



# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für die Netzinfrastruktur-Branche

Änderung vom 12. Oktober 2023

---

*Der Schweizerische Bundesrat,  
beschliesst:*

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 20. August 2018, vom 12. Dezember 2018, vom 26. November 2019, vom 17. April 2020, vom 26. April 2022, vom 16. Dezember 2022 und vom 17. Februar 2023<sup>1</sup> wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Netzinfrastruktur-Branche werden allgemeinverbindlich erklärt:

*Art. 2, Art. 2.9. (Allgemein)*

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 4800 Franken pro Jahr und Arbeitgeber plafoniert.

(...)

*Art. 2, Art. 2.9.2. (Allgemein)*

2.9.2. Paritätischer Fonds

(...)

Die Beiträge werden für folgende Zwecke verwendet:

- Um- und Durchsetzung des GAV
- Durchführung von Kontrollen über die Einhaltung des GAV

<sup>1</sup> BBl 2018 5169, 7783; 2019 8097; 2020 4241; 2022 1132, 3105; 2023 533

- Beitragserhebung (Inkasso)
  - Erteilung von Rechtsauskünften
  - Beiträge für die Bezahlung von Kursgeldern für Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden
  - Sitzungsgelder und 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
- (...)
- Zuwendungen an die Vertragsparteien des GAV zur Abgeltung der Verwaltungs- und Durchsetzungskosten sowie der präventiven Vollzugsarbeiten

*Art. 2, Art. 2.10. Bst. b, h, i und j* (Allgemein)

#### 2.10. Vollzugsbestimmungen

- 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.
- (...)
- 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 vorenthaltener geldwerter 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;
- (...)
- i) Bemessung der Konventionalstrafe: Die Konventionalstrafe ist in erster Linie so zu bemessen, dass der fehlbare Arbeitgeber von künftigen Verletzungen dieses GAVs abgehalten wird.  
Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich in Würdigung der gesamten Umstände kumulativ nach folgenden Kriterien:
  - der Höhe des Betrages, der vom Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern 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 anderem 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.

*Art. 3, Art. 3.2.1. (Anstellung)*

*Aufgehoben*

*Art. 3, Art. 3.3. (Anstellung)*

### 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 Artikel 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.

#### Art. 4 Arbeitszeit

##### 4.1. Normalarbeitszeit

Die variable Arbeitszeit und das Jahresarbeitszeitmodell gelten als Normmodelle.

Die Soll-Arbeitszeit wird bis Ende 2024 durch eine Jahresarbeitszeit von 2184 Stunden festgelegt. Basis für die Jahresarbeitszeit bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42 Stunden pro Woche.

Ab dem 1. Januar 2025 gilt eine Jahresarbeitszeit von 2132 Stunden bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 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.

(...)

##### 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 im 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 zuläs-

sige Überzeit pro Kalenderjahr darf insgesamt nicht mehr als 170 Stunden betragen.

(...)

- 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, ist 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 Uhr 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.

## Art. 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<sup>2, 3</sup>

Der monatliche Mindestlohn beträgt 4340 Franken (13 Mal ausbezahlt) für Ungelernte (bis 3 Jahre Branchenerfahrung und bis zu einem Alter von maximal 25 Jahren) beziehungsweise 4770 Franken (13 Mal ausbezahlt) für Gelernte (mindestens EFZ oder gleichwertige Ausbildung). Anhang 2 legt die weiteren Mindestlöhne und allfällige Lohnerhöhungen fest.

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

## 5.4. Spesenregelung

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

Sowohl die Höhe der Pauschalentschädigung und die Höhe der Entschädigung aufgrund von Einzelereignissen werden in Anhang 2 aufgeführt.

(...)

## Art. 6, Art. 6.4. (Sozialleistungen)

### 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 10 Tagen (gemäss Art. 329g und Art. 329j OR) und werden mit einer Lohnfortzahlung von 100 % entschädigt. Die Arbeitgeber behalten die entsprechenden EO-Entschädigungen. Diese Urlaube müssen innert sechs Monaten nach der Geburt bzw. nach der Adoption des Kindes bezogen werden.

## Art. 7, Art. 7.5. und 7.7. (Ferien und Feiertage)

### 7.5. Ferienkürzung

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

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

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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).

### 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,<br>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<br>Wehrpflicht                      | gemäss<br>Aufgebot |

## A Mindestlöhne und Lohnkategorien

In Anwendung von Artikel 5.2. GAV für die Netzinfrastuktur-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).

(...)

### A 2.1. Mitarbeitende ohne fachspezifische Basisausbildung

Gilt für alle Fachrichtungen	
<b>Ungelernte Fachkräfte</b> (bis 3 Jahre Branchenerfahrung oder maximal Alter 25 Jahre)	Fr. 4340.– bzw. 23.85
<b>Ungelernte Fachkräfte</b> (mehr als 3 Jahre Branchenerfahrung oder älter als 25 Jahre)	Fr. 4440.– bzw. 24.40
<b>Ungelernte Fachkräfte mit Führungsfunktion</b>	Fr. 5020.– bzw. 27.58

### A 2.2. Fachkräfte mit Basisausbildung

Gilt für alle Fachrichtungen	
<b>Netzelektriker EFZ nach Berufsabschluss</b> oder gleichwertige Fachausbildung	Fr. 4770.– bzw. 26.21
<b>Netzelektriker EFZ nach 3 Jahren Berufserfahrung</b> oder gleichwertige Fachausbildung und Berufserfahrung.	Fr. 4920.– bzw. 27.03

### A 2.3. Fachkräfte mit höherer Berufsausbildung

Gilt für alle Fachrichtungen	
<b>Netzelektriker EFZ mit Berufsprüfung (BP) – Netzfachmann mit operativer Führungsaufgabe</b> oder gleichwertige Fachausbildung resp. gleichwertige Berufserfahrung	Fr. 6020.– bzw. 33.08



**Netzelektriker EFZ mit Höherer  
Fachprüfung (HFP) –  
Netzelektrikermeister mit operativer  
Führungsaufgabe**  
oder gleichwertige Fachausbildung  
resp. gleichwertige Berufserfahrung.

Fr. 6720.– bzw. 36.92

## Spesenansätze

(...)

In Anwendung von Art. 5.4 GAV für die Netzinfrastruktur-Branche gelten hinsichtlich der Höhe der Pauschalentschädigung und der Höhe der Entschädigung aufgrund von Einzelereignissen folgende Bestimmungen:

- Die monatliche Pauschalentschädigung für auswärtiges Mittagessen beträgt 350 Franken. Die Spesepauschale wird aufgrund von Langzeitabwesenheit (ab 1 Monat Absenz) wegen Krankheit oder Unfall eingestellt.
- Die Entschädigung aufgrund des Einzelereignisses beträgt für das Morgenessen 8 Franken, das Mittagessen 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.
- 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.

## II

Der in Ziffer I erwähnte Bundesratsbeschluss vom 20. August 2018 wird zudem wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

### *Art. 2, Abs. 2 und 3*

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des 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 Netzinfrastrukturbereiche 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 Netzinfrastrukturbereiche.

<sup>3</sup> 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:

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

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

### III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2024 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2026.

12. Oktober 2023

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Alain Berset

Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr