

GAV-Best-Practice Umsetzung im Betrieb

Elektro Bildungszentrum
Grendelbachstrasse 35, 8307 Effretikon
16. November 2021

16. November 2021

GAV-Best-Practice

1



Themenübersicht

1. Begrüssung und Einführung
2. Ziel des Referats
3. Neuer Gesamtarbeitsvertrag
4. Einstufung und Löhne
5. Arbeitszeit und Stundenkontrolle
6. Überstunden und Überzeit
7. Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten
8. Reisezeiten
9. Zusammenfassung
10. Fragen der Teilnehmer

16. November 2021

GAV-Best-Practice

1

2

Ziel des Referats

- Verständnis für die Funktion von Lohn, Arbeitszeit und Einstufung des Mitarbeiters
- Sensibilisierung für «Stolpersteine» bei der Umsetzung des GAV Elektro 2020-2023
- Verhindern von Umsetzungsfehlern
- Implementieren von Standards für die Umsetzung des GAV Elektro 2020-2023

3

Neuer Gesamtarbeitsvertrag

Grundsatz

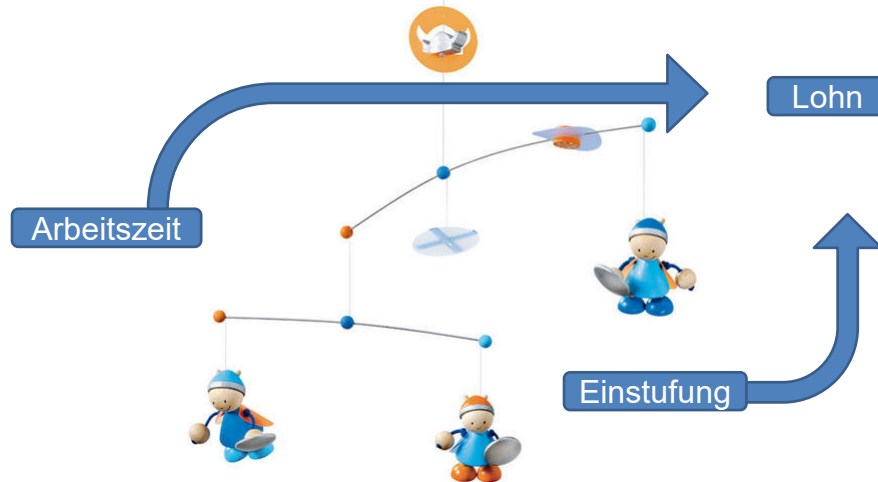
- Der neue Gesamtarbeitsvertrag führt die bewährten Inhalte des GAV Elektro 2014-2018 fort

Erleichterungen

- Die Einstufung der Mitarbeiter in Lohnklassen wurde stark vereinfacht und an messbare Ausbildungskriterien gebunden
- Überstunden sind ab 1. Januar 2021 leichter zu handhaben und werden mehrheitlich kostengünstiger
- Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten sind einfacher zu handhaben
- Vorteilhafte Regelung zur Reisezeit bleibt erhalten

4

Einstufung, Arbeitszeit und Lohn



16. November 2021

GAV-Best-Practice

4

5

Einstufungen

- Die neuen Einstufungen gelten ab 1. Januar 2021
 - Teamleiter
 - Elektromonteur/Elektroinstallateur EFZ
 - Montage-Elektriker EFZ
 - Telematiker EFZ
 - Mitarbeiter mit schulischem Berufsabschluss oder im Ausland erworbener Elektrofachausbildung ¹⁾
 - **Mitarbeiter ohne Berufsausbildung in der Elektro-Branche**

