

Gesamtarbeitsvertrag für den Netzbau

zwischen

**Network 41 AG
Industriestrasse 16, 6210 Sursee**

und

**syndicom
Gewerkschaft Medien und Kommunikation
Monbijoustrasse 33, 3001 Bern**

1	Grundsatz und Absichtserklärung	3
	Schuldrechtliche Bestimmungen	4
2	Allgemein	4
2.1	Betrieblicher Geltungsbereich	4
2.2	Persönlicher Geltungsbereich	4
2.3	Arbeitsfriede	4
2.4	Sozialplan	5
2.5	Lohnverhandlungen	5
2.6	Geltungsdauer	5
2.7	Sozialpartnerschaft	5
2.8	Gemeinsame Durchsetzung	6
2.9	Einwirkungspflicht	6
2.10	Allgemeinverbindlichkeitserklärung	6
2.11	GAV Beitrag	6
2.12	Verwaltung GAV Beitrag	6
2.13	Paritätischer Fonds	6
2.14	Mitwirkung der Mitarbeitenden	6
2.15	Vollzugsorgane und Schlichtungsverfahren	6
	Normative Bestimmungen	7
3	Anstellungsbestimmungen	7
3.1	Einzelarbeitsvertrag	7
3.2	Probezeit	7
3.3	Arbeits- und Einsatzort	7
4	Kündigungsschutz	7
4.1	Während der Probezeit	7
4.2	Beim definitiven Arbeitsverhältnis	7
5	Arbeitszeit	8
5.1	Normalarbeitszeit	8
5.2	Unterbruch der täglichen Arbeit	9
5.3	Überstunden	9
5.4	Gesundheitsbedingte Abwesenheit	9
5.5	Zeiterfassung	9

6	Ferien und Feiertage	10
6.1	Ferienanspruch	10
6.2	Bezahlte Feiertage	10
6.3	Kurzabsenzen	10
6.4	Gewerkschaftsurlaub	11
7	Lohn	11
7.1	Jahreslohn	11
7.2	Basislohn	11
7.3	Lohn- und Zeitzuschläge für Nachtarbeit	12
7.4	Lohn- und Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	12
7.5	Entschädigungen, Auslageersatz	12
7.6	Berufskleider, Arbeitsausrüstung	12
8	Sozialleistungen	12
8.1	Lohnfortzahlung	12
8.2	Taggeldversicherung	12
8.3	Familienzulagen	13
8.4	Mutterschaftsurlaub	13
8.5	Militär-, Zivilschutz- oder ziviler Ersatzdienst	13
8.5.1	Grundausbildung	13
8.5.2	Zivildienst und Durchdienerdienst	13
8.5.3	Übrige obligatorische Dienstleistungen	13
8.5.4	Gleichgestellte Dienstpflichten	14
8.5.5	Erwerbsausfallentschädigung	14
ANHÄNGE		14
	Anhang 1 - Schiedsgerichtsbarkeit	15
	Anhang 2 – Betriebskommission gem. ArG 37 ff.	16
	Anhang 3 – PK-Reglement	18

1 Grundsatz und Absichtserklärung

Die Vertragsparteien sind der Überzeugung, die künftigen in der Netzbau-Branche sich stellenden Aufgaben am besten dadurch lösen zu können, dass sie die gemeinsamen und getragenen Gedanken einer echten Sozialpartnerschaft angehen. Zu diesem Zweck und im Bestreben, eine Vollbeschäftigung in der Netzbau-Branche zu erhalten sowie den Arbeitsfrieden zu wahren, verpflichten sie sich, sich gegenseitig nach Treu und Glauben zu unterstützen.

Der Gesamtarbeitsvertrag für die Netzbau-Branche hat zum Ziel, zur positiven Entwicklung der Arbeitgeberin und zum Wohl der sie tragenden Mitarbeitenden beizutragen. Die Vertragsparteien wollen mit dieser Vereinbarung:

- a) die guten Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden, der Arbeitgeberin und der Gewerkschaften erhalten, fördern und vertiefen;
- b) zeitgemässe und arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten festlegen;
- c) die soziale, wirtschaftliche und umweltschonende Entwicklung der Arbeitgeberin fördern;
- d) durch die Förderung von Innovation und moderner Arbeitsorganisation den Werkplatz Schweiz in einer sozialen Marktwirtschaft konkurrenzfähig erhalten;
- e) Meinungsverschiedenheiten in einem geregelten Verfahren beilegen.

