruch der täglichen Arbeit
- 24.2 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit während mindestens einer Stunde unterbrochen. Dieser Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.
- 24.3 Für die Mitternachtsverpflegung wird die Arbeit während einer halben Stunde unterbrochen, sofern die gesamte tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt. Übersteigt die Arbeitszeit 9 Stunden pro Tag, dauert die Pause eine Stunde. Dieser Unterbruch zählt als Arbeitszeit.
- 24.4 Die Arbeitszeit kann zusätzlich durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich fest.

- 24.5 Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sache des Arbeitgebers.
- a) Beginnt die Arbeit im Betrieb (Werkstatt), gilt der Arbeitsweg nicht als Arbeitszeit, jedoch der Weg vom Betrieb zur Arbeitsstelle.
 - b) Beginnt die Arbeit auswärts (z.B. Baustelle), gilt die zeitliche Differenz, welche den Arbeitsweg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Betrieb oder zur Werkstatt übersteigt, als Arbeitszeit.
 - c) ...

Art. 25 Vorholzeit

Kann ein Arbeitnehmer infolge Krankheit, Unfall oder obligatorischem Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutz vorgeholte Arbeitszeit nicht einziehen, so kann er diese nach Absprache mit dem Arbeitgeber nachträglich beanspruchen.

- 25.1 Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit.

Art. 27 Ferien

- 27.1 Die Dauer der Ferien beträgt:

	bis 31.12.2016	ab 01.01.2017
Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr	23 Arbeitstage	24 Arbeitstage
Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr	25 Arbeitstage	25 Arbeitstage
Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr	30 Arbeitstage	30 Arbeitstage

- 27.2 Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.
- 27.3 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.
- 27.4 Erkrankt oder verunfallt ein Arbeitnehmer während seinen Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage unverschuldeter, gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage soweit die Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber sofort zu informieren.
- 27.5 Bei Erkrankung oder Unfall während der Ferien im Ausland hat der Arbeitnehmer die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen.

Art. 28 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn

a) Kürzung der Ferien

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

28.2 Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als 2 Monate im Kalenderjahrs und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen – wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes – ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

b) Zusammenhang und Zeitpunkt der Ferien

28.6 Im gegenseitigen Einverständnis kann ein Teil des Ferienanspruches während der Wintermonate eingelöst werden.

28.7 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.

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

c) Ferienlohn

28.11 Wird das Dienstverhältnis aufgelöst und hat der Arbeitnehmer seine Ferien für das laufende Jahr bereits bezogen, so ist der Arbeitgeber berechtigt, die zu viel bezogenen Ferien am letzten Lohnguthaben des Arbeitnehmers abzuführen.

Art. 29 Feiertage

29.1 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.

29.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.

29.5 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen, das heisst, sie sind nicht entschädigungspflichtig.

Art. 30 Feiertagsentschädigung

30.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn.

- 30.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 30.3 Feiertage, die auf einen Sonntag oder einen arbeitsfreien Samstag fallen, können nicht nachbezogen werden. Dasselbe gilt für die Feiertage während Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz sowie unbezahltem Urlaub.
- 30.4 Vor gesetzlichen Feiertagen wird der Arbeitsschluss um eine Stunde vorgelegt. Den Arbeitnehmern im Stundenlohn wird diese Stunde durch den Arbeitgeber vergütet.