¹⁾ Soweit keine Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI vorliegt

16. November 2021

GAV-Best-Practice

5

6

Berufserfahrung

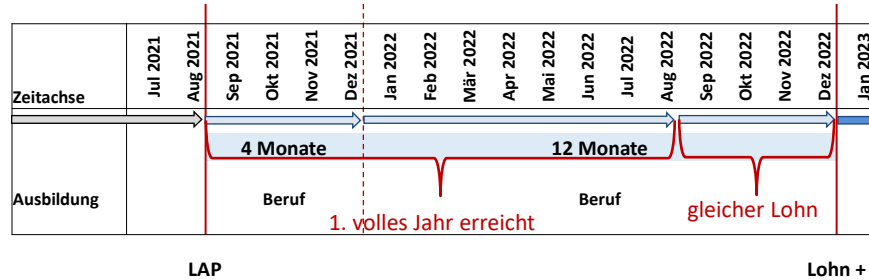
- Die Berufserfahrung wird bei der Einstufung nur noch in zwei Schritten als lohnbestimmendes Kriterium berücksichtigt
 - Für Teamleiter, Elektromonteur/Elektroinstallateur EFZ, Montage-Elektriker EFZ und Telematiker EFZ gilt der Lohn der ersten Stufe ab erfolgreichem Prüfungsabschluss
 - Der Lohn der zweiten Stufe gilt für diese Berufsbilder – mit Ausnahme der Teamleiter – ab dem 1. Januar **nach einem vollen Jahr Berufserfahrung.**

Berufserfahrung

- Die Berufserfahrung wird in ganzen Jahren berechnet.
 - Legt ein Mitarbeitender seine LAP erfolgreich ab, meist zwischen Juni und August, so gilt für ihn bis zum Jahresende der Mindestlohn «Nach erfolgreichem Abschluss ...»
 - Da der Wechsel per 1. Januar erfolgt und der Mitarbeiter zum Jahreswechsel noch kein volles Jahr Berufserfahrung erwerben konnte, **gilt dieser Mindestlohn auch noch für das dem Abschluss nachfolgende volle Kalenderjahr.**
 - Danach ist der Mitarbeitende in die nächsthöhere Lohnklasse «per 1. Januar nach einem vollen Jahr ...» einzustufen.

Berufserfahrung

- Beispiel anhand eines Mitarbeitenden mit Lehrabschluss per 10. August 2021:



Für die Berechnung der Erfahrungsjahre bei unterbrochener Tätigkeit resp. bei Militär, Auslandsaufenthalten etc. gelten die Vorgaben gemäss Merkblatt der PLK. Fragen Sie in Zweifelsfällen bei EIT.swiss oder Ihrer regionalen PK nach.

Berufserfahrung

- Als Faustregel gilt:

Der Lohnwechsel von der ersten in die zweite Lohnstufe erfolgt zum Jahreswechsel (31. Dezember/1. Januar), welcher demjenigen Monat nachfolgt, in dem der Mitarbeitende ein volles Jahr (12 Kalendermonate) Berufserfahrung erreicht.

- Achtung:** Für die Funktionen «MA mit schulischem Berufsabschluss ...» und «MA ohne Berufsausbildung ...» erfolgt der **Lohnwechsel erst nach Erreichen von zwei vollen Jahren** Berufserfahrung.

Arbeitszeit

- Jährliche Normalarbeitszeit:

Die jährliche Normalarbeitszeit liegt nach wie vor bei 2080 Stunden pro Kalenderjahr.

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit:

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit orientiert sich an den im Arbeitsgesetz festgelegten 50h/KW.

- Verteilung der Arbeitszeit

Die Verteilung der Arbeitszeit ist – innerhalb der Schranken des GAV Elektro – **Sache des Arbeitgebers** und kann auch team- und projektbezogen erfolgen.

Das Unternehmen ist frei, individuelle Arbeitszeitkalender zu erstellen, darf dabei aber eine jährliche Normalarbeitszeit von 2080 h und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 h/KW grundsätzlich nicht überschreiten.

Arbeitszeit

- Verteilung der Arbeitszeit

Das Gesetz erlaubt eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 54h/KW während 4 Wochen ohne Bewilligung.

Voraussetzungen sind saisonale Schwankungen des Arbeitsanfalles, sofern im Durchschnitt eines halben Jahres die Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Stundenaufschreibungen

- Anforderungen nach GAV Elektro:

Der GAV Elektro 2020-2023 verlangt neu eine **monatliche Zusammenstellung** der Arbeitszeiten der Mitarbeiter:

- Arbeitszeiten
- Vorholzeiten
- Überstunden

- Anforderungen nach Arbeitsgesetz:

Die Anforderungen des Arbeitsgesetzes an die Stundenaufschreibungen gehen deutlich weiter. Es gelten dazu Art. 46 ArG und Art. 73 Abs. 1 ArGV 1 sowie die zugehörigen Weisungen des SECO.

