



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Netzinfrastruktur-Branche

vom 20. August 2018

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) für die Netzinfrastruktur-Branche werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber), deren Tätigkeit hauptsächlich, d.h. überwiegend, in der Erstellung oder Instandhaltung von ober- oder unterirdischen Netzinfrastrukturleitungen und -anlagen im Bereich von elektrischer Energie, Telekommunikation oder Verkehrs- und Fahrleitungssystemen für Dritte liegt sowie vor dem oder am Übergangspunkt vom Verteilernetz zum in der Niederspannungs-Installationsverordnung (NIV) geregelten Benutzernetz (elektrische bzw. Hausinstallationen) ausgeführt wird.

Die Netzinfrastrukturbereiche umfassen:

- Stark- und Schwachstromnetze aller Netzebenen, die dem Elektrizitätsgesetz (EleG) unterstellt sind;
- Kommunikations- und Datenübermittlungsnetze der Lichtwellenleiter-, Kupfer-, Koaxial- und Funk- bzw. Wireless-Technologie;
- Fahrleitungs-, Signalisations-, Aussenbeleuchtungs- und Sicherheitssysteme im Verkehrsbereich bzw. auf öffentlichen Plätzen.

¹ SR 221.215.311

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für Arbeitnehmende in Betrieben und Betriebsteilen gemäss Absatz 2.

Ausgenommen sind:

- a. Mitglieder der Geschäftsleitung
- b. Kaderangestellte
- c. Administratives Personal
- d. Mitarbeitende im Bereich Planung und Projektierung

Für die Lernenden gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV mit Ausnahme der Artikel 2.9. (Vollzugskostenbeitrag) und 7.10. (Aus- und Weiterbildung).

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 2.9. GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2018 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2019.

20. August 2018

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident, Alain Berset
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Gesamtarbeitsvertrag für die Netzinfrastruktur-Branche

abgeschlossen am 29. Juni 2016

zwischen

dem Schweizer Netzinfrastrukturverband für Kommunikation, Energie, Transport
und ICT (SNiv) und der Vereinigung von Firmen für Freileitungs- und Kabelanlagen
(VFFK)

einerseits

und

der Gewerkschaft syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 2 Allgemein

2.9. Vollzugskostenbeitrag

Die Arbeitgeber erheben von den Mitarbeitenden einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich 20 Franken (10 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von bis zu 50 %) pro Mitarbeitenden (per Lohnabzug) zu Gunsten der Paritätischen Kommission.

Die Arbeitgeber leisten einen monatlichen Arbeitgeberbeitrag von 5 Franken pro Mitarbeitenden zu Gunsten der Paritätischen Kommission. Der Arbeitgeberbeitrag ist auf maximal 4800 Franken pro Jahr und Arbeitgeber plafoniert.

2.9.2. Paritätischer Fonds

Die Beiträge werden für folgende Zwecke verwendet:

- Um- und Durchsetzung des GAV
- Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV
- Beitragserhebung (Inkasso)
- Erteilung von Rechtsauskünften zur AVE an Mitglieder und Aussenseiter
- Beiträge für die Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

2.10. Vollzugsbestimmungen

- a) Bestellung einer Paritätischen Kommission: Für die Anwendung und Durchsetzung des GAV besteht eine Paritätische Kommission (PK).
- b) Aufgaben und Kompetenzen der PK: Die PK hat die folgenden Aufgaben und Kompetenzen:
- Lohnbuch- bzw. Baustellenkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse bei den Arbeitgebern durchzuführen. Sie kann diese Kontrollen und Untersuchungen durch Dritte ausführen lassen;
 - auf Gesuch hin Beiträge für die Bezahlung von Kursgeldern für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden aus dem Paritätischen Fonds zu leisten;
 - bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln; Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der PK unverzüglich zu behandeln.
- h) Sanktionen: Stellt die Paritätische Kommission fest, dass Bestimmungen des GAV verletzt wurden, so hat sie den fehlbaren Arbeitgeber aufzufordern, seinen Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die PK ist berechtigt:
- eine Verwarnung auszusprechen;
 - eine Konventionalstrafe bis zu 30 000 Franken auszusprechen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
 - die Kontroll- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgeber aufzuerlegen.
- i) Bemessung der Konventionalstrafe: Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen dieses GAVs abgehalten wird.
- Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien:
- der Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
 - der Art der Verletzung von nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - ob einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) vorliegt sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
 - der Grösse des Betriebes (Arbeitgeber);
 - dem Umstand, ob der fehlbare Arbeitgeber in der Zwischenzeit seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist.
- j) Entspricht die Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) eines Arbeitgebers nicht einem Standard, der eine effiziente Kontrolle überhaupt zulässt, so fällt die Paritätische Kommission, je nach Grösse des Betriebes, eine

