

Im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag tauchen immer wieder ähnliche 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 **AVE GAV 2026-2029**. 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.

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Absenzen</b>	32.3 – 32.4	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Ja. Gem. Art. 32.3 f. 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 Arztezeugnis 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, Vereinslässe, Feste, sportliche Veranstaltungen etc.).
	32.1	Wie viele Tage werden entschädigt, wenn ein Todesfall auf einen Sonntag, Feiertag oder freier Tag fällt?	In diesem Fall werden nur zwei Arbeitstage entschädigt – nicht drei. Der Sonntag als arbeitsfreier Tag wird nicht entschädigt, da er nicht als Arbeitstag zählt.
<b>Arbeitsort/ Ein-/ Anstellungsort/ Einsatzort</b>	33.1	Kann – speziell für Personalverleiher – die Baustelle der Einsatzort/ Arbeitsort sein?	Nein. Ein-/ Anstellungsort/ Firmendomizil im Sinne von Art. 33.1 ist das Firmendomizil, der Sitz der Einsatzfirma. Vgl. hierzu das Merkblatt «Ein-/ Anstellungsort/ Firmendomizil» unter: <a href="#">Auslegungshilfen ab GAV 2026-2029 - PLK Elektro</a> . Die Baustelle kann demnach nicht der Anstellungsort/ Einsatzort sein.
<b>Arbeitssicherheit/ Schutz des Arbeitnehmers</b>	13.2.2	Muss der Betrieb ein Sicherheitskonzept haben?	Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schützen (Art. 328 OR, Art. 6 ArG, Art. 82 UVG, Art. 7 VUV, EKAS-Richtlinie 6508). Eine Umgehung dieser Verpflichtungen kann entsprechende Sanktionen zur Folge haben.
<b>Arbeitsweg</b>	27.4	Kann der Arbeitgeber einen Rayon festlegen?	Beginnt die Arbeit auswärts (Baustelle), kann der Arbeitgeber nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, einen Rayon um die Firma herum festlegen (effektiv max. 15 Min.).

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
			<p>Wegzeit<sup>1</sup> ab Firmensitz, vertraglicher Einstellungsort), in dem die Wegzeit nicht als Arbeitszeit gilt. Befindet sich die Baustelle in diesem Rayon, so gilt die Reisezeit vom Domizil des Arbeitnehmers bis zur Baustelle nicht als Arbeitszeit. Diese Regelung betrifft nur die direkten Strecken zwischen Mitarbeitendendomizil und Baustellen. Die Strecken zwischen dem Firmensitz und den Baustellen gelten volumnäglich als bezahlte Arbeitszeit gemäss Art. 27.2.</p> <p>Die Rayonregelung gilt nur für Mitgliedsunternehmen von EIT.swiss. Sie muss im Betriebsreglement aufgenommen werden.</p> <p>Vgl. die Auslegungshilfe «Bezahlung der Reisezeit gemäss Art. 27» unter: <a href="#">Auslegungshilfen ab GAV 2026-2029 - PLK Elektro</a>.</p>
<b>Arbeitszeit (Jahresbruttoarbeitszeit)</b>	20.1	Beträgt die Jahresbruttoarbeitszeit in einem Schaltjahr 2'088 Stunden?	<p>Die Jahresbruttoarbeitszeit wird jährlich neu berechnet.</p> <p>Die Jahresbruttoarbeitszeit berechnet sich folgendermassen:  Tage pro Jahr/ 7 Tage = Anzahl Wochen im betreffenden Jahr  Anzahl Wochen im betreffenden Jahr x 40 Std. pro Woche = Jahresstunden. Sie wird jeweils im Vorjahr von der PLK im Lohnanhang unter: <a href="#">Lohnvereinbarungen - PLK Elektro</a> festgelegt.</p> <p>Für einen unterjährig Angestellten besteht ein pro Rata Anspruch. Wann der Arbeitnehmende diesen Anspruch einlöst, muss er vorgängig mit dem Arbeitgeber absprechen.</p>
<b>Arbeitszeiterfassung</b>	10.1.1, 20.6	Was muss erfasst werden?	<p>Art. 46 ArG (Arbeitsgesetz) und Art. 73 ArGV1 (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) verpflichten den Arbeitgeber zur detaillierten Arbeitszeiterfassung.</p> <p>Die Verordnung ist seit 1. August 2000 in Kraft.</p> <p>Es sind zu erfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit, inkl. bezahlte Reisezeit gem. Art. 27</li> <li>- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage</li> <li>- Pausen</li> <li>- Abwesenheiten</li> <li>- Vorholzeit</li> <li>- Überstunden*</li> <li>- Überzeit*</li> </ul>

<sup>1</sup> Effektive Wegzeit zu den angewandten projektspezifischen Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verkehrsbedingungen. Zur Orientierung kann Google Maps verwendet werden, indem die Abfahrtszeit von der Firma eingegeben wird.

