Paritätische Landeskommission (PLK)
Commission paritaire nationale (CPN)
Commissione paritetica nazionale (CPN)
der Schweizerischen Elektrobranche

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag tauchen immer wieder ähnlichen Fragen auf. Nachfolgend sind die häufigsten Fragen und Antworten aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass in jedem Einzelfall das gesamte rechtliche Umfeld miteinzubeziehen ist. Die angegebenen Ziffern beziehen sich auf den jeweiligen Artikel im GAV 2020-2023. Ausnahme- oder Einzelfragen werden und können in den FAQ nicht aufgeführt werden. Der Rechtsdienst der PLK sowie derjenige von EIT.swiss stehen bei weiteren Fragen sehr gern zur Verfügung.

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
13. Monatslohn	18	Muss ein Arbeitgeber einem Lernenden, der vor dem 1.1.2020 mit seiner Lehre begonnen hat, auch den 13. Monatslohn bezahlen?	Ja. Ein Arbeitgeber muss den 13. Monatslohn auch bei Lernenden bezahlen, die bereits vor dem 1.1.2020 in einem Lehrverhältnis waren.
		Muss der Arbeitgeber den Lehrvertrag anpassen und vom zuständigen Berufsbildungsamt genehmigen lassen, wenn er ab 1.1.2020 einen 13. Monatslohn einem Lernenden zahlen muss, obwohl dies im Lehrvertrag so nicht vereinbart wurde?	Nein, der Lehrvertrag muss nicht angepasst werden und vom zuständigen Berufsbildungsamt genehmigt werden. Die Auszahlung des 13. Monatslohns ist eine materielle Verbesserung. Es ist jedoch zu erwähnen, dass gewisse Kantone eine Vertragsänderung vorschreiben.
Absenzen	32	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Ja. Gem. Art. 32 müssen die Mitarbeiter über ärztliche Besuche vorgängig informieren. Der Arbeitgeber darf verlangen, dass – mit Ausnahme von Notfällen – Arzt- und Zahnarztbesuche auf Randstunden gelegt werden. Bezahlt ist nur die Zeit des Arztbesuches (Wartezeit und Konsultation). Nicht bezahlt ist die Zeit, die für den Hin- und Rückweg beansprucht wird. Regelmässige Arztbesuche (z.B. auch eine Therapie) sind bezahlt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Arztzeugnis zur Bestätigung der Notwendigkeit vorzuweisen. Dieses darf keine Angaben über die Art der Krankheit enthalten.
		Sind Feuerwehrabsenzen bezahlt?	Es gelten kantonale Regelungen. Diese sind von der Firma zu konsultieren. Bei vom Arbeitgeber unbezahlten Feuerwehrdiensten müssen mindestens eventuelle Lohnausgleichentschädigungen dem entsprechenden Mitarbeiter ausbezahlt werden.
	32.5	Wie sind andere Absenzen zu behandeln?	Andere Absenzen sind zu bewilligen, aber nicht zu bezahlen. Der Arbeitnehmer hat solche Abwesenheiten zu kompensieren (z.B. Schulbesuche, Termine bei Behörden, Vereinsanlässe, Feste, sportliche Veranstaltungen etc.).
Arbeitsort/ Anstellungsort/ Einsatzort	33.1	Kann – speziell für Personalverleiher – die Baustelle der Einsatzort/ Arbeitsort sein?	Nein. Anstellungsort/Firmendomizil im Sinne von Art. 33.1 ist das Firmendomizil, der Sitz der Einsatzfirma. Vgl. hierzu das Merkblatt «Anstellungsort/ Firmendomizil» unter: Auslegungshilfen - PLK Elektro (plk-elektro.ch). Die Baustelle kann demnach nicht der

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
			Anstellungsort/ Einsatzort sein.