Mitarbeitende dürfen aufgrund persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Herkunft, Sprache usw. weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf Zivilstand, auf die familiäre Situation oder auf eine Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt insbesondere für die Stellenausschreibung, Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

Die Arbeitgeberin achtet auf die Wahrung der persönlichen Integrität ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Sie verpflichtet ihre Mitarbeitenden, die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, insbesondere in sexueller Hinsicht, zu respektieren.

Die Vertragsparteien respektieren die Koalitionsfreiheit. Durch den Vollzug dieses Gesamtarbeitsvertrages darf die Koalitionsfreiheit (Freiheit der Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem der vertragsschliessenden Berufsverbände) nicht verletzt werden.

Die Vertragspartner machen ihre Hauptlieferanten, die keinem GAV unterstehen, auf die Einhaltung der Mindestlöhne aufmerksam.

Schuldrechtliche Bestimmungen

2 Allgemein

Soweit dieser Gesamtarbeitsvertrag (GAV) keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten die auf das Verhältnis zwischen den Vertragsparteien sowie auf das Verhältnis zwischen den Mitarbeitenden und der Arbeitgeberin anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

2.1 Betrieblicher Geltungsbereich

Die Haupttätigkeiten der diesem GAV angeschlossenen Unternehmungen sind der Netzbau-Branche zugehörig und unterstehen unmittelbar vollumfänglich den Bestimmungen des GAV für den Netzbau, namentlich Betriebe die folgende Tätigkeiten und Dienstleistungen erbringen:

Bau und Unterhalt von Kabel- und Freileitungsanlagen im Bereich von Energie-, Telecom- und Verkehrsanlagen

Mitarbeitende dieser Unternehmungen, die ausschliesslich Arbeiten des Bauhauptgewerbes ausführen unterstehen den allgemeinverbindlichen Bestimmungen des Landesmantelvertrags des Bauhauptgewerbes (LMV) sowie des Gesamtarbeitsvertrages für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR).

2.2 Persönlicher Geltungsbereich

Der GAV gilt für Arbeitnehmende der Netzbau-Branche gemäss dem betrieblichen Geltungsbereich.

Dieser GAV gilt nicht für:

- a) Betriebsinhaber und deren Familienmitglieder gemäss Artikel 4 Arbeitsgesetz
- b) Mitglieder der Geschäftsleitung
- c) Kaderangestellte
- d) Bauleitung, Planung, Projektierung und Kalkulation
- e) Administratives Personal
- f) Verwaltungsratsmitglieder

2.3 Arbeitsfriede

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens. Sie verpflichten sich zur unbeschränkten Wahrung des Arbeitsfriedens. Dies bedeutet, dass auch hinsichtlich von Fragen, die nicht in diesem GAV und den im gegenseitigen Einver-

ständnis vereinbarten Ausführungsbestimmungen geregelt sind, während der Geltungsdauer des GAV jegliche Kampfmassnahmen, insbesondere Streik, Aussperrung und Boykott, untersagt sind. syndicom verpflichtet sich, in diesem Sinn auf ihre Mitglieder einzuwirken.

2.4 Sozialplan

Müssen aus nicht in der Person des Mitarbeitenden liegenden Gründen Massenentlassungen oder Kündigungen in grösserer Anzahl bzw. Versetzungen an anderer Betriebsorte ausgesprochen oder in grösserer Anzahl in Aussicht genommen werden, so wird syndicom darüber informiert.

2.5 Lohnverhandlungen

Jede GAV-Partei kann bis 15. September jeden Jahres Verhandlungen über Lohnanpassungen per 1. Januar des Folgejahrs verlangen. Die Lohnverhandlungen zwischen den Vertragsparteien finden jeweils im 3. Quartal statt. Kriterien für die Lohnverhandlungen (Lohnanpassung) sind der Produktivitätsfortschritt, das Marktgeschehen sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Teuerung). Eine Lohnanpassung wird jedes Jahr zwischen den Vertragsparteien verhandelt. Die Berechnungsbasis der Teuerung erfolgt auf der Jahresteuierung des Landesindex der Konsumentenpreise per Monat Dezember. Die Lohnanpassung erfolgt auf dem individuellen Grundlohn.

Referenz für die Teuerung ist die Entwicklung des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) per Monat Oktober.

Die Löhne der Lernenden sind nicht Gegenstand der Lohnverhandlungen. Allfällige Lohnanpassungen werden durch die Network 41 AG festgelegt (Lehrvertrag).

