



Infoveranstaltung zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab 1.1.2020

Einführung



Einführung



Laura Kopp

Leiterin Öffentlichkeitsarbeit und Mitglied der Geschäftsleitung EIT.swiss

Vorbereitungsarbeiten

Bildung von zwei Arbeitsgruppen im Jahre 2016

- AG PASCAL:
Attraktivierung des Berufs ElektroinstallateurIn durch massive Lohnerhöhungen, Abschaffung Lohnraster; Verknüpfung mit GAV
- AG ANAIS:
Definition Verhandlungsziele; Erstellung einer GAV Vorlage für die Verhandlungen

Verhandlungsziele

Hauptziele

- Flexibilität betreffend Arbeitszeit im Verlaufe des Jahres (Jahresarbeitszeit)
- Reduktion der Stufen beim Mindestlohn
- Reduktion (Vereinfachung) der Zuschläge
- Umsetzung Lohnpolitik
- Erhöhung Befugnisse der PKs
- Karenztage bei Krankheit
- Widerspruchsfreier, klarerer GAV

Verhandlungsziele

Nebenziele

- Kein Flexibler Altersrücktritt (FAR) oder ähnliches
- Keine Verknüpfung mit sachfremder Forderungen (Krankenkassenprämien)
- Kein Ausbau der Mitbestimmungsrechte
- Verwendung AG-Vorlage roter Faden für Verhandlungen
- Bessere Wegzeit-Regelung
- Evtl. Unterstellung der Lernende

Verhandlungsdelegation

- Thomas Emch (EIT.swiss)
- Pierre Schnegg (EIT.swiss)
- Simon Hämmerli (EIT.swiss)
- Aldo Ferrari (Unia)
- Reto Brotschi (Unia)
- Romain Pache (Unia)
- Gregor Deflorin (Syna)
- Unterstützer EIT.swiss Verhandlungsdelegation: Richard Permann
- Sekretariat: Vincenzo Giovannelli (PLK)

Verhandlungsablauf



Der neue Gesamtarbeitsvertrag: Wichtigste Änderungen und Umsetzung im Betrieb

Der neue Gesamtarbeitsvertrag: Wichtigste Änderungen und Umsetzung im Betrieb



Bruno Gassmann

Vorstandsmitglied KZEI

Mitglied Kommission für Sozialpartnerschaft EIT.swiss (ehemals PLK)

Gültigkeit, Vertragsdauer und Allgemeinverbindlicherklärung

- Inkraftsetzung per 1.1.2020 für Mitglieder des EIT.swiss
- AVE ist beantragt, wird voraussichtlich per 1.4.2020 umgesetzt.
- Laufzeit GAV bis mindestens 31.12.2023. Ohne Kündigung durch eine Vertragspartei verlängert sich die Laufzeit.

Neues Lohnsystem

2020:

- Realloohnerhöhung um CHF 100.-/Monat generell
- Zuzüglich 0.1% Teuerungsausgleich generell

2021:

- Anpassung der Mindestlöhne
- Festlegung eines einzigen Mindestlohns pro Berufsgruppe
- Aufnahme «TeamleiterIn» als Berufsgruppe



Neue Mindestlöhne ab 1.1.2021

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 Gleichwertigkeitsbestätigung 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 Gleichwertigkeitsbestätigung 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 Gleichwertigkeitsbestätigung 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

Neue Mindestlöhne ab 1.1.2021

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 Jahre 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 Jahre Branchenerfahrung	CHF 25.86	CHF 4'500.00

Karenztag und persönliche Ausbildung

Karenztag

- Bei Erkrankung wird der erste Krankheitstag als Karenztag nicht bezahlt.
- Die Lernenden unterstehen dieser Regelung nicht.
- Auslegung für die Praxis (als Tipp): Individuelle Handhabung, denn wenn der 1. Krankheitstag auf einen Samstag fällt, ist dieser auch der Karenztag.

Persönliche Ausbildung

- Der Arbeitnehmer kann für seine berufliche Ausbildung bis zu 5 bezahlte Arbeitstage pro Jahr beanspruchen

Lernende

Die Lernenden sind gemäss Art. 3.4.2 per 1.1.2020 dem GAV teilweise unterstellt (auch bereits bestehende Lehrverträge).

