



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages der Schweizerischen Elektrobranche

vom 15. September 2020

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 Dezember 2019 der Schweizerischen Elektrobranche werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

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

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) gelten für alle Betriebe und Betriebsteile (Arbeitgeber), die

- a. im Niederspannungsbereich elektrische Installationen ab dem Einspeisepunkt vornehmen, die der Niederspannungs-Installationsverordnung (NIV)² unterstellt sind. Dies schliesst die Installation und Instandhaltung von elektrischen Anlagen, Gebäudeinformatik- / Gebäudeinformationsanlagen, elektrischen Energieerzeugungsanlagen und provisorischen Installationen ein;
- b. im Schwachstrombereich kommunikations-, sicherheits-, informations- und automationstechnische Anlagen ab dem Übergangspunkt von den öffentlichen Anlagen zu den Gebraucheranlagen installieren und instandhalten;

¹ SR 221.215.311

² Verordnung vom 7. November 2001 über elektrische Niederspannungsinstallationen (NIV, SR 734.27)

- c. Schlitzarbeiten, Trassenmontagen, Rohr- und Kasteneinlegung und andere vorbereitende Arbeiten für die Tätigkeiten nach Buchstaben a und b vornehmen.

³ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV gelten für alle in den Betrieben und Betriebsteilen nach Absatz 2 beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ausgenommen sind:

- a. Betriebsinhaber und ihre Familienangehörigen nach Artikel 4 Absatz 1 Arbeitsgesetz (ArG)³;
- b. Kader;
- c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben oder in Ladengeschäften arbeiten;
- d. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind.

Für Lernende gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über Arbeitszeit (Art. 20 GAV), Feiertage (Art. 30 GAV), Feiertagsentschädigung (Art. 31), Absenzentschädigung (Art. 32 GAV), Auslagenersatz (Art. 33 GAV), Ausrichtung des Lohns und Abrechnung (Art. 35 GAV), 13. Monatslohn (Art. 18 GAV).

⁴ Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 des Bundesgesetzes über die flankierenden Massnahmen bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und über die Kontrolle der in Normalarbeitsverträgen vorgesehenen Mindestlöhne⁴ sowie Artikel 1 und 2 der dazugehörigen Verordnung⁵ 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. 11 GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es

³ Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR **822.11**)

⁴ SR **823.20**

⁵ EntsV, SR **823.201**

die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2020 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang 5a des GAV anrechnen.

Art. 5

Die Bundesratsbeschlüsse vom 30. Oktober 2014, vom 12. Februar 2015, vom 9. März 2017, vom 14. März 2018, vom 2. Mai 2019 und vom 11. Juni 2020⁶ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes werden aufgehoben.

Art. 6

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2023.

15. September 2020

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin, Simonetta Sommaruga
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

⁶ BBl 2014 8637, 2015 1737, 2017 2489, 2018 1331, 2019 3315, 2020 5397

Gesamtarbeitsvertrag der Schweizerischen Elektrobranche

abgeschlossen im Dezember 2019

zwischen
dem Verband EIT.swiss
einerseits

und
der Gewerkschaft Unia und der Gewerkschaft Syna
anderseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

Art. 8 Paritätische Landeskommission (PLK)

8.1 Zur Umsetzung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommission der Elektrobranche» (PLK) bestellt.

(...)

8.5 Die PLK hat folgende Aufgaben:

(...)

b. Vollzug dieses GAV;

c. Beurteilung bezüglich die Unterschreitung des Mindestlohns auf Gesuch im Sinne von Artikel 17.5 GAV hin;

d. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung (bspw. Förderung von Kursen zur Weiterbildung in einem Berufsfeld parallel und/oder zusätzlich zur Grundbildung);

(...)

i. Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;

(...)

k. Beurteilung über die GAV- Unterstellung eines Arbeitgebers;

(...)

8.6 Der PLK, bzw. der PK, steht das Recht zu, Kontrollen bei den Arbeitgebern über die Einhaltung des GAV durchzuführen oder durch Dritte durchführen zu lassen.

(...)

