

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations- Installationsgewerbes

vom 1. Januar 2005

abgeschlossen zwischen dem

Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI

einerseits und

der Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV*

und

der Gewerkschaft SYNA

andererseits

1. Auflage, Januar 2005

* Die Gewerkschaft SMUV fusionierte per 1. 1. 2005 zur Gewerkschaft Unia.
Die Gewerkschaft Unia übernimmt sämtliche rechtliche Verpflichtungen der
Gewerkschaft SMUV.

Inhaltsverzeichnis

Grundsatz	5
------------------	---

I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien	9
Art. 2 Vertragszweck	9
Art. 3 Geltungsbereich	9

Allgemeine Bestimmungen

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht	15
Art. 5 Koalitionsfreiheit	16
Art. 6 Ergänzungsbestimmungen	16
Art. 7 Regionaler Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	17
Art. 8 Anschlussverträge	17
Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren	18
Art. 10 Paritätische Kommissionen (PK)	19
Art. 11 Paritätische Landeskommission im Elektro-Installationsgewerbe (PLK)	21
Art. 12 Schiedsgericht	22
Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen	23
Art. 14 Betriebsinterne Kommunikation / Vereinbarungen	24
Art. 15 Vertragsveröffentlichung	25
Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben	25
Art. 17 Allgemeinverbindlichkeit (AVE)	26
Art. 18 Vertragsdauer	26

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 19 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag	29
---	----

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers	33
Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	34
Art. 22 Persönliche Weiterbildung	37

Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

Art. 23 Arbeitszeit	41
Art. 24 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg	41
Art. 25 Vorholzeit	42

Art. 26	Überstundenarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit	43
Art. 27	Ferien	43
Art. 28	Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn	44
Art. 29	Feiertage	46
Art. 30	Feiertagsentschädigung	46
Art. 31	Gleitender Ruhestand	47
Art. 32	Absenzzentschädigung	47
Art. 33	Verhinderung durch Erfüllung von gesetzlichen Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes	48

Löhne, Zuschläge

Art. 34	Leistungslohn	51
Art. 35	Mindestlohn	51
Art. 36	Lohnersatzleistungen	53
Art. 37	Jahresendzulage (13. Monatslohn)	53
Art. 38	Lohnverhandlungen	53
Art. 39	Zuschläge bei Überstundenarbeit	53
Art. 40	Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	54
Art. 41	Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit	55
Art. 42	Auslage für die Benützung eines privaten Fahrzeuges	55
Art. 43	Ausrichtung des Lohnes	56

Sozialleistungen

Art. 44	Kinder- und Familienzulagen	59
Art. 45	Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit	59
Art. 46	Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	59
Art. 47	Versicherungsbedingungen	60
Art. 48	Verhinderung durch Unfall	61
Art. 49	Verhinderung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	62
Art. 50	Tod des Arbeitnehmers	63
Art. 51	Tod des Arbeitgebers	63
Art. 52	Paritätischer Sozialfonds SPIDA	63
Art. 53	Familienausgleichskasse SPIDA	64
Art. 54	Personalvorsorge (2. Säule SPIDA)	64

Kündigung

Art. 55	Kündigung allgemein	67
Art. 56	Kündigung während der Probezeit	67
Art. 57	Kündigung nach der Probezeit	67
Art. 58	Kündigungsschutz	68
Art. 59	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber	69
Art. 60	Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer	70
Art. 61	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	70

Art. 62 Ungerechtfertigte Entlassung	71
Art. 63 Massenentlassungen	71
Art. 64 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle	72

Schlussbestimmungen

Art. 65 Vertragsformulierung und Information	75
Art. 66 Sprachregelung	75
Art. 67 Anhänge	75

Unterschriften der Vertragsparteien

Anhang 1 Statuten der Paritätischen Landeskommision (PLK)	79
--	----

Anhang 2 Reglement betreffs Berufs- und Vollzugskostenbeiträge	85
---	----

Anhang 3 Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)	89
--	----

Anhang 4 Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag) II ^{bis} Massenentlassungen	95
--	----

Anhang 5 Anschlussvertrag	97
------------------------------	----

Anhang 6 Familienausgleichskasse SPIDA (FAK SPIDA)	99
---	----

Anhang 7 Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes	103
---	-----

Anhang 8 Mindestlöhne gemäss Art. 35.4 GAV und Jahresbruttoarbeitszeit	125
---	-----

Anhang 9 Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen	127
---	-----

Stichwortverzeichnis	129
-----------------------------	-----

Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen im Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese gemeinsam und getragen vom Gedanken einer echten Partnerschaft angehen. Zu diesem Zwecke und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung im Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen und die Interessen der Berufsorganisationen gebührend zu fördern. Sie sind bereit - unter ausdrücklicher Berücksichtigung der in diesem Vertrag verankerten Beschränkungen – von Fall zu Fall Fragen, die das Schweizerische Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe betreffen und die nach Meinung der Arbeitgeberschaft auf der einen oder der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite einer Abklärung bedürfen, zwischen den Vertragsparteien, bzw. in der von ihnen eingesetzten Paritätischen Landeskommission gemeinsam zu besprechen und sich um eine angemessene Lösung zu bemühen.

In diesem Sinne vereinbaren die Vertragsparteien im Einzelnen was folgt:



I Schuldrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

Art. 2 Vertragszweck

Art. 3 Geltungsbereich

Art. 1 Vertragsparteien

- 1.1 Der vorliegende Landes-Gesamtarbeits-Vertrag¹⁾ (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband
- Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI einerseits und den Arbeitnehmerverbänden
 - Gewerkschaft Industrie, Gewerbe,
 - Dienstleistungen Gewerkschaft SMUV
 - Gewerkschaft SYNA
- andererseits.

Art. 2 Vertragszweck

- 2.1 Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:
- a) zeitgemässe Arbeitsverhältnisse festlegen;
 - b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen fördern und vertiefen;
 - c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie all-fällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Ver-fahren beilegen;
 - d) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR²⁾ gemeinsam durch-führen;
 - e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerechte Weiterentwicklung der Branche fördern;
 - f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen und
 - g) den Arbeitsfrieden wahren.

Art. 3 Geltungsbereich

3.1 Räumlicher Geltungsbereich

- 3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.
- 3.1.2 Nicht unterstellt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Kan-tones Genf.
- 3.1.3 Im Kanton Wallis ist der GAV anwendbar, soweit durch den Kan-tonalvertrag nichts anderes bestimmt wird.

¹⁾ Art. 356ff OR

²⁾ SR220

3.2 Betrieblicher Geltungsbereich

- 3.2.1 Der GAV gilt für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche gemäss Art. 3.1. GAV.
- 3.2.2 Der GAV gilt für alle Mitgliedfirmen des VSEI, sofern diese nicht ausdrücklich einem anderen GAV unterstellt sind oder durch Erklärung der Paritätischen Landeskommission vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.
- 3.2.3 Zwecks Betriebseinheit gilt der GAV für alle gewerblichen und in der gleichen Unternehmung angegliederten Betriebszweige (Art. 3.2.1 GAV), die nicht ausdrücklich durch die Mitgliedschaft in einem anderen Arbeitgeberverband jenem GAV unterstellt sind oder gemäss Art. 3.1.2 GAV ausgenommen sind.
- 3.2.4 Der GAV gilt auch für Arbeitgeber, die gemäss Art. 8 GAV einen Anschlussvertrag abgeschlossen haben.
- 3.2.5 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 Arbeitnehmer¹⁾ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung²⁾ gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz in der Schweiz, aber ausserhalb des räumlichen Geltungsbereiches nach Absatz 1, sowie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern sie in diesem Geltungsbereich Arbeiten ausführen. Bezüglich der Kontrolle über die Einhaltung dieser GAV-Bestimmungen ist die paritätische Landeskommission des GAV zuständig.

3.3 Persönlicher Geltungsbereich

- 3.3.1 Der GAV gilt – ungeachtet ihrer Arbeit und der Art der Entlohnung – für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, nachstehend Arbeitnehmer genannt, welche in den Betrieben arbeiten, die arbeitgeberseitig dem GAV unterstellt sind.
- 3.3.2 Beschäftigt ein dem GAV bzw. der AVE unterstellter Arbeitgeber Arbeitnehmer einer Arbeitsvermittlungs- bzw. Personalverleihfirma gemäss Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG, Mindestbestimmungen siehe Anhang 9 GAV), so sind für die Verleihfirmen

¹⁾ SR823.20

²⁾ EntsV, SR823.201

die nachfolgend aufgeführten Artikel anwendbar: Art. 23.1 und 2; Art. 24.2, 3, 4, 5; Art. 27; Art. 29.1 und 2; Art. 30; Art. 32; Art. 37; Art. 38; Art. 39; Art. 40; Art. 46; Art. 48; Art. 49; Anhang 9 GAV.

3.4 Nicht unterstellte Arbeitnehmer

3.4.1 Dem GAV nicht unterstellt sind (ausgenommen Mitglieder der Gewerkschaften SMUV und SYNA):

- a) Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG;
- b) Kader, soweit ihnen Personal unterstellt ist;
- c) Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben oder in Ladengeschäften arbeiten;
- d) Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind;
- e) Lehrlinge.

3.5 Arbeitsbedingungen

3.5.1 Die unter «II. Normative Bestimmungen» (Verhältnis Arbeitgeber-Arbeitnehmer) aufgestellten Bestimmungen gelten für den gesamten Geltungsbereich dieses GAV.

3.5.2 Diese Bestimmungen sind für alle gemäss Art. 3 GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich. Gegen Widerhandlungen ist von den Vertragsparteien mit allen geeigneten Mitteln vorzugehen.



Allgemeine Bestimmungen

- Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht
- Art. 5 Koalitionsfreiheit
- Art. 6 Ergänzungsbestimmungen
- Art. 7 Regionale Berufsbeiträge
- Art. 8 Anschlussverträge
- Art. 9 Meinungsverschiedenheiten/ Schlichtungsverfahren
- Art. 10 Paritätische Landeskommission (PLK)
- Art. 11 Paritätische Kommission (PK)
- Art. 12 Schiedsgericht
- Art. 13 Verstöße gegen den GAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen
- Art. 14 Betriebsinterne Kommunikation / Vereinbarungen
- Art. 15 Vertragsveröffentlichung
- Art. 16 Finanzierung von besonderen Aufgaben
- Art. 17 Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)
- Art. 18 Vertragsdauer

Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht

- 4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein.
- 4.2 Beide Vertragsparteien verpflichten sich auf die absolute Friedenspflicht und verzichten für die Dauer dieses GAV auf Kampfmassnahmen, insbesondere Streiks und Aussperrungen. Diese Verpflichtung gilt auch für die Sektionen der Vertragsparteien sowie für kantonale, regionale oder lokale Organe.
- 4.3 Meinungsdivergenzen, die während der Vertragsdauer auftreten, werden durch die Paritätischen Kommissionen (PK), die Paritätische Landeskommission (PLK) bzw. durch das Schiedsgericht beigelegt.
- 4.4 Die Vertragsparteien setzen sich gemeinsam für Sicherheit, Hygiene, Gesundheit und Umweltschutz auf Baustellen ein.
- 4.5 Die Vertragsparteien unterstützen die permanente Weiterbildung im Elektro- und Haustechnik-Bereich, fördern die Weiterbildung der einzelnen GAV-Träger und erleichtern den Arbeitnehmern den Besuch solcher Informations- und Bildungsveranstaltungen.
- 4.6 Im gegenseitigen Interesse an der beruflichen und wirtschaftlichen Entwicklung im Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe führen die Vertragsparteien des GAV bei Bedarf gemeinsame Seminare durch.
- 4.7 Die Vertragsparteien bekämpfen den unlauteren Wettbewerb und die Schwarzarbeit.
- 4.8 Die Vertragsparteien im Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe bekennen sich zum schweizerischen Berufsbildungssystem. Sie setzen sich gemeinsam für die Förderung und Weiterentwicklung des dualen Berufsbildungssystems ein. Zur Sicherstellung einer umfassenden Information über den GAV stellen die Vertragsparteien den Berufsschulen für den allgemeinen Unterricht den Gesamtarbeitsvertrag kostenlos zur Verfügung.
- 4.9 Die Vertragsparteien setzen sich dafür ein, dass die Leistungen der Sozialpartner im Bereich des öffentlichen Submissionswesens in gebührender Form Anerkennung finden. Sie verfolgen das Ziel, beim Erlass und der Durchführung zeitgemässer Submissionsvorschriften nach Möglichkeit mitzuwirken. Sie streben

an, dass zur Offertstellung nur Firmen zugelassen werden, die sich auf diesen GAV und allfällige kantonale, regionale und lokale Ergänzungsbestimmungen verpflichtet haben.

Art. 5 Koalitionsfreiheit

- 5.1 Die Vertragsparteien respektieren die Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Art. 6 Ergänzungsbestimmungen

- 6.1 Dieser GAV kann durch lokale, kantonale oder regionale Bestimmungen ergänzt werden. Solche Ergänzungsbestimmungen bilden einen integrierenden Bestandteil dieses GAV.
- 6.2 Die Ergänzungsbestimmungen werden zwischen den Sektionen des VSEI und den am GAV beteiligten Arbeitnehmerverbänden vereinbart.
- 6.3 Die Ergänzungsbestimmungen dürfen diesem GAV nicht widersprechen, ansonsten sind sie ungültig.
- 6.4 Die Ergänzungsbestimmungen sind in ihrer Gestaltung und Dauer diesem GAV anzugleichen und können sich auf materielle Ergänzungen der Arbeitsbedingungen beziehen.
- 6.5 Die Ergänzungsbestimmungen sind der PLK zur Kenntnis zu bringen. Ihre Geltungsdauer ist derjenigen dieses Vertrages anzupassen, unter Vorbehalt von Artikel 6.6 GAV hiernach.
- 6.6 Wird der GAV nicht mehr erneuert, so können die an den Ergänzungsbestimmungen beteiligten Vertragsparteien die Ergänzungsbestimmungen als selbständige Verträge weiterführen.

Art. 7 Regionaler Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 7.1 Die Vertragsparteien des GAV für das Schweizerische Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe sind bestrebt:
- den Vollzug des GAV
 - die Förderung der beruflichen Weiterbildung
 - Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit
- gemeinsam zwischen der Paritätischen Landeskommission (PLK) und der Paritätischen Kommission (PK) zu organisieren und durchzuführen.
- 7.2 Die gem. Art. 7.1 GAV entstehenden Kosten werden zwischen der PLK und den PK aufgeteilt.
- 7.3 Um diese Kosten zu decken, sind die Paritätischen Kommissionen verpflichtet, in Ergänzung zum nationalen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag einen regionalen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag zu erheben.
- 7.4 Aus organisatorischen und administrativen Gründen beauftragt die PLK die Paritätischen Kommissionen mit der Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge.