Für sie gelten folgende Artikel des GAV:

- Arbeitszeit (Art. 20)
- Feiertage (Art. 30)
- Feiertagsentschädigung (Art. 31)
- Absenzenentschädigung (Art. 32)
- **Auslagenersatz (Art. 33)**
- Ausrichtung des Lohns (Art. 35)
- **13. Monatslohn und Abrechnung (Art. 18)**
- Lernende leisten keinen Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag

Feiertage

- Lokale Feiertage können von PK festgelegt werden. Im Gebiet VThEI gelten die Regelungen gemäss GAV Art. 30.2: Die entschädigungspflichtigen neun Feiertage sind:

1. Neujahr
2. 2. Januar (Berchtoldstag)
3. Karfreitag
4. Ostermontag
5. Auffahrt
6. Pfingstmontag
7. 1. August (Bundesfeiertag)
8. Weihnachten (25. Dezember)
9. Stephanstag (26. Dezember)

Der 1. Mai 2020 ist ein kantonrechtlich festgelegter Feiertag. Er ist nicht entschädigungspflichtig, muss aber frei gegeben werden.

- **Achtung: Kein früherer Arbeitsschluss mehr vor gesetzlichen Feiertagen.**

Arbeitszeit

- Jahresbruttoarbeitszeit beträgt fix 2'080 Stunden pro Jahr.
- Normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, zuzgl. allfälliger Vorholzeit.
- Flexible Arbeitszeitregelung erlaubt wöchentlich plus 5 Stunden, ohne Zuschlag.
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 50 Stunden, ohne saisonale Notwendigkeit.

Jährliche Arbeitsstunden gemäss GAV

- Berechnung Jahresbruttoarbeitszeit:
52 Wochen x 40h pro Woche = 2'080 Stunden pro Jahr.
- Regelung gilt auch für Schaltjahre, Jahresbruttoarbeitszeit 2020 = 2'080 Stunden.
- Diese Regelung kompensiert die Regelung bezüglich Wegfalls des früheren Arbeitsschlusses vor gesetzlichen Feiertagen.



Überstunden / Überzeit

- **Überstunden:** Stunden zw. 45 und 50 Wochenstunden (ohne Vorholzeit).
- Per 31. Dezember sind höchstens 120 Überstunden (exkl. Vorholzeit) auf die nächste Periode übertragbar. Diese sind innert Jahresfrist mit Freizeit zu kompensieren oder auszubezahlen.
- **Überzeit:** Stunden, welche 50 Wochenstunden überschreiten. Sie sind speziell angeordnet oder nach Leistung umgehend zu autorisieren.
- Kompensation der Überstunden/Überzeit:
 - Durch Auszahlung zuzüglich 25%.
 - Durch Freizeit: Nur auf Wunsch des Arbeitnehmers und mit schriftlicher Vereinbarung. Zuschlag von 25% ist am Monatsende zu bezahlen.
- Werden Zuschläge für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt, sind keine weiteren Lohnzuschläge für allfällige Überzeit von 25% geschuldet.

Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Heure Zeit	Dimanche/Jours fériés Sonn-/Feiertag	Lundi à vendredi Montag – Freitag	Samedi 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%

