

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<div>Art. 1 Vertragsparteien Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) ist abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband<ul style="list-style-type: none">- EIT.swisseinerseits und den Arbeitnehmerverbänden<ul style="list-style-type: none">- Gewerkschaft Unia- Gewerkschaft Synaandererseits.</div>	(...)
<div>Art. 2 Vertragszweck Die Vertragsparteien wollen mit diesem GAV:<ul style="list-style-type: none">a) zeitgemässe Arbeitsverhältnisse festlegen;b) die Zusammenarbeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie ihrer Organisationen fördern und vertiefen;c) die Bestimmungen und Vereinbarungen einhalten sowie allfällige Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen;d) den Vertragsinhalt gemäss Art. 357b OR gemeinsam durchführen;e) die berufliche, wirtschaftliche, soziale und umweltgerechte Weiterentwicklung der Branche fördern;f) sich für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen;g) den unlauteren Wettbewerb und die Schwarzarbeit bekämpfen undh) den Arbeitsfrieden wahren.</div>	(...)
<div>Art. 3 Geltungsbereich<div>3.1 Räumlicher Geltungsbereich<div>3.1.1 Der GAV gilt für das ganze Gebiet der Schweiz.</div><div>3.1.2 Nicht unterstellt sind die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Kantone Genf und Wallis, die über ihren eigenen GAV verfügen.</div></div><div>3.2 Sachlicher Geltungsbereich Die rechtlichen Beziehungen richten sich nach den Regelungen des Zivilrechts, insbesondere den Regelungen des Obligationenrechts (OR) und des Arbeitsgesetzes (ArG etc.). Im Übrigen finden die Regelungen dieses GAV Anwendung.</div><div>3.3 Betrieblicher Geltungsbereich<div>3.3.1 Die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die:<ul style="list-style-type: none">a) Im Niederspannungsbereich elektrische Installationen ab dem Einspeisepunkt vornehmen, die der Niederspannungsinstallationsverordnung (NIV) 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;c) Schlitzarbeiten, Trassenmontagen, Rohr- und Kasteneinlegung und andere vorbereitende Arbeiten für die Tätigkeiten nach Buchstaben a. und b. vornehmen.</div><div>3.3.2 Der GAV gilt für alle Mitgliedfirmen von EIT.swiss, sofern diese nicht durch Erklärung der PLK vom Geltungsbereich dieses GAV ausgenommen sind.</div><div>3.3.3 Zwecks Betriebseinheit gilt der GAV für alle gewerblichen und in der gleichen Unternehmung angegliederten Betriebszweige (gem. Art. 3.3.1 GAV), insofern diese nicht ausdrücklich durch die Mitgliedschaft in einem anderen Arbeitgeberverband jenem GAV unterstellt sind.</div><div>3.3.4 Die Bestimmungen des GAV über die Arbeits- und Lohnbedingungen (i.S.v. Art. 2 Abs. 1 des Entsendegesetzes und der dazugehörigen Verordnung) gelten auch für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, die im Geltungsbereich gem. Art 3.1.1 Arbeiten ausführen.</div></div></div>	(...)