Art. 31 Gleitender Ruhestand

- 31.1 Um ältere Arbeitnehmer vor wirtschaftlich begründeter Kündigung bzw. physiologischer Belastung zu schützen, ist es dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber freigestellt auf der Basis dieser Vereinbarung den gleitenden Ruhestand zu vereinbaren.
- 31.2 Dabei sind folgende Bedingungen zu beachten:
 - a) Ein gleitender Ruhestand ist ab Erreichen des 58. Alterjahres möglich.
 - b) Die Inkraftsetzung eines gleitenden Ruhestandes muss 3 Monate vorher schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart sein.
 - c) Mit dem gleitenden Ruhestand kann der Arbeitnehmer seine persönliche Arbeitszeit senken. Diese Arbeitszeitverkürzung kann gestaffelt bzw. mit zunehmendem Alter erhöht werden.
 - d) Der gleitende Ruhestand bedingt eine anteilmässige Senkung des Lohnes des Arbeitnehmers.
 - e) Die Prämien an die berufliche Vorsorgeeinrichtung (2. Säule) verbleibt auf der Höhe vor Einführung der Arbeitszeitreduktion, sofern der Arbeitnehmer mindestens 10 Dienstjahre im Betrieb angestellt ist.
 - f) Das Büro der PLK kann beratend beigezogen werden.

Art. 32 Absenzenentschädigung

- 32.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:
 - a) bei Heirat 2 Arbeitstage
 - b) bei Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin 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 und Ausmusterung 1 Arbeitstag
- f) bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet 1 Arbeitstag
- g) ...
- ...

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

Art. 33 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes

- 33.1 Will der Arbeitnehmer ein politisches Amt ausüben, hat er vorgängig den Arbeitgeber zu informieren.
- 33.2 Bei Verhinderung des Arbeitnehmers durch Erfüllung anderer gesetzlicher Pflichten als Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz oder durch Ausübung eines politischen Amtes ist ihm bis zu 10 Tagen pro Kalenderjahr der volle Lohn zu entrichten. Ist mit dem politischen Amt eine Entschädigung verbunden, verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine allfällige Verrechnung derselben.
- 33.3 Bei Absenzen über 10 Tage verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell über die Lohnzahlung.
- ...

Löhne, Zuschläge

Art. 34 Leistungslohn

- 34.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.
- 34.2 Der Leistungslohn wird entweder pro Monat oder pro Stunde festgelegt.
- 34.3 Der dem Monatslohn entsprechende Stundenlohn ergibt sich bei einer Jahresbruttoarbeitszeit von 2086 Stunden aus der Division des Monatslohnes durch 174.
- 34.5 Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird eine Abrechnung erstellt.
- 34.6 Sofern diese Abrechnung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus aufzeigt, muss die fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.
- 34.7 Kann ein Stundenminus, welches auf Anordnung des Arbeitgebers entstanden ist, bis zum Austritt des Arbeitnehmers nicht ausgeglichen werden, geht dieses zu Lasten des Arbeitgebers (Annahmeverzug).

Art. 35 Mindestlohn

- 35.1 Für jugendliche Arbeitnehmer bis zum 20. Altersjahr (massgebend ist das Kalenderjahr in dem das 20. Altersjahr erfüllt wird) gelten die Minimallöhne nicht.
- 35.3 Die ... Mindestlöhne werden in ... Anhang 8 ... bekanntgegeben.
- 35.4 Es werden folgende Mindestlöhne festgelegt:
- a) Elektromonteur / Elektroinstallateur EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis
 - b) Montage-Elektriker EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis
 - c) Telematiker EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis
 - d) Mitarbeiter mit nur schulischem Berufsabschluss im Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe
 - e) Mitarbeiter ohne Berufsabschluss in der Branche
- ...
- 35.5 Kann ein ... Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht bezahlt werden, so ist der PLK gemäss Artikel 10.4 Buchstabe c) GAV, bzw. der PK gemäss Artikel 11.2 Buchstabe c) GAV ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen.

Art. 36 Lohnersatzleistungen

- 36.1 Für die Berechnung der Lohnersatzleistungen (wie Karenztage bei Unfall, Krankheit, Ferien, Feiertage usw.), wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden als Berechnungsbasis angewandt.

Art. 37 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

- 37.1 Der Arbeitnehmer erhält eine Jahresendzulage von 100 % des durchschnittlichen Monatslohns.
- 37.2 Die Jahresendzulage wird im Dezember ausbezahlt oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Artikel 37.3 GAV. Ebenfalls ist den Firmen gestattet, die Jahresendzulage in zwei Teilen, das heisst per Mitte und Ende Jahr auszuzahlen.
- 37.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Jahresendzulage pro rata temporis ausbezahlt.
- 37.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahrs aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann die Jahresendzulage für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.