Art. 8 Anschlussverträge

- 8.1 Die Vertragsparteien ermöglichen mit Nichtverbandsfirmen Anschlussverträge.
- 8.2 Diese Anschlussverträge bedürfen der Zustimmung der Paritätischen Kommission. Mit dem Anschlussvertrag erklären sich die Nichtverbandsfirmen nebst der Einhaltung des GAV auch bereit, die betreffenden lokalen, kantonalen oder regionalen Ergänzungsbestimmungen einzuhalten. Sämtliche Anschlussverträge sind der PLK zur Kenntnis zu bringen.
- 8.3 Die Anschlussverträge sind auf die gesamte Dauer dieses GAV abzuschliessen. Die Kündigung eines Anschlussvertrages muss 3 Monate vor Ablauf dieses GAV erfolgen.
- 8.4 Zur Abgeltung der Kosten der Vertragsparteien für die Anschlussverträge haben die sich anschliessenden Firmen nebst dem periodischen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag eine jährliche Anschlussgebühr zu leisten.

- 8.5 Firmen, welche nicht dem vertragsschliessenden Arbeitgeberverband angehören und sich durch einen Anschlussvertrag auf die Bestimmungen des GAV verpflichten, haben eine jährliche Anschlussgebühr zu leisten:

Lohnsumme		Anschlussgebühr	
	bis zu CHF	100 000.–	CHF 300.–
CHF 100 001.–	bis CHF	500 000.–	CHF 600.–
CHF 500 001.–	bis CHF	1 000 000.–	CHF 1 200.–
CHF 1 000 001.–	bis CHF	2 000 000.–	CHF 2 400.–
CHF 2 000 001.–	bis CHF	3 000 000.–	CHF 3 600.–
über CHF			CHF 4 800.–

- 8.6 Als Nachweis sind der Paritätischen Kommission oder der von ihr bezeichneten Stelle die endgültige Prämienabrechnung der SUVA vorzulegen. Erst mit der Bezahlung der Anschlussgebühr und nach Vorliegen der Genehmigung seitens der Paritätischen Kommission treten die Anschlussverträge in Kraft.

Art. 9 Meinungsverschiedenheiten / Schlichtungsverfahren

- 9.1 Meinungsverschiedenheiten zwischen den Vertragsparteien des GAV werden erstinstanzlich in der Paritätischen Landeskommision verhandelt. Führt diese Verhandlung zu keiner Einigung, kann das Schiedsgericht gemäss Art. 12 GAV angerufen werden.
- 9.2 Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung des GAV sind in erster Linie durch Verhandlungen auf Betriebsebene zu lösen. Führen diese Verhandlungen zu keiner Einigung, muss die PK um Vermittlung angegangen werden. Führt auch die Vermittlung der PK zu keiner Einigung, muss die PLK angerufen werden.
- 9.3 Bei Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung von Ergänzungsbestimmungen ist Art. 9.4 GAV sinngemäss anwendbar.
- 9.4 Wenn zwischen Sektionen/Regionen der Vertragsparteien im Rahmen der Ergänzungsbestimmungen Streitigkeiten/Meinungsverschiedenheiten auftreten, sind diese zuerst in den zuständigen Paritätischen Kommissionen zu behandeln. Misslingt in den zuständigen Paritätischen Kommissionen eine Einigung, kann die Angelegenheit innerhalb von 30 Tagen nach Feststellung des Scheiterns an die Paritätische Landeskommision weitergezogen werden. Kann die Paritätische Landeskommision

mission keine Einigung herbeiführen, kann der Streitgegenstand spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns an das vertragliche Schiedsgericht weitergezogen werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

- 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. Kann auch die Paritätische Landeskommission keine Einigung herbeiführen, kann die Angelegenheit spätestens 30 Tage nach Feststellung des Scheiterns an das Schiedsgericht weitergeleitet werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.

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 Art. 60 ff ZGB bestellt.
- 10.2 Die PLK setzt sich aus je 8 Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertragsparteien zusammen (8 VSEI bzw. 5 SMUV und 3 SYNA).
- 10.3 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administrationen der PLK sind in den Statuten der PLK (Anhang 1 GAV) geregelt.
- 10.4 Die PLK befasst sich mit:
- a) GAV-Verhandlungen;
 - b) der Durchführung und dem Vollzug dieses GAV und der AVE;
 - c) der Unterschreitung des Minimallohnes auf Gesuch hin unter Beachtung von Art. 35. 5 GAV;
 - d) der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - 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) den organisatorischen und administrativen Weisungen zu Händen der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
- h) der Wahl der Inkassostellen für die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge;
- i) der Beurteilung und dem Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Sektionen sowie in den Betrieben bezüglich der Anwendung und Interpretation von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierten Anhänge;
- k) dem Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;
- l) der Beurteilung über die GAV-/AVE-Unterstellung eines Arbeitgebers;
- m) den von den Paritätischen Kommission zur Beurteilung unterbreiteten Fragen, sofern diese
 - den betrieblichen Rahmen übersteigen,
 - die Auslegung des GAV betreffen;
 - von allgemeinem Interesse sind;
- n) der Suche nach einer gemeinsamen Lösung für den frühzeitigen Altersrücktritt für ältere Arbeitnehmer während der Vertragsdauer;
- o) Fragen und Aufgaben welche an die PLK herangetragen werden.

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.

10.6 Im Weiteren befasst sich die PLK mit der Entwicklung der wirtschaftlichen Situation in der Elektro-Installationsbranche und beurteilt dabei insbesondere:

- Wirtschaftslage,
- Marktlage,
- Arbeitsmarktlage,
- Sozialbereich,
- Indexentwicklung.

Die Vertragsparteien verhandeln jährlich über:

- a) die Minimallöhne gemäss Art. 35 GAV;
- b) die Anpassung des Lohnrahmens.

Kommt keine Einigung zustande und liegt die Jahresteuierung (Entwicklung Landesindex der Konsumentenpreise) unter 1.5 %, ist eine Anrufung des Schiedsgerichtes gemäss Art. 12 GAV nicht möglich. Die aufgelaufene Teuerung wird nicht ausgeglichen und kumuliert sich.

Bei geringfügiger Veränderung der Gesamtsituation (offizielle oder kumulierte Teuerung kleiner als 1.5 % pro Jahr) gilt bei einem einstimmigen Verhandlungsergebnis die Teuerung als ausgeglichen.

Kommt keine Einigung über die Anpassung des Lohnrahmens zustande und liegt die aufgelaufene und kumulierte Teuerung (Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise) über 1.5 % oder während 2 Jahren unter 1.5 %, ist eine Anrufung des Schiedsgerichtes gem. Art. 12 GAV möglich.

Art. 11 Paritätische Kommissionen (PK)

- 11.1 Die regionalen, kantonalen und/oder lokalen Ergänzungsbestimmungen haben bezüglich der Paritätischen Kommissionen zu bestimmen:
- a) deren Befugnisse;
 - b) deren Mitgliederzahl;
 - c) deren Organisation.
- 11.2 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere die Aufgaben:
- a) die Pflege der Zusammenarbeit der Vertragsparteien;
 - b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
 - c) auf Gesuch hin unter Beachtung von Art. 35.5 GAV über die Unterschreitung des Minimallohnes gemäss Richtlinien der PLK zu befinden;
 - d) bei Bedarf die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen;
 - e) die Behandlung von Fragen, die ihr von den/der
 - Vertragsparteien;
 - Sektionen;
 - PLK;vorgelegt werden;
 - f) die Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
 - g) den GAV und AVE-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommission sicherzustellen;
 - h) Antragstellung zu Händen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, Nachforderungen und Konventionalstrafen;
 - i) Förderung der beruflichen Weiterbildung;

k) Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit;

Im Übrigen gilt ergänzend für die PK das Reglement der PLK. Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.

- 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. 12 Schiedsgericht

- 12.1 Das Schiedsgericht besteht aus einem Richter als Präsidenten und 2 Mitgliedern. Der Präsident wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Je 1 Mitglied wird von den an einem Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnet. Geschieht dies nicht innert der vom Präsidenten gesetzten Frist, nimmt dieser die Ernennung selber vor.
- 12.2 Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so entscheidet der Obergerichtspräsident des Obergerichtes des Kantons Zürich.
- 12.3 Sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, hat die Schiedsstelle ihren Sitz in Zürich. Für das Verfahren gilt die zürcherische Zivilprozessordnung.¹⁾
- 12.4 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.
- 12.5 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den jeweiligen Parteien je zur Hälfte getragen.
- 12.6 In die Kompetenz des Schiedsgerichts fallen je nach der ihm überwiesenen Streitsache gemäss Art. 9 GAV hiervor:
- a) Auslegung dieses GAV und der Ergänzungsbestimmungen;
 - b) Beurteilung von Streitfällen, sofern eine Beschlussfassung in der PLK nicht zustande gekommen ist;

¹⁾ Gesetz über den Zivilprozess (Zivilprozessordnung) vom 13. Juni 1976 (LS 271).

- c) Entscheid über Rekurse gegen Entscheidungen paritätischer Kommissionen, sofern in den Ergänzungsbestimmungen eine Rekursmöglichkeit an das Schiedsgericht vorgesehen ist.

**Art. 13 Verstösse gegen den GAV: Vertragseinhaltung,
Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen**

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV oder der AVE verstossen, werden von der Paritätischen Landeskommission bzw. der zuständigen Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.9 GAV belangt werden.
- 13.2 Ferner kann den arbeitvergebenden staatlichen Behörden die Sperre der Firma für staatlich subventionierte Arbeiten sowie die Sperre für die Beschäftigung von bewilligungspflichtigen ausländischen Arbeitskräften beantragt werden.
- 13.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen gemäss Art. 13.9 GAV auszusprechen.¹⁾
- 13.4 Die Nachzahlungen, die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten.²⁾
- 13.5 Arbeitnehmer, welche durch ausdrücklichen oder stillschweigenden Verzicht auf die ihnen zustehenden Leistungen Verstösse gegen den Gesamtarbeitsvertrag mitverschuldet haben, können mit einer Konventionalstrafe in der Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, zu deren Nachzahlung der Arbeitgeber verpflichtet worden ist, belangt werden.
- 13.6 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages bzw. der AVE durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Anforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.

¹⁾ Art. 160 OR

²⁾ Art. 160 OR

- 13.7 Die Firmen haben die in Art. 13.6 GAV erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren aufzubewahren. Sobald der Firma die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.
- 13.8 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag bzw. der Ergänzungsbestimmungen, so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).
- 13.9 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma die anfallenden Verfahrenskosten zu zahlen.
Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese maximal 30% des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden, mindestens aber 10% desselben als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfalle kann maximal 60% der Nachzahlungssumme, mindestens aber 30% als Konventionalstrafe festgelegt werden.
- 13.10 Ergeben sich aus den Kontrollen Forderungen, sind die Zahlungen innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides auf das Postkonto der PLK zu leisten, sofern nicht ausdrücklich eine andere Zahlstelle bezeichnet wird. Die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermächtigen die PK resp. die PLK der vertragschliessenden Verbände zur Erhebung der Leistungsklage, sofern sich aus den Kontrollen Forderungen ergeben und diese nicht innert 30 Tagen beglichen werden.

Art. 14 **Betriebsinterne Kommunikation / Vereinbarungen**

- 14.1 Für Betriebe mit mindestens 50 Arbeitnehmern bleiben die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993¹⁾ vorbehalten.
- 14.2 Die Firmen bzw. Arbeitnehmer können bei der PLK oder den Vertragsparteien zudem ein Musterreglement für Betriebskommissionen beziehen.

¹⁾ Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (SR 822.14), siehe auch Anhang 3

Siehe Anhang 3 GAV:

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.¹⁾

Siehe Anhang 4 GAV:

Änderungen des Arbeitsvertragsrechts (OR) vom 17. Dezember 1993.²⁾

14.3 Betriebliche Vereinbarungen

Betriebe mit einer von den Arbeitnehmern gemäss Mitwirkungsgesetz³⁾ gewählten Arbeitnehmer-Vertretung können in folgenden Bereichen betrieblich individuelle Lösungen verhandeln.

a) Pikettdienst

b) Auslagenersatz (Art. 41 und 42) GAV

c) Lohnanpassungen (Art. 38) GAV.

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

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

Art. 15 **Vertragsveröffentlichung**

- 15.1 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.

Art. 16 **Finanzierung von besonderen Aufgaben**

- 16.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein oder stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.
- 16.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere
- a) zur Abdeckung der Kosten für den Vollzug,
 - b) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,

¹⁾ Mitwirkungsgesetz (SR 822.14)

²⁾ Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911 (SR 220) Art. 319–362, siehe auch Anhang 4

³⁾ SR 822.14

- c) zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung,
- d) um die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu pflegen und zu vertiefen.

Art. 17 **Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)**

- 17.1 Die Vertragsparteien vereinbaren, die Allgemeinverbindlichkeitserklärung¹⁾ dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei den zuständigen Behörden anzubegehren. Dabei beantragen sie, insbesondere die entsandten Arbeitnehmer dem Geltungsbereich zu unterstellen.

Art. 18 **Vertragsdauer**

- 18.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2005 in Kraft. Er ersetzt den Landes-Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2001.
- 18.2 Der vorliegende GAV wird auf 4 Jahre fest abgeschlossen, das heisst bis zum 31.12.2008.
- 18.3 Der GAV kann von jeder Vertragspartei mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf den 31.12.2008 resp. unter Beachtung von Art. 18.4 GAV auf den 31.12.2010 gekündigt werden.
- 18.4 Bei einer Verlängerung des GAV unter Beachtung von Art. 27.1 GAV kann eine Kündigung des verlängerten GAV mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten erstmals auf den 31.12.2010 erfolgen.
- 18.5 Erfolgt danach keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.

¹⁾ Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) vom 28. September 1956 (SR 221.215.311).

Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Art. 19 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

Berufs- und Vollzugs-
kostenbeitrag

Art. 19 Berufs- und Vollzugskostenbeitrag

- 19.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag.
- 19.2 Alle Arbeitnehmer entrichten vom 1.1.2005 – 31.12.2005 einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von mindestens CHF. 15.– und ab dem 1.1.2006 von mindestens CHF 21.– pro Monat.
Der Abzug erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und ist bei der Lohnabrechnung sichtbar aufzuführen.
- 19.3 Alle Arbeitgeber entrichten bis 31.12.2005 pro Arbeitnehmer einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von mindestens CHF 15.– pro Monat und Arbeitnehmer. Ab 1.1.2006 beträgt der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag CHF 21.–.
- 19.4 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen, d.h. von Arbeitgebern die VSEI-Mitglieder sind, wird kein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben.
Aus technischen Vollzugsgründen werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge allen Arbeitnehmern vom Lohn abgezogen. Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet.
- 19.5 Aus administrativen Gründen wird der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von der Paritätischen Kommission eingezogen. Die Paritätische Kommission überweist der Kasse der Paritätischen Landeskommission deren Anteil.
- 19.6 Die PLK erlässt ein Reglement über den Bezug des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages (Anhang 2) GAV.
- 19.7 Der Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wird erhoben zur Deckung der Kosten für den Vollzug des GAV sowie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung und der Arbeitssicherheit.
- 19.8 Im Berufs- und Vollzugskostenbeitrag, der vom 1.1.2005 – 31.12.2005 mindestens CHF. 15.– pro Monat und ab dem 1.1.2006 mindestens CHF 21.– pro Monat beträgt, ist sowohl der regionale Berufs- und Vollzugskostenbeitrag wie auch der nationale Berufs- und Vollzugskostenbeitrag inbegriffen.
- 19.9 Ein allfälliger Überschuss dieser Berufs- und Vollzugskostenbeiträge darf, auch nach Ablauf der Allgemeinverbindlichkeit dieses

GAV, für die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen sowie für soziale Zwecke verwendet werden.

19.10 Ein allfälliger Überschuss kann auch für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verwendet werden.

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

II Normative Bestimmungen

Rechte und Pflichten, Weiterbildung

Art. 20 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

Art. 21 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

Art. 22 Persönliche Weiterbildung

20.1 Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer

- a) Der Arbeitgeber begegnet dem Arbeitnehmer als Partner. Er achtet und schützt dessen Persönlichkeit. Er nimmt Rücksicht auf die Gesundheit des Arbeitnehmers.
- 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. Er orientiert die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten.

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.^{1) 2) 3) 4) 5)}
- 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 insbesondere im Bereich der EKAS-Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» zusammen.⁶⁾
- d) Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer Mitwirkung in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes soweit sie dessen Arbeitsgebiet betreffen, und der Arbeitnehmer ist zu dieser Mitwirkung verpflichtet.

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

¹⁾ Art. 328 OR

²⁾ Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 (SR 822.11) Art. 6

³⁾ Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3) vom 18. August 1993 (SR 822.113)

⁴⁾ Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (SR 832.20) Art. 81ff

⁵⁾ Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV) vom 19. Dezember 1983 (SR 832.30) Art. 11a–11g

⁶⁾ EKAS-Richtlinie Nr. 6508

zur Verfügung. Das Werkzeug und die Instrumente sind in einem Inventarverzeichnis aufzuführen. Dieses ist von beiden Parteien zu unterzeichnen.¹⁾

- b) Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer in der Regel Gelegenheit, Werkzeug und Arbeitsplatz während der normalen Arbeitszeit in Ordnung zu halten.

20.4 **Arbeitszeugnis**

- a) Der Arbeitnehmer kann jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht.²⁾
- b) Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.³⁾

20.5 **Schwarzarbeit**

- a) Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer keine Schwarzarbeit leistet.⁴⁾
- 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.⁵⁾ Er vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.
- b) Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet:
- alle ihm übertragenen Arbeiten mit Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss auszuführen;⁶⁾
 - schlechte oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit muss vom Arbeitnehmer auf seine Kosten in Ordnung gebracht werden;
 - die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;
 - rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle einzutreffen und alle Vorbereitungen zu treffen, um am Arbeitsplatz pünkt-

¹⁾ Art. 327 OR

⁴⁾ Art. 321a Abs. 3 und Art. 329d Abs. 3 OR

²⁾ Art. 330a Abs. 1 OR

⁵⁾ Art. 321a Abs. 1 OR

³⁾ Art. 330a Abs. 2 OR

⁶⁾ Art. 321a Abs. 1 OR

- lich 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) Für die Verschwiegenheitspflicht gilt insbesondere Art. 14 des Mitwirkungsgesetzes.¹⁾ Für Schäden, die aus der Nichteinhaltung der Verschwiegenheitspflicht entstehen, kann der Arbeitnehmer haftbar gemacht werden.

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.²⁾
- b) Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber (Art. 21.8 GAV).
- 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.³⁾
- b) Die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen wendet er richtig an.
- c) Der Arbeitnehmer hat die Weisungen der SUVA und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen.
- d) Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmer durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten.
- e) Der Arbeitnehmer wirkt aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen seines Arbeitsgebietes mit.

21.4 **Verbot der Schwarzarbeit**

- a) Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Berufsarbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten.⁴⁾
- b) Die Leistung von Schwarzarbeit im Sinne von Art. 21.4 lit. a GAV berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Vertragsauflösung.

¹⁾ SR 822.14

³⁾ Siehe Anmerkungen zu Art. 20.2 a) GAV

²⁾ Art. 321a Abs. 2 OR

⁴⁾ Siehe Anmerkungen zu Art. 20.5 a) GAV und Art. 337 OR

21.5 Herausgabepflicht

- a) Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen und Werkzeuge sofort zurück. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am letzten Arbeitstag sämtliche Unterlagen, die er in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet hat, herauszugeben. Erfindungen des Arbeitnehmers, die dieser während der Arbeitszeit entwickelt hat, gehören dem Arbeitgeber.¹⁾

21.6 Überstundenarbeit / Pikettdienst

- a) Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind.²⁾
- 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.³⁾
- 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, auch ausserhalb der Arbeitszeit;
 - befolgt er sämtliche für die Branche geltenden Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Normen.

¹⁾ Art. 332 Abs. 1 OR

³⁾ Art. 321d OR

²⁾ Art. 321c Abs. 1 OR

21.8 **Haftpflicht**

- a) Der Arbeitnehmer haftet für allen Schaden, den er absichtlich oder fahrlässig verursacht. Er ist verpflichtet, einen solchen Schaden sofort zu melden.¹⁾
- b) Das Mass der Sorgfalt, für das der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.²⁾
Die Schadensforderung ist spätestens 2 Monate nach Feststellung der Schadenshaftung durch den Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen.

Art. 22 **Persönliche Weiterbildung**

- 22.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Tendenzen im Beruf auseinanderzusetzen und sich permanent weiterzubilden.
- 22.2 Der Arbeitnehmer kann 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für seine berufliche Bildung beanspruchen.
- 22.3 Der Anspruch gilt für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine der Vertragsparteien durchführt oder beide Vertragsparteien anerkennen.
- 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.
- 22.6 Die PK bzw. die PLK bestimmen die urlaubsberechtigten Kurse.

¹⁾ Art. 321e Abs. 1 OR

²⁾ Art. 321e Abs. 2 OR



Arbeitszeit, Ferien, Feiertage, gleitender Ruhestand

- Art. 23 Arbeitszeit
- Art. 24 Verspätung, Unterbruch, Arbeitsweg
- Art. 25 Vorholzeit
- Art. 26 Überstundenarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Art. 27 Ferien
- Art. 28 Ferienkürzung, Ferienzeitpunkt, Ferienlohn
- Art. 29 Feiertage
- Art. 30 Feiertagsentschädigung
- Art. 31 Gleitender Ruhestand
- Art. 32 Absenzenentschädigung
- Art. 33 Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes

Art. 23 **Arbeitszeit**

- 23.1 Die Arbeitszeiteinteilung (Festsetzung der täglichen, bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers.¹⁾ Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen.
- 23.2 Die durchschnittliche Jahresbruttoarbeitszeit berechnet sich nach folgender Formel: 365 (oder 366) Tage / 7 Tage = Anzahl Wochen im betreffenden Jahr x 40 Std. pro Woche = Jahresstunden. Die effektive Jahresbruttoarbeitszeit wird von der PLK jeweils im Vorjahr für das kommende Jahr festgelegt und 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 Arbeitsgesetzes²⁾ festlegen.³⁾
- 23.4 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 120 Mehrstunden, exkl. Vorholzeit, auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit nach Art. 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.⁴⁾ Liegt der Zeitsaldo per 31. Dezember über 120 Stunden, ist die Differenz mit einem Lohnzuschlag von 25% auszuführen.
- 23.5 Für besondere Situationen, wie z.B. länger dauernde Abwesenheit, unbezahlter Urlaub etc. können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich spezielle Vereinbarungen getroffen werden.
- 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 ausfallen-

¹⁾ Art. 321d OR

³⁾ Art. 9 ff ArG

²⁾ SR 822.11

⁴⁾ Art. 321c Abs. 2 und 3 OR

de Arbeitszeit nachzuholen. Stattdessen kann der Arbeitgeber einen entsprechenden Abzug vom Lohn machen. Die Fehlzeit wird jeweils auf die nächste Viertelstunde aufgerundet.

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) Beginn 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.¹⁾
 - c) Die Betriebe sind berechtigt, nach Rücksprache mit den Arbeitnehmern im Sinne von Art. 24.5 lit. b) GAV hievon einen Rayon festzulegen, in dem die Wegzeit nicht als Arbeitszeit gilt, wenn die Arbeit auf der Baustelle beginnt.

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.

¹⁾ Art. 13 Abs.2 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

Art. 26 **Überstundenarbeit, Nacht-, Sonn- und
Feiertagsarbeit**

- a) **Überstundenarbeit**
- 26.1 Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn die während eines Kalenderjahres innerhalb der Tages- und Abendarbeitszeit (06.00-23.00 Uhr) geleistete Arbeitszeit die massgebende Jahresbruttoarbeitszeit übersteigt.¹⁾
- b) **Nachtarbeit**
- 26.2 Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr.
- c) **Sonn- und Feiertagsarbeit**
- 26.3 Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Zeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen.

Art. 27 **Ferien**

- 27.1 Die Dauer der Ferien²⁾ beträgt bis 31.12.2005:
Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 20 Arbeitstage
Ab 36. bis und mit vollendetem 45. Altersjahr 23 Arbeitstage
Ab 46. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage
Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 30 Arbeitstage

Die Dauer der Ferien beträgt ab 1.1.2006:
Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 20 Arbeitstage
Ab 36. bis und mit vollendetem 45. Altersjahr 24 Arbeitstage
Ab 46. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage
Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 30 Arbeitstage

Die Dauer der Ferien beträgt ab 1.1.2007:
Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 21 Arbeitstage
Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage
Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 30 Arbeitstage

Die Dauer der Ferien beträgt ab 1.1.2008:
Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 22 Arbeitstage
Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage
Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 30 Arbeitstage

¹⁾ Art. 321c Abs. 1 OR; siehe auch Art. 23.4 GAV

²⁾ Art. 329a ff OR

Bei Verlängerung des GAV gemäss Art. 18.4 beträgt die Dauer der Ferien ab 1.1.2009:

Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 23 Arbeitstage

Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage

Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 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 Ferien¹⁾

- 28.1 Wird der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres 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 Dienstjahr 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 Ferien²⁾

- 28.3 Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber im folgenden zu gewähren. Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.

¹⁾ Art. 329b OR

²⁾ Art. 329c OR

- 28.4 Für ein unvollständiges Dienstjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren¹⁾.
- 28.5 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben.²⁾
- 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

- 28.9 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.³⁾
- 28.10 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.⁴⁾ Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.
- 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 abzuziehen.
- 28.12 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.

1) Art. 329a Abs. 3 OR

3) Art. 329d OR

2) Art. 329c Abs. 2 OR

4) Art. 329d Abs. 2 OR

Art. 29 Feiertage

- 29.1 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen.¹⁾
- 29.2 Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen.
- 29.3 Diese 9 Feiertage werden in den Ergänzungsbestimmungen definiert und bedürfen der Genehmigung durch die Vertragsparteien.
- 29.4 Sind keine Ergänzungsbestimmungen vorhanden, gelten:
Neujahr
2. Januar (Berchtoldstag)
Karfreitag
Ostermontag
Auffahrt
Pfungstmontag
1. August (Bundesfeiertag)
Weihnachten (25. Dezember)
Stephanstag (26. Dezember)
als Feiertage.
- 29.5 Allfällige weitere eidgenössische, kantonale oder öffentliche Feiertage 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 vorverlegt. Den Arbeitnehmern im Stundenlohn wird diese Stunde durch den Arbeitgeber vergütet.

¹⁾ Art. 20a ArG

- 30.5 Legen der Bund oder einzelne Kantone nachträglich über die in den Ergänzungsbestimmungen oder in Art. 29.1 GAV festgelegte Anzahl Feiertage hinaus weitere Feiertage fest, so entsteht, andere Regelungen in den Ergänzungsbestimmungen vorbehalten, kein zusätzlicher Entschädigungsanspruch.

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 55. 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 Absenzen¹⁾:
- | | |
|--|---------------|
| a) bei Heirat | 2 Arbeitstage |
| b) bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers | 1 Arbeitstag |
| c) beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern; | 3 Arbeitstage |
| d) beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, | |

¹⁾ Art. 329 Abs. 3 und 4 OR

	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)	bei Unfall (für SUVA-Karenztage 80% des Taglohnes gemäss Art. 48 Abs. 3 GAV)	Unfalltag und 2 Karenztage

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 6 GAV.

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

32.3 Kurze, berechnete Absenzen wie Arzt- oder Zahnarztbesuche sind vom Arbeitgeber unter Beachtung von Art. 324a¹⁾ OR vorgängig zu bewilligen. Diese Absenzen sind auf Randstunden zu verlegen.

32.4 Weitere Kurzabsenzen sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen und sind zu kompensieren.

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.

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 6 GAV.

¹⁾ SR 220

Löhne, Zuschläge

Art. 34 Leistungslohn

Art. 35 Mindestlöhne

Art. 36 Lohnersatzleistungen

Art. 37 Jahresendzulage (13. Monatslohn)

Art. 38 Lohnverhandlungen

Art. 39 Zuschläge bei Überstundenarbeit

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

Art. 41 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

Art. 42 Auslagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

Art. 43 Ausrichtung des Lohnes

Art. 34 Leistungslohn

- 34.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip¹⁾.
- 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.
- 34.4 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot).²⁾
- 34.5 Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses während des laufenden Jahres 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).³⁾

Art. 35 Mindestlohn

- 35.1 Die Festsetzung von Mindestlöhnen für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer bleibt in der Regel den Ergänzungsbestimmungen der kantonalen und lokalen Vertragsgebiete überlassen.
- 35.2 Sind keine solchen Ergänzungsbestimmungen vorhanden, legt die PLK Mindestlöhne fest.
- 35.3 Die von den GAV-Parteien festgelegten Mindestlöhne werden in einer Zusatzvereinbarung bzw. als Anhang 8 des GAV im Verlauf des Monats November bekanntgegeben.

