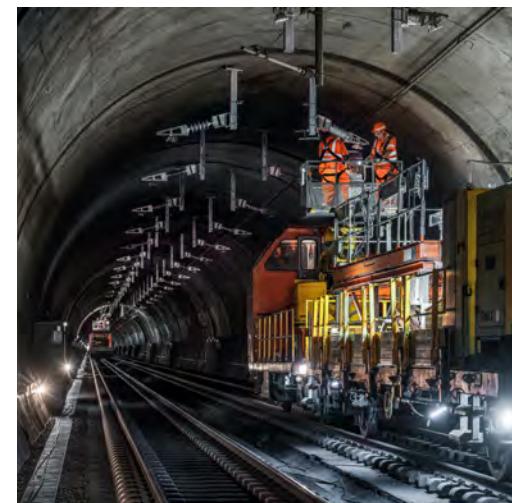


Gesamtarbeitsvertrag für die Netzinfrastruktur-Branche

1. Januar 2026 – 31. Dezember 2026



WFFK Sekretariat
Hedwigistrasse 3
CH-8032 Zürich



Schweizer
Netzinfrastrukturverband
Rautistrasse 33
CH-8047 Zürich



Gewerkschaft Medien
und Kommunikation
Monbijoustrasse 33
CH-3001 Bern



Gesamtarbeitsvertrag für die Netzinfrastruktur-Branche

1. Januar 2026 – 31. Dezember 2026

Zwischen den Arbeitgebendenverbänden

SNiv – Schweizer Netzinfrastrukturverband

für Kommunikation, Energie, Transport und ICT und

VFFK – Vereinigung von Firmen für Freileitungs- und Kabelanlagen

Impressum

Herausgeber Paritätische Kommission der Netzinfrastruktur-Branche
c/o syndicom, Monbijoustrasse 33, Postfach, 3001 Bern

Gestaltung komform GmbH, Bern, www.komform.ch

Fotos © Firmen der Netzinfrastruktur-Branche
Bern, im November 2025

und dem Arbeitnehmerverband

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation,

Bern, den 22.10.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Grundsatz	6	4. Arbeitszeit	18
Schuldrechtliche Bestimmungen	7	4.1. Normalarbeitszeit	18
2. Allgemein	7	4.2. Unterbruch der täglichen Arbeit	19
2.1. Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags	7	4.3. Zeiterfassung	19
2.2. Allgemeinverbindlicher Geltungsbereich	7	4.4. Überstundenarbeit	19
2.3. Arbeitsfriede	8	4.5. Überzeit	19
2.4. Geltungsdauer	9	4.6. Zulagen für regelmässige Nachtarbeit (regelmässiger Turnus)	20
2.5. Sozialpartnerschaft	9	4.7. Zulagen für unregelmässige Nachtarbeit (Einzelereignisse)	20
2.6. Gemeinsame Durchsetzung	9	4.8. Zulagen für unregelmässige Sonn- und Feiertagsarbeit	20
2.7. Einwirkungspflicht	9	4.9. Zulagen für Pikettdienst (Bereitschaft)	20
2.8. Allgemeinverbindlicherklärung	10	4.10. Zulagen für Tunnelarbeit (regelmässiger Turnus)	21
2.9. Vollzugskostenbeitrag	10		
2.10. Vollzugsbestimmungen	11		
2.11. Mitwirkung der Mitarbeitenden	16		
Normative Bestimmungen	17	5. Lohn	21
3. Anstellung	17	5.1. Jahreslohn und Auszahlung	21
3.1. Probezeit	17	5.2. Mindestlohn	21
3.2. Form der Kündigung	17	5.3. Lohnverhandlungen	21
3.3. Kündigungsfristen und Kündigungsschutz	17	5.4. Spesenregelung	22
3.4. Arbeits- und Einsatzort	18	5.5. Unfallverhütung und Gesundheitsschutz	22
		6. Sozialleistungen	22
		6.1. Lohnfortzahlung	22
		6.2. Taggeldversicherung	23
		6.3. Benachrichtigung/Arztzeugnis	23
		6.4. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Urlaub bei Adoption eines Kindes	23
		6.5. Militär-, Zivilschutz- oder ziviler Ersatzdienst	24

