

**Gesamtarbeitsvertrag
für die**

Netzinfrastuktur-Branche

zwischen

den Arbeitgeberverbänden

SNiv

**Schweizer Netzinfrastukturverband für
Kommunikation, Energie, Transport und ICT**

VFFK

**Vereinigung von Firmen für Freileitungs-
und Kabelanlagen**

und

**syndicom - Gewerkschaft Medien
und Kommunikation**

Inhaltsverzeichnis

1.	Grundsatz	4
	Schuldrechtliche Bestimmungen	5
2.	Allgemein	5
2.1.	Räumlicher und betrieblicher Geltungsbereich	5
2.1.1.	Allgemein verbindlicher Geltungsbereich räumlich und betrieblich	5
2.1.2.	Ausnahmen vom allgemein verbindlichen Geltungsbereich	5
2.1.3.	Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit	6
2.2.	Persönlicher Geltungsbereich	6
2.3.	Arbeitsfriede	6
2.4.	Geltungsdauer	6
2.5.	Sozialpartnerschaft	6
2.6.	Gemeinsame Durchsetzung	7
2.7.	Einwirkungspflicht	7
2.8.	Allgemeinverbindlicherklärung	7
2.9.	GAV-Beitrag	7
2.9.1.	Verwaltung GAV-Beitrag	7
2.9.2.	Paritätischer Fonds	8
2.10.	Vollzugsbestimmungen	8
2.11.	Mitwirkung der Mitarbeitenden	10
	Normative Bestimmungen	11
3.	Anstellung	11
3.1.	Probezeit	11
3.2.	Form der Kündigung	11
3.2.1.	Kündigungsfristen	11
3.3.	Arbeits- und Einsatzort	11
4.	Arbeitszeit	12
4.1.	Normalarbeitszeit	12
4.2.	Unterbruch der täglichen Arbeit	12
4.3.	Zeiterfassung	12
4.4.	Überstundenarbeit	12
4.5.	Überzeit	12
4.6.	Zulagen für regelmässige Nachtarbeit (regelmässiger Turnus)	12
4.7.	Zulagen für unregelmässige Nachtarbeit (Einzelereignisse)	13
4.8.	Zulagen für unregelmässige Sonn- und Feiertagsarbeit	13
4.9.	Zulagen für Pikettdienst (Bereitschaft)	13
4.10.	Zulagen für Tunnelarbeit (regelmässiger Turnus)	13
5.	Lohn	13
5.1.	Jahreslohn und Auszahlung	13
5.2.	Mindestlohn	13
5.3.	Lohnverhandlungen	14
5.4.	Spesenregelung	14
5.5.	Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	14
6.	Sozialleistungen	14
6.1.	Lohnfortzahlung	14
6.2.	Taggeldversicherung	15
6.3.	Benachrichtigung/Arztzeugnis	15
6.4.	Mutterschaftsurlaub	15

6.5.	Militär-, Zivildienst- oder ziviler Ersatzdienst	15
6.5.1.	Grundausbildung (RS)	15
6.5.2.	Zivildienst und Zivildienst	15
6.5.3.	Übrige obligatorische Dienstleistung	16
6.5.4.	EO-Leistungen	16
7.	Ferien und Feiertage	16
7.1.	Ferienanspruch	16
7.2.	Ein- und Austritt	16
7.3.	Krankheit und Unfall	16
7.4.	Nachbezug Feiertage	16
7.5.	Ferienkürzung	17
7.6.	Bezahlte Feiertage	17
7.7.	Bezahlte Urlaube	17
7.8.	Unbezahlter Urlaub	17
7.9.	Gewerkschaftsurlaub	17
7.10.	Aus- und Weiterbildung	18
7.11.	Gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung	18
8.	Nebenbeschäftigungen	18
9.	Entgegennahme von Geschenken	18
10.	Datenschutz/Verschwiegenheit	18
11.	Sozialplan	19
ANHANG 1 Lernende		21
1.	Geltungsbereich	21
2.	Arbeitsvertragliche Bestimmungen	21
2.1.	Anwendbares Recht	21
2.2.	Probezeit	21
2.3.	Weiterbeschäftigung	21
3.	Arbeitszeit	21
3.1.	Normalarbeitszeit	21
3.2.	Reisezeit	21
3.3.	Überzeit/Nacht- und Sonntagsarbeit	22
4.	Variable Arbeitszeit	22
5.	Ausbildung	22
5.1.	Berufsfachschule, Berufsmaturität und überbetriebliche Kurse	22
5.2.	Beurteilungsgespräche	23
6.	Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)	23
7.	Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen	23
7.1.	Ferien	23
7.2.	Feiertage	23
7.3.	Bezahlte Absenzen	23
ANHANG 2 Mindestlöhne und Lohnkategorien		24