¹⁾ Art. 322 OR

³⁾ Art. 324 OR

²⁾ Art. 325 OR

35.4 Es werden folgende Mindestlöhne festgelegt:

a) **Elektro-Monteur**

- 1) mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 1. Jahr nach Lehrabschluss
- 2) mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 2. Jahr nach Lehrabschluss
- 3) ab vollendetem 25. Altersjahr mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung und dem Nachweis von regelmässiger berufsbezogener und erfüllter Weiterbildung; d.h. pro 2 Jahre eine Weiterbildung
- 4) ab vollendetem 30. Altersjahr mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung und dem Nachweis von regelmässiger berufsbezogener und erfüllter Weiterbildung; d.h. pro 2 Jahre eine Weiterbildung

b) **Montage-Elektriker**

- 1) mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 1. Jahr nach Lehrabschluss
- 2) mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 2. Jahr nach Lehrabschluss
- 3) ab vollendetem 25. Altersjahr mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung und dem Nachweis von regelmässiger berufsbezogener und erfüllter Weiterbildung; d.h. pro 2 Jahre eine Weiterbildung

c) **Telematiker**

- 1) mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 1. Jahr nach Lehrabschluss
- 2) mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 2. Jahr nach Lehrabschluss

d) **andere Installationsmitarbeiter**

- 1) ab vollendetem 20. Altersjahr
- 2) ab vollendetem 22. Altersjahr
- 3) ab vollendetem 25. Altersjahr

Die Mindestlöhne können als Fixbetrag oder als Bandbreite definiert werden. Der Anspruch für Mindestlöhne «ab vollendetem Altersjahr» bemisst sich gemäss den Bestimmungen in Art. 27.3 GAV.

35.5 Kann ein von den Vertragsparteien des GAV festgelegter Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht bezahlt werden, so ist der PLK gemäss Art. 10.4 lit c) GAV, bzw. der PK gemäss Art. 11.2 lit 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.¹⁾
- 37.2 Die Jahresendzulage wird im Dezember ausbezahlt oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Art. 37.3 GAV.
- 37.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Jahresendzulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen.²⁾ Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wird.
- 37.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres 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. 38 Lohnverhandlungen

- 38.1 Gestützt auf Art. 10.6 GAV legt die Paritätische Landeskommission eine allfällige Anpassung der Mindestlöhne und des Lohnrahmens fest. Die gültigen Regelungen werden jährlich im Anhang 8 zum GAV veröffentlicht.

Art. 39 Zuschläge bei Überstundenarbeit

- 39.1 **Normale Überstunden**
Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert werden.³⁾

¹⁾ Art. 322d Abs. 1 OR

³⁾ Art. 321c Abs. 1 OR

²⁾ Art. 322d Abs. 2 OR

39.2 Überstunden sind primär durch Freizeit innerhalb des folgenden Kalenderjahres zu kompensieren. Ist eine Kompensation aus betrieblicher Sicht nicht möglich, sind die Überstunden auszuzahlen.¹⁾

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 Art. 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 Feiertagsarbeit²⁾ 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 in der Nacht, am Samstag sowie an Sonn- und Feiertagen 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.

40.3 Vorholzeit gilt nicht als Überstunden.

¹⁾ Art. 321c Abs. 2 und 3 OR

²⁾ Art. 17 ff ArG

Art. 41 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

a) mit täglicher Rückkehr

41.1 Die Ergänzungsbestimmungen gemäss Art. 6 GAV können als Auslagenersatz anstelle der effektiven Kosten insbesondere auch feste Mittags- oder Tageszulagen vorsehen. Die Tageszulage kann auch aufgeteilt werden.¹⁾

b) ohne die Möglichkeit einer täglichen Rückkehr

41.2 Nur für längerdauernde auswärtige Arbeit ohne Heimkehr am Abend innerhalb des räumlichen Geltungsbereiches dieses GAV gelten die nachfolgenden Bestimmungen:

41.3 Die durch auswärtige Arbeit entstehenden Kosten für angemessene Verpflegung und Unterkunft sind dem Arbeitnehmer zu vergüten.²⁾

41.4 Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten innerhalb unserer Landesgrenzen ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten.

41.5 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 CHF –.60 pro Kilometer auszurichten.³⁾

42.2 Für die Benützung eines privaten Motorrades und Motorfahrrades wird eine Entschädigung von CHF 50.– pro Monat ausgerichtet.

42.3 Bei Benützung des Velos beträgt die Entschädigung CHF 20.– pro Monat.

42.4 Der Arbeitnehmer, beziehungsweise der Halter hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung mit unbeschränkter Deckung auf eigene Kosten abzuschliessen.

¹⁾ Art. 327a Abs. 1 und 2 OR

³⁾ Art. 323 Abs. 1 OR

²⁾ Art. 327b Abs. 1 und 2 OR

- 42.5 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, bei der Benützung des privaten Autos gemäss Art. 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 Art. 42.1, 42.2 und 42.3 GAV hiervor sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Art. 327b Abs. 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.¹⁾
- 43.2 Der Lohn wird bei Arbeitnehmern im Monatslohn während des Jahres aufgrund unterschiedlich festgelegter Arbeitszeiten gemäss Art. 23.1 und Art. 23.3 GAV nicht verändert.
- 43.3 Der Geldlohn ist dem Arbeitnehmer in der gesetzlichen Währung auszurichten.²⁾
- 43.4 Dem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung auszustellen³⁾, die über den Lohn, Spesen, Zulagen und sämtliche Abzüge Aufschluss gibt.
- 43.5 Der Arbeitgeber kann Gegenforderungen mit den Lohnforderungen nur verrechnen soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.⁴⁾
- 43.6 Bestehen Ersatzforderungen des Arbeitgebers für absichtlich durch den Arbeitnehmer zugefügte Schäden, so können diese Forderungen unbeschränkt verrechnet werden, soweit die Lohnforderungen pfändbar sind.⁴⁾

¹⁾ Art. 323 Abs. 1 OR

³⁾ Art. 323b Abs. 1 OR

²⁾ Art. 323b Abs. 1 OR

⁴⁾ Art. 323b Abs. 2 OR

Sozialleistungen

- Art. 44 Kinder- und Familienzulagen
- Art. 45 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit
- Art. 46 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit
- Art. 47 Versicherungsbedingungen
- Art. 48 Verhinderung durch Unfall
- Art. 49 Verhinderung durch Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz
- Art. 50 Tod des Arbeitnehmers
- Art. 51 Tod des Arbeitgebers
- Art. 52 Paritätischer Sozialfonds
- Art. 53 Familienausgleichskasse SPIDA
- Art. 54 Personalvorsorge (2. Säule SPIDA)

Art. 44 Kinder- und Familienzulagen

- 44.1 Die Arbeitnehmer erhalten zum Lohn eine Kinder- und/oder Familienzulage. Die kantonalen Bestimmungen regeln die Anspruchsberechtigung und die Höhe.

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 6 GAV.

Art. 45 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit

- 45.1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines politischen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten.¹⁾
- 45.2 Die Arbeitnehmerin hat bei Schwangerschaft und Niederkunft denselben Anspruch auf Lohnfortzahlung wie bei Krankheit.²⁾

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 bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung kollektiv zu versichern.³⁾ 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.⁴⁾ Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden unabhängig vom Versicherungsaufschub zur Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen, berechnet auf einen Aufschub von 3 Tagen. Der

¹⁾ Art. 324a Abs. 1 und 2 OR und Art. 324b OR ³⁾ Art. 342a Abs. 4 OR

²⁾ Art. 324a Abs. 3 OR

⁴⁾ Art. 324a Abs. 4 OR

Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Versicherungsbedingungen zu informieren.

- 46.3 Der Arbeitnehmer hat den genügenden Nachweis seiner Krankheit selbst zu erbringen. Ab drittem Krankheitstag hat dieser Nachweis durch ein Arztzeugnis zu erfolgen. Abweichende Versicherungsbedingungen (z.B. Arztzeugnis ab 1. Krankheitstag oder Arztzeugnis durch Vertrauensarzt) bleiben vorbehalten.
- 46.4 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.
- 46.5 Dem Arbeitgeber wird empfohlen, die Versicherung bei der Paritätischen Krankenversicherung für Branchen der Gebäudetechnik (PKG)* abzuschliessen.

Art. 47 Versicherungsbedingungen

- 47.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80% des normalen, vertraglichen Jahreslohnes ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen;
 - c) Proportionale Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50% beträgt;
 - d) Nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus der Kollektivversicherung, Möglichkeit des Übertritts in die Einzelversicherung ohne Unterbruch. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. Der Versicherer hat dafür zu sorgen, dass die versicherte Person schriftlich über ihr Recht auf Übertritt in die Einzelversicherung aufgeklärt wird.
- 47.2 Die Versicherungsleistungen sollen neu Eintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungs-

* Paritätische Krankenkasse für Branchen der Gebäudetechnik PKG,
Jupiterstrasse 15, Postfach 234, 3000 Bern 15

nehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

- 47.3 Die gesamte dem GAV unterstellte Belegschaft ist zu versichern.
- 47.4 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (santésuisse) unterstellt sind.
Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.
- 47.5 Die Bestimmungen von Art. 324a OR sind durch die Regelungen im Artikel 46 und 47 GAV abgegolten.

Art. 48 Verhinderung durch Unfall

- 48.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- 48.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt der Karenztage von der Lohnzahlung bei Unfall entbunden.¹⁾
- 48.3 Bei Unfall, dessen Folgen die SUVA trägt, hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80% des Lohnes bzw. des Prozentsatzes, der den Leistungen der SUVA entspricht.
- 48.4 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.
- 48.5 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.
- 48.6 Die Nichtberufsunfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.
- 48.7 Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung für läng-

¹⁾ Art. 324b OR

stens 180 Tage auf seine Kosten eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.

Art. 49 Verhinderung durch Militärdienst-, Zivildienst und Zivilschutz

49.1 Bei Leistung von schweizerischem Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz¹⁾ in Friedenszeiten 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 50% des Lohnes
e) und für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes.

für Durchdiener:

f) 80% des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 6 GAV.

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

49.4 Damit gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a und b OR als vollständig abgegolten.

49.5 Die PLK kann ein Reglement für die Dauer der Beschäftigung beim Arbeitgeber vor und nach Dienstleistungen (Karenzfristen) erlassen.

¹⁾ Art. 324a Abs. 1OR

Art. 50 Tod des Arbeitnehmers

- 50.1 Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis.¹⁾ Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, dem hinterlassenen Ehegatten oder den minderjährigen Kindern oder bei Fehlen dieser Erben anderen Personen, denen gegenüber der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, einen Lohnnachgenuss zu gewähren.²⁾
- 50.2 Der Lohn ist für einen Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten.³⁾

SPIDA-Leistungen siehe Anhang 6 GAV.

Art. 51 Tod des Arbeitgebers

- 51.1 Mit dem Tod des Arbeitgebers geht das Arbeitsverhältnis auf die Erben über. Die Vorschriften betreffend den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsnachfolge sind sinngemäss anwendbar.⁴⁾

Art. 52 Paritätischer Sozialfonds SPIDA

- 52.1 Die vertragsschliessenden Parteien haben am 15./17. Februar 1943 die Stiftung «Fonds für Familienschutz im Schweizerischen Elektro-Installationsgewerbe» errichtet.
- 52.2 Die Stiftung hat den Zweck:
- a) die zwischen den Stifterverbänden beschlossene Ausgleichskasse SPIDA durchzuführen und sicherzustellen;
 - b) in ausserordentlichen Zeiten Beiträge an die Arbeitnehmer zur Milderung einer nicht selbstverschuldeten Notlage auszurichten (Unterstützungsgesuche sind über eine Vertragspartei oder die in Art. 52.1 GAV erwähnte Familienausgleichskasse SPIDA dem Stiftungsrat zu unterbreiten);
 - c) zu andern Wohlfahrtszwecken zugunsten der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu dienen, wobei aber die Erfüllung des ursprünglichen Stiftungszweckes stets gewährleistet bleiben muss.

¹⁾ Art. 338 Abs. 1 OR

³⁾ Art. 338 Abs. 2 OR

²⁾ Art. 338 Abs. 2 OR

⁴⁾ Art. 338a Abs. 1 OR

d) der zuständige Stiftungsrat hat ein Modell zur Linderung von sozialen Härtefällen bei Krankheitsinvalidität erarbeitet. Auskünfte erteilt die Ausgleichskasse SPIDA. Siehe Anhang 6 GAV.

Art. 53 Familienausgleichskasse SPIDA

- 53.1 Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die «Familienausgleichskasse SPIDA».
- 53.2 Die Familienausgleichskasse SPIDA vergütet den der Familienausgleichskasse SPIDA angeschlossenen Arbeitgebern folgende GAV-Leistungen (siehe auch Anhang 6 GAV):
- a) Kinder- und Familienzulagen (Art. 44 GAV);
 - b) Lohn bei Verhinderung durch Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz (Art. 49 GAV);
 - c) Lohn bei Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder durch Ausübung eines politischen Amtes (Art. 33 GAV);
 - d) Absenzenentschädigung (Art. 32 GAV);
 - e) Lohnnachgenuss beim Tod des Arbeitnehmers (Art. 50 GAV).
- 53.3 Das Kassenreglement der Familienausgleichskasse SPIDA (Anhang 6 GAV) bildet integrierten Bestandteil dieses GAV.
- 53.4 VSEI-Mitgliedfirmen rechnen bei der FAK SPIDA ab. Diese Bestimmung gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist.

Art. 54 Personalvorsorge (2. Säule SPIDA)

- 54.1 Zur Durchführung und Sicherstellung der beruflichen Vorsorge besteht im Schweizerischen Installations-, Spengler- und Bedachungsgewerbe eine paritätische Stiftung unter dem Namen «Personalvorsorgestiftung 2. Säule SPIDA»*.
- 54.2 Den Arbeitgebern im Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe wird empfohlen, die berufliche Vorsorge für die Arbeitnehmer bei dieser paritätischen Stiftung abzuschliessen.

* Personalvorsorgestiftung 2. Säule SPIDA, Bergstrasse 21, Postfach, 8044 Zürich

Kündigung

- Art. 55 Kündigung allgemein
- Art. 56 Kündigung während der Probezeit
- Art. 57 Kündigung nach der Probezeit
- Art. 58 Kündigungsschutz
- Art. 59 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber
- Art. 60 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer
- Art. 61 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 62 Ungerechtfertigte Entlassung
- Art. 63 Massenentlassungen
- Art. 64 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Art. 55 Kündigung allgemein

- 55.1 Das Arbeitsverhältnis endet entweder mit Ablauf einer allfällig fest vereinbarten Vertragsdauer oder mit dem Abschluss einer schriftlichen Auflösungsvereinbarung sowie durch Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer.¹⁾
- 55.2 Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist gemäss Art. 57 GAV auf das Ende eines Monats gekündigt werden.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.
- 55.3 Bei Entlassung älterer Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen kann, zum Zweck der Stellenvermittlung, die PK informiert werden.