7. Ferien und Feiertage	25
7.1. Ferienanspruch	25
7.2. Ein- und Austritt	25
7.3. Krankheit und Unfall	25
7.4. Nachbezug Feiertage	25
7.5. Ferienkürzung	25
7.6. Bezahlte Feiertage	26
7.7. Bezahlte Urlaube	26
7.8. Unbezahlter Urlaub	26
7.9. Gewerkschaftsurlaub	26
7.10. Aus- und Weiterbildung	27
7.11. Gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung	27
8. Nebenbeschäftigung	27
9. Entgegennahme von Geschenken	28
10. Datenschutz/Verschwiegenheit	28
11. Sozialplan	29
ANHANG 1: Lernende	31

ANHANG 2: Lohnerhöhung, Mindestlöhne, Lohnkategorien, Spesen 35

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 Werkplatz 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 **gelb** hervorgehoben.

2.1. Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags

Sowohl die allgemeinverbindlichen wie auch die nicht-allgemeinverbindlichen Bestimmungen des GAV gelten unmittelbar für alle Mitgliederbetriebe der schweizerischen Netzinfrastrukturverbände (SNiv und VFFK) und deren Arbeitnehmende, die vom unter 2.2. definierten Geltungsbereich erfasst werden.

2.2. Allgemeinverbindlicher Geltungsbereich

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

Die Netzinfrukturbereiche umfassen:

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

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

Ausgenommen sind folgende Personengruppen, wenn sie nicht hauptsächlich, d.h. nicht überwiegend Montagetätigkeiten verrichten:

- Mitglieder der Geschäftsleitung
- Kaderangestellte
- Administratives Personal
- Mitarbeitende im Bereich Logistik, Planung und Projektierung

Für die Lernenden gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des GAV mit Ausnahme des Artikels 5.3. (Lohnverhandlungen).

4. Die Allgemeinverbindlicherklärung tritt am 01.01.2024 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

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

Die ursprüngliche Version des GAV tritt am 1. Juli 2016 in Kraft, die aktuelle Version vom 22. Oktober 2025 am 1. Januar 2026. 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 2026, 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.

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. Vollzugskostenbeitrag

Die Arbeitgeber erheben von den Mitarbeitenden einen Vollzugskostenbeitrag von monatlich 20 Franken (10 Franken bei einem Beschäftigungsgrad von bis zu 50%) pro Mitarbeitenden bzw. 2 Franken für Lernende (per Lohnabzug) zu Gunsten der Paritätischen Kommission.

Die Arbeitgeber leisten einen monatlichen Arbeitgeberbeitrag von 5 Franken pro Mitarbeitenden (inkl. Lernende) zu Gunsten der Paritätischen Kommission. Der Arbeitgeberbeitrag ist auf maximal 4'800 Franken pro Jahr und Arbeitgeber plafoniert.

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 Vollzugskostenbeitrag

Die Vollzugskostenbeiträge werden in einen Fonds eingezahlt, 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
- Beitragserhebung (Inkasso)
- Erteilung von Rechtsauskünften

– Beiträge für die Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

– Sitzungsgelder / Spesen der Mitglieder der Paritätischen Kommission

– Administrations- und Sekretariatskosten, die mit diesen Tätigkeiten in Verbindung stehen

– Übersetzung und Druck des GAV

– Aufwand für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Erstellung und Revision der Ausbildungsunterlagen

– Aufwand für die gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung, sowie den 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 die Vertragsparteien des GAV 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:** Für die Anwendung und Durchsetzung des GAV besteht eine Paritätische Kommission (PK).