Arbeitsweg	27.4	Kann der Arbeitgeber einen Rayon festlegen?	Beginnt die Arbeit auswärts (Baustelle), kann der Arbeitgeber im Sinne des Art. 27.3 und nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, einen Rayon um die Firma herum festlegen. Befindet sich die Baustelle in diesem Rayon, so gilt die Reisezeit vom Domizil des Arbeitnehmers bis zur Baustelle nicht als Arbeitszeit. Die Rayonregelung gilt nur für Mitgliedsunternehmen von EIT.swiss. Sie muss im Betriebsreglement aufgenommen und dann bei der PK hinterlegt werden. Beginnt die Arbeit im Betrieb, gilt die Reisezeit (Domizil - Betrieb) nicht als Arbeitszeit, jedoch die Reisezeit vom Betrieb zur Baustelle (Art. 27.2). Wird ein Reglement laut Art. 27.4 erstellt so muss es mindestens die unter (Link) festgelegten Bedingungen entsprechen.
Arbeitszeit (Jahresarbeitszeit)	20.1	Wie erfolgt die Handhabung, wenn die Jahresbruttoarbeitszeit in einem Jahr mehr als 2080 Stunden pro Jahr beträgt?	Die Jahresbruttoarbeitszeit ist in Art. 20.1 definiert: **20. Arbeitszeit** 20.1 Die Jahresbruttoarbeitszeit beträgt 2'080 Std. pro Jahr. Sie beträgt 2'080 Stunden (52 Wochen x 40 Wochenstunden). Sie wird nicht mehr jährlich angepasst, wie dies bis zum 31.12.2019 der Fall war. Wenn nun im Jahr 2024 aufgrund der effektiven zu arbeitenden Jahresstunden zusätzliche Stunden resultieren, sind diese als zusätzliche bezahlte Tage freizugeben. Für einen unterjährig Angestellten besteht ein pro Rata Anspruch. Wann der Arbeitnehmende diesen Anspruch einlöst, muss er vorgängig mit dem Arbeitgeber absprechen.
Arbeitszeiterfassung	10.1.1, 20.6	Was muss erfasst werden?	Art. 46 ArG (Arbeitsgesetz) und Art. 73 ArGV1 (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) verpflichten den Arbeitgeber zur detaillierten Arbeitszeiterfassung. Die Verordnung ist seit 1. August 2000 in Kraft. Standard-Arbeitszeiten sind zulässig, wenn Änderungen möglich sind. Es sind zu erfassen: - die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit - die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage - Pausen

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
			- Abwesenheiten - Vorholzeit - Überstunden* - Überzeit* - Zuschläge* - Ferien - Krankheit - Unfall - unbezahlte Absenzen - bezahlte Ausbildungsstunden Das Gesetz schreibt nicht vor, wie das gemacht werden muss. Die Zeiterfassung kann z.B. mittels einer Software, Excel-Tabellen, handgeschriebene oder vorgedruckte Arbeitsrapporten, Zeiterfassungssysteme, usw. erfolgen. *Die Details zur Erfassung der Überstunden und der Überzeit, sowie ihre Bezahlung/Kompensation ist gem. der Überstundentabelle (Link) geregelt.
Auslagenersatz	33.1	Besteht ein Anspruch auf Auslagenersatz, für den Fall, dass sich die Baustelle 5-10 Minuten vom Wohnort des Arbeitnehmers befindet, der Einsatzbetrieb jedoch in einer Distanz von 30-40 Minuten?	Anspruch auf Auslagenersatz besteht «Wenn der Arbeitsort ausserhalb eines geographischen Gebiets liegt, wo die Wegstrecke zum Firmendomizil oder zum Wohnort des Arbeitnehmers mehr als 20 Min. beträgt.». Die Zahlung der Entschädigung hängt jedoch von der Dauer der notwendigen Fahrt unter den tatsächlichen Verkehrsbedingungen ab, d.h. 20 Minuten. Sofern in der vorliegenden Fragestellung die effektive Fahrtzeit 5-10 Minuten beträgt, besteht kein Anspruch auf Auslagenersatz, da der Arbeitnehmer nach Hause essen gehen kann.
Auslagenersatz	33.1 lit. c.	Wie berechnet sich die Wegstrecke?	Die Berechnung der 20 Minuten bezieht sich auf die Fahrzeit mit dem Auto. Sie erfolgt am besten mittels Google Maps: https://www.google.ch/maps/ oder dem Routenplaner von Michelin: https://de.viamichelin.ch/web/Routenplaner.