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>3.3.5 Im Zweifelsfall entscheidet die Paritätische Landeskommission (PLK) betreffend Unterstellung.</p> <p>3.4 Persönlicher Geltungsbereich</p> <p>3.4.1 Unterstellte Arbeitnehmer Der GAV gilt für alle Arbeitnehmenden, welche dem Geltungsbereich des GAV unterstellt sind. Im Zweifelsfall entscheidet die Paritätische Landeskommission (PLK) betreffend Unterstellung.</p> <p>3.4.2 Teilweise unterstellte Arbeitnehmer Für Lernende laut BBV [Verordnung des SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) vom 27. April 2015 über die berufliche Grundbildung die im Geltungsbereich dieses GAV eine Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)] absolvieren gelten ab 1.1. 2020 folgende Artikel des GAV betreffend Arbeitszeit (Art. 20 GAV), Feiertage (Art. 30 GAV, Feiertagsentschädigung (Art. 31 GAV), Absenzzentschädigung (Art. 32 GAV), Auslagenersatz (Art. 33 GAV) und Ausrichtung des Lohns (Art. 35 GAV), 13. Monatslohn und Abrechnung (Art. 18 GAV).</p> <p>Lernende leisten keinen Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeitrag.</p> <p>Für die Lernenden werden die Vertragsparteien die eventuelle Einführung von Mindestlöhnen während der Gültigkeitsdauer dieses GAV überprüfen.</p> <p>3.4.3 Nicht unterstellte Arbeitnehmer a) Der Betriebsinhaber und seine Familienangehörigen gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG; b) Kader; c) Arbeitnehmer, die überwiegend administrative Aufgaben wie Korrespondenz, Lohnwesen, Buchhaltung und Personalwesen haben oder in Ladengeschäften arbeiten; d) Arbeitnehmer, die vorwiegend mit Planung, Projektierung, Kalkulation und Offerten beschäftigt sind.</p>	<p>(...)</p> <p>3.4.2 Teilweise unterstellte Arbeitnehmer Für Lernende laut BBV [Verordnung des SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) vom 27. April 2015 über die berufliche Grundbildung die im Geltungsbereich dieses GAV eine Lehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)] absolvieren gelten ab 1.1. 2020 folgende Artikel des GAV betreffend Arbeitszeit (Art. 20 GAV), Ferien (Art. 29 GAV), Feiertage (Art. 30 GAV, Feiertagsentschädigung (Art. 31 GAV), Absenzzentschädigung (Art. 32 GAV), Auslagenersatz (Art. 33 GAV) und Ausrichtung des Lohns (Art. 35 GAV), 13. Monatslohn und Abrechnung (Art. 18 GAV).</p> <p>Lernende leisten keinen Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeitrag.</p> <p>Für die Lernenden werden die Vertragsparteien die eventuelle Einführung von Mindestlöhnen während der Gültigkeitsdauer dieses GAV überprüfen.</p> <p>(...)</p>
<p>3.5 Geltungsbereich der Normativen Bestimmungen</p> <p>3.5.1 Die unter «Normative Bestimmungen» (Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer) aufgestellten Bestimmungen gelten für den gesamten Geltungsbereich dieses GAV.</p> <p>3.5.2 Diese Bestimmungen sind für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, die dem GAV unterstellt sind.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 4 Zusammenarbeit und Friedenspflicht</p> <p>4.1 Zur Verwirklichung der Ziele dieses GAV arbeiten die Vertragsparteien zusammen und halten die Bestimmungen ein.</p> <p>4.2 Die Vertragsparteien verpflichten sich auf die absolute Friedenspflicht und verzichten für die Dauer dieses GAV auf Kampfmassnahmen, insbesondere Streiks und Aussperrungen.</p> <p>4.3 Meinungsdivergenzen, die während der Vertragsdauer auftreten, werden in folgender Reihenfolge beigelegt: - Paritätischen Kommissionen (PK); - Paritätische Landeskommission (PLK); - Schiedsgericht.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 5 Koalitionsfreiheit (Mitgliedschaft bei Verband oder Gewerkschaft) Die Vertragsparteien respektieren die Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit nicht verletzt werden.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 6 Ergänzungsbestimmungen Sollten regionale oder kantonale gesetzliche oder rechtsgültige Bestimmungen diesen GAV ergänzen, dann müssen diese in einem durch die PLK und der PK anerkannten Dokument dem GAV beigelegt werden.</p> <p>Die Vertragsparteien überprüfen während einer zweijährigen Übergangsfrist welche Ergänzungsbestimmungen abgeschafft oder in den GAV aufgenommen werden können. Es dürfen während der Übergangsfrist keine neuen Ergänzungsbestimmungen eingeführt werden.</p>	<p>Art. 6 Ergänzungsbestimmungen Sollten regionale oder kantonale gesetzliche oder rechtsgültige Bestimmungen diesen GAV ergänzen, dann müssen diese in einem durch die PLK und der PK anerkannten Dokument dem GAV beigelegt werden.</p> <p>Neue regionale Ergänzungsbestimmungen sind nicht erlaubt. Die Vertragsparteien überprüfen während der Laufzeit des GAV die bestehenden Ergänzungsbestimmungen.</p>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
Art. 7 Anschlussverträge Die Sozialpartner können gemeinsam Anschlussverträge mit Verbänden oder Einzelunternehmen abschliessen.	(...)
Art. 8 Paritätische Landeskommision (PLK) 8.1 Zur flächendeckenden Umsetzung des GAV wird eine «Paritätische Landeskommision der Elektrobranche» (PLK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB bestellt. 8.2 Die PLK setzt sich aus je 8 Arbeitgebervertreter und je 8 Arbeitnehmervertreter (5 Unia-Vertreter und 3 Syna-Vertreter) zusammen. 8.3 Die Entscheide der PLK werden mit einfachem Mehr der Anwesenden gefällt. Bei Stimmengleichheit ist kein Beschluss gefasst worden. Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn jeweils mindestens 5 Vertreter anwesend sind. Stellvertretung ist nicht zulässig. 8.4 Die detaillierten Bestimmungen über Organisation und Administrationen der PLK sind in den Statuten der PLK (Anhang 1 GAV) geregelt. 8.5 Die PLK hat folgende Aufgaben: a) GAV-, Lohn- und Arbeitszeitverhandlungen; b) Vollzug dieses GAV und seiner AVE; c) Beurteilung bezüglich die Unterschreitung des Mindestlohns auf Gesuch im Sinne von Art. 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); e) Erlass sämtlicher für den Vollzug des GAV und der AVE notwendigen Mass-nahmen und Weisungen; f) Weisungen zuhanden der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungsstellung der Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge; g) Wahl der Inkassostellen für die Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge; h) Beurteilung und Entscheid über Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien bezüglich der Anwendung und Auslegung von Bestimmungen dieses GAV oder seiner integrierten Anhänge; i) Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Nachforderungen, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen; j) Erstellung von Sanktionsweisungen an die PKs und deren Aufsicht; k) Beurteilung über die GAV-/AVE-Unterstellung eines Arbeitgebers; l) Behandlung von den Paritätischen Kommission zur Beurteilung unterbreiteten Fragen oder Vorschlägen, sofern diese <ul style="list-style-type: none">– den betrieblichen Rahmen übersteigen,– die Auslegung des GAV betreffen;– das Lohnbuchkontrollwesen betreffen;– von allgemeinem paritätischem Interesse sind; m) Suche nach einer gemeinsamen Lösung für den frühzeitigen Altersrück- tritt für ältere Arbeitnehmer während der Vertragsdauer; n) Bearbeitung von Fragen und Aufgaben welche an die PLK herangetragen werden; o) Aufsicht über die PKs; insbesondere die festgestellten Verfehlungen aufgrund von durchgeführten Lohnbuchkontrollen und deren Sank- tionen; p) Orientierung der PKs über die Vorgaben des SECO aber auch über andere, branchenbezogene gesetzliche Grundlagen, wie z.B. Niederspannungsinstallations-Verordnung NIV, EKAS, usw. q) Definition der Kriterien und der Erstellung der GAV-Bestätigungen. Sie erlässt die dazu nötigen Weisungen. r) Die PLK kann diese Aufgaben oder Teile dieser Aufgaben an dafür geeignete Organisationen oder PKs delegieren. 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.	(...) 8.3 Die Entscheide der PLK werden mit einfachem Mehr der Anwesenden gefällt. Bei Stimmengleichheit ist kein Beschluss gefasst worden. Die PLK-Versammlung ist beschlussfähig, wenn jeweils mindestens 5 Vertreter anwesend sind. Stellvertretung ist nicht zulässig. (...) f) Weisungen zuhanden der Paritätischen Kommissionen betreffend Rechnungs-stellung der Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge; (...) m) Aufgehoben (...) 8.6 Die PLK stellt sicher, dass die Kontrollen grundsätzlich von fachlich ausgewiesenen externen Stellen durchgeführt werden.

GAV 2020-2023		GAV 2026-2029	
8.7	Im Weiteren befasst sich die PLK mit der Analyse der wirtschaftlichen Situation in der Elektrobranche und beurteilt dabei insbesondere: a) Wirtschaftslage; b) Marktlage; c) Arbeitsmarktlage; d) Sozialbereich; e) Teuerung.	(...)	
8.8	Die PLK bzw. die Vertragsparteien verhandeln jährlich abschliessend und verbindlich über: a) die Mindestlöhne gem. Art. 17 GAV (vgl. Art. 5a und 5b). b) Lohnerhöhungen an die Arbeitnehmer (vgl. Art. 5a und 5b). c) Jahresteuern (Stand 30.9 des betreffenden Jahres). Bis zu einer Jahresteuern von 1% werden die Löhne automatisch und generell angepasst. Ist die Teuerung höher als 1%, werden Verhandlungen über den über 1% liegenden Teuerungsteil geführt.	8.8 a-c bisher: Aufgehoben 8.8 neu: Die Vertragsparteien geben jährlich die Lohnanpassungen gemäss Anhang 5c GAV bekannt.	
8.9	Die von den GAV-Parteien festgelegten Mindestlöhne/Lohnanpassungen werden durch die Verhandlungspartner nach Abschluss der Verhandlungen in der PLK den Mitgliedern bekannt gegeben. Die Vertragsparteien können unabhängig voneinander über das erzielte Verhandlungsergebnis informieren.	8.9	Die von den GAV-Parteien festgelegten Mindestlöhne/Lohnanpassungen werden durch die Verhandlungspartner nach Abschluss der Verhandlungen in der PLK den Mitgliedern bekannt gegeben. Die Vertragsparteien können unabhängig voneinander über das erzielte Verhandlungsergebnis informieren.
Art. 9 Paritätische Kommissionen (PK)		Art. 9 Paritätische Kommissionen (PK)	
9.1	Zum Vollzug dieses GAVs und zur Unterstützung der PLK können regionale oder kantonale paritätische Kommissionen (PK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB eingesetzt werden. Sie werden durch die regionalen Vertragsparteien besetzt.	9.1	Zum Vollzug dieses GAVs und zur Unterstützung der PLK können regionale oder kantonale paritätische Kommissionen (PK) in der Rechtsform eines Vereins im Sinne von Art. 60 ff. ZGB eingesetzt werden. Sie werden durch die regionalen Vertragsparteien besetzt.
9.2	Die regionalen oder kantonalen Statuten/Bestimmungen haben bezüglich der Paritätischen Kommissionen zu bestimmen: - deren Befugnisse; - deren Mitgliederzahl; - deren Organisation.	(...)	
9.3	Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben: a) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Weisungen der PLK; b) Organisation gemeinsamer Aus- und Weiterbildungen oder Veranstaltungen; c) Behandlung von Fragen, die ihr von den/der - Vertragsparteien; - Sektionen; - PLK; vorgelegt werden; d) Durchführung von Baustellen- und Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK bezüglich der Einhaltung der GAV-Bestimmungen sowie weiteren branchenbezogenen gesetzlichen Grundlagen wie z.B. Niederspannungs-Installationsverordnung NIV, EKAS. e) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK; f) bei festgestellten Verfehlungen Aussprechen von Nachforderungen; g) Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen; h) Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung; i) Durchführung von Kontrollen bei Entsendebetrieben gemäss Weisungen der PLK; j) Förderung und Unterstützung der Umsetzung von Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; k) in Einzelfällen, Entscheid über Unterschreitung des Mindestlohns gemäss Weisungen der PLK im Sinne von Art. 17.5 GAV;	9.3 Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben: a.1) Die PKs führen die Buchhaltung gemäss den Vorgaben der PLK. a.2) Rechnungsstellung (d.h. Einzug, Verwaltung, Mahnung und Betreuung) der Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeiträge gemäss Weisungen der PLK; (...) d) Organisation der Durchführung von Baustellen- und Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) inkl. Kontrollbericht (...) bezüglich der Einhaltung der GAV- Bestimmungen sowie weiteren branchenbezogenen gesetzlichen Grundlagen wie z.B. Niederspannungs-Installationsverordnung NIV, EKAS. (...) i. Organisation der Durchführung von Kontrollen bei Entsendebetrieben gemäss Weisung der PLK; (...)	