1. Grundsatz

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen in der Netzinfrastruktur-Branche sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie diese mit dem gemeinsamen und getragenen Gedanken einer echten Sozialpartnerschaft angehen. Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung in der Netzinfrastruktur-Branche zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen.

Der Gesamtarbeitsvertrag für die Netzinfrastruktur-Branche hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Arbeitgebenden und zum Wohl der sie tragenden Mitarbeitenden beizutragen. Die Vertragsparteien wollen mit dieser Vereinbarung:

- die guten Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden, den Arbeitgebenden und der Gewerkschaft erhalten, fördern und vertiefen;
- zeitgemässe und arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten festlegen;
- die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Arbeitgebenden fördern;
- durch die Förderung von Innovation und moderner Arbeitsorganisation den Arbeitsplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten;
- Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen.

Mitarbeitende dürfen aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Alter usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf Zivilstand, auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft und Gewerkschaftsaktivität, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Die Arbeitgebenden achten auf die Wahrung der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Sie verpflichten ihre Mitarbeitenden, die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, insbesondere in sexueller Hinsicht, zu respektieren.

Gewerkschaftsmitglieder haben für ihre Gewerkschaftsaktivität in der Regel die Möglichkeit, von den in den Artikeln 7.9. und 7.11. festgelegten Tagen Gebrauch zu machen.

Schuldrechtliche Bestimmungen

2. Allgemein

Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien sowie auf das Verhältnis zwischen den Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

Die allgemein verbindlich erklärten Bestimmungen sind im Text des Gesamtarbeitsvertrags **grau** hervorgehoben.

2.1. Räumlicher und betrieblicher Geltungsbereich

Der GAV gilt für die ganze Schweiz und unmittelbar für die Mitgliederbetriebe der schweizerischen Netzinfrastrukturverbände (SNiv und VFFK) sowie alle Unternehmungen im Geltungsbereich, die in der Schweiz eine Tätigkeit oder Dienstleistung erbringen. Der betriebliche Geltungsbereich umfasst die Netzinfrastruktur-Branche, namentlich Betriebe, die als Kerngeschäft mehrheitlich folgende Tätigkeiten und Dienstleistungen erbringen:

Errichtung und Unterhalt von Netzinfrastrukturanlagen im Bereich von Energie, Telecom, Transport und Verkehrstechnik.

2.1.1. Allgemein verbindlicher Geltungsbereich räumlich und betrieblich

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden der Netzinfrastruktur-Branche. Zur Netzinfrastruktur-Branche gehören Betriebe, die als Kerngeschäft mehrheitlich die folgenden Tätigkeiten und Dienstleistungen erbringen:

Errichtung und Unterhalt von Netzinfrastrukturanlagen im Bereich von Energie, Telecom, Transport und Verkehrstechnik.

2.1.2. Ausnahmen vom allgemein verbindlichen Geltungsbereich

Ausgenommen sind Betriebe, die ihr Gepräge eindeutig (mehr als 50% des durchschnittlichen Umsatzes) im Bereich elektrischer Installationen haben, die innerhalb des Gebäudes erbracht werden, oder in Tätigkeiten, die zum Bauhauptgewerbe gerechnet werden.

Für selbständige Betriebsteile von signifikanter Grösse, die ausschliesslich Tätigkeiten der Netzinfrastruktur-Branche, in den Bereichen der elektrischen Installationen oder des Bauhauptgewerbes ausüben, sind die Gesamtarbeitsverträge der jeweiligen Branche anzuwenden.