Konventionalstrafe bis zu 30 000 Franken aus. In schwerwiegenden Fällen können Strafen bis zu 100 000 Franken ausgefällt werden.

- 1) Bezahlung der Konventionalstrafe: Eine verhängte Konventionalstrafe sowie allfällige Kontroll- und Verfahrenskosten, sind der PK innert 30 Tagen zu zahlen. Die PK verwendet den Betrag für den Vollzug und die Durchsetzung dieses GAV. Allfällige Überschüsse sind dem Paritätischen Fonds zuzuweisen.

Art. 3 Anstellung

Der Arbeitgeber schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Grundlage dieses GAV ab. Der EAV regelt mindestens:

- den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren Dauer;
- den Beschäftigungsgrad;
- die Funktion;
- den Grundlohn;
- den Arbeitsort.

3.1. Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen von maximal sechs Monaten entfällt die Probezeit.

3.2. Form der Kündigung

Das Arbeitsverhältnis ist von den Parteien schriftlich zu kündigen.

3.2.1. Kündigungsfristen

Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

- während der Probezeit 7 Tage auf einen beliebigen Zeitpunkt;
- im 1. Anstellungsjahr: 1 Monat auf Monatsende;
- ab dem 2. bis 9. Anstellungsjahr: 2 Monate auf Monatsende;
- ab dem 10. Anstellungsjahr: 3 Monate auf Monatsende.

Art. 4 Arbeitszeit

4.1. Normalarbeitszeit

Die Soll-Arbeitszeit wird durch eine Jahresarbeitszeit festgelegt. Basis für die Jahresarbeitszeit bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Die variable Arbeitszeit und das Jahresarbeitszeitmodell gelten als Normmodelle. Basis für beide Zeitmodelle bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche.

4.2. Unterbruch der täglichen Arbeit

Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit für mindestens 30 Minuten unterbrochen. Der Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit. Ab 9 Tagesstunden beträgt der Unterbruch mindestens 1 Stunde.

4.3. Zeiterfassung

Die Arbeitszeit wird mit Arbeitsrapporten erfasst.

4.4. Überstundenarbeit

Als Überstunden gelten die Stunden ab 42 Wochenstunden bis und mit 45 Wochenstunden. Diese Stunden können flexibilisiert unterjährig mit einem Saldo von maximal +100 (Überstunden) beziehungsweise -80 Stunden variieren.

4.5. Überzeit

Als Überzeit gelten jene Stunden, welche die 45 Wochenstunden überschreiten und durch die vorgesetzte Stelle speziell angeordnet oder nach der Leistung umgehend autorisiert werden. Die Überzeit wird im Einverständnis mit dem Arbeitnehmenden innerhalb eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen. Falls dies nicht möglich ist, wird die Überzeit mit einem Lohnzuschlag von 25 % ausbezahlt. Die maximal zulässige Überzeit pro Kalenderjahr beträgt 170 Stunden und darf diesen Saldo nicht überschreiten.

4.6. Zulagen für regelmässige Nachtarbeit (regelmässiger Turnus)

Für regelmässige Arbeit während der Nacht, d.h. zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, sind ein Pauschalzuschlag von 10 Franken pro Stunde und eine Zeitgutschrift gemäss Gesetz von 10 % geschuldet.

4.7. Zulagen für unregelmässige Nachtarbeit (Einzelereignisse)

Die unregelmässige Nachtarbeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 wird mit einem Zuschlag von 50 % entschädigt.

4.8. Zulagen für unregelmässige Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen wird mit einem Zuschlag von 100 % entschädigt.