Einigen sich die GAV-Parteien nicht, kann jede GAV-Partei bis 31. Januar eine Mediation einberufen.

2.6 Geltungsdauer

Der vorliegende GAV tritt am 1. Juli 2015 in Kraft. Dieser GAV wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Er kann von jeder Partei unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten auf das Ende des laufenden Kalenderjahres, erstmals per 31. Dezember 2017, gekündigt werden.

Ergänzungen des GAV oder Änderungen einzelner Bestimmungen können von den Vertragsparteien auch während der Gültigkeitsdauer des GAV und ohne Kündigung vereinbart werden.

2.7 Sozialpartnerschaft

Syndicom wird als Ansprech- und Verhandlungspartnerin anerkannt.

2.8 Gemeinsame Durchsetzung

Die Vertragsparteien vereinbaren im Sinne von Artikel 357b OR dass ihnen gemeinsam ein Anspruch auf die Einhaltung dieses Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht.

2.9 Einwirkungspflicht

Die Vertragsparteien verpflichten sich, auf ihre Mitglieder einzuwirken, die Bestimmungen des GAV einzuhalten.

2.10 Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Für diesen GAV kann die Allgemeinverbindlichkeit beantragt werden.

2.11 GAV Beitrag

Die dem GAV unterstellte Arbeitnehmenden zahlen einen Berufs- und Vollzugskostenbeitrag von monatlich 0,4% vom Bruttolohn (per Lohnabzug).

2.12 Verwaltung GAV Beitrag

Die GAV Beiträge werden in einen Fonds eingelegt, der von den Vertragsparteien paritätisch verwaltet wird. Die Parteien erlassen hierfür ein Ausführungsreglement (Anhang 3).

2.13 Paritätischer Fonds

Aus dem Fonds können die Erarbeitung, Erneuerung oder Vollzug dieses GAV finanziert werden. Weiteres regelt das Ausführungsreglement.

2.14 Mitwirkung der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der Unternehmen, die dem betrieblichen Geltungsbereich unterstehen, haben die Möglichkeit, eine Betriebskommission gemäss Mitwirkungsgesetz zur Vertretung ihrer Interessen zu bilden (Anhang 2).

2.15 Vollzugsorgane und Schlichtungsverfahren

Die Parteien führen zur Streitbeilegung zuerst eine Mediation durch. Führt diese zu keiner Einigung können die Parteien die Angelegenheit dem zuständigen Schiedsgericht unterbreiten. Das Verfahren richtet sich nach den festgelegten Bestimmungen gemäss Anhang 1 dieses GAV.

Normative Bestimmungen

3 Anstellungsbestimmungen

3.1 Einzelarbeitsvertrag

Die Arbeitgeberin schliesst mit jeder/jedem Mitarbeitenden im Geltungsbereich dieses GAV einen schriftlichen Einzelarbeitsvertrag (EAV) auf der Grundlage dieses GAV ab. Der EAV regelt mindestens den Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen deren Dauer, den Beschäftigungsgrad, den Tätigkeitsbereich, die Funktion, der Arbeitsort, den Grundlohn und weitere Lohnzuschläge.

3.2 Probezeit

Die Probezeit beträgt drei Monate. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen von weniger als sechs Monaten kann die Probezeit wegbedungen werden.

3.3 Arbeits- und Einsatzort

Als Arbeitsort gilt der im EAV vereinbarte Arbeitsort. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Arbeit an einem Einsatzort ausserhalb des vereinbarten Arbeitsortes zu vollbringen ist. In diesem Fall gilt für die Arbeitszeitberechnung folgende Regelung:

- a) 30 Minuten Wegzeit pro Arbeitsweg gehen zulasten des Arbeitnehmers wenn dieser direkt an den Einsatzort fährt.
- b) Die 30 Minuten übersteigende Wegzeit gilt als Arbeitszeit und wird zum Gleitzeitsaldo hinzugerechnet.

4 Kündigungsschutz

4.1 Während der Probezeit

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen auf einen beliebigen Zeitpunkt aufgelöst werden.

4.2 Beim definitiven Arbeitsverhältnis

Das unbefristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien unter Einhalten nachstehender Kündigungsfristen auf das Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) Im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat
- b) Im zweiten bis und mit neuntem Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten
- c) Ab dem zehnten Dienstjahr unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten

5 Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während sich der Arbeitnehmer zur Verfügung der Arbeitgeberin zu halten hat. Nicht als Arbeitszeit gelten:

- d) Der Weg zum und vom Arbeitsort gemäss Ziffer 3.3
- a) Ruhe- und Mittagspausen gemäss Ziffer 5.2

5.1 Normalarbeitszeit

Als Arbeitszeitmodell gilt die Jahresarbeitszeit. Sie basiert auf einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche (Vollzeitbeschäftigung) und auf einer variablen Tages-, Wochen- oder Monatsarbeitszeit.