Überstunden, Überzeit, Kompensation gemäss GAV

Bezahlung/Kompensation von Überstunden/Überzeit im Laufe des Jahres

Stundenart	Überstundenzähler A (1) Überstunden zwischen 40 und 45 Std/Woche	Überstundenzähler B (1) Überstunden die 45 Std/Woche übersteigen und Sonderstunden (Nachtarbeit, Samstagsarbeit ab 13.00 Uhr und Sonntagsarbeit)	Auszahlung-Zuschläge	Zeitliche Kompensation	
				Bestimmung	Bewilligung/Bedingungen
<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">oder</div> </div>					
40 Stunden pro Woche - Normale wöchentliche Arbeitszeit (GAV Art. 20.2) exkl. Vorholzeit (GAV Art. 26) (3)					
Von 40 bis 45 Stunden pro Woche – exkl. Vorholzeit (GAV Art. 26) (3)					
Überstunden GAV Art. 20.2 und Art. 21	Ja	Nein	Nein	Ja - im Rahmen des jährlichen Überstundenzählers A kompensiert	-
Von 45 bis 50 Stunden pro Woche					
Überstunden Bis GAV Art. 21.4	Nein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja falls zeitliche Kompensation (nur auf Wunsch des Arbeitnehmers) ▪ Nein falls Bezahlung der Stunden mit Zuschlägen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle vollen Stunden direkt am Ende des folgenden Monats mit Zuschlägen von mindestens 25% (oder 50% oder 100% gemäss Tabelle 2.1) bezahlt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stunden durch Freizeit von gleicher Dauer im Rahmen des jährlichen Überstundenzählers B kompensiert ▪ Zudem muss auch ein Zuschlag von 25% (oder 50% oder 100% gemäss Tabelle 2.1) pro Überstunde am Ende des folgenden Monats bezahlt werden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur auf Wunsch des Arbeitnehmers und von Fall zu Fall nach einer individuellen schriftlichen Vereinbarung. Die Daten der Kompensationstage werden in Absprache zwischen den Arbeitnehmer und die Arbeitgeber bestimmt.
Über 50 Stunden pro Woche – Vorbehaltlich ArG 12-13; ArGV1 25					
Überzeit GAV Art. 22 nur zwischen MO-SA 6.00-23.00 möglich ArG 12-13; ArGVO 25	Nein	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ja falls zeitliche Kompensation (nur auf Wunsch des Arbeitnehmers) ▪ Nein falls Bezahlung der Stunden mit Zuschlägen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alle vollen Stunden direkt am Ende des folgenden Monats mit Zuschlägen von 25% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stunden durch Freizeit von gleicher Dauer im Rahmen des jährlichen Überstundenzählers B kompensiert ▪ Zudem muss ein Zuschlag von 25% pro Überzeit-Stunde am Ende des folgenden Monats bezahlt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur auf Wunsch des Arbeitnehmers und von Fall zu Fall nach einer individuellen schriftlichen Vereinbarung. Die Daten der Kompensationstage werden in Absprache zwischen den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber bestimmt.

Arbeitszeiterfassung

- Arbeitgeber erstellt monatliche Zusammenstellung der geleisteten Stunden.
- Monatliche Lohnabrechnung muss Arbeitszeiten, Vorholzeiten und Überstunden enthalten.

Arbeitszeiterfassung: Tipps für die Umsetzung

- Für jeden Mitarbeitenden muss nachvollziehbar sein, wann er gearbeitet, die Pausen bezogen und die Arbeit beendet hat.
- Einzutragen sind Arbeitsbeginn, Vormittagspause, Mittagspause, Nachmittagspause, Arbeitsschluss
- Beispiele von Aufzeichnungsarten:
 - Von Hand auf einem Notizblock, im Kalender, Rapportbuch oder Excel-Tabelle (entweder von Mitarbeiter selber oder Teamchef)
 - Mittels Software und App
 - Definition von Fixzeiten pro Arbeitnehmer/pro Team und Erfassung von individuellen Abweichungen (hier sind Verschiebungen des Pausenbezugs zu vermerken).

Arbeitsweg gemäss GAV

Art. 27.2:

- Arbeitsweg (Wohnort-Betrieb) ist keine Arbeitszeit, wenn Arbeit im Betrieb beginnt.
- Weg vom Betrieb zur Arbeitsstelle (Baustelle) gilt als Arbeitszeit.

Art. 27.3:

- Beginnt die Arbeit auswärts (z.B. Baustelle), gilt die zeitliche Differenz, die den Arbeitsweg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Betrieb oder zur Werkstatt übersteigt, als Arbeitszeit.