4.9. Zulagen für Pikettdienst (Bereitschaft)

Mitarbeitende können von ihren Vorgesetzten aufgrund betrieblicher Bedürfnisse zum Pikettdienst eingeteilt werden. Im Pikettdienst hält sich der Mitarbeitende ausserhalb der Arbeitszeit bereit, nötigenfalls die Arbeit sofort aufzunehmen.

Der Pikettdienst besteht aus der Bereitschaftszeit und allenfalls einer Einsatzzeit.

Einsatzzeit gilt als Arbeitszeit, allenfalls mit einem Nacht- oder Sonntagszuschlag.

Pikettpauschale für Bereitschaft pro Pikett-Woche: 100 Franken (7 aufeinanderfolgende Tage).

Zusätzlich zur Pikettpauschale wird eine Einsatzpauschale pro tatsächlichem Einsatz von 50 Franken entrichtet.

4.10. Zulagen für Tunnelarbeit (regelmässiger Turnus)

Für regelmässige Arbeit im Tunnel (länger als 200 m) ist ein Pauschalzuschlag von 15 Franken pro Tag geschuldet.

Art. 5 Lohn

5.1. Jahreslohn und Auszahlung

Der Jahreslohn wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

5.2. Mindestlohn

Der monatliche Mindestlohn beträgt 3750 Franken (13 mal ausbezahlt) für Ungelernte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung und bis zu einem Alter von maximal 25 Jahren) beziehungsweise 4000 Franken (13 mal ausbezahlt) für Gelernte (mindestens EFZ oder gleichwertige Ausbildung) oder ab 3 Jahren Branchenerfahrung respektive einem Alter von 25 Jahren. Anhang 2 legt die weiteren Mindestlöhne fest.

Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Jahresendzulage (13. Monatslohn) des durchschnittlichen Monatslohnes. Hat das Anstellungsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, besteht ein Anspruch pro rata. Die Jahresendzulage wird im ungekündigten Arbeitsverhältnis im Dezember ausbezahlt respektive bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

5.4. Spesenregelung

Der Betrieb entscheidet, ob er eine Pauschalentschädigung oder eine Entschädigung aufgrund des Einzelereignisses bezahlen will. Die Mitarbeitenden werden entsprechend informiert.

Die monatliche Pauschalentschädigung für auswärtiges Mittagessen beträgt 300 Franken. Die Spesepauschale wird aufgrund von Langzeitabwesenheit (ab 1 Monat Absenz) wegen Krankheit oder Unfall eingestellt.

Die Entschädigung aufgrund des Einzelereignisses beträgt für das Morgenessen 8 Franken, das Mittagessen 18 Franken und das Abendessen 22 Franken. Die effektiven Auslagen der Mitarbeitenden für Reisen und Übernachtungen werden gegen Quittung/Rechnung separat zurückerstattet. Für die Übernachtung gilt mindestens eine Pauschale von 40 Franken.

Art. 6 Sozialleistungen

6.1. Lohnfortzahlung

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (einschliesslich Schwangerschaft) oder Unfall gewähren die Arbeitgebenden für die Dauer von 720 Tagen eine Lohnfortzahlung von 80 % des Lohnes.

6.2. Taggeldversicherung

Der Arbeitgeber schliesst für seine Leistungen Kollektivversicherungen für ein Kranken- und Unfalltaggeld ab. Während der Aufschubszeit hat der Arbeitgeber 80 % des Lohnes zu entrichten. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Prämien je zur Hälfte.

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen, dass die Arbeitnehmenden nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung ohne Unterbruch und ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

Während Taggeldleistungen erbracht werden, ist eine Kündigung ab dem 5. Dienstjahr des Arbeitsverhältnisses während 12 Monaten ausgeschlossen; ausgenommen Artikel 337 OR.

6.3. Benachrichtigung/Arztzeugnis

Abwesenheiten sind den Vorgesetzten unverzüglich zu melden. Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall von voraussichtlich mehr als 3 Tagen ist den Vorgesetzten zuhanden der Personalverantwortlichen unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis zuzustellen.

6.5. Militär-, Zivilschutz- oder ziviler Ersatzdienst

6.5.1. Grundausbildung (RS)

Während der obligatorischen Grundausbildung (Rekrutenschule) werden folgende Leistungen ausgerichtet:

- grundsätzlich mindestens 50 % des Lohnes;
- für unterstützungspflichtige oder verheiratete Mitarbeitende mindestens 80 % des Lohnes.