2.1.3. Geltungsdauer der Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31.12.2019.

2.2. Persönlicher Geltungsbereich

Der GAV gilt für Arbeitnehmende und Lernende der Netzinfrastuktur-Branche gemäss dem betrieblichen Geltungsbereich.

Ausgenommen sind:

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

Für die Lernenden gilt der GAV, insbesondere Anhang 1, mit Ausnahme der Artikel 2.9 (GAV-Beitrag), 5.3 (Lohnverhandlungen) und 7.10 (Aus- und Weiterbildung).

2.3. Arbeitsfriede

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens. Sie verpflichten sich zur unbedingten Wahrung des Arbeitsfriedens. Dies bedeutet, dass auch hinsichtlich von Fragen, die nicht in diesem GAV und den im gegenseitigen Einverständnis vereinbarten Ausführungsbestimmungen geregelt sind, während der Geltungsdauer des GAV jegliche Kampfmassnahmen, insbesondere Streik, Aussperrung und Boykott, untersagt sind. syndicom verpflichtet sich, in diesem Sinn auf ihre Mitglieder einzuwirken.

2.4. Geltungsdauer

Der vorliegende GAV tritt am 1. Juli 2016 in Kraft. Dieser GAV wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten auf das der Kündigung folgende Ende des Kalenderjahres, erstmals per 31. Dezember 2018, gekündigt werden. Ergänzungen des GAV oder Änderungen einzelner Bestimmungen können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des GAV und ohne Kündigung vereinbart werden.

2.5. Sozialpartnerschaft

syndicom wird von den Arbeitgebenden als Ansprech- und Verhandlungspartnerin anerkannt. Die Arbeitgebenden anerkennen zudem die gewerkschaftlichen Rechte gemäss der Schweizerischen Bundesverfassung und verpflichten sich, diesen Rechten in ihrem Betrieb Nachachtung zu verschaffen. Insbesondere respektieren sie die Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie Meinungs- und Informationsfreiheit der Arbeitnehmenden und von syndicom.

In Umsetzung dieser Rechte und Freiheiten kann syndicom von Mitarbeitenden zur Teilnahme an Personalversammlungen im Betrieb eingeladen werden. Nach Absprache mit dem Betrieb erhält syndicom Zugang zu den Betriebsräumlichkeiten des Personals. syndicom achtet dabei darauf, die Betriebstätigkeit nicht unnötig zu behindern.

Der Arbeitgeber gewährt den Arbeitnehmenden das Recht, einer Vertragsgewerkschaft in Absprache mit dem Arbeitgeber den Zutritt zum Arbeitsplatz zu ermöglichen, wobei die Betriebstätigkeit nicht unnötig behindert werden darf.

2.6. Gemeinsame Durchsetzung

Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR, dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung dieses Vertrages gegenüber den unterstellten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zusteht.

2.7. Einwirkungspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

2.8. Allgemeinverbindlicherklärung

Die Vertragsparteien beschliessen, für diesen GAV beim Bundesrat die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit zu beantragen.

2.9. GAV-Beitrag

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

Die Arbeitgeber leisten einen monatlichen Arbeitgeberbeitrag von 10 Franken pro Mitarbeitenden zu Gunsten der Paritätischen Kommission.

Für Arbeitgeber mit einer Mitgliedschaft bei einem Arbeitgeberverband der Netzinfrastruktur-Branche (SNiv und VFFK) ist der Arbeitgeberbeitrag mit dem Mitgliederbeitrag abgegolten.

2.9.1. Verwaltung GAV-Beitrag

Die GAV-Beiträge werden in einen Fonds eingelegt, der von den GAV-Parteien paritätisch verwaltet wird.

2.9.2. Paritätischer Fonds

Aus dem Fonds werden personalseitige und Verwaltungs-Aufwendungen sowie Vollzug und Durchsetzung dieses GAV finanziert. Zudem werden Weiterbildungsbeiträge an Mitarbeitende geleistet .

Weiteres regelt das Reglement der Paritätischen Kommission für diesen GAV.