Die Jahressoll-Arbeitszeit wird entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt und wie folgt berechnet:

Anzahl Arbeitstage pro Kalenderjahr	260 Tage ¹
abzüglich Feiertage	9 Tage ²
abzüglich Ferientage	25 / 30 Tage ³
Total Arbeitstage	226 / 221 Tage
Anzahl Stunden pro Arbeitstag	8.2 ⁴
Sollarbeitszeit netto	1'853.2 / 1'812.2

Die Soll-Bruttoarbeitszeit wird durch eine Jahresarbeitszeit entsprechend dem Beschäftigungsgrad festgelegt. Basis für die Jahresarbeitszeit bildet eine durchschnittliche Arbeitszeit von 41 Stunden pro Woche bei Vollbeschäftigung und basiert auf einer variablen Tages-, Wochen- und Monatsarbeitszeit.

Der Gleitzeitsaldo entspricht der Differenz zwischen der vertraglichen Arbeitszeit (Jahresarbeitszeit gem. Beschäftigungsgrad) und der geleisteten bzw. anrechenbaren Arbeitszeit bis max. 45 Stunden pro Woche. Ein Gleitzeitsaldo ist auf eine Bandbreite von +100 Stunden und -50 Stunden begrenzt und darf diesen am Jahresende nicht übersteigen. Ausnahmen bilden länger dauernde Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall. Bei Lernenden beträgt die Bandbreite +30 Stunden und -10 Stunden.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Plus- oder Minusstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert werden. Die Auszahlung von Gleitzeitstunden erfolgt ohne Zuschlag. Die Auszahlung von Überzeit erfolgt mit 25% Zuschlag.

¹ Durchschnittlich hat das Jahr 365 Tage, 65 Samstage und Sonntage und 260 Arbeitstage

² Siehe Ziffer 6.2 Bezahlte Feiertage

³ Ja nach Altersjahr variiert der Ferienanspruch, siehe Ziffer 7.1 Ferienanspruch

⁴ Basis bildet die 41 Stunden-Woche bei 5 Arbeitstagen pro Woche

5.2 Unterbruch der täglichen Arbeit

Die tägliche Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:

- a) Mindestens 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 9 Stunden
- b) Eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Im weiteren gelten die verbindlichen Bestimmungen von Art. 15 ff. ArG

Die Arbeitszeit kann zusätzlich durch eine unbezahlte Pause unterbrochen werden. Zeitpunkt und Dauer der Pause legt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich fest.

5.3 Überstunden

Der Arbeitnehmer ist zur Leistung von Überstunden – bzw. Überzeit soweit verpflichtet, als er sie zu leisten vermag und sie ihm nach Treu und Glauben zugemutet werden kann (Art. 321c Abs. 1 OR).

Überstundenarbeit liegt dann vor, wenn die während eines Kalenderjahres innerhalb der Tages- und Abendarbeitszeit (06.00–23.00 Uhr) geleistete Arbeitszeit auf der Baustelle die vereinbarte Sollarbeitszeit übersteigt. Überstunden werden durch die vorgesetzte Stelle angeordnet und nach deren Leistung umgehend visiert.

Die Überstundenarbeit ist durch Freizeit von gleicher Dauer bis zum Ende des Monats März des Folgejahres auszugleichen. Falls dies nicht möglich ist, wird Überstundenarbeit mit einem Lohnzuschlag von 25 % auf dem Basislohn ausgeglichen.

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollen allfällige Plus- oder Minusstunden innerhalb der Kündigungsfrist kompensiert werden. Im Verhinderungsfall wird der Restsaldo mit einem Zuschlag von 25% mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt.

5.4 Gesundheitsbedingte Abwesenheit

Abwesenheiten wegen Krankheit und Unfall sind den Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

Bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall von voraussichtlich mehr als 3 Tagen ist den Vorgesetzten zuhanden der Personalverantwortlichen auf Verlangen ein ärztliches Zeugnis zuzustellen.

Der Arbeitgeber kann rückwirkend ab dem 1. Ausfalltag ein Arztzeugnis verlangen und/oder eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

5.5 Zeiterfassung

Die Arbeitszeitkontrolle (Stundenerfassung) muss für jeden Arbeitnehmer pro Tag detailliert erfolgen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer die Arbeitszeitkontrolle zu führen. Der Arbeitnehmer ist mindestens vierteljährlich, oder je-

des Mal, wenn dieser es verlangt, über den jeweiligen Stand seiner geleisteten Arbeitsstunden zu informieren.

6 Ferien und Feiertage

6.1 Ferienanspruch

Den Arbeitnehmern und Lehrlingen steht folgender jährlicher Ferienanspruch zu:

- a) Bis und mit dem Kalenderjahr in dem das 55. Altersjahr vollendet wird 25 Arbeitstage
- b) Ab dem 56. Altersjahr 30 Arbeitstage

Im Ein- und Austrittsjahr wird der Ferienanspruch im Verhältnis zur Anstellungsdauer im betreffenden Jahr berechnet. Bruchteile von Ferientagen werden auf mindestens Vierteltage aufgerundet.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf wenigstens zwei zusammenhängende Ferienwochen pro Kalenderjahr.

Krankheits- oder Unfalltage während den Ferien werden nicht als Ferientage angerechnet, wenn eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorliegt.

6.2 Bezahlte Feiertage

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 9 bezahlte (eidgenössische oder kantonale) Feiertage pro Jahr, sofern diese in die Einsatzzeit fallen. Die Festlegung dieser 9 Feiertage richtet sich nach eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebungen und können je Kanton variieren.

6.3 Kurzabsenzen

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine gleichwertige Entschädigung für den Lohnausfall bei den nachfolgenden Absenzen:

- a) eigene Heirat 3 Tage
- b) Heirat von Familienangehörigen 1 Tag
- c) Geburt eines Kindes 2 Tage
- d) Todesfall in der Familie (Ehegatten, LebenspartnerIn oder Kinder) bis 3 Tage
- e) Tod von anderen Familienangehörigen, nach Notwendigkeit: bis 2 Tage
- f) Tod von anderen Verwandten oder nahen Bekannten:
Teilnahme an Bestattung jedoch max. 1 Tag
- g) Militärische Inspektion und Feuerwehr:
effektive Zeit bis max. 0.5 Tage; max. 1 Tag bei EO-Entschädigung

- h) Rekrutierung militärische Grundausbildung: 1 Tag
- i) Umzug des eigenen Haushaltes, sofern kein Stellenwechsel damit verbunden ist, pro Kalenderjahr 1 Tag
- j) Höhere, vom BIGA anerkannte Fachprüfungen, öffentliche oder staatlich subventionierte Berufsprüfung, Expertentätigkeit, Teilnahme an Verbands Tagungen und Kursen; Bekleidung von öffentlicher Ämtern:
nach gegenseitiger Vereinbarung
- k) Für Stellensuche nach erfolgter Kündigung die nötige Zeit gem. Art. 329 Abs. 3 OR (ohne

6.4 Gewerkschaftsurlaub

Dem gewählten Mitglied eines Firmen- oder Branchenvorstands von syndicom werden pro Kalenderjahr die effektive Zeit bis max. 4 Tage für gewerkschaftliche Tätigkeiten gewährt. Den übrigen Gewerkschaftsmitgliedern werden pro Kalenderjahr bis zu 1 Tag für die Teilnahme an Firmen- oder Branchenkongressen gewährt. Der Urlaub wird über den Solidaritätsbeitrag finanziert.

7 Lohn

7.1 Jahreslohn

Der Jahreslohn wird im Einzelarbeitsvertrag festgelegt.

7.2 Basislohn

Der Lohn bemisst sich nach der Funktion, Erfahrung sowie der individuellen Leistung. Der jährliche Basislohn auf den der Arbeitnehmer im Sinne eines Minimallohnes Anspruch hat, richtet sich nach dem Lohnsystem von Network 41. Für Hilfskräfte beträgt er brutto CHF 52'000.— (4'000.—x 13). Das Lohnsystem ist integraler Bestandteil des GAVs. Hiervon ausgenommen sind Arbeitnehmende mit Lehrverträgen.

Der monatlich ausbezahlte Lohn richtet sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit. Bei unterjährigen Ein- und Austritten wird der Monatssalär anteilmässige berechnet.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Jahresendzulage (13. Monatslohn) des durchschnittlichen Monatslohns. Hat das Anstellungsverhältnis kein ganzes Kalenderjahr gedauert besteht ein pro rata Anspruch. Die Jahresendzulage wird im ungekündigten Arbeitsverhältnis im Dezember ausbezahlt respektive bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Kann der Mindestlohn durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht bezahlt werden, so ist vorab der Personalkommission (PK) ein Gesuch betreffend Unterschreitung des Minimallohnes zu stellen.