GAV 2020-2023		GAV 2026-2029	
9.4	<p>Per 1.1.2022 erhalten sämtliche regionalen Paritätischen Kommissionen von der PLK die vollumfänglichen Kompetenzen gemäss Weisungen der PLK zur Durchführung der Kontrollen und der Sanktionen gemäss Art. 9.3 lit. d), f) und g GAV).</p> <p>Im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeiten berücksichtigen die PKs insbesondere folgende(s) Vorgehen/Vorgaben:</p> <ul style="list-style-type: none">- Werden bei den Kontrollen gemäss Ziff. 9.3 lit. d) Verfehlungen festgestellt, wird die PLK darüber in Kenntnis gesetzt.- Werden bei den Kontrollen Verfehlungen gegen andere gesetzliche Bestimmungen, z.B. die Niederspannungs-Installationsverordnung NIV oder die EKAS, festgestellt oder entsteht der Verdacht von Verfehlungen, meldet die PK diese der PLK, wie auch der zuständigen Stelle.- Die PK befolgt die Vorgaben in der Dienstleistungsvereinbarung (gemäss Art. 9.8 GAV) sowie die Weisungen der PLK.- Verträge betreffend Kontrollen der PKs mit externen Stellen bedürfen der Genehmigung durch die PLK.- Die PK stellt sicher, dass die Kontrollstellen die festgestellten Verfehlungen ausreichend dokumentieren.- Die PKs stellen sicher, dass die Kontrollen von fachlich ausgewiesenen externen Stellen durchgeführt werden.	9.4	<p>Per 1.1.2022 erhalten sämtliche regionalen Paritätischen Kommissionen von der PLK Die regionalen Paritätischen Kommissionen haben von der PLK die vollumfänglichen Kompetenzen gemäss Weisungen der PLK zur Durchführung der Kontrollen und Sanktionierung gemäss Art. 9.3 lit. d), f) und g GAV.</p> <p>Im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeiten berücksichtigen die PKs insbesondere folgende(s) Vorgehen/Vorgaben:</p> <p>(...)</p>
9.5	<p>Das Reglement der PLK gilt für die PK sinngemäss.</p>		
9.6	<p>Besteht in einem Kanton oder einer Region keine PK, so übernimmt die PLK die Aufgaben der PK.</p>		
9.7	<p>Die Statuten der PK müssen von der PLK genehmigt werden.</p>		
9.8	<p>Die durch die PLK an die PK übertragenen Leistungen und Kompetenzen bedürfen einer Dienstleistungsvereinbarung.</p>		
<p>Art. 10 Verstösse gegen den GAV</p> <p>10.1 Vertragseinhaltung, Vertragsverletzungen, Konventionalstrafen</p> <p>10.1.1 Bei den Arbeitgebern sind auf Antrag hin durch das von der PLK bzw. der PK bestimmte Kontrollorgan der Vertragsparteien 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 erste Aufforderung hin innert 30 Tagen vollumfänglich vorzulegen. Dies betrifft insbesondere:</p> <p>Personalverzeichnisse inkl. Einteilung Lohnkategorie, Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeitrapporte, Arbeitszeit- und Ferienabrechnungen usw. Wird die Arbeitszeit im Betrieb nicht mit präzisiertem zeitlichem Arbeitsbeginn und Arbeitsunterbruch und Arbeitsende (Morgen, Mittag und Abend) erfasst, gilt dies als GAV-Verstoss und wird geahndet.</p> <p>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.</p> <p>10.1.3 Sobald einem Arbeitgeber die Durchführung einer Kontrolle angekündigt worden ist, dürfen an die Arbeitnehmer keine Nachzahlungen irgendwelcher Art mehr geleistet werden.</p> <p>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.</p>		<p>(...)</p>	