- Information der Mitarbeiter

Das Unternehmen muss den Mitarbeiter – ebenfalls monatlich – über seinen Stand in Bezug auf die Überstunden informieren.

Stundenaufschreibungen

- Form der Stundenaufschreibungen:

Wir empfehlen den Unternehmen, in den Stundenaufschreibungen der Mitarbeiter (Rapportierung) mindestens folgende Elemente abzubilden:

- Ort der Leistung (Projekt resp. Baustelle)
- Beginn und Ende der Arbeitszeit
- Pausenzeiten von mehr als ½ Stunde Dauer (Mittagspause)
- Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten (Samstag, Sonntag, Feiertag, Nacht)

- Abbildung in elektronisch lesbarer Form:

Wir empfehlen den Unternehmen, die **täglichen** Arbeitszeiten der Mitarbeiter in elektronisch lesbarer Form aufzubereiten (soweit nicht direkt elektronisch erfasst).

Es kann sich dabei sowohl um einfachere Excel-Sheets als auch professionelle Zeiterfassungssysteme handeln. Je höher der Automatisierungsgrad, desto tiefer der monatliche Aufwand.

Bilden Sie mindestens den laufenden Stundensaldo und den laufenden Feriensaldo des Mitarbeiters auf den monatlichen Lohnabrechnungen ab.

Überstunden und Überzeit

Arten von Überstunden und Überzeit

Der GAV Elektro 2020-2023 kennt folgende Arten von Überstunden:

- Arbeitszeit, welche die jährliche Normalarbeitszeit von 2080 Stunden überschreitet
- Arbeitszeit, welche die wöchentliche Grenze von 45h/KW überschreitet

Der GAV Elektro 2020-2023 kennt folgende Arten von Überzeit:

- Arbeitszeit, welche die wöchentliche Grenze von 50h/KW überschreitet

Zuschlagspflichtige («besondere») Arbeitszeiten:

- Samstagsarbeit ab 13:00 Uhr
- Sonntagsarbeit
- Feiertagsarbeit
- Nachtarbeit

Überstunden und Überzeit

Auszahlung von Überzeit

Überzeit, also Arbeitszeit über der Grenze von 50h/KW, muss im Folgemonat mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

Wird die Grenze von 50h/KW nur deshalb überschritten, weil zuschlagspflichtige Arbeitszeit geleistet wurde (Samstag, Sonn- und Feiertag, Nacht), so ist der Zuschlag von 25% nicht noch einmal geschuldet (Kumulationsverbot).

Beispiel:

KW 39	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Total
	9.00	8.75	9.50	9.25	8.00	7.00		51.50

07:00 - 14:00

Mit Zuschlag:	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00		1.00
---------------	------	------	------	------	------	------	--	------

13:00 - 14:00

Überzeit: = Arbeitszeit - wöchentliche Höchstarbeitszeit - zuschlagspflichtige Arbeitszeit

= 51.50 - 50.00 - 1.00 0.50

Überstunden und Überzeit

- Auszahlung von wöchentlichen Überstunden

Überstunden über der Grenze von 45h/KW müssen im Folgemonat mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.

Auch hier gilt allerdings, dass Zuschläge und Auszahlungen nicht kumuliert werden – im vorliegenden Beispiel mit besonderen Arbeitszeiten.

Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit und Nachtarbeit zählen nicht zu den ordentlichen Überstunden.

KW 39	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Total
	9.00	8.75	9.50	9.25	8.00	7.00		51.50

Nach Auszahlung der Überzeit (0.50 Stunden) verbleibende Arbeitszeit:	51.00
---	-------

Davon Samstagsarbeit:	7.00
-----------------------	------

Reguläre Arbeitszeit:	44.00
-----------------------	-------

→ keine Auszahlung von Überstunden mit Zuschlag (> 45h/KW), aber ...

Überstunden und Überzeit

- Auszahlung von besonderen Arbeitszeiten

Im Gegensatz zum alten GAV können besondere Arbeitszeiten nicht mehr über sogenannte Zeitzuschläge abgewandelt werden.