Art. 9 Paritätische Kommissionen (PK)

9.1 Zum Vollzug dieses GAVs und zur Unterstützung der PLK können regionale oder kantonale paritätische Kommissionen (PK) eingesetzt werden.

(...)

9.3 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge (...);
- b. Organisation gemeinsamer Aus- und Weiterbildungen oder Veranstaltungen;

(...)

- d. Durchführung von Baustellen- und Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) inkl. Kontrollbericht (...) bezüglich der Einhaltung der GAV-Bestimmungen;

- e. Sicherstellung des GAV-Vollzugs (...);

(...)

- g. Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;

- h. Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung;

(...)

- j. Förderung und Unterstützung der Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz;

- k. in Einzelfällen, Entscheid über Unterschreitung des Mindestlohns (...) im Sinne von Artikel 17.5 GAV.

(...)

9.6 Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.

(...)

Art. 10 Verstösse gegen den GAV

10.1 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen

10.1.1 Bei den Arbeitgebern sind auf Antrag hin durch das von der PLK bzw. der PK bestimmte Kontrollorgan Kontrollen über die Einhaltung der Bestimmungen des GAV durchzuführen. Die zu kontrollierenden Arbeitgeber haben alle von ihnen verlangten und für die Durchführung der Kontrollen massgebenden Unterlagen und andere notwendige Dokumente auf Aufforderung hin, innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere:

Personalverzeichnisse inkl. Einteilung Lohnkategorie, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeitrapporte, Arbeitszeit- und Ferienabrechnungen usw.

10.1.2 Die Arbeitgeber haben die erwähnten Unterlagen nach Massgabe des Gesetzes, mindestens jedoch während fünf Jahren, aufzubewahren. Verstösse gegen die Aufbewahrungspflicht werden geahndet.

(...)

10.1.4 Die PK resp. die PLK ist zur Erhebung der Leistungsklage der sich aus den Kontrollen ergebenden Forderungen durch die PLK bzw. der PK ermächtigt.

10.2 Verstösse der Arbeitgeber

10.2.1 Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden dem Arbeitgeber gemäss Entscheid der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt.

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass fehlbare Arbeitgeber und Arbeitnehmer von künftigen Verletzungen des Gesamtarbeitsvertrages abgehalten werden. Dazu kann sie höher sein, als die Summe der den Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen.

Ferner gilt Folgendes:

(...)

2. Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Konventionalstrafe von höchstens 30 000 Franken pro Verstoß bestraft werden; Nachzahlungen an die Arbeitnehmenden nicht miteingerechnet.

3. Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Konventionalstrafe bis 120'000 Franken erhöht werden. Ist der Nachzahlungsbetrag höher als 120'000 Franken, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen (max. 110 Prozent des Nachzahlungsbetrages).

10.3 Verstösse der Arbeitnehmer

10.3.1 Arbeitnehmer, welche den GAV verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.

10.4 Die PLK bzw. die PK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. (...) Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.

10.5 Die von der PLK bzw. der PK den Arbeitgebern und / oder den Arbeitnehmern auferlegten Kosten sind der PLK bzw. der PK innert 30 Tagen zu überweisen.

Art. 11 Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag

11.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskosten- und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag.

11.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von 11 Franken pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbetrag von 10 Franken pro Monat, Total von 21 Franken pro Monat.

Alle Arbeitgeber entrichten pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von 11 Franken pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von 10 Franken pro Monat, Total von 21 Franken pro Monat.

(...)

- 11.3 Der Arbeitgeber zieht den Vollzugskosten- und den Aus- und Weiterbildungsbeitrag allen Arbeitnehmern monatlich vom Lohn ab und überweist ihn der Paritätischen Kommission.

Aus administrativen Gründen wird der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag von der Paritätischen Kommission eingezogen.

(...)

- 11.6 Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag ist erst ab einem vollen Monat geschuldet. Während der Rekrutenschule ist kein Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag geschuldet.

(...)

- 11.8 Teilzeitbeschäftigte haben den vollen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag zu entrichten.

(...)

Art. 12 Verwendung des Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrags

- 12.1 Um die Aufgaben der PLK zu finanzieren, wird ein paritätisch verwalteter Fonds eingerichtet.