Art. 56 Kündigung während der Probezeit

- 56.1 Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Als Probezeit gilt der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses.³⁾
- 56.2 Durch schriftliche Abrede können abweichende Vereinbarungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden.⁴⁾
- 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.⁵⁾

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

- 57.1 Das Arbeitsverhältnis kann im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat gekündigt werden. Ab dem ersten Tag nach Ablauf des ersten Dienstjahres bis und mit dem neunten Dienstjahr kann mit einer Frist von zwei Monaten und nach-

¹⁾ Art. 335 OR

⁴⁾ Art. 335b Abs.2 OR

²⁾ Art. 335a Abs. 1 OR

⁵⁾ Art. 335b Abs. 3 OR

³⁾ Art. 335b Abs. 1 OR

her mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.¹⁾

Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.²⁾

- 57.2 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit mit einbezogen.

Art. 58 Kündigungsschutz

- 58.1 Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht:
- a) wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - b) weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
 - c) ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
 - d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
 - e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.³⁾
- 58.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
 - b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.⁴⁾

¹⁾ Art. 335c Abs. 1 OR

³⁾ Art. 336 Abs. 1 OR

²⁾ Art. 335c Abs. 2 OR

⁴⁾ Art. 336 Abs. 2 lit. a und b OR

- 58.3 Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der andern Partei eine Entschädigung auszurichten.¹⁾
- 58.4 Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht. Schadenersatzansprüche aus einem anderen Rechtsgrund sind vorbehalten.²⁾
- 58.5 Wer gemäss diesen Bestimmungen eine Entschädigung geltend machen will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.³⁾
- 58.6 Ist die Einsprache gültig erfolgt und einigen sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die Partei, der gekündigt worden ist, ihren Anspruch auf Entschädigung geltend machen. Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.⁴⁾

Art. 59 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

- 59.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militärdienst, Zivildienst, Zivilschutz, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
 - während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
 - ab zehntem Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggelderleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100% arbeitsunfähig ist;
 - während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

¹⁾ Art. 336a Abs. 1 OR

³⁾ Art. 336b Abs. 1 OR

²⁾ Art. 336a Abs. 2 OR

⁴⁾ Art. 336b Abs. 2 OR

e) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.¹⁾

59.2 Die Kündigung, die während einer der in Art. 59.1 GAV festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig. Ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.²⁾

59.3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.³⁾

Art. 60 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitnehmer

60.1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktion er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den im Art. 59.1 lit. a) und b) GAV angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.⁴⁾

60.2 Art. 59. 2 GAV und Art. 59.3 GAV sind entsprechend anwendbar.⁵⁾

Art. 61 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses

61.1 Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.⁶⁾

61.2 Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die

¹⁾ Art. 336c Abs. 1 OR

⁴⁾ Art. 336d Abs. 1 OR

²⁾ Art. 336c Abs. 2 OR

⁵⁾ Art. 336d Abs. 2 OR

³⁾ Art. 336c Abs. 3 OR

⁶⁾ Art. 337 Abs. 1 und Art. 337b OR

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.¹⁾

Art. 62 Ungerechtfertigte Entlassung

- 62.1 Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre.²⁾
- 62.2 Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat.³⁾
- 62.3 Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt. Diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate nicht übersteigen.⁴⁾

Art. 63 Massenentlassungen

- 63.1 Als Massenentlassungen gemäss Art. 335d – Art. 335g OR⁵⁾ gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:
- a) mindestens 8 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
 - b) mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
 - c) mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

¹⁾ Art. 337 Abs. 2 und Art. 337b OR

⁴⁾ 337c Abs. 3 OR

²⁾ 337c Abs. 1 OR

⁵⁾ SR 220

³⁾ 337c Abs. 2 OR

- 63.2 Der Arbeitgeber konsultiert die Arbeitnehmer bei Massentlassungen gemäss OR Art. 335d ff¹⁾ und gibt ihnen die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie die Folgen gemildert werden können.
- 63.3 Der Arbeitgeber orientiert die Arbeitnehmer schriftlich über:
die Gründe der Massentlassung;
die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- 63.4 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können bei Massentlassungen die PK beziehen. In Streitfällen entscheidet die PLK abschliessend.

**Art. 64 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der
Arbeitsstelle**

- 64.1 Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens.²⁾
- 64.2 Ist dem Arbeitgeber kein Schaden oder ein geringerer Schaden erwachsen, als der Anspruch auf Entschädigung gemäss vorstehendem Absatz, kann der Richter die Entschädigung nach seinem Ermessen herabsetzen.³⁾

¹⁾ SR 220

³⁾ Art. 337d Abs. 2 OR

²⁾ Art. 337d Abs. 1 OR

Schlussbestimmungen

Art. 65 Vertragsformulierung und Information

Art. 66 Sprachregelung

Art. 67 Anhänge

Art. 65 Vertragsformulierung und Information

- 65.1 Der vorliegende Vertragstext wurde durch die Vertreter der Vertragsparteien redigiert.
- 65.2 Der Arbeitnehmer hat das Recht, ein Exemplar des GAV zu erhalten oder ihn im Betrieb jederzeit einzusehen.
- 65.3 Allfällige redaktionelle Änderungen sowie die Bekanntgabe der allfälligen jährlichen Lohnanpassungen werden in einer Zusatzvereinbarung veröffentlicht.

Art. 66 Sprachregelung

- 66.1 Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Auslegungsfragen ist die deutsche Fassung massgebend. Wo dieser Gesamtarbeitsvertrag von Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. Arbeitnehmerin gemeint.

Art. 67 Anhänge

- 67.1 Folgende Anhänge gehören zu diesem Vertrag:
- Anhang 1: Statuten der Paritätischen Landeskommission PLK
 - Anhang 2: Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
 - Anhang 3: Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)
 - Anhang 4: Obligationenrecht (Massenentlassungen)
 - Anhang 5: Anschlussvertrag
 - Anhang 6: Familienausgleichskasse SPIDA (Auszug)
 - Anhang 7: Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche
 - Anhang 8: Mindestlöhne und Jahresbruttoarbeitszeit
 - Anhang 9: Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Sie gelten als integrierter Bestandteil des GAV und sind je nach Beschluss des Bundesrates ebenfalls allgemeinverbindlich.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern, 24. Juni 2004

Für den Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI

Der Zentralpräsident
Alfons Meier

Der Direktor
Hans-Peter In-Albon

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Zentralsekretär
Nicola Tamburrino

Anhänge

- Anhang 1: Statuten der Paritätischen Landeskommission (PLK)
- Anhang 2: Reglement betreffend Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
- Anhang 3: Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)
- Anhang 4: Obligationenrecht (Massenentlassungen)
- Anhang 5: Anschlussvertrag
- Anhang 6: Familienausgleichskasse SPIDA (FAK SPIDA)
- Anhang 7: Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes
- Anhang 8: Mindestlöhne und Jahresbruttoarbeitszeit
- Anhang 9: Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Anhang 1

Statuten der Paritätischen Landeskommission (PLK)

Art. 1 **Name und Sitz**

- 1.1 Gestützt auf Artikel 10 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes besteht unter Namen «Paritätische Landeskommission der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche» (PLK) ein Verein gemäss den Bestimmungen von Art. 60 ff ZGB¹⁾ mit Sitz in Zürich.
- 1.2 Die Vereinsadresse lautet:
Paritätische Landeskommission (PLK) der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
E-Mail: elektrogewerbe@plk.ch
- 1.3 Der Verein PLK wird im Handelsregister eingetragen.²⁾

Art. 2 **Zweck / Kompetenzen**

- 2.1 Gemäss den einschlägigen Bestimmungen des GAV bezweckt der Verein die Zusammenarbeit der Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes vom 1.1.2005, der unterstellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und den Vollzug des GAV in der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche.
- 2.2 Die Aufgaben der PLK sind im Art. 10.4 GAV detailliert aufgelistet. Die entsprechenden Kompetenzen werden direkt aus dem GAV abgeleitet.
- 2.3 Dem Verein Paritätische Landeskommission der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche, nachstehend «PLK» genannt, steht ausdrücklich das Recht zu,

¹⁾ SR 210

²⁾ Art. 61 ZGB

sämtliche Massnahmen im Sinne einer konsequenten Durchführung und Umsetzung der GAV- und AVE-Bestimmungen anzuwenden.

Art. 3 Mitglieder

- 3.1 Der Verein Paritätische Landeskommision der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche (PLK) hat eine geschlossene Zahl von 16 Mitgliedern.¹⁾
- 3.2 Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes vom 24. 6. 2004 bestimmen die Mitglieder des Vereins PLK nach folgendem Schlüssel:
VSEI: 8 Arbeitgebervertreter
SMUV: 5 Arbeitnehmervertreter
SYNA: 3 Arbeitnehmervertreter

Art. 4 Organe

- 4.1 Die Organe²⁾ des Vereins PLK sind:
a) die Mitgliederversammlung
b) der Vorstand
c) die Revisionsstelle

Art. 5 Mitgliederversammlung

- 5.1 Oberstes Organ des Vereins PLK ist die Mitgliederversammlung. Sie wird vom Präsidenten, vom Vizepräsidenten oder von einem Mitglied geleitet.
- 5.2 Die ordentliche Mitgliederversammlung findet jährlich einmal statt. Ausserordentliche Mitgliederversammlungen werden einberufen durch Beschluss der ordentlichen Mitgliederversammlung, durch den Vorstand, auf Verlangen der Revisionsstelle oder wenn³⁾ Vereinsmitglieder dies verlangen. Die ausserordentliche Mitgliederversammlung ist in diesem Fall innert 2 Monaten nach Eingang des entsprechenden Antrages einzuberufen.

¹⁾ Art. 70ff ZGB

³⁾ Art. 64–68 ZGB

²⁾ Art. 64ff ZGB

- 5.3 Die Mitgliederversammlung hat folgende Befugnisse:¹⁾
- a) Festsetzung und Änderung der Statuten;
 - b) Wahl des Vorstandes, wobei immer 2 Arbeitgeber- und 2 Arbeitnehmervertreter zu wählen sind;
 - c) Wahl der Revisionsstelle;
 - d) Kenntnisnahme des Revisionsberichtes über die Vereinsrechnung;
 - e) Genehmigung der Vereinsrechnung
 - f) Entlastung des oder der Verantwortlichen für die Finanzen;
 - g) Vollzug der entsprechenden vertraglichen und gesetzlichen Vorgaben und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE)
 - h) Déchargeerteilung an den Vorstand
 - i) Auflösung des Vereins
 - k) Beurteilung von Streitigkeiten für welche die PLK gemäss GAV/AVE zuständig ist und die nicht an den Vorstand delegiert sind.
- 5.4 Wenn es die Sachgeschäfte erfordern, können im gegenseitigen Einvernehmen Spezialisten der Vertragsparteien mit beratender Stimme zu den Mitgliederversammlungen eingeladen werden.
- 5.5 Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens je 4 Mitglieder von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite anwesend sind. Stellvertretung ist zulässig, wobei ein Mitglied höchstens 2 andere Mitglieder vertreten kann und gehörig bevollmächtigt sein muss. Die Mitgliederversammlung entscheidet mit einfachem Mehr. Der Vorsitzende hat keinen Stichscheid.²⁾
- 5.6 Die Einladungen zur Mitgliederversammlung werden schriftlich, unter Bekanntgabe der Traktanden, spätestens 10 Tage vor der Versammlung zugestellt. Bei ausserordentlichen Mitgliederversammlungen gemäss Art.5.2 Anhang 1 GAV muss diese Frist nicht eingehalten werden.
- 5.7 Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt. Als Protokollführer amtet der Sekretär oder die Sekretärin des Vereins PLK.

Art. 6 Vorstand

- 6.1 Der Vorstand³⁾ besteht aus 4 Personen. Er konstituiert sich selbst.

¹⁾ Art. 65 ZGB

³⁾ Art. 69 ZGB

²⁾ Art. 66 und 67 ZGB

- 6.2 Vorsitzender des Vorstandes und zugleich Vereinspräsident ist jährlich alternierend ein Vertreter der Arbeitgeber resp. Arbeitnehmer. Der Vizepräsident gehört jeweils der anderen Interessenvertretung an.
- 6.3 Über die Verhandlungen wird ein Protokoll geführt. Als Protokollführer amtiert der Sekretär oder die Sekretärin des Vereins PLK.
- 6.4 Der Vorstand hat folgende Befugnisse:
- a) die Vorbereitung der Mitgliederversammlungen;
 - b) Beurteilung und Entscheide von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen vorbehältlich Art. 10.4 GAV und Art. 11.2 lit. f) GAV;
 - c) Aufnahme von Mitgliedern entsprechend den Vorschlägen gemäss Art. 3.2 Anhang 1 GAV;
 - d) Antrag auf Ausschluss und Ersatz von Vereinsmitgliedern an die betreffende Vertragspartei des GAV (Art. 3.2 Anhang 1 GAV);
 - e) Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) soweit nicht zwingend die Mitgliederversammlung zuständig ist;
 - f) Erstellen des Budgets zu Handen der Mitgliederversammlung;
 - g) Beurteilung von Streitigkeiten, für die er gemäss GAV/AVE zuständig ist.

Art. 7 Finanzen

- 7.1 Der Verein PLK finanziert sich wie folgt:¹⁾
- a) Mitgliederbeiträge der dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Berufs- und Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 19 GAV, AVE)
 - b) Zinserträge
 - c) weitere Einnahmen.

Die Rechtsgrundlagen für die Rechnungsstellung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sowie der Anschlussvertragsgebühren (Rechnungsstellung, Mahnung und Betreibung) ergeben sich aus Art. 10.4 lit. g) GAV/AVE sowie 11.2 lit. b) GAV/AVE.

- 7.2 Die Aufgaben bzw. Finanzierung des Vereins PLK sind in den Artikeln 10 und 19 GAV sowie im Anhang 2 zum GAV festgehalten.

¹⁾ Art. 71 Abs. 1 ZGB

Zur Erfüllung der Aufgaben und zur Führung der Kasse kann der Verein PLK eine ständige Geschäftsstelle unterhalten.

- 7.3 Die Geschäftsstelle (Sekretariat) des Vereins PLK befindet sich an folgender Adresse:
Paritätische Landeskommission (PLK) der Schweizerischen
Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
3000 Bern 15
E-Mail: elektrogewerbe@plk.ch
- 7.4 Das Sekretariat der PLK erstellt die Jahresrechnung und die Bilanz nach anerkannten Grundsätzen.