Betreuung kranker Kinder	32.1	Unter welchen Voraussetzungen muss der Arbeitgeber einem Mitarbeiter zur Betreuung kranker Kinder frei geben?	Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern zur Betreuung kranker Kinder pro Krankheitsfall bis zu drei Tage bezahlt frei geben. Der Arbeitnehmer muss Ihnen dafür ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Es genügt, wenn der abwesende Mitarbeiter ein Arztzeugnis des Kindes einreicht. Dieses Zeugnis muss die Krankheit des Kindes bestätigen. Unter Kindern sind solche bis 15 Jahren (bis zum 16. Geburtstag) gemeint.
		Was ist, wenn die Partnerin nicht	In diesem Fall entfällt Ihre Pflicht, diese Absenz zu bezahlen.

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
		berufstätig ist?	
		Was ist, wenn die Partnerin berufstätig ist, an dem Tag, an dem das Kind krank ist, aber nicht arbeitet?	Auch in diesem Fall entfällt Ihre Pflicht, diese Absenz zu bezahlen.
		Was ist, wenn die Partnerin an dem Tag, an dem das Kind krank ist, ebenfalls arbeitet?	In diesem Fall sind Sie dazu verpflichtet, die Absenz zu bezahlen. Es wird nur ein Elternteil entschädigt.
		Was ist, wenn sowohl die Mutter als auch das Kind krank sind?	In diesem Fall sind Sie dazu verpflichtet, die Absenz zu bezahlen.
EO Entschädigung		Wie verhält es sich, wenn bei einem Teilzeitmitarbeitenden (TZMA) die EO-Entschädigung tiefer ausfällt als angenommen?	Die EO ist obligatorisch, Art. 324b OR ist anwendbar. Wenn die EO-Entschädigung tiefer ausfällt, muss der Arbeitgeber die Differenz - bis max. 80% - bezahlen (Differenz zwischen EO und 80% des Lohns nach Art. 324b OR). Teilzeitmitarbeiter: Die Berechnung erfolgt gem. Art. 324b OR pro rata.
Fristlose Kündigung	47	Wann kann fristlos gekündigt werden?	In der Regel wird eine Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen als genügend erachtet. Bitte wenden Sie sich an den Rechtsdienst der EIT.swiss bzw. an den von der Paritätischen Landeskommission. Paritätische Landeskommission..
		Was sind die Gründe, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen (ohne Vorwarnung)?	Es kann keine Liste von Gründen, die zur fristlosen Kündigung führen, erstellt werden. Ob eine fristlose Kündigung ungerechtfertigt war entscheidet ein Richter. Sicher gehören strafbare Handlungen oder gravierende Vertrauensverletzungen zu den bekanntesten Gründen. Es ist jedoch bei vielen Fällen ratsam, zuerst eine schriftliche Verwarnung auszusprechen. Im Weiteren ist es empfehlenswert vor einer fristlosen Kündigung sich mit den Rechtsdiensten von EIT.swiss bzw. von der PLK in Verbindung zu setzen.
		Was sind Gründe, die einer vorgängigen Verwarnung (am besten schriftlich) bedürfen?	- Unkorrekte Arbeitszeiterfassung - Unpünktliche Abgabe von Arbeitsrapporten - Mangelhafte Arbeitsleistung - Einmaliges unentschuldigtes Fernbleiben - Vertrauensverletzungen
		Was passiert bei einer ungerechtfertigten fristlosen Kündigung?	Wenn Sie ungerechtfertigt fristlos kündigen, laufen Sie Gefahr den Lohn bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und zusätzlich auch noch eine Entschädigung von bis zu sechs Monatslöhnen zu bezahlen.
Jahresbruttoarbeitszeit	20.1	Beträgt die Jahresbruttoarbeitszeit in einem Schaltjahr 2‘088 Stunden?	Die Jahresbruttoarbeitszeit wird nicht mehr jährlich neu berechnet, sondern beträgt gem.

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
			Art. 16.3 und 20.1 2‘080 Bruttostunden. Die Berechnung sieht folgendermassen aus: 52 Wochen x 40 Std. pro Woche = 2‘080 Bruttostunden pro Jahr. Das bedeutet, unter anderem, dass in einem Schaltjahr die Jahresbruttoarbeitszeit bei 2’080 Bruttostunden verbleibt.
Karenztag	37.7	Muss der Arbeitgeber am ersten Tag der Erkrankung Lohn zahlen?	Nein. Für diesen Tag ist kein Lohn geschuldet.