- 12.2 Die Verwendung dieser Mittel dient:

- a. zur Abdeckung der Kosten für den Vollzug;
- b. für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes;
- c. zur Förderung der beruflichen Bildung (Kurskosten für Kursbesuche, Lohnausfall infolge Kursbesuch);

(...)

Art. 13 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers

- 13.1 Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber schliesst mit jedem Mitarbeitenden einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) (...) ab. Der EAV regelt mindestens:

- a. den Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- b. bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren Dauer;
- c. den Beschäftigungsgrad;
- d. Arbeitszeitregelung;
- e. die Funktion;

- f. den Grundlohn;
 - g. den Arbeitsort.
- 13.2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung
- 13.2.1 Arbeitgeber wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung mit den Arbeitnehmern insbesondere im Bereich der EKAS-Branchenlösung «Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz» zusammen.
- 13.2.2 Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf den Baustellen die nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.
- 13.2.3 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf derart, dass Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung vermieden werden.
- (...)

Art. 14 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- 14.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht
- (...)
- b. Der Arbeitnehmer führt alle ihm übertragenen Arbeiten mit Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss aus;
- (...)
- d. Die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;
 - e. Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig vor Arbeitsantritt an der Arbeitsstelle einzutreffen und alle Vorbereitungen zu treffen, um am Arbeitsplatz pünktlich beginnen zu können;
 - f. Allfällige Schäden meldet der Arbeitnehmer unverzüglich dem Arbeitgeber;
 - g. Die aktuellen Entsorgungsvorschriften müssen vom Arbeitnehmer eingehalten werden.
- 14.2 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.
- (...)
- 14.3 Verbot der Schwarzarbeit
- 14.3.1 Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitnehmer keine Berufsarbeit, die dem Geltungsbereich dieses GAV entspricht, gegen Entgelt oder geldwerte Leistungen für einen Dritten leisten.
- (...)

14.4 Herausgabepflicht und Geheimhaltungspflicht

Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen und Werkzeuge sofort zurück. (...)

Art. 15 Überstunden- und Überzeitarbeit

15.1 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.

15.2 Zur Aufrechterhaltung von systemrelevanten Anlagen und für den Reparaturservice kann der Arbeitnehmer zum Pikettdienst verpflichtet werden. Die Organisation des Pikettdienstes bedingt ein firmeninternes Reglement, welches sowohl vom Arbeitgeber als auch den betroffenen Arbeitnehmern gut zu heissen ist. Die Mindestbedingungen sind in den Artikeln 14 und 15 ArGV1 geregelt.

Art. 16 Leistungslohn

16.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.

16.2 Der Leistungslohn wird entweder pro Monat oder pro Stunde festgelegt.

16.3 Der dem Monatslohn entsprechende Bruttostundenlohn ergibt sich bei einer Jahresbruttoarbeitszeit von 2'080 Stunden aus der Division des Monatslohnes durch 174 Stunden.

(...)

16.5 Sofern die Stundenabrechnung nach Kündigung für den Arbeitnehmer ein Stundenminus aufzeigt, muss die fehlende Zeit während der Kündigungsfrist nachgeholt werden, ansonsten kann ein Lohnabzug vorgenommen werden.

16.6 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. 17 Mindestlohn

17.1 Für jugendliche Arbeitnehmer ohne EFZ in der Branche gelten bis zum 20. Altersjahr die Mindestlöhne nicht. Ebenso gelten die Mindestlöhne nicht für Lernende, sowie für Lernende ab dem 20. Altersjahr.

17.2 Bis 31. Dezember 2020 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5a. Ab 1. Januar 2021 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5b.

17.3 Es obliegt grundsätzlich dem Arbeitnehmer, seine Berufserfahrung durch Arbeitszeugnisse oder andere gleichwertige Dokumente (z.B. Lohnabrechnungen, Sozialversicherungsabrechnungen etc.) nachzuweisen.

17.4 Die Mindestlöhne und Lohnanpassungen werden in den Anhängen 5a und 5b aufgelistet.

- 17.5 Kann ein festgelegter Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen (bspw. aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung), nicht bezahlt werden, so ist der PLK ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Mindestlohns zu stellen.