Art. 25.2 GAV Elektro 2020-2023 schreibt vor, **dass die besonderen Arbeitszeiten nur noch durch Lohnzahlung ausgeglichen werden können**. Damit sind diese Arbeitszeiten – folgerichtig, da sie nicht zu den regulären Arbeitszeiten und/oder regulären Überstunden zählen – auch der Kompensation entzogen.

KW 39	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Total
	9.00	8.75	9.50	9.25	8.00	7.00		51.50

Zuschlagspflichtige Arbeitszeiten im Sinne von Art. 25.2 GAV Elektro	7.00
--	------

Davon Samstagsarbeit ohne Zuschlag (07:00 Uhr - 13:00 Uhr):	6.00
---	------

Davon Samstagsarbeit mit Zuschlag (13:00 Uhr - 14:00 Uhr)	1.00
---	------

Auszahlung von 1.00 h SA mit Zuschlag von 25% zzgl. Auszahlung von 6.00 h SA ohne Zuschlag zzgl. 0.50 h Überzeit mit Zuschlag von 25%

Überstunden

- Behandlung von Überstunden

Im vorliegenden Beispiel sind dem Mitarbeiter – nach Auszahlung von 0.50 Stunden Überzeit, 1.00 Stunde Samstagsarbeitszeit mit Zuschlag und 6.00 Stunden Samstagsarbeit – noch die über der wöchentlichen Normalarbeitszeit liegenden Arbeitszeiten gutzuschreiben.

In der Regel liegt die wöchentliche Normalarbeitszeit bei 40.00 Stunden. Nach Auszahlungen liegt die zu verbuchende Arbeitsleistung noch bei 44.00 Stunden, der Mitarbeiter hat damit 4.00 Überstunden geleistet, die seinem Überstundensaldo gutzuschreiben sind.

Wichtig: Der GAV Elektro 2020-2023 kennt keine Höchstgrenze der zulässigen Überstunden, die im laufenden Saldo des Mitarbeiters kumuliert werden dürfen.

Aber ...

Überstunden

- Behandlung von Überstunden zum Jahresende

... der GAV Elektro äussert sich zu den Überstunden per Ende des Kalenderjahres:

Von allen Überstunden, die der Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr geleistet und nicht kompensiert hat, dürfen nur (aber immerhin) 120.00 Stunden auf neue Rechnung vorgetragen werden.

Alle per 31. Dezember über der Grenze von 120.00 Stunden liegenden Überstunden müssen im nachfolgenden Januar mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden (Art. 21.3 GAV Elektro 2020-2023).

Wichtig: Allfällige im Januar erfolgende Kompensationen (Freizeitbezug) haben keinen Einfluss auf diese Auszahlung. Die Anzahl der auszuzahlenden Stunden bemisst sich ausschliesslich per Stichtag vom 31. Dezember.

Überstunden

- Behandlung von Überstunden des Vorjahres

Die auf neue Rechnung vorgetragenen höchstens 120 Überstunden des Mitarbeiters sind **innerhalb eines Jahres** (also innerhalb des laufenden Kalenderjahres) entweder durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren (ohne Zuschlag) oder auszuzahlen (ohne Zuschlag).

→ Über die Form der Tilgung der Überstunden (Kompensation oder Auszahlung) entscheiden Arbeitgeber und Mitarbeiter gemeinsam.

→ Können sie sich nicht einigen, entscheidet jede Partei über die Hälfte der Stunden.

→ Die Kompensation der Überstunden muss schriftlich festgehalten werden.

Wichtig: Wir empfehlen den Unternehmen, unabhängig von der erzielten Einigung, mit jedem Mitarbeiter eine schriftliche Vereinbarung über die Tilgung der Überstunden des Vorjahres abzuschliessen.

Überstunden

- Kompensation von Überstunden des Vorjahres

Kompensiert ein Mitarbeiter im laufenden Kalenderjahr Überstunden, so haben Sie als Arbeitgeber das Recht, festzulegen, ob Überstunden des laufenden Saldos oder Überstunden des Vorjahres kompensiert werden.

Zu diesem Zweck ist es unabdingbar, dass Sie

- die Kompensationen mit einem Label (resp. einer geeigneten Signatur) versehen, z.B. «C» für Kompensation und «V» für Kompensation Vorjahr
- sowohl in der monatlichen Lohnabrechnung als auch in der monatlichen Mitarbeiterinformation festhalten, wie viele Überstunden des Vorjahres noch zu kompensieren sind

Achtung: Kompensation des laufenden Saldos und Kompensation des Vorjahressaldos schliessen sich gegenseitig aus!