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<div><div>10.2 Verstösse der Arbeitgeber</div><div>10.2.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PLK bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. 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: 1. Die Konventionalstrafe wird auf Grundlage eines Reglements festgelegt, das von der PLK erarbeitet wurde. 2. Jede Verletzung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann mit einer Konventionalstrafe von höchstens CHF 30'000.- pro Verstoß bestraft werden; Nachzahlungen an die Arbeitnehmenden nicht miteingerechnet. Beläuft sich der Nachzahlungsbetrag auf mehr als CHF 30'000.-, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine höhere Strafe zu verhängen. 3. Im Wiederholungsfalle oder bei schweren Verletzungen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen kann die Konventionalstrafe bis CHF 120'000.- erhöht werden. Ist der Nachzahlungsbetrag höher als CHF 120'000.-, so ist die PLK bzw. die PK berechtigt, eine noch höhere Strafe zu verhängen (max. 110% des Nachzahlungsbetrages).</div><div>10.3 Verstösse der Arbeitnehmer</div><div>10.3.1 Arbeitnehmer, welche den GAV verletzen, können mit einer Konventionalstrafe belangt werden.</div><div>10.4 Die PLK bzw. die PK ist berechtigt, Konventionalstrafen geltend zu machen. Diese sind nach Zahlungseingang vom Kontrollorgan der PLK bzw. der PK zu überweisen. Sie sind für den Vollzug und die Durchsetzung des GAV zu verwenden.</div><div>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.</div></div>	<div><div>10.2 Verstösse der Arbeitgeber</div><div>10.2.1 Arbeitgeber, welche gegen die Bestimmungen des GAV verstossen, werden von der PLK bzw. von der PK zu den entsprechenden Nachzahlungen aufgefordert. Liegen aufgrund einer Lohnbuchkontrolle GAV-Verletzungen vor, werden dem Arbeitgeber gemäss Entscheid der PLK bzw. der PK die Kontrollkosten, Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt. Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gem. 10.1.1 GAV nicht vorlegt oder dem Kontrollorgan den für die Kontrolle erforderlichen Zutritt zum Arbeitsplatz und den Verwaltungsräumen verweigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt. 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: (...)</div><div>(...)</div></div>
<div><div>Art. 11 Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag</div><div>11.1 Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlen einen Vollzugskosten- und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag.</div><div>11.2 Alle Arbeitnehmer entrichten einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 11.- pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbetrag von CHF 10.- pro Monat, Total von CHF 21.- pro Monat. Alle Arbeitgeber entrichten pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 11.00 pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 10.00 pro Monat, Total von CHF 21.00 pro Monat. Sollte die Analyse gem. Art. 11.9 GAV eine Anpassung erfordern, so werden die Beiträge korrigiert.</div><div>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. Die Paritätische Kommission überweist der Kasse der Paritätischen Landeskommission deren reglementarischen Anteil.</div></div>	<div><div>(...)</div><div>11.2 (...) Alle Arbeitgeber entrichten pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 11.- pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 10.- pro Monat, Total von CHF 21.- pro Monat. (...) Sollte die Analyse gem. Art. 11.9 GAV eine Anpassung erfordern, so werden die Beiträge korrigiert. Der Arbeitgeberbeitrag ist auf maximal CHF 20'000.- pro Jahr und Arbeitgeber plafoniert.</div><div>(...)</div></div>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<div>11.4 Die organisierten Arbeitnehmer erhalten diesen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag nach Vorweisen eines entsprechenden Belegs von ihrer Gewerkschaft zurückerstattet.</div> <div>11.5 Für Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Beiträge im Mitgliederbeitrag inbegriffen, d.h. von Arbeitgebern die bei EIT.swiss Mitglieder sind, wird kein Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag erhoben.</div> <div>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.</div> <div>11.7 Die PLK erlässt ein Reglement über den Bezug des Vollzugskosten- und des Aus- und Weiterbildungsbeitrages (Anhang 2) GAV.</div> <div>11.8 Teilzeitbeschäftigte haben den vollen Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag zu entrichten.</div> <div>11.9 Die Vertragsparteien analysieren die Möglichkeit kantonale und regionale Vollzugskosten und Aus- und Weiterbildungsbeiträge bis zum 31.12.2021 allenfalls zu vereinheitlichen.</div>	<div>11.6 Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag ist auch für angebrochene Monate geschuldet. Während der Rekrutenschule ist kein Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag geschuldet.</div> <div>(...)</div> <div>11.9 Aufgehoben</div>
<div>Art. 12 Verwendung des Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrags</div> <div>12.1 Um die im GAV enthaltenen Ziele zu erreichen und die Aufgaben der PLK zu finanzieren, richten die Vertragsparteien einen paritätisch verwalteten Fonds ein oder stellen die notwendigen Mittel zur Verfügung.</div> <div>12.2 Die Verwendung dieser Mittel dient insbesondere:<div>a) zur Abdeckung der Kosten für den Vollzug,</div><div>b) für Massnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes,</div><div>c) zur Förderung der beruflichen Bildung (Kurskosten für Kursbesuche, Lohnausfall infolge Kursbesuch),</div><div>d) zur Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien zu pflegen und zu vertiefen.</div></div>	<div>(...)</div>
<div>Art. 13 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers</div> <div>13.1 Arbeitsvertrag<div>Der Arbeitgeber schliesst mit jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Grundlage dieses GAV ab. Der EAV regelt mindestens:<div>a) den Beginn des Arbeitsverhältnisses;</div><div>b) bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren Dauer;</div><div>c) den Beschäftigungsgrad;</div><div>d) Arbeitszeitregelung;</div><div>e) die Funktion;</div><div>f) den Grundlohn;</div><div>g) den Arbeitsort.</div></div></div> <div>13.2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung<div>13.2.1 Arbeitgeber wirken in der Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung mit den Arbeitnehmern insbesondere im Bereich der EKAS-Branchenlösung «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» zusammen.</div><div>13.2.2 Der Arbeitgeber trifft im Betrieb und auf den Baustellen die nötigen Massnahmen zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers.</div><div>13.2.3 Der Arbeitgeber gestaltet den Arbeitsablauf derart, dass Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung vermieden werden.</div><div>13.2.4 Der Arbeitgeber wirkt aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen seines Arbeitsgebietes mit.</div></div>	<div>(...)</div> <div>f) den Grundlohn den effektiven Bruttolohn</div> <div>(...)</div>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<div>Art. 14 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers</div> <div>14.1 Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht<div>a) Jeder Arbeitnehmer vermeidet ausserbetriebliche Aktivitäten, welche seine Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen; b) Der Arbeitnehmer führt alle ihm übertragenen Arbeiten mit Sorgfalt, fachmännisch und vorschriftsgemäss aus; c) Schlechte oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit muss vom Arbeitnehmer auf seine Kosten in Ordnung gebracht werden; d) Die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten; e) Er 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.</div></div> <div>14.2 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung<div>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 der SUVA und des Arbeitgebers über die Unfallverhütung strikte zu befolgen. d) Bei Verletzung der gebotenen Sorgfalt wird der Arbeitnehmer gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Der Rückgriff auf den Arbeitnehmer durch die SUVA bleibt nach den Bestimmungen des Unfallversicherungsgesetzes vorbehalten. e) Der Arbeitnehmer wirkt aktiv in den Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Rahmen seines Arbeitsgebietes mit.</div></div> <div>14.3 Verbot der Schwarzarbeit<div><div>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.</div><div>14.3.2 Die Leistung von Schwarzarbeit im Sinne von Art. 14.3.1 GAV berechtigt den Arbeitgeber zur fristlosen Vertragsauflösung.</div></div></div> <div>14.4 Herausgabepflicht und Geheimhaltungspflicht<div>Nach Beendigung einer Arbeit gibt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alle Arbeitsunterlagen und Werkzeuge sofort zurück. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber spätestens am letzten Arbeitstag sämtliche Unterlagen, die er in Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit erstellt oder verwendet hat, herauszugeben. Es besteht eine Geheimhaltungspflicht während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.</div></div>	<div>(...)</div> <div>d. Der Arbeitnehmer hat die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten;</div> <div>(...)</div> <div>(...)</div>
<div>Art. 15 Überstunden- und Überzeitarbeit</div> <div><div>15.1 Bei Bedarf ist der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden und allenfalls Überzeit verpflichtet, wenn er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zumutbar sind.</div><div>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 Art. 14 und 15 ArGV1 geregelt.</div></div>	<div>(...)</div>
<div>Art. 16 Leistungslohn</div> <div><div>16.1 Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren den Lohn individuell nach dem Leistungsprinzip.</div><div>16.2 Der Leistungslohn wird entweder pro Monat oder pro Stunde festgelegt.</div><div>16.3 Der dem Monatslohn entsprechende Bruttostundenlohn ergibt sich bei einer Jahresbruttoarbeitszeit von 2'080 Stunden aus der Division des Monatslohnes durch 174 Stunden.</div></div>	<div>(...)</div> <div>16.3 Der dem Monatslohn entsprechende Stundengrundlohn ergibt sich bei einer Jahresbruttoarbeitszeit von 2'080 Stunden aus der Division des Monatslohnes durch 174 Stunden. Dazu werden der Anteil an Ferien, Feiertagen sowie der Anteil 13. Monatslohn hinzugerechnet (vgl. Anhang 6 GAV).</div>