6.5.2. Zivildienst und Zivilschutz

Der zivile Ersatzdienst, Zivilschutz sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst wird grundsätzlich dem Militärdienst gleichgestellt. Für Lohnfortzahlung gelten die gleichen Ansprüche und die gleiche Dauer wie beim Militärdienst (Artikel 6.5.1. und 6.5.3.).

Für freiwillige Militärdienstleistungen (Gebirgskurs, Skikurs, Wettkämpfe etc.), soweit sie ausnahmsweise nicht als Ferien abgerechnet werden, hat der Mitarbeitende keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, sondern nur auf allfällige Leistungen der Erwerbsersatzordnung.

6.5.3. Übrige obligatorische Dienstleistung

Für alle übrigen obligatorischen Dienstleistungen beträgt die Lohnfortzahlung während 30 Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahres 100 % des Lohnes.

Für Dienste, die länger dauern, gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Rekrutenschule.

6.5.4. EO-Leistungen

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

Art. 7 Ferien und Feiertage

7.1. Ferienanspruch

Für ein volles Kalenderjahr gewähren die Arbeitgebenden folgende bezahlte Ferien, wobei ein Anspruch auf wenigstens zwei zusammenhängende Ferienvochen besteht:

- bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird:
25 Arbeitstage
- vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird:
30 Arbeitstage

7.2. Ein- und Austritt

Im Ein- und Austrittsjahr wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Anstellungsdauer im betreffenden Jahr berechnet. Bruchteile von Ferientagen werden auf halbe Tage aufgerundet. Feiertage, die in die Ferien fallen, gelten nicht als Ferientage.

7.3. Krankheit und Unfall

Krankheits- oder Unfalltage während den Ferien werden nicht als Ferientage angerechnet, wenn eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorliegt.

7.4. Nachbezug Feiertage

Fallen bezahlte Feiertage mit den Ferien zusammen, können diese Ferientage nachbezogen werden.

7.5. Ferienkürzung

Bei zwei Monate übersteigender Arbeitsverhinderung infolge obligatorischem Militärdienst, zivilem Ersatzdienst, Rotkreuzdienst, Militärischem Frauendienst, unverschuldeter Krankheit oder Unfall wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

Bei einem Monat übersteigender Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen (z.B. unbezahlter Urlaub) wird der Ferienanspruch gemäss Artikel 329b OR gekürzt.

7.6. Bezahlte Feiertage

Die gesetzlichen Feiertage gelten als bezahlte arbeitsfreie Tage. Jährlich werden mindestens 8 bezahlte Feiertage gewährt.

7.7. Bezahlte Urlaube

Ohne Anrechnung an die Ferien besteht in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Urlaub:

- Eigene Hochzeit 3 Tag
- Hinschied des (Ehe-)Partners/der (Ehe-) Partnerin, von eigenen Kindern oder Eltern 3 Tage
- Hinschied von Verwandten 1 Tag
- Geburt eines Kindes 2 Tage
- Betreuung bei Erkrankung naher Familienangehöriger bis 3 Tage
- Umzug des eigenen Haushaltes 1 Tag
- Militärische Rekrutierung oder Entlassung aus der Wehrpflicht 1 Tag

7.8. Unbezahlter Urlaub

Auf begründetes Gesuch hin kann der Betrieb unbezahlten Urlaub gewähren. Über das Gesuch entscheidet die Geschäftsleitung. Für die einen Monat übersteigende Zeit des unbezahlten Urlaubs entsteht kein Ferienanspruch.

Die bestehenden Versicherungen werden während des unbezahlten Urlaubs vom Betrieb nicht weitergeführt, sofern dieser mehr als einen Monat dauert. Arbeitnehmende können die bestehenden Versicherungen über diese Zeit hinaus freiwillig und auf eigene Kosten weiterführen.

Art. 8 Nebenbeschäftigungen

Mitarbeitende haben den Betrieb über anderweitige Tätigkeiten zu informieren, soweit diese auf Erwerb gerichtet sind. Nebenerwerbliche Tätigkeit ist unzulässig, sofern die/der Arbeitnehmende dadurch die Treuepflicht verletzt. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit, mit Einschluss der nebenerwerblichen Tätigkeit, darf nicht überschritten werden.