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 die folgenden Aufgaben und Kompetenzen:**

- **Lohnbuchkontrollen – über den Korrespondenzweg und/ oder im Betrieb –, bzw. Baustellenkontrollen und Untersuchungen über die Arbeitsverhältnisse bei den Arbeitgebern durchzuführen. Sie kann diese Kontrollen und Untersuchungen durch Dritte ausführen lassen;**
- **auf Gesuch hin Beiträge für die Bezahlung von Kursgeldern für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden aus dem Paritätischen Fonds zu leisten;**
- **bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Lohnklasseneinteilung zu vermitteln;**
- **die Interessen der PK im Sinne des GAV vor Zivilgerichten wahrnehmen.**
- bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge zu vermitteln.
- Reglemente erlassen über die der PK anvertrauten Prozesse, über die Funktionsweise der PK und über die Verwendung von im Rahmen des GAV eingezogene Gelder.

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 präsidierenden Mitglied, das gemeinsam von den Vertragsparteien bestellt wird. Hinzu kommt je ein Mitglied von Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenseite, das von der jeweiligen Vertragspartei-Seite unablehnbar bezeichnet wird. Will eine Vertragspartei des GAV das Schiedsgericht anrufen, so teilt sie dies der/dem Beklagte/n mit eingeschriebenem Brief unter gleichzeitiger Angabe des Klagebegehrens und Nennung einer Schiedsrichterin/eines Schiedsrichters mit. Die/ Der Beklagte bezeichnet innert 20 Arbeitstagen ab dem Emp-

fang dieser Mitteilung ebenfalls eine Schiedsrichterin/einen Schiedsrichter. Die von den Vertragsparteien bezeichneten Schiedsrichterinnen/Schiedsrichter können von der Gegenseite nicht abgelehnt werden. Innert weiteren 20 Arbeitstagen haben hierauf die Schiedsrichterinnen/Schiedsrichter gemeinsam die Präsidentin/den Präsidenten des Schiedsgerichts zu ernennen, die/der im Zweifel den Stichentscheid hat. Die Konstituierung erfolgt rasch möglichst nach der Ernennung der Schiedsrichterinnen/Schiedsrichter.

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 Lohnerhöhungen, wenn sich die Vertragsparteien des GAV nicht einigen können und es von einer Partei angerufen wird;
- 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 (ZPO). Als Sitz gilt der Standort der PK. Das Verfahren soll möglichst einfach und rasch sein. In der Regel soll ein einfacher Schriftenwechsel (Klageschrift und Klageantwort) mit kurzen Fristen (in der Regel ein Kalendermonat) stattfinden, gefolgt von einer mündlichen Verhandlung für die Vernehmung allfälliger Zeugen und Sachverständigen sowie für den mündlichen Vortrag der Parteistandpunkte. Im Fall von Differenzen betreffend die Lohnverhandlungen soll das Schiedsgericht seinen Entscheid nach mündlicher Anhörung der Vertragsparteien des GAV ohne Schriftenwechsel inner-

halb von 30 Tagen nach seiner Konstituierung fällen. Das Schiedsgericht kann jederzeit einen Einigungsversuch vornehmen. Die Entscheide des Schiedsgerichts sind endgültig und nicht weiterziehbar. Die Schiedsrichterinnen/Schiedsrichter sind durch ihre Partei direkt zu entschädigen. Die übrigen Gerichtskosten verlegen sich nach Massgabe des Verfahrensausgangs. Die Parteidaten werden je selbst getragen. Der Maximalansatz pro Stunde beläuft sich auf CHF 300 für die Präsidentin/den Präsidenten und CHF 200 für den Sekretär/die Sekretärin.