Art. 18 13. Monatslohn

- 18.1 Der Arbeitnehmer erhält einen 13. Monatslohn von 100 Prozent des durchschnittlichen Monatslohns des entsprechenden Kalenderjahres.
- 18.2 Der 13. Monatslohn wird spätestens im Dezember ausbezahlt oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Nach Absprache kann der 13. Monatslohn auch monatlich ausbezahlt werden.
- 18.3 Hat das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr gedauert, wird der 13. Monatslohn pro rata temporis ausbezahlt.
- 18.4 Ist der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres aus irgendwelchen Gründen um insgesamt mehr als zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der 13. Monatslohn für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung um 1/12 gekürzt werden. (...).

Art. 19 Persönliche Aus- und Weiterbildung

- 19.1 Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer sind gehalten, sich mit neuen Entwicklungen, Arbeitsweisen usw. in der Branche auseinanderzusetzen und sich permanent aus- und weiterzubilden.
- 19.2 Der Arbeitnehmer kann für seine berufliche Aus- und Weiterbildung bis zu 5 bezahlte Arbeitstage pro Jahr beanspruchen.

(...)

Art. 20 Arbeitszeit

- 20.1 Die Jahresbruttoarbeitszeit beträgt 2 080 Stunden pro Jahr.
- 20.2 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, zuzüglich einer allfälligen festgelegten Vorholzeit (bspw. für Brückentage). Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelung können wöchentlich zusätzlich 5 Stunden ohne Zuschlag zusätzlich gearbeitet werden. (...) Es ist Artikel 21.2 GAV zu beachten.
- 20.3 Die Arbeitszeiteinteilung (Festsetzung der täglichen, bzw. wöchentlichen Arbeitszeit) ist Sache des Arbeitgebers. Die Festsetzung kann auch team- oder objektbezogen unterschiedlich erfolgen.
- 20.4 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.

- 20.5 Für besondere Situationen, wie z.B. länger dauernde Abwesenheit, unbezahlter Urlaub etc. können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich spezielle Vereinbarungen getroffen werden.
- 20.6 Der Arbeitgeber erstellt monatlich eine kumulative Zusammenstellung der geleisteten Stunden. Auf der monatlichen Lohnabrechnung müssen die normalen Arbeitszeiten, Vorholzeiten und Überstunden gemäss Artikel 21 GAV ersichtlich sein. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über seine Situation.

Art. 21 Überstundenarbeit

21.1 Entschädigung bei Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn die während eines Kalenderjahres innerhalb der Tages- und Abendarbeitszeit (06.00–23.00 Uhr) geleistete Arbeitszeit die vertraglich festgelegte Jahresbruttoarbeitszeit übersteigt. Die Regelung der Überstunden ist gemäss Artikel 21.3 GAV anzuwenden.

Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche folgende Werte übersteigen:

- Anzahl Arbeitstage (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 8 Stunden plus tägliche Vorholzeit oder
- Anzahl Arbeitswochen (inkl. Ferien und Feiertage) multipliziert mit 40 Stunden plus wöchentliche Vorholzeit. Die maximal übertragbaren Überstunden sind gemäss Artikel 21.3 GAV zu regeln.

- 21.2 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert werden.
- 21.3 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 120 Überstunden (exkl. Vorholzeit) auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit nach Artikel 20.1 GAV auf die nächste Periode übertragen werden. Diese Überstunden müssen innert Jahresfrist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Zuschlag mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden. Kommt keine Einigung über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber, bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50 Prozent der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss schriftlich festgehalten werden. Betragen am 31. Dezember die Überstunden mehr als 120 Stunden muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.
- 21.4 Überstunden, die über den wöchentlichen 45 Stunden (ohne Vorholzeit) liegen müssen in der Regel per Ende des nachfolgenden Monats mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.

Art. 22 Überzeit

(...)

22.2 Überzeit muss mit einem Zuschlag von 25 Prozent ausbezahlt werden.

22.3 Werden Zuschläge für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt, so sind keine weiteren Lohnzuschläge für allfällige Überzeit von 25 Prozent geschuldet.