7.3 Lohn- und Zeitzuschläge für Nachtarbeit

Die Beschäftigung von Arbeitnehmer ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit gilt als Nachtarbeit (23:00 bis 06:00 Uhr). Dem Arbeitnehmer der Nachtarbeit leistet sind folgende Zuschläge zu bezahlen/gewähren:

- a) Bei unregelmässiger Nachtarbeit (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr) hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen
- b) Bei regelmässiger Nachtarbeit (25 und mehr Nächte pro Kalenderjahr) hat der Arbeitnehmer gemäss Art. 17b ArG Anspruch auf Kompensation von 10% der Zeit, während der er Nachtarbeit geleistet hat.

7.4 Lohn- und Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonntagsarbeit gilt die Beschäftigung in der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr. Die Feiertage gemäss Ziffer 6.2 sind den Sonntagen gleichgestellt. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht ohne dessen Einverständnis zur Sonntagsarbeit heranziehen. Das Einverständnis kann schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden oder dann eingeholt werden, wenn neu Nachtarbeit zu leisten ist.

Für den Lohn – und Zeitzuschlag für regelmässige und unregelmässige Sonn- und Feiertagsarbeit gelten die Bestimmungen für die Nachtarbeit (hiervor Ziffer 7.3.) sinngemäss.

Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert.

7.5 Auslagenersatz; Mittagessen

Den Mitarbeitern wird die effektiven Mittagsverpflegung pro Tag bis max. Fr. 20.— vergütet.

7.6 Berufskleider, Arbeitsausrüstung

Die Arbeitgeberin stellt zum Schutz des Arbeitnehmers die hierfür nötige Arbeitsausrüstung zu Verfügung. Die Reinigung der Berufskleider ist Sache der Mitarbeitenden.

8 Sozialleistungen

8.1 Lohnfortzahlung

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (einschliesslich Schwangerschaft, soweit diese nicht unter das EOG fällt) oder Unfall gewährt die Arbeitgeberin für die Dauer von 720 Tagen eine Lohnfortzahlung von 80 % des Lohnes.

8.2 Taggeldversicherung

Die Arbeitgeberin schliesst für Ihre Leistungen Kollektivversicherungen für ein Kranken- und Unfalltaggeld mit einer Wartefrist von maximal 180 Tagen ab. Die Mitarbeitenden beteiligen sich an den Prämien je zur Hälfte.

Ein Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin besteht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Nach der Beendigung besteht nur noch ein allfälliger Anspruch auf das versicherte Taggeld gegenüber der Versicherung nach den anwendbaren Versicherungsbedingungen. Der Arbeitnehmende muss ohne neue Vorbehalte in die Einzelversicherung übertreten können.

Während Taggeldleistungen erbracht werden, ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Davon ausgenommen ist die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 OR. Wird seitens eines Mitarbeitenden ein Missbrauch festgestellt, so kann die Arbeitgeberin der PK ein Antrag auf Aufhebung des Kündigungsschutzes beantragen. Erfolgt keine Einigung kommt das Verfahren gemäss Anhang 1 zur Anwendung.

8.3 Familienzulagen

Die Arbeitnehmer erhalten eine Familienzulage gemäss den kantonalen Bestimmungen, basierend auf dem Familienzulagengesetz.

8.4 Mutterschaftsurlaub

Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, wobei mindestens 14 Wochen auf die Zeit nach der Niederkunft fallen müssen und aneinanderhängend zu nehmen sind.

8.5 Militär-, Zivilschutz- oder ziviler Ersatzdienst

8.5.1 Grundausbildung

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen: während der obligatorischen Grundausbildung werden Leistungen nach dem Erwerb ersatzgesetz (EOG) entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

8.5.2 Zivildienst und Durchdienerdienst

Der Zivildienst wird grundsätzlich dem Militärdienst gleichgestellt. Für Lohnfortzahlung gelten die gleichen Ansprüche und die gleiche Dauer wie bei der Rekrutenschule gemäss EOG.

Für freiwillige Militärdienstleistungen (Gebirgskurs, Skikurs, Wettkämpfe etc.), soweit sie ausnahmsweise nicht als Ferien abgerechnet werden, hat der Mitarbeitende keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, sondern nur auf allfällige Leistungen der Erwerb ersatzordnung.