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;
- sowohl für nicht-geldwerte wie auch für geldwerte Verfehlungen je eine Konventionalstrafe bis zu 30'000 Franken auszusprechen; in Fällen vorenthalter geldwerten Ansprüche darf die Konventionalstrafe bei belegten Nachzahlungen bis zur Höhe der geschuldeten Leistung gehen, ansonsten bis zur Höhe von 160%;
- die Kontroll- 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 GAV abgehalten wird. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien:

- der Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern vorenthaltenen geldwerten Leistungen;
- der Art der Verletzung von nicht geldwerten gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- ob einmalige oder mehrmalige Verletzung (inkl. Rückfall) vorliegt, sowie Schwere der Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen;
- der Grösse des Betriebes (Arbeitgeber);
- die Kooperationsbereitschaft des Betriebs insbesondere im Rahmen von Lohnbuchkontrollen;
- 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, oder wenn sich die Höhe der geschuldeten Leistungen aus anderen vom Betrieb verschuldeten Gründen über einen längeren Zeitraum hinweg nicht genauer bemessen lässt, so fällt die Paritätische Kommission, je nach Grösse des Betriebes, eine Konventionalstrafe bis zu 30'000 Franken aus. In schwerwiegenden Fällen können Strafen bis zu 100'000 Franken ausgefällt werden.

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

m) Bei einem vertragslosen Zustand trifft die PK die nötigen Massnahmen, damit die GAV-Tätigkeiten möglichst reibungslos weitergeführt werden können, sobald dieser Zustand behoben worden ist.

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 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.

3.3. Kündigungsfristen und Kündigungsschutz

1) 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;
- für Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen-/Branchenvorstandes einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und dem Arbeitgeber als solches gemeldet sind, gilt – unter Vorbehalt des Art. 337 OR – eine Kündigungsfrist von 3 Monaten.

2) Kündigungsschutz: Mitglieder der Personalvertretung, Mitglieder der Arbeitnehmervertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse und Mitarbeitende, die Mitglied eines Firmen-/Branchenvorstandes einer vertragsschliessenden Gewerkschaft und dem Arbeitgeber als solche gemeldet sind, dürfen – unter Vorbehalt des Art. 337 OR – während der Amtszeit und während 3 Monaten nach Ende der Amtszeit wegen ihrer ordnungsgemässen Tätigkeit als Arbeitnehmervertreterin/Arbeitnehmervertreter weder gekündigt werden noch dürfen ihnen andere Nachteile erwachsen.

3.4. Arbeits- und Einsatzort

Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind grundsätzlich am Einsatzort (z.B. Baustelle). Ist der Einsatzort vom vertraglichen Arbeitsort der 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 variable Arbeitszeit und das Jahresarbeitszeitmodell gelten als Normmodelle.

Als maximale betriebliche Soll-Arbeitszeit wird eine Jahresarbeitszeit von 2'132 Stunden (inkl. Ferien und Feiertage) festgelegt. Basis für diese Jahresarbeitszeit bildet eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von maximal 41 Stunden.

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 und darf gestaffelt bezogen werden, wobei die Mindestmittagszeit von 30 Minuten eingehalten werden muss.

4.3. Zeiterfassung

Die Arbeitszeit wird mit Arbeitsrapporten erfasst.

Die Arbeitszeit muss gemäss den Vorgaben des Art.73 ArGV1 dokumentiert werden, d.h. es gilt Beginn und Ende der einzelnen Arbeitseinsätze und Beginn und Ende von Pausen ab 30 Minuten klar festzuhalten.

4.4. Überstundenarbeit

Als Überstunden gelten die Stunden zwischen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Art. 4.1) bis und mit 45 Wochenstunden. Diese Stunden können flexibilisiert mit einem Saldo von maximal +130 (Überstunden) beziehungsweise -80 Stunden variieren. Die definierten Saldi dürfen zu keinem Zeitpunkt überschritten werden. Wird die Überstundenarbeit nicht durch Freizeit ausgeglichen, so hat der Arbeitgeber für die Überstundenarbeit mindestens den Normallohn (100%) zu entrichten.