Art. 25 Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten

25.1 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 %

25.2 Diese besonderen Arbeitszeiten werden separat von der normalen Arbeitszeit abgerechnet. Sie können nur durch Lohn ausgeglichen / bezahlt werden.

25.3 Allfällige gesetzliche Ausgleichsruhezeiten sind zu beachten.

Art. 26 Vorholzeit

26.1 Vorholzeit wird zur Kompensation der Arbeitszeit für Brückentage und zusätzliche freie Tage verwendet.

26.2 Die Vorholzeit mit den entsprechenden zu kompensierenden Tagen wird vom Arbeitgeber anfangs Jahr schriftlich festgelegt.

26.3 Vorholzeit gilt nicht als Überstunden, bzw. Überzeit. (...)

26.4 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.

Art. 27 Arbeitsweg

27.1 Die Festlegung des Ortes für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) ist Sache des Arbeitgebers.

27.2 Beginnt die Arbeit im Betrieb (Werkstatt), gilt der Arbeitsweg (Domizil - Betrieb) nicht als Arbeitszeit, jedoch der Weg vom Betrieb zur Arbeitsstelle (Baustelle).

- 27.3 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.

(...)

Art. 28 Unterbruch (Mittagspause)

- 28.1 Für die Mittagsverpflegung wird die Arbeit für 60 Minuten unterbrochen. Der Unterbruch zählt nicht als Arbeitszeit.
- 28.2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich auf eine Mindestmittagspause von mindestens 30 Minuten einigen. Insofern die Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt.
- 28.3 Die Arbeitszeit kann zusätzlich durch eine unbezahlte Pause pro Halbtage unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pausen legt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich fest.

Art. 29 Ferien

- 29.1 Die Dauer der Ferien beträgt:
- | | |
|---|----------------|
| Ab 21. bis und mit vollendetem 35. Altersjahr | 24 Arbeitstage |
| Ab 36. bis und mit vollendetem 55. Altersjahr | 25 Arbeitstage |
| Ab 56. bis und mit vollendetem 65. Altersjahr | 30 Arbeitstage |
- 29.2 Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.
- 29.3 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.
- 29.4 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 (tägliche ärztliche Behandlung, Spitalaufenthalt) der Ferien verunmöglicht. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber sofort zu informieren.
- 29.5 Bei Erkrankung oder Unfall während der Ferien im Ausland hat der Arbeitnehmer die gänzliche Arbeitsunfähigkeit durch ein Spitalzeugnis zu belegen. Bei der Erkrankung oder einem Unfall während Ferien in der EU genügt ein Arztzeugnis.
- 29.6 Wird der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres 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 und Schwangerschaft gelten nicht als Unterbrechung.
- 29.7 Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr 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. Bei längeren Verhinderungen über das Kalenderjahr dürfen die Ferien ab dem 3. vollen Monat gekürzt werden.

(...)

29.11 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.

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

(...)

29.14 Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Dagegen kann austretenden Arbeitnehmern, die ihre Ferien nicht während der Kündigungsfrist beziehen können, ihr Anspruch beim Austritt vergütet werden.

29.15 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.

(...)

Art. 30 Feiertage

30.1 Neun eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen. Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung. Massgebend ist der Firmensitz des Arbeitgebers. Bestehen keine eidgenössischen oder kantonalen Vorgaben, sind die unter Artikel 30.2 GAV genannten Feiertage entschädigungspflichtig.

30.2 Entschädigungspflichtige Feiertage sind:

Neujahr

2. Januar (Berchtoldstag)

Karfreitag

Ostermontag

Auffahrt

Pfingstmontag

1. August (Bundesfeiertag)

Weihnachten (25. Dezember)

Stephanstag (26. Dezember).

- 30.3 Allfällige eidgenössische, kantonale, öffentliche Feier- oder Ruhetage, welche die 9 entschädigungspflichtigen Feiertage überschreiten sind nicht entschädigungspflichtig.

Art. 31 Feiertagsentschädigung

- 31.1 Die Feiertagsentschädigung bemisst sich nach den ausfallenden Arbeitsstunden zum normalen Lohn.
- 31.2 Entschädigungspflichtige Feiertage, die in die Ferien fallen, werden vergütet und sind nicht als Ferientage anzurechnen.
- 31.3 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 unbezahlten Ferien.
- 31.4 Bei Teilzeitmitarbeitenden wird der entsprechende Feiertag bezahlt, sofern er auf einen für den Arbeitnehmenden gewöhnlichen Arbeitstag fällt.