Art. 8 Revisionsstelle

- 8.1 Als Revisionsstelle amtet eine von den Vertragsparteien des GAV unabhängige Treuhandsstelle, die jährlich von der Mitgliederversammlung gewählt wird.
- 8.2 Die Revisionsstelle ist mit der Überprüfung der Jahresrechnung des Vereins PLK beauftragt.
- 8.3 Die Revisionsstelle verfasst zu Handen der Mitgliederversammlung einen Bericht über die Rechnungsrevision.
- 8.4 Je ein Vertreter von Arbeitnehmer und Arbeitgeber amten als interne Revisoren. Sie prüfen die Rechnung und insbesondere die Geschäftsführung. Ihre Wahl erfolgt durch die Mitgliederversammlung.

Art. 9 Haftung

- 9.1 Der Verein PLK haftet ausschliesslich mit dem Vereinsvermögen.
- 9.2 Jede weitere Haftung (Nachschusspflicht) der Mitglieder des Vereins oder der Parteien des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes vom 24. 6. 2004 ist ausgeschlossen.

Art. 10 Auflösung

- 10.1 Eine Auflösung des Vereins PLK kann nur von der Mitgliederversammlung beschlossen werden.¹⁾ Sie ist ausgeschlossen, solange der GAV die PLK zwingend vorschreibt.
Wird der GAV durch Ende der Vertragsdauer oder durch Kündigung aufgelöst, muss eine ausserordentliche Mitgliederversammlung einberufen werden zur Auflösung des Verein PLK.
- 10.2 Im Falle der Auflösung des Vereins PLK werden alle Aktiven den Vertragsparteien je zur Hälfte (VSEI 50%, SMUV/SYNA 50%) überwiesen. Das Geld ist gemäss Art. 19.9 und 19.10 GAV zu verwenden.

Art. 11 Schlussbestimmungen

- 11.1 Sofern diese Statuten nicht etwas anderes festlegen, kommen die Art. 60 ff ZGB²⁾ zur Anwendung.

Art. 12 Inkrafttreten

- 12.1 Diese Statuten treten auf den 1.1.2005 in Kraft.

Unterschriften:

Für den Verein «Paritätische Landeskommision der Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsbranche» (PLK)

Der Präsident
Alfons Meier

Der Vizepräsident
Rolf Frehner

¹⁾ Art. 76 f ZGB

²⁾ SR210

Anhang 2

Reglement betreffs Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

Art. 1 Grundsatz

- 1.1 Die Höhe des Berufs- und Vollzugskostenbeitrages beträgt gemäss Art. 7 und 19 GAV bis 31.12. 2005 mindestens CHF 15.– pro Monat und ab 1.1.2006 mindestens CHF 21.– pro Monat.

Art. 2 Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- 2.1 Der Beitragsabzug für unterstellte Arbeitnehmer erfolgt monatlich direkt vom Lohn des Arbeitnehmers und wird auf der Lohnabrechnung sichtbar aufgeführt.
- 2.2 Diese vom Arbeitgeber abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge sind gemäss Weisung der PK zu überweisen.
- 2.3 Arbeitgeber die nicht Mitglied des VSEI sind, jedoch unter die Allgemeinverbindlichkeitserklärung fallen, entrichten ihrerseits einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag. Dieser berechnet sich aus der Anzahl der unterstellten Arbeitnehmer, multipliziert mit dem jeweils gültigen Ansatz von Fr. 15.– resp. Fr. 21.– pro Monat.

Art. 3 Beiträge der Arbeitgeber (Anschlussvertragsfirmen)

- 3.1 Arbeitgeber die nicht der AVE unterstehen und einen Anschlussvertrag unterzeichnet haben, überweisen die Anschlussvertragsbeiträge jährlich in die Kasse der PK.

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.

Art. 5 Beitrags-Rückerstattung

- 5.1 Arbeitnehmer, die Mitglied einer der vertragsunterzeichneten Arbeitnehmer-Organisation sind, erhalten beim Vorweisen der Quittung die abgezogenen Berufs- und Vollzugskostenbeiträge von der zuständigen Organisation wieder zurückerstattet.
- 5.2 Solche Quittungen müssen bis Ende des darauffolgenden Jahres vorgewiesen werden. Spätere Vorweisungen bedürfen einer schriftlichen Begründung.

Art. 6 Verwendung der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge

- 6.1 Von den Bruttoeinnahmen werden die Sekretariatskosten sowie die Aufwendungen gemäss Art. 6.2 Anhang 2 GAV verwendet.
- 6.2 Diese Mittel sind wie folgt zu verwenden:
- a) Vollzug des GAV;
 - b) Förderung der beruflichen Weiterbildung;
 - c) Massnahmen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- 6.3 Die Paritätische Landeskommission und die Paritätischen Kommissionen erstellen jährlich ein Budget.
- 6.4 Die Jahresrechnungen und Bilanzen werden jährlich von einer unabhängigen Revisionsstelle geprüft.

Art. 7 Durchführungsorgane

- 7.1 Der Beitragseinzug wird den Paritätischen Kommissionen übertragen.
- 7.2 Den PK's werden in bezug auf die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge folgende Aufgaben auferlegt:

- a) sie genehmigen die Jahresrechnungen und die Kontrollberichte;
- b) sie ordnen Kontrollen an betreffs richtiger Durchführung in den Betrieben;
- c) sie sind kompetent, allfällige Änderungen der Reglemente betreffend Bezug und Finanzierung während der Vertragsdauer vorzunehmen.

7.3 Als Kontrollstelle amtiert eine von der PK gewählte unabhängige Revisionsstelle.

Ihr obliegen folgende Aufgaben:

- a) sie kontrolliert die Jahresrechnung;
- b) sie erstellt einen Kontrollbericht zu Händen der PLK und PK;
- c) sie überprüft in Zusammenarbeit mit der PLK-Geschäftsstelle die korrekte Ausführung der Berufs- und Vollzugskostenbestimmungen.

Art. 8 Durchsetzungsbemühungen

- 8.1 Die PLK-Geschäftsstelle bemüht sich als Bezüger der Berufs- und Vollzugskostenbeiträge – in Zusammenarbeit mit den am GAV beteiligten Vertragsparteien – dass die Beitragspflicht gemäss Art. 19 des GAV durchgesetzt wird. Die Mitglieder der PLK werden regelmässig informiert.
- 8.2 Für die Erledigung allfälliger Differenzen aus diesem Reglement sind die PLK und das Schiedsgericht zuständig.

Art. 9 Gültigkeit

- 9.1 Dieser Anhang ist integrierender Bestandteil des GAV.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern, 24. Juni 2004

Für den Verband der Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI

Der Zentralpräsident
Alfons Meier

Der Direktor
Hans-Peter In-Albon

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Ein Zentralsekretär
Nicola Tamburrino

Anhang 3

Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz)

vom 17. Dezember 1993

Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft, gestützt auf Artikel 34ter Absatz 1 Buchstabe b der Bundesverfassung, nach Einsicht in die Botschaft des Bundesrates vom 24. Februar 1993¹⁾, beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für alle privaten Betriebe, die ständig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen.

Art. 2 Abweichungen

Zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann von diesem Gesetz abgewichen werden. Zu ihren Ungunsten darf von den Artikeln 3, 6, 9, 10, 12 und 14 Absatz 2 Buchstabe b nicht und von den übrigen Bestimmungen nur durch gesamtarbeitsvertragliche Mitwirkungsordnung abgewichen werden.

Art. 3 Anspruch auf Vertretung

In Betrieben mit mindestens 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können diese aus ihrer Mitte eine oder mehrere Vertretungen bestellen.

Art. 4 Mitwirkung in Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung

In Betrieben oder Betriebsbereichen ohne Arbeitnehmervertretung stehen die Informations- und Mitspracherechte nach den Artikeln 9 und 10 den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern direkt zu.

2. Abschnitt: Arbeitnehmervertretung

Art. 5 **Erstmalige Bestellung**

1 Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch eine geheime Abstimmung festzustellen, ob die Mehrheit der Stimmenden sich für eine Arbeitnehmervertretung ausspricht. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten ist die Abstimmung durchzuführen, wenn 100 von ihnen eine solche verlangen.

2 Befürwortet die Mehrheit der Stimmenden eine Arbeitnehmervertretung, so ist die Wahl durchzuführen.

3 Abstimmung und Wahl werden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite gemeinsam organisiert.

Art. 6 **Wahlgrundsätze**

Die Arbeitnehmervertretung wird in allgemeiner und freier Wahl bestellt. Auf Verlangen eines Fünftels der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese geheim durchzuführen.

Art. 7 **Grösse**

1 Die Grösse der Arbeitnehmervertretung wird von der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite gemeinsam festgelegt. Dabei ist der Grösse und der Struktur des Betriebs angemessen Rechnung zu tragen.

2 Die Vertretung besteht aus mindestens drei Personen.

Art. 8 **Aufgaben**

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahr. Sie informiert letztere regelmässig über ihre Tätigkeit.

3. Abschnitt: Mitwirkungsrechte

Art. 9 Informationsrecht

1 Die Arbeitnehmervertretung hat Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Information über alle Angelegenheiten, deren Kenntnis Voraussetzung für eine ordnungsmässige Erfüllung ihrer Aufgaben ist.

2 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung mindestens einmal jährlich über die Auswirkungen des Geschäftsganges auf die Beschäftigung und die Beschäftigten zu informieren.

Art. 10 Besondere Mitwirkungsrechte

Der Arbeitnehmervertretung stehen in folgenden Angelegenheiten nach Massgabe der entsprechenden Gesetzgebung besondere Mitwirkungsrechte zu:

- a) in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Sinne von Artikel 82 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung¹⁾ und Artikel 6 des Arbeitsgesetzes²⁾;
- b) beim Übergang von Betrieben im Sinne der Artikel 333 und 333a des Obligationenrechts³⁾;
- c) bei Massenentlassungen im Sinne der Artikel 335d-335g des Obligationenrechts.

4. Abschnitt: Zusammenarbeit

Art. 11 Grundsatz

1 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretung arbeiten in betrieblichen Angelegenheiten nach dem Grundsatz von Treu und Glauben zusammen.

2 Die Arbeitnehmervertretung wird von Arbeitgeberseite in ihrer Tätigkeit unterstützt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat ihr im notwendigen Umfang Räume, Hilfsmittel und administrative Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

¹⁾ SR 832.20

³⁾ SR 220; AS 1994 804

²⁾ SR 822.11

Art. 12 Schutz der Mitglieder der Arbeitnehmervertretung

1 Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber darf die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung in ihren Aufgaben nicht behindern.

2 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung dürfen von Arbeitgeberseite während des Mandats und nach dessen Beendigung wegen Ausübung dieser Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für alle, die sich zur Wahl in eine Arbeitnehmervertretung stellen.

Art. 13 Mitwirkung während der Arbeitszeit

Die Arbeitnehmervertretung kann ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit ausüben, wenn die Wahrnehmung ihrer Aufgaben es erfordert und ihre Berufsarbeit es zulässt.

Art. 14 Verschwiegenheitspflicht

1 Die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind über betriebliche Angelegenheiten, die ihnen in dieser Eigenschaft zur Kenntnis gelangen, zur Verschwiegenheit gegenüber betriebsfremden Personen verpflichtet, sofern diese nicht mit der Wahrung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betraut sind.

2 Die Arbeitgeberin und der Arbeitgeber sowie die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung sind zur Verschwiegenheit gegenüber allen Personen verpflichtet:

a) in Angelegenheiten, bei denen dies von Arbeitgeberseite oder von der Arbeitnehmervertretung aus berechtigtem Interesse ausdrücklich verlangt wird;

b) in persönlichen Angelegenheiten einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung, denen gestützt auf Artikel 4 das Informations- und Mitspracherecht direkt zusteht, sowie betriebsfremde Personen, die nach Absatz 1 informiert werden dürfen, sind ebenfalls zur Verschwiegenheit verpflichtet.

4 Im weitern sind auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verschwiegenheit verpflichtet, die von der Arbeitnehmervertretung nach Artikel 8 informiert worden sind.

5 Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ausscheiden aus der Arbeitnehmervertretung bestehen.

5. Abschnitt: Rechtspflege

Art. 15

- 1 Über Streitigkeiten, die sich aus diesem Gesetz oder einer vertraglichen Mitwirkungsordnung ergeben, entscheiden unter Vorbehalt vertraglicher Schlichtungs- und Schiedsstellen die für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis zuständigen Instanzen.
- 2 Klageberechtigt sind die beteiligten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände. Für letztere geht der Anspruch nur auf Feststellung.
- 3 Das Verfahren ist einfach, rasch und unentgeltlich. Der Sachverhalt wird von Amtes wegen festgestellt.

¹⁾ BBl 1993 IV 592

Anhang 4

Obligationenrecht (Der Arbeitsvertrag) (SR 220)

II bis Massenentlassungen

Art. 335d

Als Massenentlassung gelten Kündigungen, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden:

1. mindestens 10 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;
2. mindestens 10 Prozent der Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmer beschäftigen;
3. mindestens 30 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Art. 335e

- 1 Die Bestimmungen über die Massenentlassung gelten auch für befristete Arbeitsverhältnisse, wenn diese vor Ablauf der vereinbarten Dauer enden.
- 2 Sie gelten nicht für Betriebseinstellungen infolge gerichtlicher Entscheidungen.

Art. 335f

- 1 Beabsichtigt der Arbeitgeber, eine Massenentlassung vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, die Arbeitnehmer zu konsultieren.
- 2 Er gibt ihnen zumindest die Möglichkeit, Vorschläge zu unterbreiten, wie die Kündigung vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.
- 3 Er muss der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern alle zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihnen auf jeden Fall schriftlich mitteilen:

- a) die Gründe der Massenentlassung;
 - b) die Zahl der Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll;
 - c) die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
 - d) den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.
- 4 Er stellt dem kantonalen Arbeitsamt eine Kopie der Mitteilung nach Absatz 3 zu.

Art. 335g

- 1 Der Arbeitgeber hat dem kantonalen Arbeitsamt jede beabsichtigte Massenentlassung schriftlich anzuzeigen und der Arbeitnehmervertretung oder, falls es keine solche gibt, den Arbeitnehmern eine Kopie dieser Anzeige zuzustellen.
- 2 Die Anzeige muss die Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmervertretung (Art. 335f) und alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung enthalten.

Anhang 5

Anschlussvertrag

(Vertragsunterzeichnung für nicht dem Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe angeschlossene Arbeitgeber, gemäss Artikel 8 GAV).

Die unterzeichnete Firma

Name: _____

Art des Unternehmens: _____

Sitz der Firma (Ort): _____

Strasse und Nummer: _____

bestätigt hiermit, ein Exemplar des vorstehenden Gesamtarbeitsvertrages, inklusive den seither erschienenen Nachträgen, erhalten zu haben und erklärt, diesen GAV in allen seinen Bestimmungen während der ganzen Vertragsdauer für sich als verbindlich zu anerkennen.