		Gilt der Karenztag auch, wenn es ein ärztliches Zeugnis gibt?	Der Karenztag gilt auch dann, wenn ein ärztliches Attest vorliegt. Es wird für diesen Tag kein Lohn bezahlt.
		Wenn das Datum der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag beginnt, wann muss der Arbeitgeber den Lohn zahlen?	Der erste Tag, an dem wegen Krankheit nicht gearbeitet wird, gilt als Karenztag, auch wenn die Krankheit bei einem arbeitsfreien Tag aufgetreten ist. Unter Vorbehalt eines ärztlichen Zeugnisses.
Kündigung	43-49	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR. Diese sind: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat. - Ab dem 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate. - Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate jeweils auf das Ende eines Monats.
	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
		Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter krank ist oder einen Unfall hatte?	Es gelten folgende Fristen: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage. - Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage. - Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage. - Ab dem 10. Dienstjahr während des Bezuges von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der SUVA (jedoch maximal 720 Tage), sofern die Arbeitsunfähigkeit 100% beträgt. Bei diesen Fristen handelt es sich um Kalendertage, nicht um Arbeitstage.
		Um wie viel verlängert sich die Kündigungsfrist, wenn ein Mitarbeiter nach der Kündigung krank wird oder einen Unfall hat?	Die Kündigungsfrist verlängert sich um die Dauer der Krankheit oder um die Dauer der Arbeitsverhinderung durch den Unfall. Längstens aber: - Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
			betreffende Monatsende). - Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende). - Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende). - Ab dem 10. Dienstjahr während des Bezuges von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der SUVA (jedoch maximal 720 Tage), sofern die Arbeitsunfähigkeit 100% beträgt. Bei diesen Fristen handelt es sich um Kalendertage, nicht um Arbeitstage.
		Der Arbeitnehmer ist krank, verunfallt oder leistet Militärdienst - darf er kündigen?	Ja, der Arbeitnehmer darf in diesen Situationen kündigen.
		Ist dem Arbeitnehmer nach der Kündigung Zeit für die Vorstellungsgespräche zu gewähren? Wenn ja, ist diese bezahlt?	Ja, der Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei möglichen neuen Arbeitgebern vorzustellen. Diese Zeit ist bezahlt und zwar mit einem halben Tag pro Woche (für Bewerbungen, Vorstellungsgespräche, Assessments), egal wer die Kündigung ausgesprochen hat. Der Arbeitnehmer darf sich bei verschiedenen Arbeitgebern vorstellen.
Kündigung bei Schwarzarbeit	14.3.2	Kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bei Schwarzarbeit fristlos kündigen?	Ja, das ist zulässig, sogar ohne vorhergehende Verwarnung (siehe auch fristlose Kündigung, Art. 47).
Kündigung während der Probezeit	44	Welche Kündigungsfrist gilt in der Probezeit?	Die Kündigungsfrist beträgt 7 Tage. Die arbeitsfreien Tage sind mitzuzählen. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit beim Gekündigten während der Probezeit eintreffen. Die Kündigungsfrist kann allenfalls erst nach Beendigung der Probezeit ablaufen. Es gilt nicht der Poststempel, sondern der Tag der Kenntnisnahme. Die Kündigungsfrist von 7 Tagen darf vertraglich verkürzt oder verlängert werden.
		Darf der Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit krank wird oder verunfallt?	Ja, der Kündigungsschutz gilt erst nach Ablauf der Probezeit. Die Kündigungsfrist wird auch nicht unterbrochen, wenn während der Kündigungsfrist eine solche Arbeitsunfähigkeit eintritt.
Kürzung der Ferien	29.6 - 29.7	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	Wenn der Mitarbeiter während eines Kalenderjahres mehr als insgesamt 2 Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist, dürfen die Ferien ab dem 3. vollen Monat der Arbeitsverhinderung und für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung gekürzt werden. Die Absenzen dürfen während eines Kalenderjahres zusammenaddiert werden, bis der volle Monat erreicht ist. Die Gründe für die Verhinderung an der Arbeitsleistung spielen keine Rolle. Militärische

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
			Wiederholungskurse und eine Schwangerschaft dürfen jedoch nicht mit eingerechnet werden. Die Abwesenheit für Rekrutenschule oder Beförderungsdienst dürfen mitgezählt werden.