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 darf insgesamt nicht mehr als 170 betragen.

Betriebe, die Überzeit arbeiten lassen, führen den Überzeitsaldo gemäss den Bestimmungen des Art. 73 der ArGV1 separiert vom Überstundensaldo.

4.6. Zulagen für regelmässige Nachtarbeit (regelmässiger Turnus)

Für regelmässige Arbeit während der Nacht (ab 25. Nacht pro Kalenderjahr), d. h. zwischen 22.00 Uhr und 06.00 Uhr, sind ein Pauschalzuschlag von 10 Franken pro Stunde und eine Zeitgutschrift von 15% geschuldet.

4.7. Zulagen für unregelmässige Nachtarbeit (Einzelereignisse)

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

4.8. Zulagen für unregelmässige Sonn- und Feiertagsarbeit

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

4.9. Zulagen für Pikettdienst (Bereitschaft)

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

Der Pikettdienst besteht aus der Bereitschaftszeit und allenfalls einer Einsatzzeit.

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

Pikettpauschale für Bereitschaft pro Pikett-Woche: 200 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 500 m) ist ein Pauschalzuschlag von 15 Franken pro Tag geschuldet.

5. Lohn

5.1. Jahreslohn und Auszahlung

Der Jahreslohn bzw. der vereinbarte Monats- oder Stundenlohn wie auch der vereinbarte Beschäftigungsgrad, für den dieser Lohn gilt, wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

5.2. Mindestlohn ^{1,2}

Der monatliche Mindestlohn beträgt 4'340 Franken (13 Mal ausbezahlt) für Ungelernte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung und bis zu einem Alter von maximal 25 Jahren) beziehungsweise 4'770 Franken (13 Mal ausbezahlt) für Gelernte (mindestens EFZ oder gleichwertige Ausbildung). Anhang 2 legt die weiteren Mindestlöhne betreffend allfällige Lohnerhöhungen fest.

Arbeitnehmende haben Anspruch auf eine Jahresendzulage (13. Monatslohn) des durchschnittlichen Monatslohnes. Hat dasstellungsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert, besteht ein Anspruch pro rata.

5.3. Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis am 15. September jeden Jahres Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. Januar des Folgejahrs verlangen.

¹ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

² Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

Kriterien für die Lohnverhandlungen (Lohnanpassung) sind der Produktivitätsfortschritt, der Unternehmenserfolg, das Marktgeschehen, allfällige Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Eine Lohnanpassung wird jedes Jahr zwischen den Vertragsparteien verhandelt. Die Berechnungsbasis der Teuerung erfolgt auf der Jahresteuerung des Landesindex des Konsumentenpreise per Ende Monat August. Die Lohnanpassung erfolgt auf dem individuellen Grundlohn.

Einigen sich die Vertragsparteien des GAV nicht, kann jede Partei frühestens ab dem Monat November das Schiedsgericht anrufen.

5.4. Spesenregelung

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

Die Höhe der Pauschalentschädigung, die Höhe der Entschädigung aufgrund von Einzelereignissen wie auch die Höhe der Tagespauschalen wird in Anhang 2 aufgeführt.

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). Vgl. dazu auch Art. 48 ArG und Art. 328 OR.

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 Aufschubzeit 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. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Urlaub bei Adoption eines Kindes

Der Mutterschaftsurlaub beträgt 16 Wochen bei 100 % des Lohnes.

Der Vaterschaftsurlaub und der Urlaub bei Adoption eines Kindes betragen je 10 Tage (gemäss Art. 329g und Art. 329j OR) und werden mit einer Lohnfortzahlung von 100% entschädigt. Die Arbeitgeber behalten die entsprechende EO-Entschädigungen. Diese Urlaube müssen innert sechs Monaten nach der Geburt bzw. nach der Adoption des Kindes bezogen werden.