Diese Anschlussklärung gilt insbesondere auch für alle gemäss Artikel 10 und 11 GAV mitgeteilten Beschlüsse der Vertragsinstanzen und alle weiteren, auf den GAV Bezug nehmenden mitgeteilten Vereinbarungen der Vertragsparteien.

Die unterzeichnete Firma anerkennt Entscheide der PLK (Art. 10 GAV) und des vertraglichen Schiedsgerichts (Art. 12 GAV). Die Firma verpflichtet sich, den in Art. 19 GAV definierten Berufs- und Vollzugskostenbeitrag zu leisten.

Die unterzeichnete Firma ist bei der Unterzeichnung des Anschlussvertrages auf die besondere Beachtung der folgenden GAV-Artikel hingewiesen worden: Ausgleichskasse (Anhang 6 GAV), Vertragliches Schiedsgericht (Artikel 12 GAV), Berufs- und Vollzugskostenbeiträge (Artikel 19 GAV), Anschlussgebühren (Artikel 8 GAV), Vertragsdauer und Vertragserneuerung (Artikel 18 GAV), zusätzlich auf die Anerkennung der Ergänzungsbestimmungen am Firmensitz.

Über alle Differenzen, welche sich aus der Auslegung oder Anwendung dieses Anschlussvertrages ergeben und welche an direkten Ver-

handlungen zwischen den Parteien nicht bereinigt werden können, unterzieht sich die Firma dem Entscheid der Paritätischen Kommission bzw. der Paritätischen Landeskommission. Der Entscheid der Paritätischen Kommission kann innert zehn Tagen an die Paritätische Landeskommission bzw. an das vertragliche Schiedsgericht (Artikel 12 GAV), welches hiermit ausdrücklich unter Ausschluss des ordentlichen Rechtsweges als Schiedsgericht anerkannt wird, weitergezogen werden. Dieses entscheidet endgültig.

Mit der Unterzeichnung des vorliegenden Anschlussvertrages wird keine Mitgliedschaft bei einem der vertragsschliessenden Verbände erworben (Koalitionsfreiheit).

Die unterzeichnete Firma hat

gegenüber der AHV
folgende Jahreslohnsumme

Jahr _____

Fr. _____

(gemäss beiliegender Kopie der Schlussabrechnung der AHV)
abgerechnet.

Ort und Datum:

Firmenstempel und
rechtsgültige Unterschrift:

Vertretungsberechtigte Person
bei Rückfragen:

Telefon-Nummer:

Anhang 6

Familienausgleichskasse SPIDA (FAK SPIDA)

Art. 1 Grundsatz

Um einen bestmöglichen Ausgleich der Arbeitgeberleistungen zu ermöglichen, besteht in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes die FAK-SPIDA

Art. 2 Leistungskatalog

Es werden folgende Leistungen bis zum SUVA-Lohnmaximum ausgeglichen:

- Kinder- und Ausbildungszulagen
- Geburtszulagen in Kantonen mit entsprechender Regelung
- freiwillige Geburtszulagen (CHF 500) in Kantonen ohne entsprechende Regelung
- Erwerbsausfallentschädigung von 100% bei Wiederholungskursen und Zivilschutz
- 50% bei Rekrutenschulen für Dienstleistende ohne Kinder und
- 80% für Dienstleistende mit Kindern
- Erwerbsausfallentschädigung bei Gradänderung- und Zivildiensten von 100% bis zum 28. Tag
- 50% ab dem 29. Tag für Dienstleistende ohne Kinder und
- 80% für Dienstleistende mit Kindern
- Erwerbsausfallentschädigung für Durchdiener (300 Tage); 80% des vordienstlichen Lohnes, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben
- Absenzzuschädigung je nach Art der Absenz jeweils 1–3 Tage bei Heirat, Geburten, Todesfällen, Umzug, Infotag RS, Ausmusterung
- Entschädigung von bis zu 3 Karenztagen à 80% des Tageslohnes bei Unfall (durch die SUVA nicht gedeckte Wartezeit)
- Ausübung eines politischen Amtes als gewählter Stadt-, Gemeinde-, Bezirks-, oder Kantonsrat, bis zu 10 Tagen/Jahr
- Tätigkeit als ehrenamtlicher Lehrabschlussprüfungsexperte (LAP) max. bis zu 10 Tagen/Jahr.
- Lohnnachgenuss beim Tod eines Arbeitnehmers;
- Krankheitsbedingte Invaliditätsleistungen

Die vom Arbeitgeber beanspruchten Ausgleichs-Leistungen aus diesem Katalog können mit den der Ausgleichskasse SPIDA geschuldeten Beiträge verrechnet werden.

Art. 3 Verhältnis zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Das Kassen- und Leistungsreglement der FAK-SPIDA bildet einen integrierenden Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrags.

Art. 4 Abrechnungspflicht

- 4.1 VSEI-Firmen rechnen mit der FAK-SPIDA nach Massgabe der Weisungen der Ausgleichskasse SPIDA über ihre Beiträge und Forderungen anhand der AHV-pflichtigen Lohnsumme ab.
- 4.2 Die Abrechnungspflicht bei der FAK-SPIDA gilt nicht für Firmen in Kantonen mit gleichwertiger kollektiver FAK-Regelung, sofern diese von der PLK akzeptiert worden ist. Dies betrifft namentlich Arbeitgeber mit Geschäftsdomizil in den Kantonen Basel-Land, Genf, Neuenburg, Waadt und dem französisch-sprachigen Teil des Kantons Wallis.

Art. 5 Rechnungsführung / Beitragsinkasso

Die Ausgleichskasse SPIDA wird sowohl zum Inkasso der FAK-Beiträge als auch der Paritätischen Krankenkassenbeiträge (PKG) sowie allfälliger Konventionalstrafen (vgl. Art.6 nachstehend) ermächtigt. Die Rechnungsstellung erfolgt dabei jeweils zusammen mit den AHV-Lohnbeiträgen auf gemeinsamer Abrechnung.

Art. 6 Kontrollen der Leistungen des Arbeitgebers

- 6.1 Die zuständige PLK bzw. PK kann die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Leistungen kontrollieren.
- 6.2 Wird von der Ausgleichskasse bzw. FAK-SPIDA oder von der PLK bzw. PK festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer

Leistungen nicht ausgerichtet oder Überschüsse aus dem Ausgleich nicht abgeliefert, so hat dieser die geschuldeten Beiträge sofort in vollem Umfange nachzuzahlen, überdies hat er bei eigenem Verschulden den vierten Teil der geschuldeten Beiträge der Ausgleichskasse zugunsten der Stiftung Sozialfonds als Konventionalstrafe zu erbringen.

Änderungen dieses Leistungskataloges werden von den Vertragsparteien mittels Anhang 8 jeweils auf den 1. Januar bekannt gegeben. Bei Meinungsverschiedenheiten ist das Leistungsreglement der FAK-SPIDA massgebend.

Anhang 7

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

vom 11. November 2004

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 24. Juni 2004 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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen der Elektro- und Telekommunikations-Installations-Branche.

Ausgenommen sind:

- a. Familienangehörige des Arbeitgebers gemäss Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz²;
- 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 Arbeitnehmer³ sowie Artikel 1

¹ SR 221.215.311

² SR 822.11

³ SR 823.20

und 2 der dazugehörigen Verordnung⁴ 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 eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle 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 penderter 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

¹ Die Bundesratsbeschlüsse vom 16. August 2000⁵, vom 11. Januar 2002⁶ und vom 4. Februar 2003⁷ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Schweizerischen Elektro-Installations-Gewerbes werden aufgehoben.

² Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2005 in Kraft und gilt bis zum 30. Juni 2009.

11. November 2004

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Samuel Schmid

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

⁴ EntsV, SR **823.201**
⁵ BBl **2000** 4731–4732
⁶ BBl **2002** 412
⁷ BBl **2003** 1430

Gesamtarbeitsvertrag des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes

abgeschlossen am 24. Juni 2004

zwischen

dem Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen (VSEI)
einerseits

der Gewerkschaft Industrie Gewerbe Dienstleistungen (SMUV)

und der Gewerkschaft SYNA

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Allgemeine 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 Art. 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 Art. 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 ... Vollzugskostenbeiträge;
 - 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;
 - l) der Beurteilung über die GAV-/AVE-Unterstellung eines Arbeitgebers;
 - 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 die Aufgaben:
- a) ...
 - b) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskostenbeiträge gemäss Weisungen der PLK;
 - c) auf Gesuch hin unter Beachtung von Art. 35.5 GAV über die Unterschreitung des Minimallohnes gemäss Richtlinien der PLK zu befinden
 - d) ...
 - e) ...
 - f) die Durchführung von Lohnbuch- und Baustellenkontrollen inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK;
 - g) den GAV und AVE-Vollzug gemäss Weisungen der Paritätischen Landeskommision sicherzustellen;
 - h) Antragstellung zu Händen der PLK betreffend Aussprechen von Kontrollkosten, Verfahrenskosten, ... und Konventionalstrafen;
 - i) ...
 - k) ...
- ... Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.
- 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

- 13.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV oder der AVE verstossen, werden von der Paritätischen Landeskommission bzw. der zuständigen Paritätischen Kommission zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Sie können ausserdem mit den Verfahrenskosten und einer Konventionalstrafe gemäss Art. 13.9 GAV belangt werden.
- 13.3 Die PLK ist berechtigt, Konventionalstrafen gemäss Art. 13.9 GAV auszusprechen ...
- 13.4 ... die Konventionalstrafen sowie die auferlegten Verfahrenskosten sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Entscheides zu leisten ...
- 13.6 Bei den Arbeitgebern sind auf begründeten Antrag hin durch das von der PLK bzw. PK bestimmte Kontrollorgan ... Lohnbuchkontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen dieses Gesamtarbeitsvertrages bzw. der AVE durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Kontrollen massgebenden Unterlagen auf erste Anforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere: Personalverzeichnisse, Lohnabrechnungen usw.
- 13.8 Ergeben die Kontrollen Abweichungen vom Gesamtarbeitsvertrag ... so werden die Kontrollkosten dem fehlbaren Betrieb auferlegt. Die Kontrollkosten richten sich nach dem Tarif des Schweizerischen Treuhänderverbandes (STV).
- 13.9 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle keine Beanstandungen vor, werden der Firma keine Kosten auferlegt. Liegen Beanstandungen vor, so hat die Firma die anfallenden Verfahrenskosten zu zahlen.
Beim ersten Verfehlen der Firma hat diese maximal 30 % des Nachzahlungsbetrages an die Arbeitnehmenden ... als Konventionalstrafe zu bezahlen. Im Wiederholungsfalle kann maximal 60 % der Nachzahlungssumme ... als Konventionalstrafe festgelegt werden.

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 Arbeitnehmervertretung keine Einigung zustande, so gilt die Regelung des GAV.

Vollzugskostenbeitrag

Art. 19 Vollzugskostenbeitrag

- 19.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskostenbeitrag.
- 19.2 Alle Arbeitnehmer entrichten vom 01.01.2005–31.12.2005 einen Vollzugskostenbeitrag von ... 15 Franken und ab dem 01.01.2006 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 bis 31.12.2005 pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von ... 15 Franken pro Monat und Arbeitnehmer. Ab 01.01.2006 beträgt der Vollzugskostenbeitrag 21 Franken.
- 19.7 Der Vollzugskostenbeitrag 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 Vollzugskostenbeitrag 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: $365 \text{ (oder } 366) \text{ Tage} / 7 \text{ Tage} = \text{Anzahl Wochen im betreffenden Jahr} \times 40 \text{ Std. pro Woche} = \text{Jahresstunden}$.
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 Art. 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 31.12.2005
- | | |
|---|----------------|
| Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr | 20 Arbeitstage |
| Ab 36. bis und mit vollendetem 45. Altersjahr | 23 Arbeitstage |
| Ab 46. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr | 30 Arbeitstage |
- Die Dauer der Ferien beträgt ab 01.01.2006:
- | | |
|---|----------------|
| Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr | 20 Arbeitstage |
| Ab 36. bis und mit vollendetem 45. Altersjahr | 24 Arbeitstage |
| Ab 46. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr | 30 Arbeitstage |

Die Dauer der Ferien beträgt ab 01.01.2007

Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 21 Arbeitstage

Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage

Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 30 Arbeitstage

Die Dauer der Ferien beträgt ab 01.01.2008

Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr 22 Arbeitstage

Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr 25 Arbeitstage

Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr 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 Dienstjahres 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 Dienstjahr 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 Lohn Guthaben des Arbeitnehmers abzu ziehen.

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 vorverlegt. 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 55. 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 Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers 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

- 35.3 Die ... Mindestlöhne werden in ... Anhang 8 ... bekanntgegeben.
- 35.4 Es werden folgende Mindestlöhne festgelegt:
- a) Elektro-Monteur
 1. mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 1. Jahr nach Lehrabschluss
 2. mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 2. Jahr nach Lehrabschluss
 3. ab vollendetem 25. Altersjahr mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung und dem Nachweis von regelmässiger berufsbezogener und erfüllter Weiterbildung; d.h. pro 2 Jahre eine Weiterbildung
 4. ab vollendetem 30. Altersjahr mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung und dem Nachweis von regelmässiger berufsbezogener und erfüllter Weiterbildung; d.h. pro 2 Jahre eine Weiterbildung

- b) Montage-Elektriker
 - 1. mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 1. Jahr nach Lehrabschluss
 - 2. mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 2. Jahr nach Lehrabschluss
 - 3. ab vollendetem 25. Altersjahr mit eidg. Fähigkeitsausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung und dem Nachweis von regelmässiger berufsbezogener und erfüllter Weiterbildung; d.h. pro 2 Jahre eine Weiterbildung
- c) Telematiker
 - 1. mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 1. Jahr nach Lehrabschluss
 - 2. mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung im 2. Jahr nach Lehrabschluss
- d) andere Installationsmitarbeiter
 - 1. ab vollendetem 20. Altersjahr
 - 2. ab vollendetem 22. Altersjahr
 - 3. ab vollendetem 25. Altersjahr
- ...
- 35.5 Kann ein ... Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht bezahlt werden, so ist der PLK gemäss Art. 10.4 lit c) GAV, bzw. der PK gemäss Art. 11.2 lit 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 Art. 37.3 GAV.
- 37.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird die Jahresendzulage pro rata temporis ausbezahlt, wobei nur die vollen Monate zählen. Ein pro-rata-Anspruch besteht nur, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während der Probezeit wieder aufgelöst wird.
- 37.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Dienstjahres 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 Art. 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

41.4 Bei länger dauernden auswärtigen Arbeiten innerhalb unserer Landesgrenzen ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten.