Überstunden

- **Kompensation von Überstunden des Vorjahres**

Die Berechnung der Kompensation von Vorjahresstunden darf u.E. auf Basis der wöchentlichen oder der monatlichen Arbeitszeiten erfolgen.

Ob die PLK Elektro resp. ab 2023 die PK Elektro Zürich eine Kompensation auf Basis der täglichen Arbeitszeiten zulässt, ist u.E. noch offen.

Wir empfehlen den Unternehmen die Berechnung auf Basis der wöchentlichen Arbeitszeiten. So ist sichergestellt, dass auch in Monaten, in denen die Normalarbeitszeit grundsätzlich überschritten wird, Kompensationen erfolgen können.

Beispiel Arbeitszeit und Kompensationen



Beispiel

Zuschlagspflichtige Arbeitszeit

- **Zuschläge**

- Samstagsarbeit ab 13:00 Uhr → 25%
- Sonntagsarbeit → 100%
- Feiertagsarbeit → 100%
- Nachtarbeit ab 23:00 bis 06:00 Uhr → 50%

Diese Arbeitszeiten werden neu «besondere Arbeitszeiten» genannt und bilden eine separate Kategorie der Arbeitsleistung.

Die Zuschläge werden nicht kumuliert. Es gilt der jeweils höhere Ansatz: Nachtarbeit an einem Sonntag mit Zuschlag von 100% (Sonntag statt Nacht) oder Samstagsarbeit in der Nacht mit 50% (Nacht statt Samstag).

Wichtig: Die Zuschläge müssen ausbezahlt werden. Sie dürfen nicht mehr als Zeitzuschläge auf den Stundensaldo des Mitarbeiters gebucht werden.

Zuschlagspflichtige Arbeitszeit

- Auszahlung der «besonderen Arbeitszeiten»

Die «besonderen Arbeitszeiten» dürfen nicht mehr mittels arbeitsfreien Zeiten mit Zeitzuschlag kompensiert werden (alter Art. 40.2 GAV Elektro 2014-2018). Sie müssen neu durch Auszahlung abgegolten werden (Art. 25.2 GAV Elektro 2020-2023).

Wir empfehlen die Auszahlung der entsprechenden Arbeitszeiten und der darauf entfallenden Zuschläge jeweils im Folgemonat.

- Auszahlung von Überstunden > 45h/KW

Verbleiben nach Auszahlung von Überzeit und Auszahlung der «besonderen Arbeitszeiten» noch geleistete Arbeitszeiten über der zuschlagsfreien Grenze von 45 Stunden, so sind diese Überstunden nach Art. 21.4 GAV Elektro 2020-2023 mit einem Zuschlag von 25% im Folgemonat auszuzahlen.

Zuschlagspflichtige Arbeitszeit

- Zuschläge auf ausbezahlten Überstunden

Auf ausbezahlten Überstunden ist

- ein Anteil des 13. Monatslohnes geschuldet, jedoch
- kein Anteil für Feiertagsentschädigung und
- kein Anteil für Ferienentschädigung

Ziehen Sie im Zweifelsfalle die Auslegungshilfen der PLK Elektro zu Rate.

- Zuschläge auf ausbezahlten Zuschlägen

Die auf besonderen Arbeitszeiten und Überstunden geschuldeten Zuschläge werden analog zu den Stunden selbst ebenfalls mit einem Anteil des 13. Monatslohnes belastet.

Die Begründung findet sich in Art. 18.1 GAV Elektro 2020-2023. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen «durchschnittlichen» und nicht nur auf einen vertraglichen Monatslohn als 13. Gehalt.

Entstehung von Reisezeit

- Grundsatz

Reisezeit ist Arbeitszeit und als solche zu entschädigen.

Die Reisezeit ist vom Arbeitsweg streng zu differenzieren.