	29.6	Um wie viel darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	Die Ferien dürfen für den 3. vollen Monat der Arbeitsverhinderung und für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung je um 1/12 gekürzt werden.
Kürzung des 13. Monatslohns	18.4	Wann darf der Arbeitgeber den 13. Monatslohn kürzen?	Wenn der Mitarbeiter während eines Kalenderjahres mehr als insgesamt 2 Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist, darf der 13. Monatslohn für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung gekürzt werden. Die Gründe für die Verhinderung an der Arbeitsleistung spielen grundsätzlich keine Rolle. Alle Arten von Militärdienst dürfen mitgezählt werden, ausser den militärischen Wiederholungskursen. Diese gelten nicht als Unterbrechung. Der 13. Monatslohn darf für den 3. vollen Monat der Arbeitsverhinderung und für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung je um 1/12 gekürzt werden.
Liste Krankenversicherer	38.4	Gemäss Art. 38.4 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. (…)	Die aktualisierte Krankenversicherer Mitglieder-Liste per 1. Januar 2023 ist unter nachfolgendem Link abrufbar: https://www.svv.ch/de/der-svv/die-mitglieder-des-svv.
Lohneinstufung	17.3	Wer ist in erster Linie für die korrekte Lohneinstufung verantwortlich?	Für die Einstufung des Arbeitnehmers ist in erster Linie der Arbeitgeber verantwortlich. Er ist verpflichtet, von seinen Arbeitnehmenden die notwendigen Dokumente/ Bescheinigungen (Diplom, Berufserfahrung) zu verlangen, um sie entsprechend den Vorgaben des GAV einzustufen. Im Falle einer Kontrolle wird eine falsche Einstufung bei den Arbeitgebern sanktioniert. Sie kann nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden. Der Arbeitnehmer hat seine Berufserfahrung grundsätzlich durch Arbeitszeugnisse oder andere gleichwertige Dokumente (z.B. Lohnabrechnungen, Sozialversicherungsabrechnungen etc.) nachzuweisen.
		Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit ausländischer	Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang insofern unterstützen, als er ihn über dieses Recht/ diese Möglichkeit informieren muss. Der Arbeitnehmer kann

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
		Elektrofachausbildung im Gleichwertigkeitsbescheinigungs-PEirozess unterstützen?	sodann seine Gewerkschaft oder die PLK bitten, ihn über den Prozess zu informieren, der zur Anerkennung der Gleichwertigkeit seines ausländischen Diploms führt.
Lohnerhöhung		Wann ist die Lohnerhöhung bei Mitarbeitenden, die bei einem Personalverleiher (TMA) angestellt sind, geschuldet? Hat bspw. ein TMA einen Anspruch auf die Lohnerhöhung, wenn dieser frei entscheidet, den Einsatzbetrieb zu verlassen und zwischen den Einsätzen mehr als einen Monat liegt.	Alle Arbeitnehmer, die zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Lohnerhöhung für allgemeinverbindlich erklärt wird, bei einer Verleihfirma unter Vertrag stehen, haben Anspruch darauf. Dies gilt unabhängig von ihrem Einsatz und ihrer Dauer bei der einen oder anderen Einsatzfirma. Ausschlaggebend ist allein das Vertragsverhältnis mit der Verleihfirma. Der TMA im Beispiel hat demzufolge Anspruch auf die Lohnerhöhung. Dies gilt jedoch nur, wenn keine spezielle Klausel im AVE-Lohnabkommen dies ausschliesst (z. B.: Die Erhöhung ist für Arbeitnehmer/innen garantiert, die vor dem 30.11. eingestellt wurden.).
Individuelle Lohnerhöhung		Müssen Personalverleiher die individuelle Lohnerhöhung auch gewähren?	Grundsätzlich ja.
Lohnerhöhung/ Lohnvereinbarung 2020		Wie ist die Teuerung von 0.1% zu berechnen?	Gem. Lohnvereinbarung 2020 werden die Löhne für alle Mitarbeiter ab 1. Januar 2020 generell um CHF 100.00 (exkl. Zuschläge) erhöht zuzüglich des Teuerungsausgleichs von 0.1%. Auf dem Grundlohn ist erst die Teuerung von 0.1% zu berechnen und dann die CHF 100.00.
Lohnfortzahlung während der Probezeit	36	Muss der Arbeitgeber den Lohn bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit während der Probezeit bezahlen?	Eine Lohnfortzahlungspflicht infolge Abwesenheiten während der Probezeit besteht nicht. Wird der Mitarbeiter während der ersten 3 Monate (Probezeit) krank, dann besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Die Lohnfortzahlungspflicht beginnt in diesem Fall am 1. Tag des vierten Monats nach Arbeitsantritt. Die Karenzfrist von drei Monaten läuft auch, wenn der Arbeitnehmer sich etwa in den Ferien befindet.
Lohnfortzahlung beim Stundenlöhner	36	Wie viel muss der Arbeitgeber einem Mitarbeiter zahlen, der im Stundenlohn arbeitet?	Sie müssen einem Mitarbeiter im Stundenlohn 80% des Lohnes zahlen. Es muss vom durchschnittlichen Monatslohn während des der Krankheit vorangegangenen Jahres ausgegangen werden. Ist der Mitarbeiter noch nicht so lange im Betrieb, muss der monatliche Durchschnittslohn seit Stellenantritt berechnet werden. Der Karenztag (Art. 37.7) gilt auch bei einem im Stundenlohn angestellten Mitarbeiter.
Lohnfortzahlung bei einem Unfall	39	Wie viel und wie lange muss der Arbeitgeber einem Mitarbeiter den Lohn zahlen, wenn er verunfallt ist?	Bei Unfall ist 80% des Lohnes geschuldet. Ab dem 4. Tag wird der Arbeitgeber von der SUVA entschädigt. Erhält der verunfallte Mitarbeiter Taggelder von der SUVA, dann ist der Arbeitgeber von der Lohnzahlung befreit. Die Berechnung der 80% für einen Mitarbeiter, der im Stundenlohn arbeitet, erfolgt in gleicher Weise wie im Krankheitsfall.

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
Persönliche Ausbildung	19.2	Muss der Arbeitgeber für die berufliche Ausbildung bis zu 5 Arbeitstagen pro Jahr bezahlen?	Der Mitarbeiter kann für die berufliche Ausbildung bis zu 5 bezahlte Arbeitstage pro Jahr beanspruchen. Es handelt sich hier um paritätisch anerkannte oder organisierte Ausbildungen. Über die Finanzierung anderer beruflichen Ausbildung muss der Unternehmer sich mit dem Mitarbeiter verständigen. Bei allfälligen Uneinigkeiten entscheidet die PK.
		Müssen/ dürfen BATISEC Arbeitssicherheits-Kurse von den 5 Arbeitstagen gem. Art. 19.2 abgezogen werden?	Wenn der Arbeitnehmer den/ die Kurse im Auftrag des Arbeitgebers zwecks Sicherstellung der Arbeitssicherheit im Betrieb besucht, dürfen diese nicht an die 5 Tage angerechnet bzw. von diesen abgezogen werden. Wenn der Arbeitnehmer jedoch den/ die Kurse auf eigenen Wunsch/ aus eigenem Interesse besucht, dann dürfen sie angerechnet bzw. von den 5 Arbeitstagen gem. Art. 19.2 abgezogen werden.
Pikettdienst	15.2	Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber seine Mitarbeiter zum Pikettdienst verpflichten und auf was muss er beim firmeninternen Reglement achten?	Die Vertragsparteien haben im GAV betreffend dem Pikettdienst weder über Voraussetzungen noch über Entschädigungen Regelungen getroffen. Es liegt beim Unternehmer sich an die gesetzlichen Vorgaben zu halten. Namentlich gelten auch kantonale (KIGA) Regelungen. Der Pikettdienst kann je nach dem einer Meldepflicht unterstehen. Ausführliche Informationen zum Pikettdienst finden Sie unter folgendem Link beim SECO.

Probezeit		Wie lange dauert die Probezeit?	Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Die Probezeit darf im Arbeitsvertrag auf maximal drei Monate verlängert werden.
		Verlängert sich die Probezeit, wenn der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert ist?	Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit erfolgt nur in drei Fällen eine entsprechende Verlängerung: Krankheit, Unfall und Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst). Ferien, unbezahlter Urlaub oder Schwangerschaft haben keine automatische Verlängerung der Probezeit zur Folge. Für diese Fälle darf aber im Arbeitsvertrag eine Verlängerung der Probezeit um die Anzahl Arbeitstage, die wegen der Verhinderung weggefallen sind, vereinbart werden.
Sorgfalts-, Treue-, und Einsatzpflicht	14.1 lit. c	Schlechte oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit wird vom Arbeitnehmer auf seine Kosten in Ordnung gebracht. Was heisst das konkret? Wie wird schlecht definiert? Was heisst auf seine Kosten?	Der Arbeitnehmer ist zur sorgfältigen Ausführung seiner Arbeit gehalten und zur fachgerechten Bedienung von Maschinen und weiteren Geräten verpflichtet. Dieser Artikel legt einen besonderen Sorgfaltsmassstab fest, indem die Arbeitsleistungspflicht des Arbeitnehmers in qualitativer Hinsicht beschrieben wird. Die Sorgfaltspflicht ist demnach in erster Linie für die Haftung des Arbeitnehmers entscheidend. Das bedeutet, dass schlechte oder als vorschriftswidrig beanstandete Arbeit auf Kosten des Mitarbeiters von ihm in Ordnung gebracht werden muss. Der hierfür anfallende Materialaufwand ist zusätzlich von ihm zu bezahlen. Die Nachbesserung hat während den regulären Arbeitszeiten zu erfolgen. Diese Regelung ist zurückhaltend anzuwenden und nur wenn man feststellen kann, dass es grobfahrlässig oder absichtlich erfolgte, dann kann man verlangen, dass diese Arbeit in Ordnung gebracht werden muss. Bei leichter Fahrlässigkeit besteht keine Pflicht des Arbeitnehmers, beanstandete Arbeit auf seine Kosten in Ordnung zu bringen.
Teilweise unterstellte Arbeitnehmer	3.4.2	Fallen die bereits bestehenden Lehrverhältnisse unter diese Bestimmung und nicht nur neue Verträge, die ab August 2020 abgeschlossen wurden?	In der Ausbildung befindliche Auszubildende unterliegen dieser Regelung und nicht nur neue Verträge, die ab August 2020 abgeschlossen wurden.
Überstunden Berechnung bei Teilzeitangestellten	20.2 i.V.m. 21.1 ff.	Ein Mitarbeiter arbeitet in einem 60% Pensum. Dies entspricht 24 Wochenstunden. Berechnen sich die Überstunden pro rata, folglich vorliegend ab der 28. Stunde?	Ja, die Überstunden berechnen sich (ausgehend von der vertraglich festgelegten Arbeitszeit) pro rata.
Überstunden	21.4	Kann der Arbeitgeber mit einer Vereinbarung die Überstunden über 45 Stunden pro Woche dem Mitarbeiter als Freizeit gewähren?	Grundsätzlich sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 25% am Ende des folgenden Monats auszubezahlen. Eine Kompensation als Freizeit von gleicher Dauer ist nur dann möglich, wenn der

Postadresse:
Weltpoststrasse 20
Postfach
3000 Bern 16

			Mitarbeiter das ausdrücklich wünscht und Sie mit ihm eine schriftliche Vereinbarung getroffen haben (Link). Der Zuschlag von 25% pro Stunde ist dem Mitarbeiter am Ende des Monats auch bei der Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer auszubezahlen.
	21.4	Was bedeutet «in der Regel»?	Mit dem unbestimmten Rechtsbegriff «in der Regel» ist gemeint: - -Verwendung der Überstunden für eine Zusatz- oder Weiterbildung (zusätzlich zu den 5 bezahlten Arbeitstagen für Aus- und Weiterbildung gem. Art. 19.2) - Verwendung der Überstunden für einen längeren Ferienaufenthalt - Verwendung von Überstunden zu anderen, mit dem Mitarbeiter schriftlich vereinbarten Kompensationen (z.B. Skilehrer in der Wintersaison) Der Zuschlag von 25% ist dem Mitarbeiter stets am Ende des nachfolgenden Monats auch bei der *Verwendung der Überstunden für eine Zusatz- oder Weiterbildung,* für einen längeren Ferienaufenthalt oder für die Verwendung von Überstunden zu anderen, mit dem Mitarbeiter schriftlich vereinbarten Kompensationen (z.B. Skilehrer in der Wintersaison) auszubezahlen.
	21.25	Muss der Arbeitgeber neben dem Überstundenzuschlag von 25% auch den Zuschlag bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich bezahlen?	Samstags-, Nachts-, Sonn- und Feiertagsarbeiten sind besondere Arbeitszeiten. Sie werden separat abgerechnet. Zu den auszuzahlenden festgelegten Zuschlägen sind keine weiteren Zuschläge zu bezahlen (keine Doppel Zuschläge) (Link).
Überstunden im Personalverleih		Am Ende des Einsatzes eines bei einem Personalverleiher angestellten Temporären Mitarbeiter (TMA) werden «freie Tage» eingetragen? Ist dies zulässig?	Praxisgemäss ist im Personalverleih eine Zeit-Kompensation in Form von Freizeit grundsätzlich nicht vorgesehen (vgl. PLK Merkblatt «Arbeitszeit / Zuschläge bei Überstundenarbeit / Jahresendzulage resp. 13. Monatslohn für unterjährig Angestellte im Stundenlohn (Temporäre Mitarbeiter, TMA)» unter: Auslegungshilfen - PLK Elektro (plk-elektro.ch). Folglich ist eine Kompensation am Ende des Einsatzes nicht zulässig.
Übertragung und Auszahlung von Überstunden auf das nächste Kalenderjahr	21.3	Muss der Arbeitgeber den Zuschlag für die Überstunden auch bezahlen, wenn der Arbeitnehmer wünscht, diese mit Freizeit zu kompensieren?	Kommt keine Einigung mit dem Arbeitnehmer über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber, bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50% der abzubauenden Überstunden (Kompensation/Zeitpunkt oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss schriftlich festgehalten werden. Betragen am 31. Dezember die Überstunden mehr als 120 h, muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.
Überzeit und Zuschläge	22.3	Muss der Arbeitgeber neben den Zuschlägen für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auch einen allfälligen Zuschlag von 25% für Überzeit-/	Nein. Es sind nur die Zuschläge für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit geschuldet. Es sind keine weiteren Lohnzuschläge von 25% für allfällige Überstunden-/ Überzeit geschuldet sind.

		Überstunden bezahlen?	
Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag	11.6	Ist der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag während der Rekrutenschule und dem Durchdienerdienst geschuldet? Andere Ausnahmen?	Nein. Während der Rekrutenschule und dem Durchdienerdienst ist der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag nicht geschuldet. Dauert die Rekrutenschule bspw. vom 13. Januar 2020 - 15. Mai 2020, so ist ab Januar bis und mit Mai 2020 kein Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag geschuldet. Die Beiträge sind ab dem ersten vollen Kalendermonat geschuldet. Dabei zählen angebrochene Monate ebenfalls als volle Monate. Es gibt keine Ausnahmen von der Bezahlungspflicht des Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrags bspw. bei Krankheit, Unfall, unbezahlte Absenzen etc. Lernende leisten keinen Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag.
Vorholzeit	26	Wie ist Vorholzeit (z.B. für Brückentage nach Auffahrt oder zwischen Weihnacht und Neujahr) zu behandeln?	Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit (Art. 26.3). Die Vorholzeit mit den entsprechenden zu kompensierenden Tagen muss vom Arbeitgeber anfangs Jahr schriftlich festgelegt. Es gibt keine Vorgaben über diese Festlegungen.
		Ein Mitarbeiter ist während Weihnachten und Neujahr krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig. Oder die Brückentage fallen in seine Ferien. Muss der Arbeitgeber ihm die Vorholzeit nachgewähren?	Kann Vorholzeit ausnahmsweise nicht bezogen werden (auch wenn Brücken während der Ferien den Arbeitnehmern fallen), muss sie später kompensiert werden. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die Vorholzeit ohne Zuschlag auszubezahlen.
Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	25	Wie muss man die Lohnzuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gewähren?	Die reinen Zuschläge sind nur durch Lohn zu bezahlen. Sie dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden. Die Details über die Erfassung der Überstunden und der Überzeit sowie ihre Bezahlung/Kompensation ist gemäss der Überstundentabelle (Link) geregelt.