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zuschläge*</li> <li>- Ferien</li> <li>- Krankheit</li> <li>- Unfall</li> <li>- unbezahlte Absenzen</li> <li>- bezahlte Ausbildungsstunden</li> </ul> <p>Das Gesetz schreibt nicht vor, welche Methode zur Arbeitszeiterfassung zu verwenden ist. Erlaubt sind z.B. Excel, Software, manuelle Rapporte – wichtig ist, dass die Angaben vollständig und nachvollziehbar sind. Sofern eine Software mit vorgegebenen (Standard)-Arbeitszeiten verwendet wird, muss die Möglichkeit bestehen, diese manuell anzupassen und ausserdem die Reisezeit separat zu erfassen.</p> <p>*Die Details zur Erfassung der Überstunden und der Überzeit sowie ihre Bezahlung/Kompensation ist gem. der Überstundentabelle (vgl. Merkblatt Überstunden/ Überzeit GAV 2026 unter: <a href="#">Auslegungshilfen ab GAV 2026-2029 - PLK Elektro</a> geregelt.</p>
		Was ist im Detail zu erfassen?	<p>Der Arbeitgeber hat folglich, mindestens die folgenden Arbeitszeiten im Betrieb zu erfassen:</p> <p><b>Tägliche Arbeitszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stundenmässig erfasst</li> <li>• Einem Datum zugeordnet</li> <li>• Allfällig geleistete Nacht-, Sonntags-, Feiertagsarbeit sowie Pikettdienst; Ersichtlichkeit der Zuschläge</li> <li>• Alle möglichen Absenzen (bezahlt/unbezahlten) inkl. Kompensation sichtbar</li> <li>• Die Feiertage sind ersichtlich</li> </ul> <p><b>Wöchentliche Arbeitszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überschreiten der 50 Std. ersichtlich</li> <li>• Anzahl Samstag-/Sonntagsarbeiten ersichtlich</li> </ul> <p><b>Monatliche Arbeitszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auskunft über den Stand Soll/ Ist-Zeit (inkl. der Vorholzeit)</li> </ul> <p><b>Jährliche Arbeitszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiv geleistete Bruttostunden</li> <li>• Übertragungsmöglichkeit des Plus-Saldos in das neue Kontrollsystrem des neuen Jahres ist gewährleistet.</li> </ul>

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Auslagenersatz</b>	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?	<p>Anspruch auf Auslagenersatz besteht, 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. Der Wohnort ist diesbezüglich nicht relevant.</p> <p>Die Zahlung des Auslagenersatzes hängt jedoch von der Dauer der notwendigen Fahrt zu den angewandten projektspezifischen Arbeitszeiten ab, d.h. 15 Minuten. Er ist nur geschuldet, wenn die Arbeit am Morgen beginnt und am Nachmittag fortgesetzt wird. Es ist kein Auslagenersatz bei Kurzeinsätzen geschuldet, ebenso bei Arbeitsfreien Nachmittagen.</p>
	33.1.	Wie berechnet sich die Wegstrecke?	<p>Die Berechnung der 15 Minuten bezieht sich auf die effektive Fahrzeit mit dem Auto, zu den angewandten projektspezifischen Arbeitszeiten. Zur Orientierung kann Google Maps verwendet werden, indem die Abfahrtszeit von der Firma eingegeben wird. Vgl. die Auslegungshilfe «Bezahlung der Reisezeit gemäss Art. 27».</p>
<b>Betreuung kranker Kinder</b>	32.1	Unter welchen Voraussetzungen muss der Arbeitgeber einem Mitarbeiter zur Betreuung kranker Kinder frei geben?	<p>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.</p> <p>Unter Kindern sind solche bis 15 Jahren (bis zum 16. Geburtstag) gemeint.</p>
		Was ist, wenn die Partnerin/ der Partner nicht berufstätig ist?	In diesem Fall entfällt Ihre Pflicht, diese Absenz zu bezahlen.
		Was ist, wenn die Partnerin/ der Partner 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/ der Partner 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.
<b>EO Entschädigung</b>		Wie verhält es sich, wenn bei einem Teilzeitmitarbeitenden (TMA) 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.