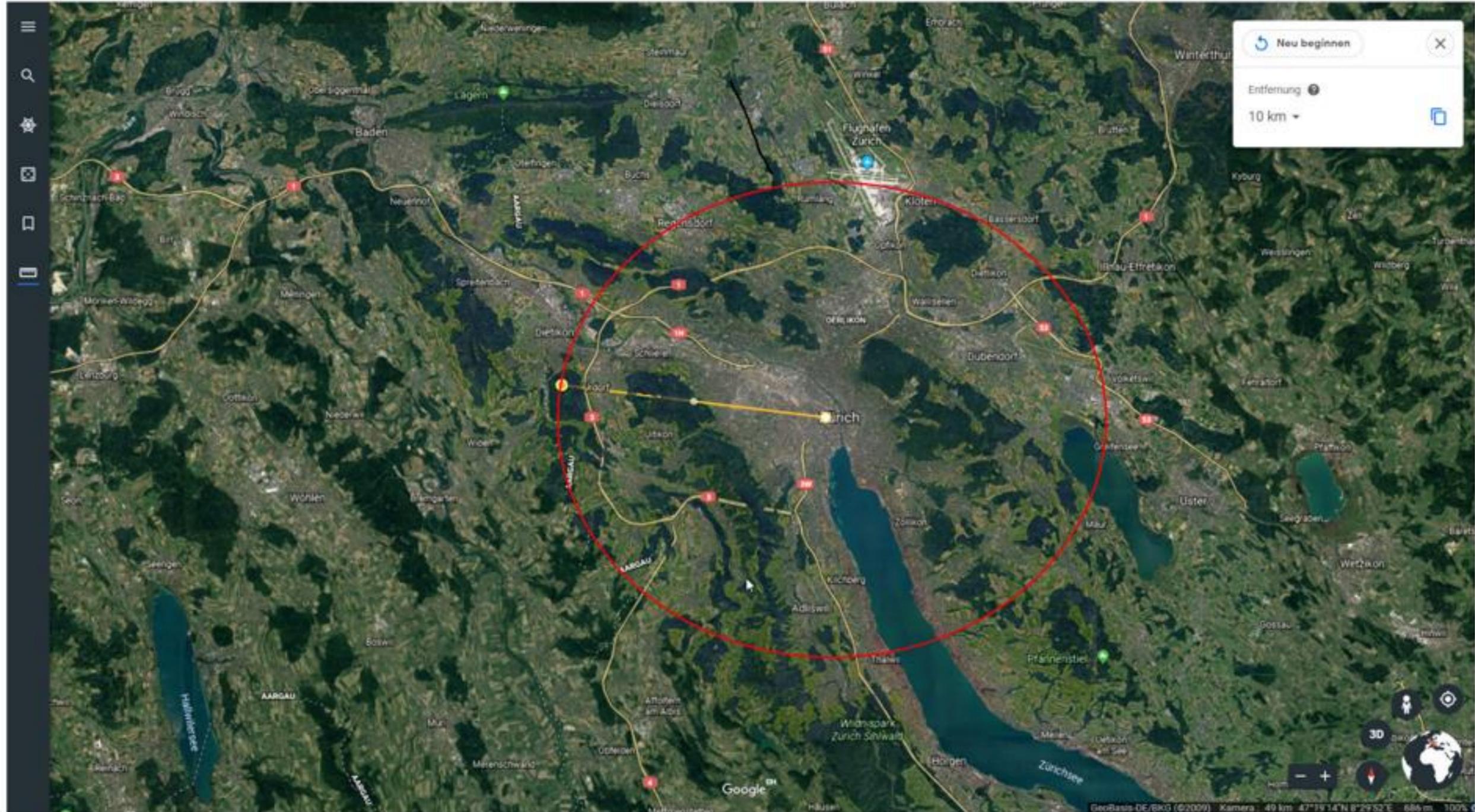
Arbeitsweg gemäss GAV

Art. 27.4:

- Ein Reglement über ein geografisches Gebiet (Rayon) bezüglich Arbeitsweg ist nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern möglich.
- Wegzeit kann in diesem Reglement als Nicht-Arbeitszeit festgelegt werden.
- Reglement muss bei PK hinterlegt, aber nicht genehmigt werden.

Arbeitsweg gemäss GAV: Tipp für die Umsetzung

Rayon um den Firmensitz in Zürich mit einem Radius von zum Beispiel 10 km.



Arbeitsweg gemäss GAV: Tipp für die Umsetzung

Rayon um den Wohnort Winterberg des Mitarbeiters mit einem Radius von zum Beispiel 10 km.



Auslagenersatz gemäss GAV

Auslagenersatz für Mittagsverpflegung bei täglicher Heimkehr:

- Der Arbeitnehmer hat mindestens Anspruch auf Ersatz der Mehrkosten für die **Verpflegung von CHF 16.–/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 Min. beträgt

Auslagenersatz

- Vergütung von Spesen für Mehrkosten für Verpflegung und Nutzung privater Fahrzeuge; hat nichts mit Arbeitszeit zu tun
- Ersatz der Mehrkosten für Verpflegung von CHF 16.- pro Tag bei täglicher Rückkehr, wenn Distanz Arbeitsort – Firmendomizil resp. Wohnort mehr als 20 Minuten beträgt.
- CHF 0.60 pro Kilometer für Entschädigung für Geschäftsfahrten mit privatem Auto, CHF 50.- pro Monat für Benützung des privaten Motorrades resp. Motorfahrrades, CHF 20.- pro Monat für Benützung des Velos.
- Pauschale Ansätze für Benutzung des privaten Fahrzeugs sind anwendbar, wenn das Unternehmen kein Spesenreglement hat.

Arbeitsweg

- Für den Arbeitsweg kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern ein Rayon festgelegt werden, wenn die Arbeit auf der Baustelle beginnt.
- Das Reglement muss bei der PK-Elektro Thurgau hinterlegt, aber nicht von dieser genehmigt werden.