(...)

Art. 32 Absenzenentschädigung

- 32.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen:

Grund	Arbeitstage
bei Heirat der Hochzeitstag selbst plus ein Tag davor oder danach (bei Heirat an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag bleibt der Anspruch auf 2 Tage bestehen)	2
bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1
beim Tode des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern und bei eingetragener Partnerschaft	3
beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Stiefeltern, Stiefgeschwister, Stiefkinder sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten	3 Arbeitstage andernfalls 1 Arbeitstag bei fehlender Haus- gemeinschaft
Infotag Rekrutenschule und Ausmusterung	1
bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, (...) jährlich höchstens einmal	1
Betreuung kranker Kinder von Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses	bis zu 3 Arbeitstage pro Krankheits- fall

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

(...)

Art. 33 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit

33.1 Mit täglicher Rückkehr

Der Arbeitnehmer hat mindestens Anspruch auf Ersatz der Mehrkosten für die Verpflegung von 16 Franken pro Tag, wenn

- a. eine Rückkehr über Mittag an den Anstellungsort/ans Firmendomizil oder nach Hause nicht möglich ist oder
- b. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anweist, über Mittag am auswärtigen Arbeitsort zu verbleiben;
- c. wenn der Arbeitsort ausserhalb eines geographischen Gebiets liegt, wo die Wegstrecke zum Firmendomizil oder zum Wohnort des Arbeitnehmers mehr als 20 Minuten beträgt.

33.2 Ohne die Möglichkeit einer täglichen Rückkehr

Für längerdauernde auswärtige Arbeit ohne Heimkehr am Abend werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Entschädigungsvereinbarung getroffen. Es gelten mindestens die nachfolgenden Bestimmungen:

- a. Die durch auswärtige Arbeit entstehenden Kosten für angemessene Verpflegung und Unterkunft sind dem Arbeitnehmer gegen Vorlage entsprechender Quittungen oder laut Absprache zu vergüten.
- b. Bei länger (mehr als eine Arbeitswoche) dauernden auswärtigen Arbeiten innerhalb der Landesgrenzen ist der Arbeitnehmer berechtigt, über das Wochenende nach Hause zu fahren. Der Arbeitgeber trägt die Reisekosten.
- c. Arbeiten ausserhalb der Landesgrenzen werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

Art. 34 Auslagen für die Benützung eines privaten Fahrzeuges

34.1 Benützt der Arbeitnehmer im ausdrücklichen Einverständnis mit dem Arbeitgeber für Geschäftsfahrten ein privates Auto, ist ihm eine Entschädigung von 60 Rappen pro Kilometer auszurichten. Für die Benützung eines privaten Motorrades und Motorfahrrades wird eine Entschädigung von 50 Franken pro Monat ausgerichtet. Bei Benützung des Velos beträgt die Entschädigung 20 Franken pro Monat.

34.2 Diese pauschalen Ansätze sind anwendbar insofern das Unternehmen kein genehmigtes Spesenreglement anwendet. Ein Spesenreglement muss mindestens die Ansätze gem. Artikel 34.1 GAV einhalten.

34.3 Der Arbeitnehmer, beziehungsweise der Halter hat für das private Motorfahrzeug eine Haftpflichtversicherung auf eigene Kosten abzuschliessen.

34.4 Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer verpflichten für die geschäftlichen Fahrten ein Fahrtenbuch zu führen.

(...)

34.6 Die Benützung der Geschäftsfahrzeuge für private Fahrten ist individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln.

Art. 35 Ausrichtung des Lohns und Abrechnung

35.1 Der Lohn resp. Lohnersatzleistungen werden monatlich abgerechnet und ausbezahlt. Vorschüsse sind möglich. Der Lohn ist in Schweizer Franken zu bezahlen.

35.2 Der Lohn wird bei Arbeitnehmern im Monatslohn während des Jahres aufgrund unterschiedlich festgelegter Arbeitszeiten nicht verändert.