GAV 2020-2023		GAV 2026-2029																			
16.4	Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, künftige Lohnforderungen gegenüber dem Arbeitgeber an Dritte abzutreten (Zessionsverbot) ausser betreibungsrechtliche Lohnpfändungen.	(…)																			
16.5	Sofern die Stundenabrechnung nach Kündigung für den Arbeitnehmer ein Stunden-Minus 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		Art. 17 Mindestlohn/ Lohnanpassung																			
		Die jährlichen Mindestlöhne und die jährlichen Effektiv-Löhne (Lohnanpassungen) sind wie folgt geregelt:																			
		(…)																			
17.1	Die Vertragsparteien legen die Mindestlöhne für die dem GAV unterstellten Arbeitnehmer fest. 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 31.12.2020 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5a. Ab 01.01.2021 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5b.	17.2 Bis 31.12.2020 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5a GAV. Ab 01.01.2021 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5b GAV. Die Mindestlöhne ab 01.01.2026 sind im Anhang 5c GAV ersichtlich.																			
		(…)																			
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 sind als Fixbetrag zu definieren. Die Mindestlöhne und Lohnanpassungen werden in den Anhängen 5a und 5b aufgelistet.																				
17.5	Kann ein von den Vertragsparteien des GAV 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.																				
		17.6 Die Vertragsparteien haben vereinbart, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss September-Index des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) – betreffend die Anpassung der effektiven Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, die nachfolgende Tabelle anzuwenden. Die definitiven Lohnanpassungen werden jeweils im Anhang 5c GAV bestimmt.																			
		<table><tr><th>Teuerung</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th></tr><tr><td>Bis 1.499%</td><td>Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat</td><td>Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat</td><td>Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat</td><td>Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat</td></tr><tr><td>1.5-1.999%</td><td>CHF 60 generell pro Monat</td><td>CHF 60 generell pro Monat</td><td>CHF 60 generell pro Monat</td><td>CHF 60 generell pro Monat</td></tr></table>					Teuerung	2026	2027	2028	2029	Bis 1.499%	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	1.5-1.999%	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat
Teuerung	2026	2027	2028	2029																	
Bis 1.499%	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat																	
1.5-1.999%	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat																	

Rote Schrift:

Verhandelte Änderungen

GAV 2020-2023		GAV 2026-2029				
			+ 0.5% in- dividuell	+ 0.5% in- dividuell	+ 0.5% in- dividuell	+ 0.5% in- dividuell
		> 2%	zu verhandeln			
		Bei Verhandlungsgesprächen bei Teuerung über 2% gelten folgende Grundlagen: a) die allgemeine Wirtschaftslage, b) die Marktlage, c) die Arbeitsmarktlage, d) die Ertragslage der Branche, e) die Entwicklung des Konsumentenpreis-Indexes, f) die Erhöhung der Lohnnebenkosten.				
Art. 18 13. Monatslohn		(…)				
18.1	Der Arbeitnehmer erhält einen 13. Monatslohn von 100% 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. Militärische Wiederholungskurse gelten nicht als Absenz.					
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.					
19.3	Der Anspruch auf bezahlte Arbeitstage gilt nur für Kurse und Bildungsveranstaltungen, die eine oder beide Vertragsparteien durchführen und/oder die von beiden Vertragsparteien anerkannt werden.					
19.4	Die PKs informieren die Betriebe wie auch die Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich über die Bildungsangebote.					
Art. 20 Arbeitszeit		Art. 20 Arbeitszeit				
20.1	Die Jahresbruttoarbeitszeit beträgt 2'080 Std. pro Jahr.	20.1 Die massgebliche Jahresarbeitszeit wird anhand des Jahreskalenders auf der Basis 40 Stunden Woche berechnet. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 5c GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzzahlungen ergibt sich bei einer 5 Tage Woche eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden. Bei Teilzeitarbeitenden wird diese prozentual reduziert.				
20.2	Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std., zuzüglich einer allfälligen festgelegten Vorholzeit (bspw. für Brückentage). Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelung können wöchentlich zusätzlich 5 Std. ohne Zuschlag gearbeitet werden. Ohne saisonale Notwendigkeit (Art. 22 ArGV1) beträgt die wöchentliche gesetzliche Höchst-arbeitszeit 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b. ArG). Es ist Art. 21.2 GAV zu beachten.	20.2 Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std., zuzüglich einer allfälligen festgelegten Vorholzeit (bspw. für Brückentage). Im Rahmen der flexiblen Arbeitszeitregelung können wöchentlich zusätzlich 5 Std. ohne Zuschlag gearbeitet werden. Ohne saisonale Notwendigkeit (Art. 22 ArGV1) beträgt die wöchentliche gesetzliche Höchst-arbeitszeit 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b. ArG). Es ist Art. 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					

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>Rücksprache mit dem Arbeitnehmer, die tägliche resp. wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitsgesetzes festlegen.</p> <p>20.5 Für besondere Situationen, wie z.B. länger dauernde Abwesenheit, unbezahlter Urlaub etc. können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich spezielle Vereinbarungen getroffen werden.</p> <p>20.6 Der Arbeitgeber erstellt monatlich eine kumulative Zusammenstellung der geleisteten Stunden. Auf der monatlichen Lohnabrechnung müssen die normalen Arbeitszeiten, Vorholzeiten und Überstunden gem. Art. 21 GAV ersichtlich sein. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer über seine Situation.</p>	
<p>Art. 21 Überstundenarbeit</p> <p>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 gem. Art. 21.3 GAV anzuwenden. Hat das Arbeitsverhältnis nicht ein ganzes Kalenderjahr gedauert, so werden als Überstunden jene Arbeitsstunden berücksichtigt, welche folgende Werte übersteigen:</p> <ul style="list-style-type: none">- 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 gem. Art. 21.3 GAV zu regeln. <p>21.2 Überstunden werden nur soweit entschädigt, als sie vom Arbeitgeber bzw. seinem Stellvertreter angeordnet oder nachträglich visiert werden.</p> <p>21.3 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 120 Überstunden (exkl. Vorholzeit) auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit nach Art. 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% 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 Std., muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.</p> <p>21.4 Überstunden, die über den wöchentlichen 45 Std. (ohne Vorholzeit) liegen müssen in der Regel per Ende des nachfolgenden Monats mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.</p>	<p>(...)</p> <p>21.3 Per 31. Dezember können jeweils höchstens 100 Überstunden (exkl. Vorholzeit) auf der Basis der Jahresbruttoarbeitszeit nach Art. 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% 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 100 Std., muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.</p> <p>Ausschliesslich auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann eine Kompensation mit freien Tagen (ohne Zeitzuschlag) erfolgen. Dies muss in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.</p> <p>21.4 Aufgehoben</p>
<p>Art. 22 Überzeit</p> <p>22.1 Als Überzeit gelten jene Stunden, welche die 50 Wochenstunden überschreiten und durch die vorgesetzte Stelle speziell angeordnet oder nach der Leistung umgehend autorisiert werden.</p> <p>22.2 Überzeit muss mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.</p> <p>22.3 Werden Zuschläge für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt, so sind keine weiteren Lohnzuschläge für allfällige Überzeit von 25% geschuldet.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 23 Nachtarbeit</p> <p>Als Nachtarbeit gilt die Zeit zwischen 23.00 Uhr und 06.00 Uhr.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 24 Sonn- und Feiertagsarbeit</p> <p>Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Zeit zwischen 00.00 Uhr und 24.00 Uhr an Sonntagen und gesetzlich anerkannten Feiertagen.</p>	<p>(...)</p>