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

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, unverschuldeten Krankheit oder Unfall wird der Ferienanspruch für jeden weiteren angebrochenen Monat um einen Zwölftel gekürzt.

Bei einem Monat übersteigender Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen wird der Ferienanspruch gemäss Artikel 329b OR gekürzt.

7.6. Bezahlte Feiertage

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

7.7. Bezahlte Urlaube

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

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

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 Freistellungstage 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. Nebenbeschäftigung

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

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

11. Sozialplan

Müssen aus nicht in der Person der Mitarbeitenden liegenden Anlasses Massenentlassungen 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 Massenentlassung.

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

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

Bern, den 22. Oktober 2025

Die Vertragsparteien

SNiv – Schweizer Netzinfrastrukturverband für Kommunikation, Energie, Transport und ICT

Christian Rossi
Präsident

Roman Kappeler
Vorstandsmitglied

VFFK – Vereinigung von Firmen für Freileitungs- und Kabelanlagen

Patrik Wicht
Vorstandsmitglied

Jean-Pierre Solida
Vorstandsmitglied

syndicom – Gewerkschaft Medien und Kommunikation

Teresa Dos Santos Lima Matteo
Geschäftsleitungsmitglied
Leiterin Sektor ICT

Carol Ghiggi
Zentralsekretärin 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 (kB BG) sowie deren Bildungsverordnungen.

Die Bestimmungen des GAV Netzinfrastruktur-Branche kommen sinngemäss zur Anwendung, wo dieser Anhang keine ausdrückliche Regelung vorsieht. Ausgenommen ist: Art. 5.3. Lohnverhandlungen.

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 Netzinfrastruktur-Branche.

3.1. Normalarbeitszeit

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

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

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 Netzinfrastruktur-Branche.

7.3. Bezahlte Absenzen

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

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

ANHANG 2: Lohnerhöhung, Mindestlöhne, Lohnkategorien, Spesen

Die folgenden Bestimmungen gelten für Verbandsbetriebe (VFFK, SNiv) ab dem 1.1.2026, für Nichtverbandsbetriebe und freiwillig angeschlossene Betriebe ab Inkraftsetzung der AVE betreffend die Lohnbestimmungen 2026.

In Anwendung von Art. 5.2. GAV für die Netzinfrastruktur-Branche gelten die folgenden Basislöhne je Lohnkategorie in Franken als Monatslohn (13 Mal ausbezahlt, inkl. Ferien und Feiertage) bzw. als Stundenlohn (exkl. Ferien, Feiertage und 13. Monatslohn). Die folgenden Basisstundenlöhne (exkl. Ferien und Feiertage und exkl. 13. Monatslohn) beziehen sich auf eine 41 Stundenwoche und berechnen sich über die Formel Monatslohn x 12 ÷ Brutto-Jahresarbeitszeit (inkl. Ferien und Feiertage).

A 2.1 Mitarbeitende ohne fachspezifische Basisausbildung

Ungelernte Fachkräfte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung oder maximal Alter 25 Jahre)	Fr. 4'400.– bzw. 24.77
Ungelernte Fachkräfte (mehr als 3 Jahre Branchenerfahrung oder älter als 25 Jahre)	Fr. 4'500.– bzw. 25.33
Ungelernte Fachkräfte mit Führungsfunktion	Fr. 5'020.– bzw. 28.26

A 2.2 Fachkräfte mit Basisausbildung

Netzelektriker EFZ nach Berufsabschluss oder gleichwertige Fachausbildung	Fr. 4'770.– bzw. 26.85
Netzelektriker EFZ nach 3 Jahren Berufserfahrung oder gleichwertige Fachausbildung und Berufserfahrung	Fr. 4'920.– bzw. 27.69