Art. 9 Entgegennahme von Geschenken

Mitarbeitende dürften weder von Lieferanten noch von anderen Personen, die mit dem Betrieb in geschäftlicher Beziehung stehen, Geschenke oder Vergünstigungen von erheblichem Wert entgegennehmen.

Art. 10 Datenschutz/Verschwiegenheit

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über geschäftliche Belange vertraulicher Natur sowie über persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse von Kunden/innen und

Mitarbeitenden strengste Diskretion zu wahren. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Zudem sind die Mitarbeitenden verpflichtet, bei der Arbeit – insbesondere mit Informatikmitteln – dem Datenschutz und der Datensicherung besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Die Arbeitgebenden garantieren den Schutz der Personaldaten. Arbeitnehmende haben insbesondere das Recht, ihr Personaldossier und die sie betreffenden, elektronisch oder anderweitig gespeicherten Daten einzusehen.

Art. 11 Sozialplan

Bei wirtschaftlichen Entlassungen, Betriebsschliessungen und -verlegungen mit mindestens 20 Betroffenen ist der Betrieb gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die paritätische Kommission des GAV kann auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beratend beigezogen werden.

Lernende

Art. 2 Arbeitsvertragliche Bestimmungen

2.2. Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann vor Ablauf, in gegenseitigem Einvernehmen und unter Zustimmung der kantonalen Behörde, ausnahmsweise bis auf sechs Monate verlängert werden.

Art. 3 Arbeitszeit

Mit Ausnahme der nachstehenden Punkte gelten grundsätzlich die Bestimmungen des GAV für die Netzinfrastruktur-Branche.

3.1. Normalarbeitszeit

Es gilt die Normalarbeitszeit gemäss GAV für die Netzinfrastruktur-Branche. Schulzeit gilt als Arbeitszeit. Ein ganzer Schultag entspricht einem ganzen Arbeitstag; ein halber Schultag gilt als halber Arbeitstag. Die Arbeitszeit pro Tag darf 9 Stunden nicht überschreiten (allfällige Überstunden und Schulunterricht eingerechnet).

3.3. Überzeit/Nacht- und Sonntagsarbeit

Überzeitarbeit ist von der Berufsbildnerin/vom Berufsbildner vorgängig zu genehmigen. Für geleistete Überzeitarbeit ist grundsätzlich ein Lohnzuschlag von wenigstens 25 % auszurichten. Nur im Einverständnis mit der/dem einzelnen Lernenden kann die Überzeitarbeit innerhalb der folgenden 14 Tage und in Absprache mit der Berufsbildnerin/dem Berufsbildner durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Nacht- und Sonntagsarbeit ist nur in Ausnahmefällen und unter Berücksichtigung der gesetzlichen und GAV-Bestimmungen möglich.

Art. 4 Variable Arbeitszeit

Die Regelungen der variablen Arbeitszeit gelten in eingeschränkter Form auch für Lernende. Das Gleitzeitguthaben ist auf 30 Stunden begrenzt; Minussaldi sind bis –10 Stunden gestattet. Die zuständige Berufsbildnerin / der zuständige Berufsbildner kann bei Bedarf im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen arbeitszeitliche Massnahmen mit den Lernenden vereinbaren. Diese sollen den Kompetenzerwerb der Lernenden optimal unterstützen und dabei die betrieblichen Bedürfnisse berücksichtigen.

Im Einvernehmen mit der Berufsbildnerin/dem Berufsbildner kann das Gleitzeitguthaben in Form von ganzen oder halben Tagen abgetragen werden. Der Gleitzeitsaldo muss auf das Ende der Lehrzeit auf null ausgeglichen werden.

Art. 5 Ausbildung

5.1. Berufsfachschule, Berufsmaturität und überbetriebliche Kurse

Der Besuch der Berufsfachschule ist obligatorisch. Bei Schulausfällen ab einem halben Tag und während der Schulferien arbeiten die Lernenden für den Betrieb.