GAV 2020-2023				GAV 2026-2029	
Art. 25 Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit					
25.1 Für die Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet:					
Zeit	Sonn- /Feiertage	Montag- Freitag	Sams- tag		
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. Sie dient dazu, die neun überschreitenden Feiertage und allfälligen Brücken zu kompensieren.					
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.				27.3 Beginnt oder endet 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.	
27.4 Die Betriebe sind berechtigt, nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder einer Delegation der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 27.3 GAV bezüglich Arbeitsweg ein Reglement über ein geografisches 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.				27.4 Die Betriebe sind berechtigt, nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder einer Delegation der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 27.3 GAV bezüglich Arbeitsweg ein Reglement über ein geografisches Gebiet (Rayon) festzulegen, in dem die Wegzeit nicht als Arbeitszeit gilt, wenn die Arbeit auf der Baustelle beginnt. Der Rayon darf höchstens effektiv 15 Minuten für einen Weg betragen. Der Rayon wird ausschliesslich vom Firmensitz (vertraglicher Einstellungsort) aus berechnet. Dieses Betriebsreglement muss bei den PKs hinterlegt aber nicht genehmigt werden.	
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 Halbttag unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pausen legt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich fest.					

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<div>Art. 29 Ferien</div> <div>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.</div> <div>29.2 Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben einen Ferienanspruch von 25 Arbeitstagen.</div> <div>29.3 Der Ferienanspruch bemisst sich ab dem Kalenderjahr, in dem das betreffende Altersjahr erfüllt wird.</div> <div>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.</div> <div>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.</div> <div>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.</div> <div>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.</div> <div>29.8 Die Ferien sind im Verlauf des betreffenden Kalenderjahres, spätestens aber im Folgenden zu gewähren. Bei allen Arbeitnehmern müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen.</div> <div>29.9 Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Kalenderjahr zu gewähren.</div> <div>29.10 Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht, soweit es die Betriebsverhältnisse erlauben.</div> <div>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.</div> <div>29.12 Bei Betriebsferien und Feiertagsbrücken ist dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die ihm fehlenden Stunden vor- oder nachzuholen.</div> <div>29.13 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten.</div> <div>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.</div> <div>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 abzugiehen.</div>	<div>Art. 29 Ferien</div> <div>29.1 Die Dauer der Ferien beträgt: Bis zum vollendetem 50. Altersjahr, 27 Arbeitstage; Ab dem 50. Altersjahr, 30 Arbeitstage;</div> <div>29.2 Aufgehoben</div> <div>(...)</div>

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029										
29.16 Es ist dem Arbeitnehmer untersagt, während der Ferien entgeltliche Arbeit oder geldwerte Leistungen für Dritte zu leisten. Bei Zuwiderhandlung ist der Arbeitgeber berechtigt, den Ferienlohn zu verweigern oder den bereits ausbezahlten Ferienlohn zurückzuverlangen.	(...)										
Art. 30 Feiertage 30.1 9 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 Art. 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. 30.4 Die PKs sind befugt die jeweiligen lokalen Feiertage festzusetzen. Wenn die PKs von diesem Recht keinen Gebrauch machen, dann gilt die Regelung gem. Art. 30.1 – 30.3 GAV. 30.5 Massgebend für die Bestimmung von Feiertagen ist der Firmensitz des Arbeitgebers. Bei allfälligen lokalen Überlagerungen obliegt es den Parteien sich darüber zu verständigen.	(...)										
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. 31.5 Bei den im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden wird ein Zuschlag gemäss Tabelle im Anhang 6 für die Berechnung der Ferien- und Feiertage angewandt. 31.6 Legen der Bund oder einzelne Kantone nachträglich über die festgelegte Anzahl Feiertage hinaus weitere Feiertage fest, so entsteht kein zusätzlicher Entschädigungsanspruch.	(...)										
Art. 32 Absenzzentschädigung 32.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entschädigung folgender Absenzen: <table><tr><td>Grund</td><td>Arbeitstage</td></tr><tr><td>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)</td><td>2</td></tr></table>	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	Art. 32 Absenzzentschädigung 32.1 Sofern sie nicht auf einen arbeitsfreien Tag oder Feiertag fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 100% Entschädigung der folgenden Absenzen: <table><tr><td>Grund</td><td>Arbeitstage</td></tr><tr><td>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)</td><td>2</td></tr><tr><td>Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR</td><td>10 Tage zu 100%) (bei Teilzeitpensum pro</td></tr></table>	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	Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR	10 Tage zu 100%) (bei Teilzeitpensum pro
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										
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										
Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR	10 Tage zu 100%) (bei Teilzeitpensum pro										

GAV 2020-2023		GAV 2026-2029	
bei Geburt eines Kindes des Arbeitnehmers	1		rata)
beim Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern und bei eingetragener Partnerschaft	3	beim Tod 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 Hausgemeinschaft	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 Hausgemeinschaft
Infotag Rekrutenschule und Ausmusterung	1	Orientierungstag Rekrutenschule und Ausmusterung	1
bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1	bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1
Betreuung kranker Kinder von Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses	bis zu 3 Arbeitstage pro Krankheitsfall	Betreuung kranker Kinder von Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses	bis zu 3 Arbeitstage pro Krankheitsfall
32.2	Die Entschädigung für die Absenz ist in der Höhe des darauf entfallenden Lohnes zu entrichten.	(...)	
32.3	Kurzabsenzen für Arzt- und Zahnarztbesuche etc. sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen. Diese bezahlten Absenzen sind auf Randstunden zu verlegen.		
32.4	Regelmässige Arztbesuche (z.B. auch Therapie) sind bezahlt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Arztzeugnis zur Bestätigung der Notwendigkeit vorzuweisen.		
32.5	Weitere Kurzabsenzen sind vom Arbeitgeber vorgängig zu bewilligen und sind zu kompensieren (unbezahlt).		
Art. 33 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit		Art. 33 Auslagenersatz bei auswärtiger Arbeit	
33.1 Mit täglicher Rückkehr	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 geografischen Gebiets liegt, wo die Wegstrecke zum Firmendomizil oder zum Wohnort des Arbeitnehmers mehr als 20 Min. beträgt.	33.1 Mit täglicher Rückkehr	Der Arbeitnehmer hat mindestens Anspruch auf Ersatz der Mehrkosten für die Verpflegung von CHF 18.–/Tag , wenn der Arbeitsort ausserhalb eines geografischen Gebiets liegt, wo die Wegstrecke zum Firmendomizil (vertraglicher Einstellungsort oder Sitz der Einsatzfirma) mehr als effektiv 15 Min. beträgt.
33.2 Ohne die Möglichkeit einer täglichen Rückkehr	Für längerdauernde auswärtige Arbeit ohne Heimkehr am Abend wird 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 CHF 00.60 pro Kilometer auszurichten. Für die Benützung eines privaten Motorrades und Motorfahrrades wird eine Entschädigung von CHF 50.00 pro Monat ausgerichtet. Bei Benützung des Velos beträgt die Entschädigung CHF 20.00 pro Monat.		
34.2	Diese pauschalen Ansätze sind anwendbar insofern das Unternehmen kein genehmigtes Spesenreglement anwendet. Ein Spesenreglement muss mindestens die Ansätze gem. Art. 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.		
34.5	Mit den Entschädigungen sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Art. 327b Abs. 1 und 2 OR abgelöst und sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Betrieb des Fahrzeuges dem Arbeitgeber gegenüber abgegolten.		

GAV 2020-2023		GAV 2026-2029	
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 gem. Art. 21 GAV, Vorholzeit, Ferien, Spesen, Zulagen und sämtliche Abzüge Aufschluss gibt.		
35.4	Wird der Lohn in Einzelfällen pro Stunde festgelegt ist Anhang 6 zu beachten (Lohnabrechnung).	35.4	Wird der Lohn in Einzelfällen im Stundenlohn festgelegt, sind die verschiedenen Lohnanteile – insbesondere der Ferien- und Feiertagszuschlag sowie der Anteil 13. Monatslohn – sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf der Lohnabrechnung klar auszuweisen (vgl. Anhang 6).
Art. 36 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Schwangerschaft oder Unfall gewähren die Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung von 80% des Lohns. Ansonsten richtet sich die Bezahlung nach Art. 324a und 324b OR.		(…)	
Art. 37 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit		Art. 37 Versicherungspflicht bei Verhinderung durch Krankheit	
37.1	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Jahreslohnes bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 180 Tagen abschliessen. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber 80% des Lohnes zu entrichten.	37.1	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Jahreslohnes bei einer vom Bund anerkannten Krankenversicherung kollektiv zu versichern. Der Arbeitgeber kann eine Kollektivtaggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 180 Tagen abschliessen. Während der Aufschubzeit hat der Arbeitgeber 80% 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% 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% beträgt;		

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>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.</p> <p>38.2 Die Versicherungsleistungen sollen neu 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.</p> <p>38.3 Die gesamte dem GAV unterstellte Belegschaft ist zu versichern.</p> <p>38.4 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (santésuisse) unterstellt sind.</p> <p>Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.</p> <p>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.</p>	<p>38.2 Die Versicherungsleistungen sollen neu ab Datum des Stellenantrittes gewährt werden, (...)</p> <p>(...)</p> <p>38.4 Es dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung zwischen der Vereinigung privater Kranken- und Unfallversicherer (PKU) und dem Konkordat der Schweizerischen Krankenversicherer (santésuisse) unterstellt sind. Es dürfen nur nachfolgende Versicherer gewählt werden: https://www.svv.ch/de/der-svv/die-mitglieder-des-svv.</p> <p>Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren.</p> <p>38.5 Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die Pflicht den Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass er das Recht hat in die Einzelversicherung seiner kollektiven Krankentaggeldversicherung überzutreten.</p>
<p>39. Verhinderung durch Unfall</p> <p>39.1 Der Arbeitnehmer ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) bei der SUVA für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.</p> <p>39.2 Bei Unfall, dessen Folgen die SUVA trägt, hat der Arbeitnehmer für den Tag des Unfalls und die zwei folgenden Tage Anspruch auf 80% des Lohnes bzw. des Prozentsatzes, der den Leistungen der SUVA entspricht.</p> <p>39.3 Der Arbeitgeber trägt die Prämien für die Berufsunfallversicherung der SUVA.</p> <p>39.4 Die Prämien der Nichtberufsunfallversicherung trägt der Arbeitnehmer.</p> <p>39.5 Die Nichtberufsunfallversicherung endet mit dem Ablauf des 31. Tages nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.</p> <p>39.6 Endet die Nichtberufsunfallversicherung, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vor dem Ende dieser Versicherung für längstens 180 Tage auf seine Kosten eine Abredeversicherung mit der SUVA abzuschliessen.</p>	<p>(...)</p>
<p>Art. 40 Verhinderung durch Militär-, ziviler Ersatzdienst (Zivildienst), Zivilschutz oder andere obligatorische Dienstleistungen und bei politischen Ämtern auf Gemeinde- und Kantonebene</p> <p>40.1 Die Höhe der Lohnzahlungen beträgt:</p> <p>als Rekrut:</p> <p>a) für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes</p> <p>b) für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes</p> <p>als Durchdiener:</p> <p>c) während der Grundausbildung als Rekrut oder Kader:</p> <p>- für Dienstleistende ohne Kinder 50% des Lohnes</p> <p>- für Dienstleistende mit Kindern 80% des Lohnes</p> <p>d) nach der militärischen Grundausbildung: (Allgemeine Grundausbildung (AGA), Funktionsgrundausbildung (FGA), Verbandsausbildung (VBA))</p> <p>- für alle Dienstleistende 80% des Lohnes</p> <p>für alle anderen obligatorischen Dienstleistenden:</p> <p>e) während bis zu 4 Wochen pro Kalenderjahr, 100% des Lohnes</p>	<p>(...)</p>

Hinweis:

Rote Schrift:

Verhandelte Änderungen

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>f) für die darüberhinausgehende Zeit, 80% des Lohnes, während einer Dauer gemäss Art. 324a und 324b OR aber maximal 300 Tagen.</p> <p>40.2 Die Entschädigungen gemäss EO fallen dem Arbeitgeber zu, soweit sie die Lohnzahlungen während dem Dienst nicht übersteigen.</p> <p>40.3 Allfällige durch Ergänzungskassen ausbezahlte Ergänzungsleistungen gehen zu Gunsten des Arbeitnehmers.</p> <p>40.4 Damit gilt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers gem. Art. 324a und Art. 324b OR als vollständig abgegolten.</p> <p>40.5 Will der Arbeitnehmer ein politisches Amt ausüben, hat er vorgängig den Arbeitgeber zu konsultieren.</p>	(...)
<p>Art. 41 Spida AHV-Ausgleichskasse, Familienausgleichskasse, Spida Personalvorsorge und Stiftung Sozialfonds EIT.swiss</p> <p>41.1 Die EIT.swiss-Mitglieder gehören der Spida AHV-Ausgleichskasse an und müssen mit dieser grundsätzlich abrechnen.</p> <p>41.2 Die EIT.swiss-Mitglieder rechnen in der Regel bei der Spida Familienausgleichskasse ab.</p> <p>Diese Bestimmung gilt nicht für Arbeitgeber, die mit anderen Familienausgleichskassen abrechnen.</p> <p>41.3 Den Arbeitgebern der Schweizerischen Elektrobranche wird empfohlen, die berufliche Vorsorge für die Arbeitnehmer bei der SPIDA Personalvorsorge abzuschliessen.</p> <p>41.4 Die Stiftung Sozialfonds EIT.swiss kann den Ausgleich für die gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitgeberleistungen gewährleisten. Sie kann den angeschlossenen Arbeitgebern überobligatorischen Leistungen auszahlen.</p>	(...)
<p>Art. 42 Frühpensionierung</p> <p>Die Vertragsparteien verpflichten sich ab sofort Abklärungen über die Einführung einer Frühpensionierung zu unternehmen. Diese Machbarkeitsstudie bezieht sich auf die Notwendigkeit und Finanzierung einer Frühpensionierung.</p>	Art. 42 Aufgehoben
<p>Art. 43 Kündigung allgemein</p> <p>43.1 Das Arbeitsverhältnis endet entweder mit Ablauf einer fest vereinbarten Vertragsdauer, mit dem Abschluss einer schriftlichen Auflösungsvereinbarung, der gesetzlichen Pensionierung sowie durch Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer oder durch Hinschied des Arbeitnehmers.</p> <p>43.2 Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Kündigungsfrist gemäss Art. 45 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.</p> <p>43.3 Bei Entlassung älterer Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen kann, zum Zweck der Stellenvermittlung, die PK informiert werden.</p>	(...)
<p>Art. 44 Kündigung während der Probezeit</p> <p>44.1 Die Kündigung während der Probezeit erfolgt gem. Art. 335b OR.</p> <p>44.2 Die Probezeit gilt auch für befristete Arbeitsverträge.</p>	(...)
<p>Art. 45 Kündigung nach der Probezeit</p> <p>45.1 Die Kündigung nach der Probezeit erfolgt gem. Art. 335c OR. Die Kündigungsfristen dürfen durch schriftliche Abrede abgeändert, nicht aber unter einen Monat herabgesetzt werden.</p> <p>45.2 Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit mit einbezogen.</p> <p>45.3 Für Arbeitnehmer, welche in einer Paritätischen Kommission, in der Paritätischen Landeskommission, in einer von den Arbeitnehmern gewählten betrieblichen Arbeitnehmerkommissionen tätig sind, beträgt die Kündigungsfrist</p>	(...)