Die Beiträge werden für folgende Zwecke verwendet:

- **Um- und Durchsetzung des GAV**
- **Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV**
- **Erfassung der Aussenseiter und Mitglieder sowie Beitragserhebung (Inkasso)**
- **Erteilung von Rechtsauskünften zur AVE an Mitglieder und Aussenseiter**
- **Sitzungsgelder / Spesen der Mitglieder der Paritätischen Kommission**
- **Administrations- und Sekretariatskosten, die mit diesen Tätigkeiten in erbindung stehen**
- **Übersetzung und Druck des GAV**
- **Aufwand für die berufliche bzw. gewerkschaftlich Aus- und Weiterbildung, Gewerkschaftsurlaub**
- **Aufwand für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**
- **Aufwand für den Vollzug der flankierenden Massnahmen (FLAM)**
- **Rückerstattung von Beiträgen an organisierte Arbeitnehmende und Arbeitgeber**
- **Zuwendungen an syndicom zur Abgeltung der Verwaltungs- und Durchsetzungskosten sowie der präventiven Vollzugsarbeiten**

2.10. Vollzugsbestimmungen

Für die Anwendung und Durchsetzung dieses Gesamtarbeitsvertrages bei unterstellten in- und ausländischen Arbeitgebern und deren Arbeitnehmenden sowie für die Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind die Vertragsparteien dieses GAV zuständig.

a) Bestellung einer Paritätischen Kommission: Die Vertragsparteien dieses GAV bestellen eine Paritätische Kommission (PK) in der Rechtsform eines Vereines, die als Kontrollorgan paritätisch zusammengesetzt ist.

b) Aufgaben und Kompetenzen der PK: Die PK hat grundsätzlich die Aufgabe, die normativen Bestimmungen dieses Vertrages durchzusetzen. Insbesondere hat sie die Kompetenzen:

- **Lohnbuch- bzw. Baustellenkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse bei den Arbeitgebern durchzuführen (Aussenseiter und Mitglieder gleichermassen). Sie kann diese Kontrollen und Untersuchungen durch Dritte ausführen lassen;**
- **bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;**
- **bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge zu vermitteln;**

Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten sind von der PK unverzüglich zu behandeln.

c) Rekursmöglichkeit: Es ist eine Einigung anzustreben. Kommt keine Einigung zustande, so kann das Schiedsgericht mittels Rekurs angerufen werden.

d) Bildung des Schiedsgerichtes: Die Vertragsparteien des GAV bestellen ein Schiedsgericht. Dieses setzt sich zusammen aus einem präsidierten Mitglied, das gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird. Hinzu kommt je ein Mitglied von Arbeitgeber- und Arbeitnehmenseite, das von der jeweiligen Vertragspartei-Seite unabwehrbar bezeichnet wird. Falls Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Arbeitgeber bzw. von Arbeitnehmenden und der PK zu richten sind, müssen sie sich innerhalb von 10 Tagen auf die Zusammensetzung des Schiedsgerichtes einigen.

e) Zuständigkeit des Schiedsgerichtes: Das Schiedsgericht ist zuständig für:

- die Beurteilung von Meinungsverschiedenheiten oder Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien des GAV in Fällen, in denen sich die PK nicht zu einigen vermag;
- die Beurteilung von Beschlüssen der PK gegen beteiligte Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmende;
- Klagen der PK gegen beteiligte Arbeitgeber.

f) Schiedsgerichtsverfahren: Das Verfahren vor dem Schiedsgericht bestimmt sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung. Als Sitz gilt der Standort der PK. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und nicht weiterziehbar.

g) Öffentlichkeit: Während der ganzen Dauer der Verfahren vor der PK und vor dem Schiedsgericht, ist jegliche Auseinandersetzung über Verlauf und Inhalt der Verhandlungen in der Öffentlichkeit zu unterlassen. In Fällen, in denen die Verbände der GAV-Vertragspartner involviert sind, ist eine sachliche Information der Mitglieder gestattet.

h) Sanktionen: Stellt die Paritätische Kommission fest, dass Bestimmungen des GAV verletzt wurden, so hat sie den fehlbaren Arbeitgeber aufzufordern, seinen Verpflichtungen unverzüglich nachzukommen. Die PK ist berechtigt:

- eine Verwarnung auszusprechen;
- eine Konventionalstrafe bis zu 30'000 Franken auszusprechen; in Fällen vorenthaltener geldwerter Ansprüche darf die Konventionalstrafe bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen;
- die Kontroll-, Neben- und Verfahrenskosten dem fehlbaren Arbeitgeber aufzuerlegen;
- den interessierten Behörden und/oder den zuständigen Stellen Meldung über diese GAV-Verletzungen zu erstatten.

i) Bemessung der Konventionalstrafe: Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen dieses GAVs abgehalten wird.

Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien:

- der Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vor-enthaltenen geldwerten Leistungen;
- der Art der Verletzung von nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- ob einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) vorliegt sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- der Grösse des Betriebes (Arbeitgeber);
- dem Umstand, ob der fehlbare Arbeitgeber in der Zwischenzeit seinen Verpflichtungen bereits ganz oder teilweise nachgekommen ist.

j) Entspricht die Arbeitszeitkontrolle (Zeiterfassung) eines Arbeitgebers nicht einem Standard, der eine effiziente Kontrolle überhaupt zulässt, so fällt die Paritätische Kommission, je nach Grösse des Betriebes, zwingend eine Konventionalstrafe zwischen 2'000 und 30'000 Franken aus. In krassen Fällen werden höhere Strafen ausgefällt.

k) Stellt die PK bei einem Arbeitgeber GAV-Verletzungen fest, deklariert sie ihn als nicht GAV-konform. Die PK ist somit kompetent, über die GAV-Konformität zu entscheiden.

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

2.11. Mitwirkung der Mitarbeitenden

Der Arbeitgeber unterstützt die Mitarbeitenden bei der Bildung einer Betriebskommission zur Vertretung ihrer Interessen.

Normative Bestimmungen

3. Anstellung

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

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

3.1. Probezeit

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

3.2. Form der Kündigung

Das Arbeitsverhältnis ist von den Parteien schriftlich zu kündigen.

3.2.1. Kündigungsfristen

Es gelten die folgenden Kündigungsfristen:

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

3.3. Arbeits- und Einsatzort

Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind grundsätzlich am Einsatzort (z.B. Baustelle). Ist der Einsatzort vom vertraglichen Arbeitsort des Mitarbeitenden weiter entfernt als 45 Min. Fahrzeit, so zählt die 45 Min. übersteigende Fahrzeit (pro Arbeitsweg) als Arbeitszeit. Findet die Fahrt an den Einsatzort vom Magazin (Arbeitsort) aus statt, dann beginnt die Arbeitszeit ab Arbeitsaufnahme im Magazin.

4. Arbeitszeit

4.1. Normalarbeitszeit

Die Soll-Arbeitszeit wird durch eine Jahresarbeitszeit festgelegt. Basis für die Jahresarbeitszeit bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Die variable Arbeitszeit und das Jahresarbeitszeitmodell gelten als Normmodelle. Basis für beide Zeitmodelle bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche. Für Betriebe mit einer bisher höheren wöchentlichen Arbeitszeit gilt eine Übergangsfrist bis 1. Januar 2018.

4.2. Unterbruch der täglichen Arbeit

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

4.3. Zeiterfassung

Die Arbeitszeit wird mit Arbeitsrapporten erfasst.

4.4. Überstundenarbeit

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

4.5. Überzeit

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

4.6. Zulagen für regelmässige Nachtarbeit (regelmässiger Turnus)

Für regelmässige Arbeit während der Nacht, d. h. zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, sind ein Pauschalzuschlag von 10 Franken pro Stunde und eine Zeitgutschrift gemäss Gesetz von 10% geschuldet. Für Betriebe mit einer bisher anderen Regelung gilt eine Übergangsfrist bis 1. Juli 2017.

4.7. Zulagen für unregelmässige Nachtarbeit (Einzelereignisse)

Die unregelmässige Nachtarbeit zwischen 22.00 Uhr und 06.00 wird mit einem Zuschlag von 50% entschädigt. Für Betriebe mit einer bisher anderen Regelung gilt eine Übergangsfrist bis 1. Juli 2017.