Der Betrieb ermöglicht Lernenden, die Berufsmaturität zu erlangen, wenn die Erreichung der betrieblichen Lernziele dadurch nicht gefährdet wird. Die vorliegenden Bestimmungen für die Berufsfachschule gelten sinngemäss auch für die Berufsmaturitätsschule.

Freifächer der Berufsfachschule dürfen nur in Absprache mit der zuständigen Berufsbildnerin/dem zuständigen Berufsbildner besucht werden. Stützkurse sind befristete Zusatzunterrichte, welche von der Berufsfachschule im Einvernehmen mit dem Lehrbetrieb angeordnet werden können. Freifächer oder Stützkurse gelten grundsätzlich als Arbeitszeit. Der Umfang von Frei- und Stützkursen darf während der Arbeitszeit durchschnittlich einen halben Tag pro Woche nicht übersteigen.

Der Besuch allfälliger überbetrieblicher Kurse ist obligatorisch.

5.2. Beurteilungsgespräche

Lernende haben Anrecht auf regelmässige, mindestens halbjährlich stattfindende Beurteilungsgespräche.

Art. 7 Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

7.1. Ferien

Lernende haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Lehrverhältnisses wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt (pro rata temporis).

Ferien sind ausserhalb von Perioden mit Berufsfachschultagen zu beziehen. Sie sind jeweils bis zum Ende des Kalenderjahrs zu beziehen, mindestens zwei Wochen davon zusammenhängend.

7.2. Feiertage

Es gelten die Feiertage für den Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag und mindestens im Umfang des GAV für die Netzinfrastruktur-Branche.

7.3. Bezahlte Absenzen

In Ergänzung zum GAV haben die Lernenden Anspruch auf bezahlte Teilnahme an der Informationsveranstaltung zur Rekrutenaushebung (max. 1 Tag).

Im Einvernehmen mit der Berufsbildnerin/dem Berufsbildner kann die bezahlte Absenz für Rekrutenaushebung bis auf 3 Tage verlängert werden. Die EO-Leistungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung dem Betrieb zu.

Anhang 2

Mindestlöhne und Lohnkategorien

In Anwendung von Artikel 5.2. GAV für die Netzinfrastruktur-Branche gelten die Basislöhne je Lohnkategorie in Franken im Monat (13mal ausbezahlt).

A 2.1 Mitarbeitende ohne fachspezifische Basisausbildung

	Gilt für alle Fachrichtungen
Ungelernte Fachkräfte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung oder maximal Alter 25 Jahre)	Fr. 3750.–
Ungelernte Fachkräfte (mehr als 3 Jahre Branchenerfahrung oder älter als 25 Jahre)	Fr. 4000.–

A 2.2 Fachkräfte mit Basisausbildung

	Fachrichtung Energie	Fachrichtung Telecom	Fachrichtung Fahrleitung
Netzelektriker EFZ nach Berufsabschluss oder gleichwertige Fachausbildung	Fr. 4000.–	Fr. 4250.–	Fr. 4500.–
Netzelektriker EFZ nach 3 Jahren Berufserfahrung oder gleichwertige Fachausbildung und Berufserfahrung.	Fr. 4350.–	Fr. 4600.–	Fr. 4800.–

A 2.3 Fachkräfte mit höherer Berufsausbildung

(mit 2 Jahren Berufserfahrung nach Erreichen des höheren Abschlusses)	Fachrichtung Energie	Fachrichtung Telecom	Fachrichtung Fahrleitung
Netzelektriker EFZ mit Berufsprüfung (BP) – Netzfachmann mit operativer Führungsaufgabe oder gleichwertige Fachausbildung resp. gleichwertige Berufserfahrung	Fr. 5500.–	Fr. 5750.–	Fr. 6000.–

(mit 2 Jahren Berufserfahrung nach Erreichen des höheren Abschlusses)	Fachrichtung Energie	Fachrichtung Telecom	Fachrichtung Fahrleitung
--	-------------------------	-------------------------	-----------------------------

**Netzelektriker EFZ mit Höherer Fach-
prüfung (HFP) – Netzelektrikermeister
mit operativer Führungsaufgabe**
oder gleichwertige Fachausbildung resp.
gleichwertige Berufserfahrung.

Fr. 6000.– Fr. 6350.– Fr. 6700.–