41.5 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 Art. 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 Art. 42.1, 42.2 und 42.3 GAV hiervor sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Art. 327*b* Abs. 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 ... Art. 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 müssen vorsehen:
- a) Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 % des normalen, vertraglichen Jahreslohnes ab Beginn der Krankheit oder nach der Aufschubzeit;
 - b) Krankentaggeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinander folgenden Tagen;
 - c) Proportionale Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 % beträgt;
 - d) Nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmer aus der Kollektivversicherung, Möglichkeit des Übertritts in die Einzelversicherung ohne Unterbruch. Das im Kollektivvertrag massgebende Eintrittsalter ist beizubehalten. Es dürfen keine neuen Versicherungsvorbehalte angebracht werden. Die Versicherung hat mindestens die bisherigen Leistungen zu decken und zwar sowohl die Höhe des Taggeldes als auch die Dauer des Leistungsanspruchs. ...
- 47.2 Die Versicherungsleistungen sollen neu Eintretenden ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer bei Eintritt in die Kasse nicht krank ist und die Versicherung keinen Vorbehalt wegen vorbestandener Krankheit macht.

- 47.4 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (santésuisse) unterstellt sind.

...

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 50 % des Lohnes
- e) und für Dienstleistende mit Kindern 80 % des Lohnes.

für Durchdiener

- f) 80 % des Lohnes während 300 Tagen, sofern diese nach dem Dienst noch mindestens 6 Monate beim bisherigen Arbeitgeber angestellt bleiben.

...

- 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 allfällig fest vereinbarten Vertragsdauer oder mit dem Abschluss einer schriftlichen Auflösungsvereinbarung sowie 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.

Art. 57 Kündigung nach der Probezeit

- 57.2 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 Vollzugskostenbeiträge

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 Art. 35.4 GAV und Jahresbruttoarbeitszeit

Kategorie	Kriterium			
	Im 1. Jahr nach LAP	Im 2. Jahr nach LAP	Ab vollendetem 25. Altersjahr* ¹	Ab vollendetem 30. Altersjahr* ¹
Art. 35.4 lit. a) GAV				
Elektromonteur				
mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung	3750.–	3900.–	4100.–	4500.– ²
Art. 35.4 lit. b) GAV				
Montageelektriker				
mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung	3350.–	3500.–	3800.–	–
Art. 35.4 lit. c) GAV				
Telematiker				
mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung	3900.–	4100.–	–	–
Art. 35.4 lit d) GAV				
Andere Installations-Mitarbeiter	3700.–	Ab vollendetem 20. Altersjahr ¹	Ab vollendetem 22. Altersjahr ¹	Ab vollendetem 25. Altersjahr ¹
			3800.–	4000.–
* mit dem Nachweis regelmässiger berufsspezifischer Weiterbildung (mindestens ein Kurs alle 2 Jahre)				
¹ Der Anspruch bemisst sich gemäss den Bestimmungen in Art. 27.3. GAV				
² Dieser Wert ist ab 01.01.2007 zu erfüllen				

Jahresbruttoarbeitszeit gemäss Art. 23.2 GAV

Die effektive Jahresbruttoarbeitszeit für das Kalenderjahr 2005 beträgt 2080 Stunden.

Anhang 8

Mindestlöhne gemäss Art. 35.4 GAV und Jahresbruttoarbeitszeit

Kategorie	Kriterium			
	Im 1. Jahr nach LAP	Im 2. Jahr nach LAP	Ab vollendetem 25. Altersjahr* ¹⁾	Ab vollendetem 30. Altersjahr* ¹⁾
Art. 35.4 lit. a GAV Elektromonteur mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung	3750.–	3900.–	4100.–	4500.– ²⁾
Art. 35.4 lit. b GAV Montageelektriker mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung	3350.–	3500.–	3800.–	–
Art. 35.4 lit. c GAV Telematiker mit eidg. Fachausweis oder gleichwertiger anerkannter Ausbildung	3900.–	4100.–	–	–
Art. 35.4 lit. d) GAV Andere Installationsmitarbeiter	Ab vollendetem 20. Altersjahr ¹⁾		Ab vollendetem 22. Altersjahr ¹⁾	Ab vollendetem 25. Altersjahr ¹⁾
	3700.–		3800.–	4000.–

* mit dem Nachweis regelmässiger berufsspezifischer Weiterbildung (mindestens ein Kurs alle 2 Jahre)

Jahresbruttoarbeitszeit gemäss Art. 23.2 GAV

Die effektive Jahresbruttoarbeitszeit für das Kalenderjahr 2005 beträgt 2080 Std.

¹⁾ Der Anspruch bemisst sich gemäss den Bestimmungen in Art. 27.3 GAV

²⁾ Dieser Wert ist ab 1. Januar 2007 zu erfüllen.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern, 24. Juni 2004

Für den Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI

Der Zentralpräsident
Alfons Meier

Der Direktor
Hans-Peter In-Albon

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Zentralsekretär
Nicola Tamburrino

Anhang 9

Mindestbestimmungen für Verleihpersonal aus Arbeitsvermittlungs- und Personalverleihfirmen

Art 1 Grundsatz

- 1.1 Gestützt auf Art. 3.3.2 GAV erstellen hiermit die Vertragsparteien zu Händen der angeschlossenen Arbeitgeber folgende Auflagen zur Berechnung des Mindeststundenlohnes.

Art. 2 Berechnung der Mindeststundensätze

- 2.1 Um die in Art. 3.3.2 GAV aufgelisteten Mindeststandards zu erfüllen sind auf den aktuellen Mindestlöhnen gem. Art. 35 GAV bzw. Anhang 8 GAV und abgestützt und auf die in Art. 23 GAV festgelegte Arbeitszeit folgende Prozentsätze aufzurechnen:

Art.27 Ferien	Ab 1. 1. 2006	Ab 1. 1. 2007	Ab 1. 1. 2008	Ab 1. 1. 2009
21.–35. Altersjahr	8.60%	9.10%	9.58%	10.06%
36.–45. Altersjahr	10.54%	–	–	–
46.–55. Altersjahr	11.03%	–	–	–
36.–55. Altersjahr	–	11.03%	11.03%	11.03%
56.–65. Altersjahr	13.53%	13.53%	13.53%	13.53%

Art.29 Feiertage	Ab 1. 1. 2006	Ab 1. 1. 2007	Ab 1. 1. 2009
21.–35. Altersjahr	3.90%	3.92%	3.93%
36.–45. Altersjahr	3.95%	–	–
46.–55. Altersjahr	3.97%	–	–
36.–55. Altersjahr	–	3.97%	3.97%
56.–65. Altersjahr	4.06%	4.06%	4.06%

Art. 32	Absenzen pro Absenztage	0.43 %
Art. 37	Jahresendzulage	8.33 %
Art. 39.3	Normale Überstunden pro Stunde	25.00 %
Art. 40	Sonn- und Feiertage	100 %
	Nacharbeit	50 %
	Samstagsarbeit pro Stunde	25 %

2.2 Im Weiteren weisen die Vertragsparteien darauf hin, dass ebenso die Art. 24.3 GAV (Unterbruch für Nachtverpflegung), Art. 50 sowie 46 und 47 GAV (Verhinderung durch Krankheit, Versicherungspflicht, Versicherungsbedingungen), Art. 49 GAV (Lohnzahlung bei Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz) zu respektieren sind.

Die Vertragsparteien

Zürich, Bern, 24. Juni 2004

Für den Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen VSEI

Der Zentralpräsident:
Alfons Meier

Der Direktor:
Hans-Peter In-Albon

Für die Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV

Der Präsident
Renzo Ambrosetti

Ein Mitglied der Geschäftsleitung
Rolf Frehner

Für die Gewerkschaft SYNA

Der Präsident
Dr. Max Haas

Der Zentralsekretär
Nicola Tamburrino

Stichwortverzeichnis

<i>1</i>		<i>E</i>	
13. Monatslohn	53	eidgenössische oder kantonale Feiertage	46
<i>A</i>		Entschädigung	71, 72
Abgabe von Material	33	Erfüllung gesetzlicher Pflichten	44, 59
Abrechnung	56	Ergänzungs- bestimmungen	16, 18, 46, 51
Absenzen	47, 48	Ersatzforderungen des Arbeitgebers	56
Absenzenentschädigung	47	<i>F</i>	
Anschlussgebühr	17, 18	Familienausgleichskasse SPIDA	64
Anschlussverträge	17, 18	Feiertage	46, 52
Anweisungen	36	Feiertagsbrücken	45
Arbeitsbedingungen	11, 16	Feiertagsentschädigung	46
Arbeitsbeginn	42	Ferien	43, 44, 45, 53
Arbeitsschluss	46	Ferienkürzung	44
Arbeitssicherheit	17, 22, 29, 33, 35, 91	Ferienlohn	44, 45
Arbeitsweg	41, 42	Ferienzeitpunkt	44
Arbeitszeit	41, 42, 43, 47, 53	Friedenspflicht	15
Arbeitszeugnis	34	Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses	70
Arzt- oder Zahnarztbesuche	48	<i>G</i>	
Arztzeugnis	60	Geltungsbereich	9, 10, 26
Aufschubzeit	59, 60	Gesundheitsvorsorge	33, 35
Auslagen	55	gleitender Ruhestand	47
Auslagenersatz	55	<i>H</i>	
Ausrichtung des Lohnes	56	Haftpflicht	37
Ausübung eines politischen Amtes	48, 59, 64, 99	Herausgabepflicht	36
auswärtige Arbeit	55	<i>I</i>	
<i>B</i>		Instrumente	33, 34, 35
Benützung eines privaten Fahrzeuges	55	<i>J</i>	
berufliche Vorsorge	64	Jahresbruttoarbeitszeit	41, 51, 105
Berufs- und Vollzugskosten- beitrag	17, 29, 85	Jahresendzulage	53
Betriebliche Vereinbarungen	25	Jahreslohnes	59, 60
Betriebsferien	45		
<i>D</i>			
Dauer der Ferien	43, 44		
Durchdiener	62, 99		

K		P	
Kinder- und Familienzulagen.....	59	Paritätische Kommission	21
Koalitionsfreiheit	16	Paritätische Landes-	
Kollektivtaggeldversicherung ..	59	kommission im Elektro-	
Konventionalstrafe	23, 24	Installations-	
Krankengeld	59	gewerbe (PLK)	19, 79
Krankentaggeld als		Paritätischer Sozialfonds	
Lohnersatzleistung	60	SPIDA	63
Krankenversicherung	59, 60	Personalvorsorge	64
Krankheit	44, 53, 59	Pflichten	33, 34, 48
Kündigung allgemein.....	67	Pikettdienst	36
Kündigung nach der Probezeit	67	politisches Amt.....	48
Kündigung während der		Prämienanteil des	
Probezeit.....	67	Arbeitnehmers	60
Kündigung zur Unzeit.....	69, 70	Probezeit	67
Kündigungsfrist	45, 67		
Kündigungsschutz	68	R	
Kürzung der Ferien	44	Rechte	33, 34
		Reisekosten.....	55
L		Rekrutenschule	48, 62
Leistungsaufschub	59		
Leistungslohn	51	S	
Leistungsprinzip	50, 51	Schaden	35, 37
Lohn.....	56	Schiedsgericht	22
Lohnbuchkontrollen	23	Schwangerschaft	59
Lohnersatzleistungen.....	53, 56	Schwarzarbeit	34, 35
Lohnnachgenuss	63, 64	Sonn- und Feiertagsarbeit ..	43, 54
Lohnzuschläge	54	Sorgfalt	34, 35, 37
		Sorgfalts-, Treue- und	
M		Einsatzpflicht	34
Massenentlassungen	71	SPIDA.....	48, 58, 63, 64, 99
Material	35	Streitigkeiten.....	18, 19
Mehrstunden	41	Stundenlohn	46, 51
Militärdienst	62, 68, 69		
Mindestlohn	51, 105	T	
Mittagsverpflegung	42	Teilzeitbeschäftigte.....	30
Mitternachtsverpflegung	42	Tod des Arbeitgebers	63
		Tod des Arbeitnehmers	63, 64
N			
Nachtarbeit	43, 106	U	
Nicht unterstellte		Überstunden	36, 41, 53, 54
Arbeitnehmer	11	Überstundenarbeit ..	36, 42, 43, 53
Nichtantritt oder Verlassen der		Unfall	61, 99
Arbeitsstelle	72	Unfallverhütung	33, 35
Nichtberufsunfälle	61	Unfallversicherung.....	61
Nichtverbandsfirmen	17	Ungerechtfertigte Entlassung ..	71

Unterbruch der täglichen Arbeit	42	Vertragszweck.....	9
Unterlagen	33, 36	Vollzugskostenbeitrag ..	17, 29, 85
Unterschreitung des Minimallohnes	52	Vorbehalte	60, 61
V		Vorholzeit	42, 54
Verhinderung durch Erfüllung gesetzlicher Pflichten.....	48	W	
Verhinderung durch Krankheit	59	Weiterbildung	36, 37, 52
Verhinderung durch Militärdienst, Zivildienst und Zivilschutz.....	62	Werkzeuge.....	33, 35
Verhinderung durch Unfall	61	Z	
Versicherungsbedingungen	60	Zeitpunkt der Ferien	45
Verspätung	41	Zessionsverbot	51
Verstöße gegen den GAV	23	Zivilschutz	62, 68
Vertragsdauer	26, 67	Zusammenarbeit	9, 15, 33
Vertragsparteien	9	Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer	33
		Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten	54
		Zuschläge bei Überstundenarbeit.....	53



Wir machen mehr aus Ihrer Personalvorsorge

- ^ ... günstige Risikoprämien**
- ^ ... geringer administrativer Aufwand**
- ^ ... nachschüssige Rechnungsstellung**
- ^ ... attraktive Rentenumwandlungssätze**
- ^ ... flexibler Altersrücktritt**
- ^ ... Lebenspartnerrente**

Interessiert?
Lassen Sie sich von uns beraten.

SPIDA Personalvorsorgestiftung 2. Säule
Bergstrasse 21, 8044 Zürich

Telefon 044 265 50 50

Telefax 044 265 53 53

E-mail: info@spida.ch

Internet: www.spida.ch



**PKG-versicherte
Firmen
haben gut lachen**



PKG Der GAV-konforme
Branchenkennner

PKG Die Krankenversicherung
mit den stabilen Prämien

PKG Auch für Ihre Firma!

Vergleichen kostet nichts.
Kann Ihrer Firma aber sehr viel
bringen.
Wir beraten Sie gerne.



PKG
Paritätische Krankenversicherung
für Branchen der Gebäudetechnik
Postfach
3000 Bern 15
Telefax 031 940 28 29
pkg@krankenkasse57.ch

Telefon 031 940 28 28

Notizen

Notizen