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Feiertage</b>	30	Wie viele und welche Feiertage muss der Betrieb entschädigen?	Pro Kalenderjahr sind 9 eidgenössische oder kantonale Feiertage entschädigungspflichtig, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Welche Tage gelten, richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben am Firmensitz. Falls es keine kantonalen Regelungen gibt, gelten die Feiertage gemäss Art. 30.2 GAV.  Lokale Feiertage können von den regionalen PKs festgelegt werden. Weitere Feiertage über die 9 hinaus, sind nicht entschädigungspflichtig.
<b>Fristlose Kündigung</b>	47	Wann kann fristlos gekündigt werden?	Eine fristlose Kündigung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers möglich (z. B. Diebstahl, gravierender Vertrauensbruch). Bei leichten Verstößen ist zuerst eine Abmahnung (schriftlich empfohlen) notwendig. Sofern ein wichtiger Grund gegeben ist, ist die fristlose Kündigung sofort auszusprechen. In der Regel wird eine Bedenkfrist von zwei bis drei Arbeitstagen, als genügend erachtet.
		Was sind die Gründe, die zu einer fristlosen Kündigung berechtigen (ohne Vorwarnung)?	Es kann an dieser Stelle 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 bspw. Gründe, die einer vorgängigen Verwarnung (am besten schriftlich) bedürfen?	- Unkorrekte Arbeitszeiterfassung - Unpünktliche Abgabe von Arbeitsrapporten - Mangelhafte Arbeitsleistung - Einmaliges unentschuldigtes Fernbleiben - Vertrauensverletzungen (sofern nicht gravierend)
		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.
<b>Grundlohn</b>	16.3	Wie wird der Stundenlohn aus dem Monatslohn berechnet?	Gemäss Art. 16.3 GAV ergibt sich der Stundengrundlohn aus dem Monatslohn dividiert durch 174 Stunden. Dieser Wert basiert auf einer Jahresbruttoarbeitszeit von 2'080 Stunden.  Zusätzlich werden dazu anteilig hinzugerechnet: - Ferienzuschlag

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Feiertagszuschlag</li> <li>- Anteil des 13. Monatslohns</li> </ul> <p>(→ siehe auch Musterarbeitsvertrag im Anhang 6 GAV)</p>
<b>Karenztag</b>	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.
		Gilt der Karenztag auch für Lernende?	Nein, der Karenztag gilt nicht für Lernende.
<b>Kündigung</b>	43-49	Welche Kündigungsfrist muss man einhalten?	<p>Die anzuwendenden Kündigungsfristen entsprechen Art. 335c OR. Diese sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 1 Monat.</li> <li>- Ab dem 2. bis und mit 9. Dienstjahr des Mitarbeiters: 2 Monate.</li> <li>- Ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate jeweils auf das Ende eines Monats.</li> </ul>
			<p>Wird nach der Lehrzeit das Anstellungsverhältnis im gleichen Betrieb fortgesetzt, so wird für die Berechnung der Kündigungsfrist die Dauer der Lehrzeit mit einbezogen.</p>
	45.2	Wie lange muss der Arbeitgeber mit der Kündigung warten, wenn ein Mitarbeiter krank ist oder einen Unfall hatte?	<p>Es gelten folgende Fristen (sog. Sperrfristen):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage.</li> <li>- Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage.</li> <li>- Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage.</li> <li>- Ab dem 10. Dienstjahr während des Bezuges von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der SUVA (jedoch maximal 720 Tage), sofern die Arbeitsunfähigkeit 100% beträgt.</li> </ul> <p>Bei diesen Fristen handelt es sich um Kalendertage, nicht um Arbeitstage.</p> <p>Sobald der Mitarbeiter wieder arbeitsfähig ist, wird die Kündigungsfrist fortgesetzt. Wenn der Mitarbeiter wegen derselben Krankheit oder demselben Unfall erneut arbeitsunfähig wird, wird die Kündigungsfrist erneut unterbrochen, jedoch darf die maximale Sperrfrist nicht überschritten werden. Eine neue Sperrfrist beginnt, wenn der Mitarbeiter aufgrund eines anderen Vorfalls (z. B. eine weitere Krankheit) arbeitsunfähig wird.</p>

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
		Um wie viel verlängert sich die Kündigungsfrist, wenn ein Mitarbeiter nach der Kündigung krank wird oder einen Unfall hat?	<p>Die Kündigungsfrist verlängert sich um die Dauer der Krankheit oder um die Dauer der Arbeitsverhinderung durch den Unfall. Längstens aber:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im 1. Dienstjahr des Mitarbeiters: 30 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende).</li> <li>- Ab dem 2. bis und mit 5. Dienstjahr des Mitarbeiters: 90 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende).</li> <li>- Ab dem 6. Dienstjahr: 180 Tage (und zusätzliche Verlängerung auf das betreffende Monatsende).</li> <li>- Ab dem 10. Dienstjahr während des Bezuges von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der SUVA (jedoch maximal 720 Tage), sofern die Arbeitsunfähigkeit 100% beträgt.</li> </ul> <p>Bei diesen Fristen handelt es sich um Kalendertage, nicht um Arbeitstage.</p>
		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.
<b>Kündigung während der Probezeit</b>	44	Welche Kündigungsfrist gilt in der Probezeit?	<p>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.</p> <p>Die Kündigungsfrist von 7 Tagen darf vertraglich verkürzt oder verlängert werden.</p>
		Darf der Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit krank wird oder verunfällt?	<p>Ja, der Kündigungsschutz gilt erst nach Ablauf der Probezeit.</p> <p>Die Kündigungsfrist wird auch nicht unterbrochen, wenn während der Kündigungsfrist eine solche Arbeitsunfähigkeit eintritt.</p>
<b>Kürzung der Ferien</b> (unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben)	29.6 - 29.7	Wann darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	<p>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.</p> <p>Die Absenzen dürfen während eines Kalenderjahres zusammenaddiert werden, bis der</p>

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
			<p>volle Monat erreicht ist.  Die Gründe für die Verhinderung an der Arbeitsleistung spielen keine Rolle. Militärische Wiederholungskurse und eine Schwangerschaft dürfen jedoch nicht mit eingerechnet werden. Die Abwesenheit für Rekrutenschule oder Beförderungsdienst dürfen mitgezählt werden.</p>
	29.6	Um wie viel darf der Arbeitgeber die Ferien kürzen?	<p>Die Ferien dürfen für den 3. vollen Monat der Arbeitsverhinderung und für jeden weiteren vollen Monat der Arbeitsverhinderung je um 1/12 gekürzt werden.</p> <p><u>Berechnungsbeispiel:</u>  Abwesenheit: 13.01.2025 – 16.05.2025 = 4 Monate und 4 Tage  Ferienanspruch: 25 Tage (für das ganze Jahr)  Ferienkürzung: Für jeden vollen Monat Abwesenheit ab dem zweiten vollendeten Monat kann 2/12 gekürzt werden → also 2/12 von 25 Tagen -&gt; Kürzung:  <math>2/12 \times 25 = 4.17</math> Tage.</p>
<b>Kürzung des 13. Monatslohns</b>	18.4	Wann darf der Arbeitgeber den 13. Monatslohn kürzen?	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>(Vergleich Beispiel Berechnung Kürzung Ferien)</p>
<b>Lernende</b>		Welche GAV Bestimmungen gelten für Lernende?	<p>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 folgende Artikel des GAV betreffend Arbeitszeit (Art. 20 GAV), Ferien (Art. 29 GAV), Feiertage (Art. 30 GAV), Feiertagsentschädigung (Art. 31 GAV), Absenzentschädigung (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>

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
			Der Karenztag gilt nicht für die Lernenden.
<b>Liste Krankenversicherer</b>	38.4	Gemäss Art. 38.4 dürfen nur Versicherer gewählt werden, die dem Freizügigkeitsabkommen in den Kollektiv-Krankentaggeldversicherung unterstellt sind. (...)	Es dürfen nur nachfolgende Versicherer gewählt werden: <a href="#">Liste Krankenversicherer</a> .
<b>Lohneinstufung</b>	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 Elektrofachausbildung im Gleichwertigkeitsbescheinigungs-Prozess unterstützen?	Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang insofern unterstützen, als er ihn über dieses Recht/ diese Möglichkeit informieren muss. Der Arbeitnehmer kann sodann seine Gewerkschaft oder die PLK bitten, ihn über den Prozess zu informieren, der zur Anerkennung der Gleichwertigkeit seines ausländischen Diploms führt.
<b>Lohnerhöhung</b>		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.).
<b>Individuelle Lohnerhöhung</b>		Müssen Personalverleiher die individuelle Lohnerhöhung auch gewähren?	Grundsätzlich ja.

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Lohnerhöhung und Teuerungsausgleich</b>	17.6, und Anhang 5c	Was ist der Mechanismus bei der prozentualen Lohnanpassung ab 2026?	<p>Fiktives Beispiel:</p> <p>Die Teuerung beträgt 1%, was bedeutet dies konkret, bei Löhnen von CHF 4'700.00 und CHF 6'000.00?</p> <p>CHF 4.700.00 -&gt; Die Lohnerhöhung beträgt CHF 50.00.  CHF 6'000.00 -&gt; Die Lohnerhöhung beträgt CHF 60.00.</p>
<b>Lohnfortzahlung während der Probezeit</b>	36	Muss der Arbeitgeber den Lohn bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit während der Probezeit bezahlen?	<p>Eine Lohnfortzahlungspflicht infolge Abwesenheiten während der Probezeit besteht nicht. Wird der Mitarbeiter während der ersten 3 Monate (Probezeit) krank, dann besteht keine Lohnfortzahlungspflicht.</p> <p>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.</p>
<b>Lohnfortzahlung beim Stundenlöhner</b>	36	Wie viel muss der Arbeitgeber einem Mitarbeiter zahlen, der im Stundenlohn arbeitet?	<p>Sie müssen einem Mitarbeiter im Stundenlohn nach dem Karenztag 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.</p> <p>Der Karenztag (Art. 37.7) gilt auch bei einem im Stundenlohn angestellten Mitarbeiter.</p>
<b>Lohnfortzahlung bei einem Unfall</b>	39	Wie viel und wie lange muss der Arbeitgeber einem Mitarbeiter den Lohn zahlen, wenn er verunfallt ist?	<p>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.</p> <p>Die Berechnung der 80% für einen Mitarbeiter, der im Stundenlohn arbeitet, erfolgt in gleicher Weise wie im Krankheitsfall.</p>
<b>Lohnzahlung und Annahmeverzug</b>	16.6	<p>Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht genügend Arbeit zur Verfügung stellen kann, wie verhält es sich diesfalls</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit der Lohnfortzahlungspflicht?</li> <li>• Dürfen den Arbeitnehmenden für die Tage des Annahmeverzugs Überstunden oder Ferien abgezogen werden?</li> </ul>	<p>Nein, es dürfen in dieser Fallkonstellation keine Überstunden oder Ferien abgezogen werden. Wenn der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer zu wenig Arbeit zur Verfügung stellen kann, bleibt er weiterhin zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet. Es handelt sich hierbei um einen Annahmeverzug gem. Art. 324.1 OR, welcher über Art. 16.6 AVE GAV «abgedeckt» (geregelt) ist.</p> <p>Art. 16 Abs. 6 AVE GAV der Schweizerischen Elektrobranche regelt Folgendes:  «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).»</p>

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Militär-, ziviler Ersatzdienst (Zivildienst), Zivilschutz oder andere obligatorische Dienstleistungen</b>	40.1	Was ist der Unterschied zwischen den Grundausbildungen gem. Bst. d) und allen anderen obligatorischen Dienstleistenden gemäss Bst. e) + f)? Welche Ausbildungen sind hier gemeint?	<p>Lit. d) – Grundausbildungen: Hier geht es speziell um die militärische Grundausbildung. Das bedeutet, dass die Person aktiv beim Militär einrückt, um die Grundfertigkeiten zu erlernen. Die Verhinderung kann z. B. nur durch militärisch anerkannte Gründe erfolgen (z. B. Krankheit, unaufschiebbare Ausbildung).</p> <p>Lit. e) + f) – alle anderen obligatorischen Dienstleistungen: Diese umfassen alle anderen verpflichtenden Dienste, die nicht die militärische Grundausbildung sind. Dazu zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zivildienst</li> <li>– Zivilschutz</li> <li>– Andere obligatorische Dienste (wie Feuerwehrdienst)</li> <li>– Politische Ämter auf Gemeinde- oder Kantonsebene</li> </ul> <p>Der Kernunterschied liegt also darin, dass lit. d sich auf die Militärgrundausbildung beschränkt, während lit. e) + f) eine breitere Palette von staatlich vorgeschriebenen Pflichten abdeckt.</p>
<b>Persönliche Ausbildung</b>	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. Der Anspruch auf die 5 bezahlten Arbeitstage besteht unabhängig vom effektiven Arbeitspensum des Arbeitnehmenden. Es handelt sich hier um paritätisch anerkannte oder organisierte Ausbildungen. Über die Finanzierung einer anderen 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.
<b>Pikettdienst</b>	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 <a href="#">folgendem Link</a>