Arbeitsweg gemäss GAV: Tipp für die Umsetzung

Rayon der Muster Elektro AG gem. Art. 27.4 GAV

Der Arbeitgeber legt den Ort für den Arbeitsbeginn (Geschäftsdomizil oder Baustelle) fest.

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

Beginnt die Arbeit innerhalb eines Radius von **10 km** um den Wohnort des Arbeitnehmers, so gilt der Weg vom Wohnort zur Baustelle als auch der Weg von der Baustelle zum Wohnort, nicht als Arbeitszeit.

Beginnt die Arbeit auswärts (z.B. Baustelle), gilt die zeitliche Differenz, die den Arbeitsweg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Betrieb oder zur Werkstatt übersteigt, als Arbeitszeit.

Rayon: Die Betriebe sind berechtigt, nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder einer Delegation der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 27.2 und 27.3 GAV bezüglich Arbeitsweg ein Reglement über ein geographisches Gebiet (Rayon) festzulegen, in dem die Wegzeit nicht als Arbeitszeit gilt, wenn die Arbeit auf der Baustelle beginnt. Dieses Betriebsreglement muss bei den PKs hinterlegt aber nicht genehmigt werden.

Im Umkreis von einem Radius von **10 km** kann der Arbeitsbeginn anstelle von 7.00 Uhr am Firmensitz auch um 7.00 Uhr auf der Baustelle sein.

Die Festlegung des Umkreises hat mittels Google Maps zu erfolgen.

Arbeitsbeginn und Arbeitsende ist demzufolge auf der Baustelle.

Erfolgt nach Arbeitsende eine Rückkehr an den Firmensitz, so ist dies Arbeitszeit und wird vergütet.

Erfolgt nach Arbeitsende eine Rückkehr an den Wohnort, so ist dies keine Arbeitszeit und wird nicht vergütet.

Ort, Datum

Am **Datum** bei der Paritätischen Kommission **Zürich** hinterlegt.

Unternehmung

Unterschrift

Unterschrift

Was sagt das Gesetz?

Was sagt das Gesetz?



Richard Permann

Leiter Rechtdienst EIT.swiss / Rechtsanwalt

Arbeitszeit, Überstunden, Überzeit

321 c OR:

Arbeitszeit: Nicht durch Gesetz, sondern mit Vertrag (EAV, GAV) definiert.

Überstd.: Arbeitsstunden, die die vertragliche Arbeitszeit übersteigen.
Abgeltung mit Freizeit, wenn beide damit einverstanden oder
Vergütung mit Zuschlag 25% (andere Regelung in Vertrag möglich).

ArG 9:

Überzeit: Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschritten (45h - 50 h).
Abgeltung durch Vergütung mit Zuschlag 25 %
(kann vertraglich nicht wegbedungen werden).

Arbeitszeiterfassung

46 ArG / 73, 73a und 73b ArGV 1:

- Dauer, Beginn und Ende der geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit (inklusive Ausgleichs- und Überzeitarbeit), Pausen von einer halben Stunde).
- **Systematische Arbeitszeiterfassung als Standardregel.**
- Vereinfachte Arbeitszeiterfassung (nur Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden) bei Autonomie Arbeitszeitfestlegung bzw. Verzicht (Jahresbruttoeinkommen CHF 120 000).
- Aufbewahrungspflicht fünf Jahre.

13 ArGV 1 / Rechtsprechung

- «diejenige Zeit, während der sich der Arbeitnehmer zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat».
- Weg von und zur Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.
- Weg vom Arbeitsort zum Einsatzort: **Arbeitszeit**.
- Hat sich der Arbeitnehmer direkt am Einsatzort einzufinden, so gilt die dadurch entstehende **Verlängerung** des Arbeitsweges als **Arbeitszeit**.

Auslagenersatz

327a OR / Rechtsprechung

- «alle dem Arbeitnehmer durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen sind zu ersetzen»
- zwingend, Verzicht nicht zulässig
- Pauschale Vergütung zulässig, wenn schriftlich verabredet/GAV
- Arbeit an einem **auswärtigen Arbeitsort**: Kosten sind voll zu ersetzen

Fragen / Diskussion



Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!

Informationen zur Lektüre

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwendung von Text und Bildern ist ohne Zustimmung von EIT.swiss unzulässig.

© EIT.swiss 2019



EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.eitswiss.ch