- Arbeitsweg = Weg vom Domizil des Mitarbeiters zum Betrieb
- Reisezeit = Weg vom Betrieb zur Baustelle oder
= Weg vom Domizil des Mitarbeiters zur Baustelle

Sie legen als Arbeitgeber fest, wo die Arbeit beginnen soll, nämlich

- im Betrieb oder
- auf der Baustelle

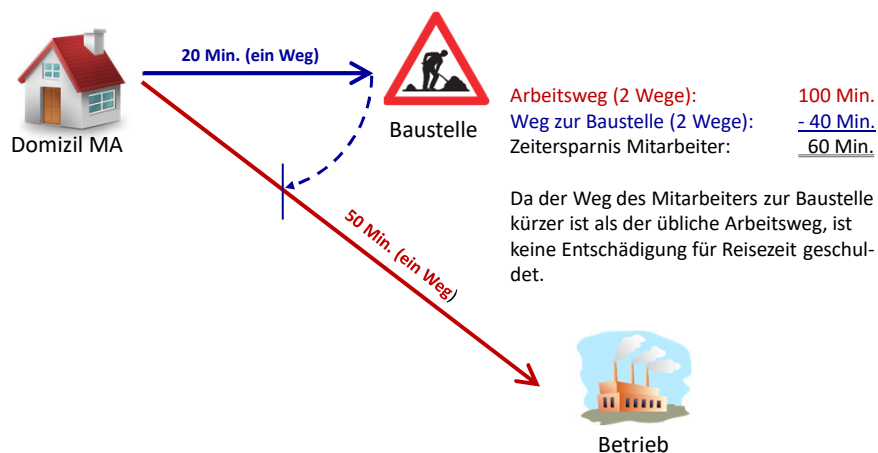
Beginnt die Arbeit im Betrieb, gilt jede von dort ausgehende Verschiebung als Arbeitszeit.

Beginnt die Arbeit auf der Baustelle, gilt die Verschiebung vom Domizil des Mitarbeiters zur Baustelle abzgl. des üblichen Arbeitswegs als Arbeitszeit.

27

Beispiel bei direkter Verschiebung zur Baustelle

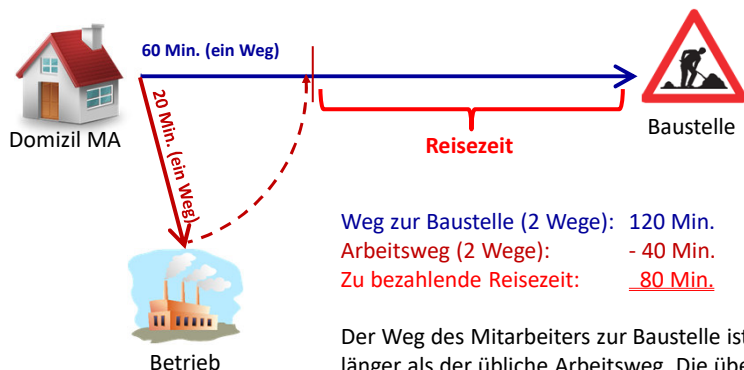
- A: Weg zur Baustelle ist kürzer als der Arbeitsweg



28

Beispiel bei direkter Verschiebung zur Baustelle

- B: Weg zur Baustelle ist länger als der Arbeitsweg



Weg zur Baustelle (2 Wege): 120 Min.
 Arbeitsweg (2 Wege): - 40 Min.
 Zu bezahlende Reisezeit: 80 Min.

Der Weg des Mitarbeiters zur Baustelle ist länger als der übliche Arbeitsweg. Die über den Arbeitsweg hinausgehende Reisezeit ist als Arbeitszeit zu entschädigen.

Reisezeit

- Durchbrechung des Grundsatzes

Als Mitglied von EIT.swiss haben Sie gemäss Art. 27.4 GAV Elektro 2020-2023 die Möglichkeit, ein Rayon-Modell für die Reisezeiten mit Ihren Mitarbeitern zu vereinbaren und in einem Reglement festzuhalten.

Das heisst, Sie dürfen vereinbaren, dass die Anfahrt zu gewissen Baustellen nicht als Reisezeit zu entschädigen ist.