8.5.3 Übrige obligatorische Dienstleistungen

Für alle übrigen obligatorischen Dienstleistungen (Wiederholungskurse) beträgt die Lohnfortzahlung während 30 Kalendertagen innerhalb eines Kalenderjahres 100 % des Lohnes.

8.5.4 Gleichgestellte Dienstpflichten

Zivilschutz sowie von weiblichen Angehörigen der Armee geleisteter Militär- oder Rotkreuzdienst ist der Militärdienstpflicht gleichgestellt. Die Entschädigung wird nach dem geltenden EOG entsprechend der Abrechnung der kantonalen Ausgleichskasse ausgerichtet.

8.5.5 Erwerbsausfallentschädigung

Erwerbsausfallentschädigungen stehen im Ausmass der Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin zu.

ANHÄNGE

Anhang 1 - Schiedsgerichtsbarkeit

1. Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien diese GAV führen die Parteien zur Streitbeilegung eine Mediation durch. Führt diese zu keiner Einigung können die Parteien, unter Ausschluss der ordentlichen Gerichte, das Schiedsverfahren einleiten.
2. Das Schiedsgericht hat seinen Sitz im Kanton Luzern.
3. Die nach Rechtshängigkeit des Verfahrens hat jede Vertragspartei innert 10 Tagen sein Mitglied für das Schiedsgericht zu stellen. Die Schiedsrichter der Vertragsparteien werden bei jedem Schiedsgerichtsverfahren neu bestellt.
4. Sobald die Schiedsrichter neu bestellt sind, haben die diese innert 20 Tagen eine Präsidentin/einen Präsidenten zu ernennen.
5. Ernennt eine Partei nicht innert Frist sein Mitglied für das Schiedsgericht oder können sich die Parteien nicht über die Wahl der Präsidentin/des Präsidenten einigen, so entscheidet das Kantonsgericht gestützt auf Art. 356 Abs. 2 der Schweizerischen Zivilprozessordnung in Verbindung mit § 15 lit. e des Justizgesetzes (Kanton Luzern).
6. Das Verfahren richtet sich nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, soweit dieser GAV keine besondere Regelung enthält.

Anhang 2 – Betriebskommission gem. ArG 37 ff.

- Gesundheitsschutz (ArG 6)
- Unfallverhütung (UVG 81 ff.)
- soweit notwendig Bestimmungen über die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb (ArG 38 Abs. 1 1. Halbsatz)
- Ordnungsstrafen (ArG 38 Abs. 1)
- andere Bestimmungen, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern betreffen, jedoch nur soweit, als ihr Gegenstand in dem Bereich, dem der Betrieb angehört, nicht üblicherweise durch Gesamtarbeitsvertrag oder durch andere kollektive Vereinbarung geregelt wird (ArG 38 Abs. 2).

Bern und Sursee; 18. Dezember 2014

Die Vertragsparteien

Network 41, 6210 Sursee

Geschäftsinhaber
Pius Krummenacher

Geschäftsführer
Stefan Furch

Syndicom –Gewerkschaft Medien und Kommunikation, 3001 Bern

Sektorleiter, Geschäftsleitungsmitglied
Giorgio Pardini

Zentralsekretär
Daniel Münger

Anhang 3 – Reglement Paritätische Kommission

Gestützt auf Art. 2.9 ff. Firmen GAV Network 41 (nachstehend GAV genannt) vereinbaren die vertragsschliessenden Parteien

1. Abschnitt: Zweck und Aufgaben

Artikel 1 Grundlage der Paritätischen Kommission

¹ Aufgrund der gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarung vom 1. Juli 2015 zwischen Network 41 und der syndicom, wird ein Berufs- und Vollzugskostenbeitrag erhoben, der durch die Paritätische Kommission (nachfolgend PK genannt) der beteiligten Vertragsparteien, verwaltet wird.

² Art. 2.11 ff. GAV regelt den Abzug und den Verwendungszweck der GAV-Beiträge. Gemäss Art. 2.12 werden die Berufs- und Vollzugskostenbeiträge in einen Fonds eingelegt, den die Sozialpartner durch die PK paritätisch verwalten.

Artikel 2 Aufgaben PK

Die Personalkommission

- erstellt den Voranschlag (Budget) und lässt ihn durch die GAV-Parteien genehmigen
- genehmigt die Rechnungen
- bezeichnet die Revisionsstelle
- entscheidet über die Verwendung der Fondsgelder
- entscheidet über die Verwendung eines allfälligen Restvermögens bei Auflösung des Fonds.