4.8. Zulagen für unregelmässige Sonn- und Feiertagsarbeit

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

4.9. Zulagen für Pikettdienst (Bereitschaft)

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

Der Pikettdienst besteht aus der Bereitschaftszeit und allenfalls einer Einsatzzeit.

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

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

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

4.10. Zulagen für Tunnelarbeit (regelmässiger Turnus)

Für regelmässige Arbeit im Tunnel (länger als 200m) ist ein Pauschalzuschlag von 15 Franken pro Tag geschuldet. Für Betriebe mit einer bisher anderen Regelung gilt eine Übergangsfrist bis 1. Juli 2017.

5. Lohn

5.1. Jahreslohn und Auszahlung

Der Jahreslohn wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

5.2. Mindestlohn

Der monatliche Mindestlohn beträgt 3'750 Franken (13 mal ausbezahlt) für Ungelernte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung und bis zu einem Alter von maximal 25 Jahren) beziehungsweise 4'000 Franken (13 mal ausbezahlt) für Gelernte (mindestens EFZ oder gleichwertige Ausbildung) oder ab 3 Jahren Branchenerfahrung respektive einem Alter von 25 Jahren. Anhang 2 legt die weiteren Mindestlöhne fest.

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

5.3. Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis am 15. Oktober jeden Jahres Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. Januar des Folgejahrs verlangen. Kriterien für die Lohnverhandlungen (Lohnanpassung) sind der Produktivitätsfortschritt, der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Eine Lohnanpassung wird jedes Jahr zwischen den Vertragsparteien verhandelt. Die Berechnungsbasis der Teuerung erfolgt auf der Jahresteuierung des Landesindex der Konsumentenpreise per Monat Dezember. Die Lohnanpassung erfolgt auf dem individuellen Grundlohn.

5.4. Spesenregelung

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

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

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

5.5. Unfallverhütung und Gesundheitsschutz

Es ist das gemeinsame Ziel von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Unfälle und Berufskrankheiten durch technische und organisatorische Massnahmen zu vermeiden (UVG Art. 82 / VUV Artikel 11).

Die Arbeitgebenden stellen dem Personal die persönliche Schutzausrüstung unentgeltlich zur Verfügung (VUV Artikel 5).

6. Sozialleistungen

6.1. Lohnfortzahlung

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

6.2. Taggeldversicherung

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

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

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

6.3. Benachrichtigung/Arztzeugnis

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

6.4. Mutterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen.

6.5. Militär-, Zivilschutz- oder ziviler Ersatzdienst

6.5.1. Grundausbildung (RS)

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

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

6.5.2. Zivildienst und Zivilschutz

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

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

6.5.3. Übrige obligatorische Dienstleistung

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

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

6.5.4. EO-Leistungen

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

7. Ferien und Feiertage

7.1. Ferienanspruch

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

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

Für Betriebe mit einer bisher anderen Regelung gilt eine Übergangsfrist bis 1. Januar 2018.

7.2. Ein- und Austritt

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

7.3. Krankheit und Unfall

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

7.4. Nachbezug Feiertage

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

7.5. Ferienkürzung

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

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

7.6. Bezahlte Feiertage

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

7.7. Bezahlte Urlaube

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

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

7.8. Unbezahlter Urlaub

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

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

7.9. Gewerkschaftsurlaub

Der Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmenden, die Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstandes einer Vertragsgewerkschaft sind, pro Kalenderjahr bis zu 4 bezahlte Freistellungstage für ihre gewerkschaftliche Tätigkeit.

Der Arbeitgeber gewährt den übrigen Arbeitnehmenden, die Mitglied einer Vertragsgewerkschaft sind, pro Kalenderjahr bis zu 2 bezahlte Freistellungs-tage für die Teilnahme an Firmen- oder Branchenkonferenzen.

Der Gewerkschaftsurlaub wird gegen Gesuch des Betriebes über den Paritätischen Fonds finanziert.

7.10. Aus- und Weiterbildung

Die Arbeitgebenden fördern und unterstützen die Mitarbeitenden, sich zur Erhaltung der beruflichen Mobilität und der Arbeitsmarktfähigkeit weiterzubilden. Die Weiterbildung soll die beruflichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen erweitern. Der dafür notwendige Urlaub und/oder die finanzielle Unterstützung werden individuell vereinbart.

7.11. Gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmenden, die Mitglied einer Vertragsgewerkschaft sind, für die Teilnahme an einem gewerkschaftlichen Ausbildungskurs 2 unbezahlte Urlaubstage pro Kalenderjahr.

Die gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung wird den Arbeitnehmenden auf Gesuch hin durch den Paritätischen Fonds entschädigt.

8. Nebenbeschäftigungen

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

9. Entgegennahme von Geschenken

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

10. Datenschutz/Verschwiegenheit

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über geschäftliche Belange vertraulicher Natur sowie über persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse von Kund/innen und Mitarbeitenden strengste Diskretion zu wahren. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Zudem sind die Mitarbeitenden verpflichtet, bei der Arbeit – insbesondere mit Informatikmitteln – dem Datenschutz und der Datensicherung besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

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

11. Sozialplan

Müssen aus nicht in der Person der Mitarbeitenden liegenden Anlüssen Massentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl bzw. Versetzungen an andere Betriebsorte ausgesprochen oder in grösserer Anzahl in Aussicht genommen werden, so sind mit syndicom frühzeitig Verhandlungen über den Abschluss eines Sozialplanes zur Verminderung und Vermeidung von nachteiligen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden aufzunehmen. Die Verhandlungspartner bestehen aus Vertretern der Sozialpartner, der paritätischen Kommission und der Unternehmensleitung.

Bei wirtschaftlichen Entlassungen, Betriebsschliessungen und -verlegungen setzen der Arbeitgeber gemeinsam mit den zuständigen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern von Fall zu Fall ein Dokument auf, welches alle wirtschaftlichen und sozialen Massnahmen vorsieht, die aufgrund von Beschlüssen für das betroffene Personal anwendbar sind. Es werden firmenbezogene Lösungen angestrebt. In Streitfällen entscheidet die Paritätische Kommission abschliessend.

Der Betrieb informiert die zuständige paritätische Kommission rechtzeitig über einen Betriebsübergang oder eine beabsichtigte Massentlassung. Der Betrieb ist gehalten, rechtzeitig einen schriftlichen Sozialplan auszuarbeiten, der die sozialen und wirtschaftlichen Härten der Entlassenen mildern soll.

Die Verhandlungen über den Sozialplan sind mit den betroffenen Arbeitnehmenden zu führen. Die Vertragsparteien des GAV können auf Verlangen sowohl des Betriebes als auch der Arbeitnehmenden beigezogen werden.

Bern, 29. Juni 2016

Die Vertragsparteien

SNiv
Schweizer Netzinfrasturkturverband
für Kommunikation, Energie, Transport und ICT

Stefan Salzmann
Präsident

Heiner Oberer
Vizepräsident

VFFK
Vereinigung von Firmen für Freileitungs- und Kabelanlagen

Werner Sturm
Präsident

Michael Eichenberger
Vizepräsident

syndicom - Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Giorgio Pardini
Geschäftsleitungsmitglied
Leiter Sektor ICT

Daniel Hügli
Zentralsekretär Sektor ICT

ANHANG 1 Lernende

1. Geltungsbereich

Als Lernende gelten Mitarbeitende mit einem Lehrvertrag, welche eine berufliche Grundbildung absolvieren.

2. Arbeitsvertragliche Bestimmungen

2.1. Anwendbares Recht

Für Lernende gelten neben den Bestimmungen dieses Anhangs insbesondere das Obligationenrecht (insbesondere Art. 344–346a OR), das Arbeitsgesetz (ArG), das Berufsbildungsgesetz (BBG) mit der entsprechenden Verordnung (BBV), die kantonalen Berufsbildungsgesetze (kBBG) sowie deren Bildungsverordnungen.

Die Bestimmungen des GAV Netzinfrastuktur-Branche kommen sinngemäss zur Anwendung, wo dieser Anhang keine ausdrückliche Regelung vorsieht. Ausgenommen sind: Artikel 2.9. GAV-Beitrag, 5.3. Lohnverhandlungen, 7.10 Aus- und Weiterbildung.