Art. 39 Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 39.1 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert werden.

- 39.3 Als normale Überstunden gelten jene Stunden, welche innerhalb der Grenzen der Tages- und Abendarbeitszeit (06.00–23.00 Uhr) geleistet werden und die Jahresbruttoarbeitszeit überschreiten.

Normale Überstunden sind durch Freizeit von gleicher Dauer innerhalb von 9 Monaten zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. Per Ende Jahr ist das Zeitkonto gemäss den Bestimmungen in Artikel 23.4 GAV auszugleichen.

Ist eine Kompensation möglich, wünscht der Arbeitnehmer jedoch die Auszahlung, entscheidet der Arbeitgeber in Berücksichtigung der betrieblichen Situation, ob die Überstunden durch Freizeit auszugleichen oder ohne Zuschläge auszuzahlen sind.

Art. 40 Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten

- 40.1 Für die Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet

Zeit	Sonn-/Feiertage	Montag–Freitag	Samstag
00.00–06.00	100 %	50 %	50 %
06.00–13.00	100 %	0 %	0 %
13.00–23.00	100 %	0 %	25 %
23.00–24.00	100 %	50 %	50 %

- 40.2 Werden ... am Samstag ... Überstunden geleistet, sind diese grundsätzlich mit Zeitzuschlag (nach Art. 40.1 GAV) durch entsprechende Freizeit zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden mit einem Lohnzuschlag (nach Art. 40.1 GAV) auszuzahlen.

Art. 41 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- 41.1 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

- a) mit täglicher Rückkehr

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Ersatz der Mehrkosten für auswärtige Verpflegung von 12 Franken pro Tag, wenn:

- a) eine Rückkehr über Mittag an den Anstellungsort/ans Firmendomizil oder nach Hause nicht möglich ist; oder
b) der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anweist, über Mittag am externen Arbeitsort zu verbleiben; oder

- c) eine Rückkehr zum Anstellungsort/Firmendomizil oder nach Hause nicht möglich ist, wenn der Arbeitsort ausserhalb einem Radius von 10 km zum Anstellungsort/Firmendomizil oder Wohnort liegt oder wenn die entsprechende Wegstrecke länger als 15 km (ein Weg) ist.
- 41.5 Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten innerhalb unserer Landesgrenzen ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten.
- 41.6 Arbeiten ausserhalb der Landesgrenzen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Art. 42 Auslagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

- 42.1 Benützt der Arbeitnehmer im ausdrücklichen Einverständnis mit dem Arbeitgeber für Geschäftsfahrten ein privates Auto, ist ihm eine Entschädigung von 60 Rappen pro Kilometer auszurichten.
- 42.2 Für die Benützung eines privaten Motorrades und Motorfahrrades wird eine Entschädigung von 50 Franken pro Monat ausgerichtet.
- 42.3 Bei Benützung des Velos beträgt die Entschädigung 20 Franken pro Monat.
- 42.4 Der Arbeitnehmer, beziehungsweise der Halter hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.
- 42.5 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Benützung des privaten Autos gemäss Artikel 42.1 GAV so viele andere Arbeitnehmer mitzuführen, als gemäss Fahrzeugausweis erlaubt sind. Ferner ist er verpflichtet, unter Beachtung der Bestimmungen des Strassenverkehrsgesetzes, Material und Werkzeug zu transportieren.
- 42.6 Mit den Entschädigungen gemäss Artikel 42.1, 42.2 und 42.3 GAV hiervor sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Artikel 327b Absatz 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.
- 42.7 Die Benützung der Geschäftsfahrzeuge für private Fahrten ist individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln.