35.3 Dem Arbeitnehmer ist monatlich eine schriftliche Abrechnung auszustellen, die über Lohn, Arbeitszeit, Überstunden gemäss Artikel 21 GAV, Vorholzeit, Ferien, Spesen, Zulagen und sämtliche Abzüge Aufschluss gibt.

(...)

Art. 37 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit

37.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Jahreslohnes (...) kollektiv zu versichern. Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 180 Tagen abschliessen. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber 80 Prozent des Lohnes zu entrichten.

37.2 Die Prämien der Kollektivtaggeldversicherung werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber übernommen.

37.3 Der Prämienanteil des Arbeitnehmers wird vom Lohn in Abzug gebracht und vom Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitgeberprämie dem Versicherer überwiesen.

37.4 Die Kollektivtaggeldversicherung nach KVG kann auch aufgrund des VVG abgeschlossen werden, sofern die Leistungen dem KVG entsprechen, bspw. Bezahlung von Lohnersatzleistungen 720 Tage innerhalb von 900 Tagen.

37.5 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.

37.6 Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers einen Vertrauensarzt seiner Wahl beizuziehen. Bei einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit von mehr als 4 Wochen ist der Arbeitgeber zudem berechtigt, zusammen mit dem Arbeitnehmer unter Beizug eines Vertrauensarztes, die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers

zu planen oder anderweitige Schritte abzuklären, die den Arbeitnehmer in seiner Genesung unterstützen.

37.7 Bei Erkrankung wird der erste Krankheitstag als Karenztag nicht bezahlt.

Art. 38 Versicherungsbedingungen

38.1 Die Versicherungsbedingungen müssen vorsehen:

- a. Krankentaggeld als Lohnersatzleistung des Arbeitgebers im Umfang von 80 Prozent 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 Prozent 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.

38.2 Die Versicherungsleistungen sollen 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.

(...)

38.4 Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Artikel 324a OR garantieren.

38.5 Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Pflicht der Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er das Recht hat in die Einzelversicherung seiner kollektiven Krankentaggeldversicherung überzutreten.

Art. 40 Verhinderung durch Militär-, ziviler Ersatzdienst (Zivildienst), Zivilschutz oder andere obligatorische Dienstleistungen und bei politischen Ämtern auf Gemeinde- und Kantonsebene

40.1 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:

Als Rekrut:

- a. für Dienstleistende ohne Kinder 50 Prozent des Lohnes;
- b. für Dienstleistende mit Kindern 80 Prozent des Lohnes.

Als Durchdiener:

- c. während der Grundausbildung als Rekrut oder Kader:
 - für Dienstleistende ohne Kinder 50 Prozent des Lohnes;
 - für Dienstleistende mit Kindern 80 Prozent des Lohnes;
- d. nach der militärischen Grundausbildung: (Allgemeine Grundausbildung (AGA), Funktionsgrundausbildung (FGA), Verbandsausbildung (VBA):
 - für alle Dienstleistende 80 Prozent des Lohnes;

Für alle anderen obligatorischen Dienstleistenden:

- e. während bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr, 100 Prozent des Lohnes;
- f. für die darüberhinausgehende Zeit, 80 Prozent des Lohnes, während einer Dauer gemäss Artikel 324a und 324b OR aber maximal 300 Tagen.

40.2 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während dem Dienst nicht übersteigen.

(...)

Art. 43 Kündigung allgemein

(...)

43.2 Das Arbeitsverhältnis kann (...) auf das Ende eines Monats gekündigt werden. 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. 48 Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

48.1 Die Kündigung zur Unzeit richtet sich nach Artikel 336c OR.

Darüber hinaus darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen ab dem zehnten Dienstjahr während der Dauer des Bezugs von Taggeldleistungen der obligatorischen Kranken- und Unfallversicherung (720 Tage), sofern der Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Unfall zu 100 Prozent arbeitsunfähig ist.

Lohnanpassung 2020

- Die Löhne werden für alle Mitarbeiter generell um 100 Franken (exkl. Zuschläge) erhöht, zuzüglich 0.1 Prozent.