Hinweis:

Rote Schrift:

Verhandelte Änderungen

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
sechs Monate.	
Art. 46 Kündigungsschutz 46.1 Der Kündigungsschutz beurteilt sich gem. Art. 336 ff. OR. 46.2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird: a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt; b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.	(...)
Art. 47 Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses beurteilt sich gem. Art. 337 ff. OR und gilt auch für befristete Arbeitsverträge.	(...)
Art. 48 Grundsatz der begrenzten Lohnzahlungspflicht im Falle von unverschuldeter Verhinderung an der Arbeit 48.1 Die Kündigung zur Unzeit richtet sich nach Art. 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% arbeitsunfähig ist.	(...)
Art. 49 Ungerechtfertigte Entlassung Die ungerechtfertigte Entlassung beurteilt sich gem. Art. 337c OR.	(...)
Art. 50 Massenentlassungen 50.1 Massenentlassungen beurteilen sich gem. Art. 335d – 335k OR. In Abweichung von Art. 335d Ziff. 1 gelten Kündigungen u.a. als Massenentlassung, die der Arbeitgeber innert 30 Tagen in einem Betrieb aus Gründen ausspricht, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, und von denen betroffen werden: mindestens 8 Arbeitnehmer in Betrieben, die in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen. 50.2 Arbeitgeber und Arbeitnehmer können bei Massenentlassungen die PK beiziehen. In Streitfällen kann die PLK angerufen werden, diese fungiert als Schiedsgericht gem. Art. 335j OR und entscheidet abschliessend.	(...)
Art. 51 Ungerechtfertigter Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle Der ungerechtfertigte Nichtantritt beurteilt sich gem. Art. 337d OR.	(...)
Art. 52 Meinungsverschiedenheiten/Schlichtungsverfahren 52.1 Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung und Auslegung des GAV sind in erster Linie durch Verhandlungen zwischen den beteiligten Parteien zu lösen. 52.2 Führen diese Verhandlungen zu keiner Einigung, muss die PK binnen 60 Tagen um Vermittlung angegangen werden. Führt auch die Vermittlung der PK zu keiner Einigung, muss die PLK innerhalb von 90 Tagen angerufen werden. 52.3 Kann auch die Paritätische Landeskommision keine Einigung herbeiführen, kann die Angelegenheit spätestens 120 Tage nach Feststellung des Scheiterns an das Schiedsgericht weitergeleitet werden. Das Schiedsgericht entscheidet endgültig.	(...)
Art. 53 Schiedsgericht 53.1 Bei Bedarf muss ein Schiedsgericht innert zwei Monaten konstituiert werden. 53.2 Das Schiedsgericht besteht aus einem Richter als Präsidenten und 2 Mitgliedern. Der Präsident wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt. Je 1 Mitglied wird von den an einem Verfahren auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beteiligten Vertragsparteien bezeichnet. Geschieht dies nicht innert der vom Präsidenten gesetzten Frist, nimmt dieser die Ernennung selber vor.	(...)

Hinweis:

Rote Schrift:

Verhandelte Änderungen

GAV 2020-2023	GAV 2026-2029
<p>53.3 Können sich die Parteien nicht auf einen Präsidenten einigen, so entscheidet der Gerichtspräsident des Obergerichts des Kantons Zürich.</p> <p>53.4 Sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes vereinbaren, hat das Schiedsgericht seinen Sitz in Zürich. Für das Verfahren gilt die schweizerische Zivilprozessordnung.</p> <p>53.5 Das Schiedsgericht kann vor dem Entscheid einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten. Der Entscheid des Schiedsgerichts ist endgültig.</p> <p>53.6 Die Verfahrenskosten werden ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens von den jeweiligen Parteien je zur Hälfte getragen.</p>	(...)
<p>Art. 54 Vertragsformulierung, Vertragsveröffentlichung und Information</p> <p>54.1 Der vorliegende Vertragstext wurde durch die Vertreter der Vertragsparteien redigiert.</p> <p>54.2 Die Vertragsparteien sind dafür besorgt, dass alle zu beachtenden Vertragsbestimmungen den dem Vertrag unterstellten Betrieben und deren unterstellten Arbeitnehmern zugeleitet werden.</p> <p>54.3 Im letzten Jahr des Lehrverhältnisses in der Berufsschule wird dieser GAV paritätisch während einem halben Tag den Lernenden erklärt.</p> <p>54.4 Der Arbeitnehmer hat das Recht, ein Exemplar des GAV zu erhalten oder ihn im Betrieb jederzeit einzusehen.</p> <p>54.5 Allfällige redaktionelle Änderungen sowie die Bekanntgabe der allfälligen jährlichen Lohnanpassungen werden in einer Zusatzvereinbarung veröffentlicht.</p>	(...)
<p>Art. 55 Sprachregelung</p> <p>Dieser Gesamtarbeitsvertrag und seine Anhänge erscheinen in deutscher, französischer und italienischer Sprache. Bei Auslegungsfragen ist die deutsche Fassung massgebend. Wo dieser Gesamtarbeitsvertrag von Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. Arbeitnehmerin gemeint.</p>	(...)
<p>Art. 56 Vertragsdauer und die Allgemeinverbindlicherklärung</p> <p>56.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2020 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2014.</p> <p>56.2 Der GAV kann von jeder Vertragspartei erstmals mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf den 31.12.2023 gekündigt werden.</p> <p>56.3 Erfolgt auf den 31.12.2023 keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so läuft der GAV jeweils 1 Jahr weiter.</p> <p>56.4 Die Vertragsparteien vereinbaren die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei der zuständigen Behörde zu beantragen.</p>	<p>Art. 56 Vertragsdauer und die Allgemeinverbindlicherklärung</p> <p>56.1 Dieser GAV tritt am 1.1.2026 in Kraft. Er ersetzt den Gesamtarbeitsvertrag vom 1.1.2020.</p> <p>56.2 Der GAV kann von jeder Vertragspartei erstmals mit eingeschriebenem Brief und unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf den 31.12.2029 gekündigt werden.</p> <p>56.3 Erfolgt auf den 31.12.2029 keine Kündigung durch eine der Vertragsparteien, so verlängert sich die Gültigkeit des GAV jeweils um ein Jahr.</p> <p>56.4 Die Vertragsparteien vereinbaren die Allgemeinverbindlicherklärung dieses GAV oder einzelner Teile daraus bei der zuständigen Behörde zu beantragen.</p>