A 2.3 Fachkräfte mit höherer Berufsausbildung

Mit 2 Jahren Berufserfahrung nach Erreichen des höheren Abschlusses		Spesenansätze
Netzelektriker EFZ mit Berufsprüfung (BP) – Netzfachmann mit operativer Führungsaufgabe oder gleichwertige Fachausbildung resp. gleichwertige Berufserfahrung	Fr. 6'020.– bzw. 33.88	<p>Die folgenden Bestimmungen gelten für Verbandsbetriebe (VFFK, SNiv) und für über individuelle Vereinbarungen an den GAV angeschlossene Betriebe ab dem 1.1.2024, für Nichtverbandsbetriebe ab Inkraftsetzung der AVE 2024 gemäss Art. 2.2. Abs. 4.</p> <p>In Anwendung von Art. 5.4. GAV für die Netzinfrastruktur-Branche gelten sowohl hinsichtlich der Höhe der Pauschalentschädigung und der Höhe der Entschädigung aufgrund von Einzelereignissen wie auch hinsichtlich der Höhe der Tagespauschalen folgende Bestimmungen.</p> <p>Die monatliche Pauschalentschädigung für auswärtiges Mittagessen beträgt 350 Franken. Die Spesenpauschale wird aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit (ab 1 Monat Absenz) wegen Krankheit oder Unfall eingestellt.</p>
Netzelektriker EFZ mit Höherer Fachprüfung (HFP) – Netzelektrikermeister mit operativer Führungsaufgabe oder gleichwertige Fachausbildung resp. gleichwertige Berufserfahrung	Fr. 6'720.– bzw. 37.82	<p>Die Entschädigung aufgrund des Einzelereignisses beträgt für das Morgenessen 8 Franken, das Mittagessen 20 Franken und das Abendessen 24 Franken. Die effektiven Auslagen der Mitarbeitenden für Reisen und Übernachtungen werden gegen Quittung/Rechnung separat zurückerstattet. Für die Übernachtung gilt mindestens eine Pauschale von 60 Franken.</p> <p>Für Mitarbeitende, welche direkt zum Einsatzort anreisen (ohne tägliche Rückkehr zum Wohnort), beträgt die Tagespauschale 117 Franken pro Arbeitstag. Ist eine Rückkehr zum Wohnort am Wochenende nicht möglich, ist die Tagespauschale ebenfalls zu entrichten. Die Tagespauschale enthält sämtliche Auslagen, inkl. die Anreisezeit zum Einsatzort.</p>

Berechnung der Stundenlöhne exkl. und inkl. Zuschläge für Ferien-, Feiertage und 13. Monatslohn

Maximale Brutto-Jahresarbeitszeit GAV (JAZ) = 2'132 Std. = $52 \times \varnothing 41$ Std. = $260 \times \varnothing 8.2$ Std.

Die effektive oder Netto-JAZ (=JAZ abzüglich Stunden für Ferien und Feiertage) berechnet sich über die Formel Brutto-JAZ – (Anzahl Ferien- + Feiertage) x Tagesarbeitszeit.

- **A: Basisstundenlohn exkl. 13. Monatslohn, exkl. Ferien- und Feiertage** = $12 \times \text{Monatslohn} \div \text{Brutto-JAZ}$
- **B: Stundenlohn exkl. 13. Monatslohn, inkl. Ferien- und Feiertage** = $12 \times \text{Monatslohn} \div \text{Netto-JAZ} = A \times (100\% + \text{Ferien- und Feiertagsprozentzuschläge})$
- **C: Stundenlohn inkl. 13. Monatslohn, exkl. Ferien- und Feiertage** = $13 \times \text{Monatslohn} \div \text{Brutto-JAZ} = A \div 12 \times 13 = A \times 108.33\%$
- **D: Bruttostundenlohn inkl. 13. Monatslohn, inkl. Ferien- und Feiertage** = $13 \times \text{Monatslohn} \div \text{Netto-JAZ} = B \div 12 \times 13 = B \times 108.33\%$

Anspruch und Berechnung der Ferien- und Feiertagszuschläge

Der Anspruch auf bezahlte Feiertage definiert sich gemäss Art. 7.6. je nach Anzahl Feiertage, die für den Ort gelten, der für Arbeitnehmende als Arbeitsort in deren Einzelarbeitsvertrag festgehalten wird. Als bezahlte Feiertage für diesen Ort gelten – unter Berücksichtigung auch des Bundesfeiertags – jene Feiertage, die gemäss kantonaler bzw. kommunaler Gesetzgebung im Sinne des Arbeitsgesetzes (Art. 20a, Abs. 1) den Sonntagen gleichgestellt sind.

Der Anspruch auf bezahlte Feiertage reduziert sich um jene Zahl an Feiertagen, die in einem bestimmten Kalenderjahr auf einen arbeitsfreien Tag fallen. Sollten solchermassen für einen Arbeitsort in einem Kalenderjahr weniger als 8 bezahlte Feiertage übrigbleiben, so müssen in diesem Jahr für diesen Arbeitsort nur die übrigbleibenden Feiertage als bezahlte Feiertage gewährt werden.

Je nach Ferien- und Feiertagsanspruch eines Mitarbeitenden ergeben sich unterschiedliche Zuschläge für Ferien- und Feiertage, die es über die « effektiven JAZ » (Jahresarbeitszeit abzüglich Ferien- und Feiertagsstunden) zu berechnen gilt.

Gemäss der Formeln Ferienzuschlag = Anzahl Ferientage $\div (260 - (\text{Anzahl Ferientage} + \text{Anzahl Feiertage}))$ und Feiertagszuschlag = Anzahl Feiertage $\div (260 - (\text{Anzahl Ferientage} + \text{Anzahl Feiertage}))$ gilt es für die Ferien- und Feiertagszuschläge folgende Prozentansätze anzuwenden:

		Feiertagsanspruch (in Tagen)							
		6	7	8	9	10	11	12	
Ferienanspruch (in Tagen)	Feiertagzuschlag in %	25	2.62 %	3.07 %	3.52 %	3.98 %	4.44 %	4.91 %	5.38 %
		30	2.68 %	3.14 %	3.60 %	4.07 %	4.55 %	5.02 %	5.50 %
Ferienzuschlag in %									
25	10.92 %	10.96 %	11.01 %	11.06 %	11.11 %	11.16 %	11.21 %		
	30	13.39 %	13.45 %	13.51 %	13.57 %	13.64 %	13.70 %	13.76 %	

Ansätze für die Auszahlung von Überstunden und Überzeit und für die Auszahlung von Zuschlägen für Überzeit, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit etc.

Für alle Arbeitnehmenden gilt es für die Auszahlung von Überstunden und Überzeit und für die Auszahlung von Zuschlägen für Überzeit, Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss den SECO-Ausführungen zum Art. 33 ArGV1 einen Zuschlag für den 13. Monatslohn zu berücksichtigen.

Für Arbeitnehmende, die im Monatslohn bezahlt werden, muss auf dem Basislohn kein Zuschlag für Ferien- und Feiertage gewährt werden, d.h. für diese Kategorie von Arbeitnehmenden gilt für die hier zur Diskussion stehenden Zahlungen der Stundenlohn C ($13 \times \text{Monatslohn} \div \text{JAZ}$) als Grundlage (Basislohn inkl. 13. Monatslohn, aber exkl. Ferien- und Feiertage).

Für Arbeitnehmende, die im Stundenlohn bezahlt werden, muss auf dem Basislohn ein Zuschlag für Ferien- und Feiertage gewährt werden, d.h. für diese Kategorie von Arbeitnehmenden gilt für die hier zur Diskussion stehenden Zahlungen der Bruttostundenlohn D ($13 \times \text{Monatslohn} \div \text{Netto-JAZ}$) als Grundlage (Basislohn inkl. 13. Monatslohn und inkl. Ferien- und Feiertage).