Mindestlöhne 2020 Artikel 17 GAV (gültig bis 31. Dezember 2020)

Elektromonteur/Elektroinstallateur EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis

		pro Stunde	pro Monat
Ohne	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 25.72	CHF 4 475.00
1 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 26.29	CHF 4 575.00
2 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 26.72	CHF 4 650.00
3 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 27.30	CHF 4 750.00
4 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 27.87	CHF 4 850.00
5 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 28.74	CHF 5 000.00

Montage-Elektriker EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis

		pro Stunde	pro Monat
Ohne	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 23.28	CHF 4 050.00
1 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 24.14	CHF 4 200.00
2 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 24.71	CHF 4 300.00
3 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 25.29	CHF 4 400.00
4 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 26.15	CHF 4 550.00
5 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 27.01	CHF 4 700.00

Telematiker EFZ mit eidg. Fähigkeitsausweis

		pro Stunde	pro Monat
Ohne	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 26.72	CHF 4 650.00
1 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 27.30	CHF 4 750.00
2 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 27.87	CHF 4 850.00
3 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 28.74	CHF 5 000.00
4 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 29.89	CHF 5 200.00
5 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 30.46	CHF 5 300.00

Mitarbeiter mit nur schulischem Berufsabschluss in der Elektrobranche

		pro Stunde	pro Monat
Ohne	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 22.13	CHF 3 850.00
1 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 22.99	CHF 4 000.00
2 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 24.14	CHF 4 200.00
3 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 24.71	CHF 4 300.00
4 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 25.57	CHF 4 450.00
5 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 27.01	CHF 4 700.00

Mitarbeiter ohne Berufsabschluss in der Branche ab 20. Altersjahr

		pro Stunde	pro Monat
Ohne	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 22.13	CHF 3 850.00
1 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 22.41	CHF 3 900.00
2 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 22.99	CHF 4 000.00
3 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 24.71	CHF 4 300.00
4 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 25.29	CHF 4 400.00
5 Jahr	Berufs- oder Branchenerfahrung	CHF 25.98	CHF 4 520.00

*Anhang 5b***Mindestlöhne Artikel 17 GAV (ab 1. Januar 2021)**

Teamleiter mit Prüfungszertifikat nach Ausbildungsvorgaben EIT.Swiss
oder bei durch den Arbeitgeber vertraglich anerkannte Gleichwertigkeit

	pro Stunde	pro Monat
Nach erfolgreichem Prüfungsabschluss	CHF 32.18	CHF 5 600.00

Elektromonteur / Elektroinstallateur mit eidg. Fähigkeitsausweis (EFZ)
oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI

	pro Stunde	pro Monat
Nach erfolgreichem Abschluss des EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeits- bestätigung ESTI/SBFI	CHF 25.86	CHF 4 500.00
Per 1. Januar nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	CHF 28.74	CHF 5 000.00

Montage-Elektriker mit eidg. Fähigkeitsausweis (EFZ)

oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI

	pro Stunde	pro Monat
Nach erfolgreichem Abschluss des EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeits- bestätigung ESTI/SBFI	CHF 24.71	CHF 4 300.00
Per 1. Januar nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	CHF 27.01	CHF 4 700.00

Telematiker mit eidg. Fähigkeitsausweis (EFZ)

oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI

	pro Stunde	pro Monat
Nach erfolgreichem Abschluss des EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeits- bestätigung ESTI/SBFI	CHF 27.41	CHF 4 770.00
Per 1. Januar nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	CHF 30.46	CHF 5 300.00

Arbeitnehmer mit schulischem Berufsabschluss in der Elektrobranche
oder einer ausländischen Elektrofachausbildung

	pro Stunde	pro Monat
Ohne Branchenerfahrung in der Schweiz	CHF 24.71	CHF 4 300.00
Mit mindestens 2 Jahren Branchenerfahrung in der Schweiz	CHF 26.44	CHF 4 600.00

Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung in der Elektrobranche

	pro Stunde	pro Monat
Ohne Branchenerfahrung	CHF 24.14	CHF 4 200.00
Mit mindestens 2 Jahren Branchenerfahrung	CHF 25.86	CHF 4 500.00