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

- 43.1 Der Lohn resp. Lohnersatzleistungen werden monatlich abgerechnet und ausbezahlt. Teilzahlungen sind möglich.
- 43.2 Der Lohn wird bei Arbeitnehmern im Monatslohn während des Jahres aufgrund unterschiedlich festgelegter Arbeitszeiten gemäss ... Artikel 23.3 GAV nicht verändert.
- 43.3 Der Geldlohn ist dem Arbeitnehmer in der gesetzlichen Währung auszurichten.

- 43.4 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung auszustellen, die über den Lohn, Spesen, Zulagen und sämtliche Abzüge Aufschluss gibt.

Sozialleistungen

Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

- 46.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Jahreslohnes ... kollektiv zu versichern. Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je hälftig getragen.
- 46.2 Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 180 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit (auch bei Austritt des Arbeitnehmers) hat er 80 % des Lohnes zu entrichten.
... Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.
- 46.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

Art. 47 Versicherungsbedingungen

- 47.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:
- Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80 % des normalen Lohnes (ohne Spesen);
 - die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und einen oder mehrere Krankheiten einschliessen;
 - die auszuzahlenden Tagelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
 - bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;
 - eventuelle Vorbehalte müssen bei Versicherungsbeginn dem Versicherten schriftlich mitgeteilt werden und sind maximal während fünf Jahren gültig;
 - die im KVG vorgeschriebenen Mutterschaftsleistungen werden in Ergänzung der staatlichen Mutterschaftsversicherung erbracht;
 - 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.

47.3 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.

47.5 Die Versicherung ist bei einer vom Bunde anerkannten und dem KVG unterstellten Krankenkasse abzuschliessen.

Art. 49 Verhinderung durch Militärdienst-, Zivildienst und Zivilschutz

49.1 Bei Leistung von schweizerischem Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz ... erhalten die Arbeitnehmenden vom Arbeitgeber aufgrund der abgegebenen Soldmeldekarten gemäss folgenden Bestimmungen Lohn ausbezahlt.

49.2 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:

- c) bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr 100 % des Lohnes

für die darüber hinausgehende Zeit:

- d) für Dienstleistende ohne Kinder 80 % des Lohnes
- e) und für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes.

für Durchdiener während insgesamt maximal 300 Tagen:

- f) Falls der Rekrut Durchdienerdienst leistet und nach Beendigung der Dienstperiode weiterhin beim bisherigen Arbeitgeber für mindestens sechs Monate angestellt bleibt, so hat er für die Grundausbildung (RS) Anspruch auf 80 % des vordienstlichen Lohnes. Die Differenz (30 %) ist fällig nach Ablauf der sechs Monate und durch den Arbeitnehmenden geltend zu machen.

...

49.3 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während des Militärdienstes, Zivildienstes und des Zivilschutzes nicht übersteigen.

Kündigung

Art. 55 Kündigung allgemein

- 55.1 Das Arbeitsverhältnis endet entweder mit Ablauf einer fest vereinbarten Vertragsdauer, mit dem Abschluss einer schriftlichen Aufhebungsvereinbarung, ... durch Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer.
- 55.2 ... Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief zu erklären. Eine direkte Übergabe der schriftlichen Kündigung an den Empfänger gegen unterschriebene Empfangsbestätigung oder vor Zeugen innerhalb dieser Frist erfüllt ebenfalls die Formerfordernisse.

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

- 56.3 Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
- 56.4 Die Probezeit gilt auch für befristete Arbeitsverträge.

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

- 57.2 Für Arbeitnehmende, welche in einer Paritätischen Kommission (Art. 11 GAV), in der Paritätischen Landeskommission (Art. 10 GAV) und/oder in einer von den Arbeitnehmenden gewählten betrieblichen Arbeitnehmerkommission (Art. 14 GAV) sind, beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.
- 57.3 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit mit einbezogen.

Art. 59 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 59.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- a) ...
 - b) ...
 - c) ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100 % arbeitsunfähig ist;
 - d) ...
 - e) ...