2. Abschnitt: Mitgliedschaft der PK und Organisation

Artikel 3 Mitgliedschaft

¹ Die PK setzt sich aus je zwei benannten Vertretern der Firma Network 41 und der syndicom zusammen.

² Die PK konstituiert sich selbst. Sie wählt einen Präsidenten und Vizepräsidenten für die Dauer von 2 Jahren. Das Präsidium wird alternierend von einem Vertreter der Gewerkschaft und einem Vertreter der Firma Network 41 gestellt.

Artikel 4 Beschlussfassung

Jedes Kommissionsmitglied hat eine Stimme. Für eine Beschlussfassung müssen mindestens ein Arbeitnehmer- und ein Arbeitgeber-Vertreter anwesend sein. Ein Beschluss wird nur dann verbindlich gefasst, wenn alle anwesenden Vertreter diesem einstimmig zustimmen. Erfolgt keine Einigung kommt das Verfahren gemäss Anhang 1 zur Anwendung.

In Ausnahmefällen können Abstimmungen auch auf dem Zirkularweg erfolgen. Dies bedingt Einstimmigkeit. Sie sind an der nächsten Sitzung protokollarisch festzuhalten.

Artikel 5 Sitzungen

Die PK tritt zu Sitzungen mindestens einmal pro Jahr zusammen oder wenn ein Kommissionsmitglied die Einberufung verlangt. Die PK wird durch den Präsidenten, im Verhinderungsfall durch den Vizepräsidenten, einberufen.

Artikel 6 Sekretariat

¹ Das Sekretariat wird durch die syndicom geführt. Der Sekretär kann mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen.

² Das Sekretariat verwaltet den Solidaritätsbeitragsfonds und erstellt die Einladungen sowie ein Protokoll der Sitzungen.

3. Abschnitt: Mittel, Leistungen, Entschädigungen, Kontrollstelle

Artikel 7 Mittel

Die verfügbaren Mittel setzen sich zusammen

- aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge gem. Art. 2.11 GAV
- aus Erträgen des Vermögens
- aus allfälligen weiteren Einnahmen

Artikel 8 Leistungen

Anspruch auf Leistungen haben die vertragsschliessenden Parteien und ihre Mitarbeiter bzw. Mitglieder. Leistungen sind insbesondere:

- Durchsetzung GAV
- Sekretariatsarbeiten
- Aus- und Weiterbildung
- Lohnausfall gemäss Art. 6.4

Artikel 9 Entschädigungen

¹ Für das Inkasso der GAV-Beträge gemäss Art. 2.11 GAV wird Network 41 eine jährliche Pauschale von CHF 4000.-- ausbezahlt.

² Für die Aufwendungen des Sekretariats gem. Budget sowie Art. 6 dieses Ausführungsreglements wird eine jährliche Pauschale von CHF 13'500.-- ausbezahlt. Mit dieser Pauschale sind alle Aufwendungen inklusiv einer allfälligen Mehrwertsteuer der Gewerkschaft, die im Zusammenhang mit der Durchsetzung des GAV Network 41 entstehen, abgegolten.

³ Die Kommission erstellt jeweils ein Budget für das laufende Jahr. Ein allfälliger Restbetrag nach Abzug der Entschädigungen gemäss Art. 9 Abs. 1-3 dieses Ausführungsreglements, der Aufwendungen gemäss Art. 2.11 GAV und einer jeweils zu bestimmenden Rückstellung für allfällige Eventualitäten verbleibt im Fonds.

**Artikel 10
Kontrollstelle**

Die interne Revisionsstelle von Network 41 wird als Kontrollstelle des Solidaritätsbeitragsfonds bezeichnet.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen

**Artikel 11
Reglementsänderungen**

Die PK kann dieses Reglement mit der Zustimmung sämtlicher Kommissionsmitglieder schriftlich ändern.

**Artikel 12
Inkrafttreten**

Dieses Reglement tritt am 1. Juli 2015 in Kraft.

Bern und Sursee, 18. Dezember 2014

Die Vertragsparteien

Network 41 AG, 6210 Sursee

Geschäftsinhaber
Pius Krummenacher

Geschäftsführer
Stefan Furch

Syndicom –Gewerkschaft Medien und Kommunikation, 3001 Bern

Sektorleiter, Geschäftsleitungsmitglied
Giorgio Pardini

Zentralsekretär
Daniel Münger