2.2. Probezeit

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

2.3. Weiterbeschäftigung

Der Weiterbeschäftigung nach der beruflichen Grundbildung wird hohe Priorität eingeräumt, es besteht jedoch keine Garantie dafür.

3. Arbeitszeit

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

3.1. Normalarbeitszeit

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

3.2. Reisezeit

Dauert der Weg zum Ausbildungsort gemäss Lehrvertrag länger als 45 Minuten, so wird die Zeit, welche über 45 Minuten pro Wegstrecke liegt, als Arbeitszeit angerechnet (Tür Wohnort zu Tür Ausbildungsort, mit öffentlichen Verkehrsmitteln). Bei einem Weg von über 45 Minuten wird von den Lernenden erwartet, dass sie die Zeit für ihre Ausbildung nutzen.

3.3. Überzeit/Nacht- und Sonntagsarbeit

Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Die einzige Ausnahme betrifft die Leistung von Überzeitarbeit zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt.

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

4. Variable Arbeitszeit

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

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

5. Ausbildung

5.1. Berufsfachschule, Berufsmaturität und überbetriebliche Kurse

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

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

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

Der Besuch allfälliger überbetrieblicher Kurse ist obligatorisch.

5.2. Beurteilungsgespräche

Lernende haben Anrecht auf regelmässige, mindestens halbjährlich stattfindende Beurteilungsgespräche.

6. Löhne, Zulagen und Ersatz von Auslagen (Spesen)

Die Einzelheiten zum Lohn, den Zulagen und den Spesen können in einem Reglement und/oder Lehrvertrag geregelt werden. Ansonsten gelten die Bestimmungen des GAV.

7. Ferien, Feiertage, Urlaube und Absenzen

7.1. Ferien

Lernende haben Anspruch auf sechs Wochen Ferien pro Kalenderjahr. Bei unterjährigem Beginn oder unterjähriger Beendigung des Lehrverhältnisses wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt (pro rata temporis). Ferien sind ausserhalb von Perioden mit Berufsfachschultagen zu beziehen. Sie sind jeweils bis zum Ende des Kalenderjahrs zu beziehen, mindestens zwei Wochen davon zusammenhängend.

7.2. Feiertage

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

7.3. Bezahlte Absenzen

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

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

ANHANG 2 Mindestlöhne und Lohnkategorien

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

A 2.1 Mitarbeitende ohne fachspezifische Basisausbildung

	gilt für alle Fachrichtungen		
ungelernte Fachkräfte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung oder maximal Alter 25 Jahre)	3'750		
ungelernte Fachkräfte (mehr als 3 Jahre Branchenerfahrung oder älter als 25 Jahre)	4'000		

A 2.2 Fachkräfte mit Basisausbildung

	Fachrichtung Energie	Fachrichtung Telecom	Fachrichtung Fahrleitung
Netzelektriker EFZ nach Berufsabschluss oder gleichwertige Fachausbildung	4'000	4'250	4'500
Netzelektriker EFZ nach 3 Jahren Berufserfahrung oder gleichwertige Fachausbildung und Berufserfahrung	4'350	4'600	4'800

A 2.3 Fachkräfte mit höherer Berufsausbildung

(mit 2 Jahren Berufserfahrung nach Erreichen des höheren Abschlusses)	Fachrichtung Energie	Fachrichtung Telecom	Fachrichtung Fahrleitung
Netzelektriker EFZ mit Berufsprüfung (BP) – Netzfachmann mit operativer Führungsaufgabe oder gleichwertige Fachausbildung resp. gleichwertige Berufserfahrung	5'500	5'750	6'000
Netzelektriker EFZ mit Höherer Fachprüfung (HFP) – Netzelektrikermeister mit operativer Führungsaufgabe oder gleichwertige Fachausbildung resp. gleichwertige Berufserfahrung	6'000.-	6'350.-	6'700

Für diesen Anhang gilt eine generelle Übergangsfrist bis 1. Januar 2017.