Sie müssen dieses Reglement

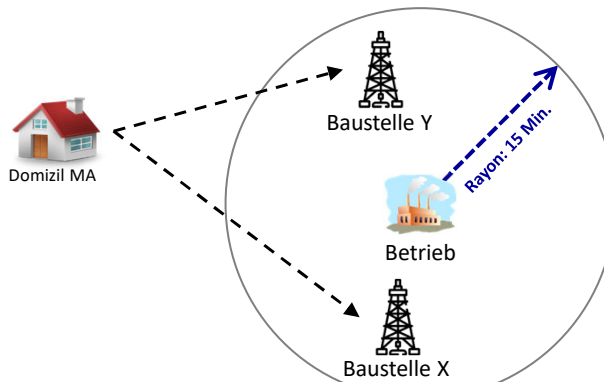
- schriftlich bei der für Sie zuständigen PK hinterlegen und
- zum integralen Bestandteil der Arbeitsverträge Ihrer Mitarbeiter machen

Wir empfehlen den Unternehmen, den Rayon mittels eines Zeitradius um den Sitz des Betriebes resp. Anstellungsort des Mitarbeiters festzulegen und dabei einen Zeitradius von 15 Minuten nicht zu überschreiten.

Rayon-Modell

- Wir empfehlen, vor Verabschiedung eines Rayon-Modells in jedem Fall die Auslegungshilfen der PLK Elektro zu Art. 27.4 zu Rate zu ziehen.

Fall 1: Die Baustelle befindet sich innerhalb des Rayons



16. November 2021

GAV-Best-Practice

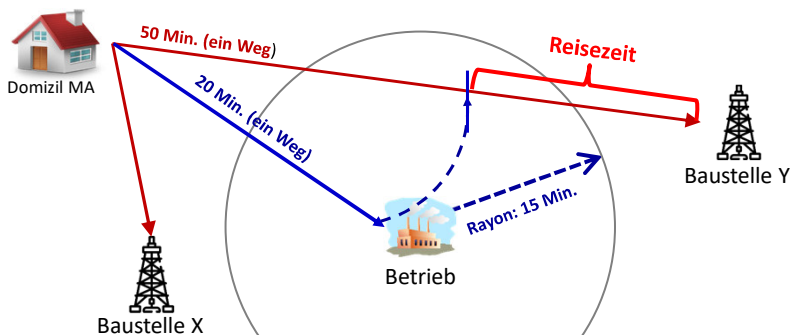
29

31

Rayon-Modell

Fall 2: Die Baustelle befindet sich ausserhalb des Rayons

a) Der Wohnort des Mitarbeiters liegt ebenfalls ausserhalb des Rayons



16. November 2021

GAV-Best-Practice

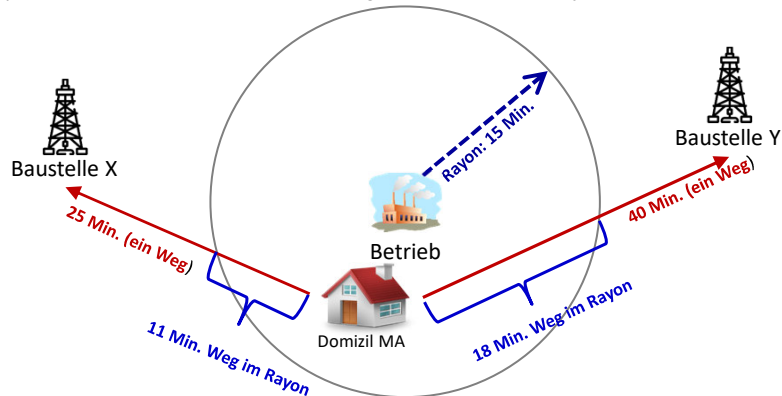
30

32

Rayon-Modell

Fall 2: Die Baustelle befindet sich ausserhalb des Rayons

b) Der Wohnort des Mitarbeiters liegt innerhalb des Rayons



33

Herausforderungen



- Stundenkontrolle erweitern
- Kaskade der Zuschlagspflichten beachten
- Dialog mit Mitarbeitern zu Überstundentilgung und Entschädigung der Reisezeit

Lösungen



- Flexibilität + Erfolgskontrolle durch differenzierte Arbeitszeiterfassung
- Ausschöpfen der vom neuen GAV Elektro angebotenen Möglichkeiten

Hilfsmittel



- GAV Elektro 2020 - 2023
- Merkblätter der PLK Elektro
- Beratung durch EIT.swiss / PLK / Regionale PK

34