Reglement betreffs Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge

Art. 4 Beitragsquittungen

- 4.1 Der Arbeitgeber händigt den vertragsunterstellten Arbeitnehmern am Ende des Jahres oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Quittung/bzw. Bestätigung aus über die vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträge während des Kalenderjahres.
- 4.2 Quittungsformulare können bei der Paritätischen Kommission bezogen werden. Es werden auch Computerquittungen akzeptiert, die vom Arbeitgeber unterzeichnet sind.

Mindestlöhne gemäss Artikel 35.4 GAV und Jahresbruttoarbeitszeit

a) Elektromonteur/Elektroinstallateur EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis

Jahre Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat
Ohne Berufserfahrung	CHF 24.57	CHF 4 275.00
1. Jahr Berufserfahrung	CHF 25.14	CHF 4 375.00
2. Jahr Berufserfahrung	CHF 25.57	CHF 4 450.00
3. Jahr Berufserfahrung	CHF 26.15	CHF 4 550.00
4. Jahr Berufserfahrung	CHF 26.72	CHF 4 650.00
5. Jahr Berufserfahrung	CHF 27.59	CHF 4 800.00

b) Montage-Elektriker EZF mit eidg. Fähigkeitsausweis

Jahre Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat
Ohne Berufserfahrung	CHF 22.13	CHF 3 850.00
1. Jahr Berufserfahrung	CHF 22.99	CHF 4 000.00
2. Jahr Berufserfahrung	CHF 23.56	CHF 4 100.00
3. Jahr Berufserfahrung	CHF 24.14	CHF 4 200.00
4. Jahr Berufserfahrung	CHF 25.00	CHF 4 350.00
5. Jahr Berufserfahrung	CHF 25.86	CHF 4 500.00

c) Telematiker EZF mit eidg. Fähigkeitsausweis

Jahre Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat
Ohne Berufserfahrung	CHF 25.58	CHF 4 450.00
1. Jahr Berufserfahrung	CHF 26.15	CHF 4 550.00
2. Jahr Berufserfahrung	CHF 26.72	CHF 4 650.00
3. Jahr Berufserfahrung	CHF 27.59	CHF 4 800.00
4. Jahr Berufserfahrung	CHF 28.74	CHF 5 000.00
5. Jahr Berufserfahrung	CHF 29.31	CHF 5 100.00

d) Mitarbeiter mit nur schulischem Berufsabschluss im Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe

Jahre Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat
Ohne Berufserfahrung	CHF 20.98	CHF 3 650.00
1. Jahr Berufserfahrung	CHF 21.84	CHF 3 800.00
2. Jahr Berufserfahrung	CHF 22.99	CHF 4 000.00
3. Jahr Berufserfahrung	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4. Jahr Berufserfahrung	CHF 24.43	CHF 4 250.00
5. Jahr Berufserfahrung	CHF 25.86	CHF 4 500.00

e) Mitarbeiter ohne Berufsabschluss in der Branche

Jahre Berufs-/Branchenerfahrung	pro Stunde	pro Monat
Ohne Berufserfahrung	CHF 20.98	CHF 3 650.00
1. Jahr Berufserfahrung	CHF 21.26	CHF 3 700.00
2. Jahr Berufserfahrung	CHF 21.84	CHF 3 800.00
3. Jahr Berufserfahrung	CHF 23.56	CHF 4 100.00
4. Jahr Berufserfahrung	CHF 24.14	CHF 4 200.00
5. Jahr Berufserfahrung	CHF 24.83	CHF 4 320.00

Die Stundenlöhne errechnen sich gestützt auf Artikel 34.3 GAV mit dem Divisor von 174 zum Monatslohn.

Jahresbruttoarbeitszeit gemäss Artikel 23.2 GAV

Die effektive Jahresbruttoarbeitszeit für das Kalenderjahr 2014 (sämtliche Wochentage inkl. Feiertage, aber ohne Samstage und Sonntage) beträgt 2088 Stunden.