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Probezeit</b>		Wie lange dauert die Probezeit?	beim SECO.
		Verlängert sich die Probezeit, wenn der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert ist?	<p>Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Die Probezeit darf im Arbeitsvertrag auf maximal drei Monate verlängert werden.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
<b>Sorgfalts-, Treue-, und Einsatzpflicht</b>	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?	<p>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.</p> <p>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.</p>
<b>Teamleiter</b>		Wann erfolgt eine Einstufung als Teamleiter mit Prüfungszertifikat nach Ausbildungsvorgaben EIT.swiss oder bei durch den Arbeitgeber vertraglich anerkannte Gleichwertigkeit?	Diese Einstufung erfolgt, sofern die betroffene Person die Ausbildung erfolgreich absolviert hat und effektiv auch in dieser Funktion «Teamleiter» tätig ist mit sämtlichen Verantwortlichkeiten gemäss NIV und gemäss Funktionsbeschreibung der Ausbildung Teamleiter.
<b>Überstunden – Berechnung bei Teilzeitanstellten</b>	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	Ja, die Überstunden berechnen sich (ausgehend von der vertraglich festgelegten Arbeitszeit) pro rata.

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
		vorliegend ab der 28. Stunde?	
<b>Überstunden</b>  <b>Übertragung und Auszahlung von Überstunden auf das nächste Kalenderjahr</b>	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 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 (vgl. die Vorlage unter: <a href="#">Auslegungshilfen ab GAV 2026-2029 - PLK Elektro</a> ).
<b>Überstunden/ Auszahlung der Überzahl</b>	21.3	Wie ist vorzugehen, wenn die Überstunden am 31.12.2025 mehr als 100 Std. betragen?  Was gilt bei Teilzeitangestellten?	Betrugen am 31. Dezember die Überstunden mehr als 100 Std., muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.  Ausschliesslich auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann eine Kompensation mit freien Tagen (ohne Zeitzuschlag) erfolgen. Dies muss in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.  Die Grenze von 100 Überstunden gilt für ein 100%-Pensum. Bei Teilzeitangestellten reduziert sich die Grenze proportional zum vertraglichen Pensum.  <u>Beispiel:</u> Bei einem Pensum von 80 % können maximal 80 Überstunden in die nächste Periode übertragen werden.
<b>Überstunden im Personalverleih</b>		Am Ende des Einsatzes eines bei einem Personalverleiher angestellten Temporären Mitarbeiter (TMA) werden «freie Tage» eingetragen? Ist dies zulässig?	In Abklärung, folgt.
<b>Überstunden, Überzeit und andere Zuschläge</b>	25	Muss der Arbeitgeber neben dem Überstundenzuschlag von 25% auch den Zuschlag bei Samstags-,	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) (vgl. Merkblatt Überstunden/

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
		Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zusätzlich bezahlen?	<p>Überzeit GAV 2026 unter: <a href="#">Merkblatt_Überstunden_Überzeit_gem_GAV_2026.pdf</a>.</p> <p>Diese reinen Zuschläge sind nur durch Lohn zu bezahlen. Sie dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden.</p> <p>Die Details über die Erfassung der Überstunden und der Überzeit sowie ihre Bezahlung/Kompensation ist gemäss der Überstundentabelle <a href="#">Merkblatt_Überstunden_Überzeit_gem_GAV_2026.pdf</a> geregelt.</p>
<b>Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag</b>	11.6	Ist der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag während der Rekrutenschule und dem Durchdienerdienst geschuldet?  Andere Ausnahmen?	<p>Nein. Während der Rekrutenschule und dem Durchdienerdienst (Militär- und Zivildienst) ist der Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag nicht geschuldet.</p> <p>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.</p> <p>Es gibt keine Ausnahmen von der Bezahlungspflicht des Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrags bspw. bei Krankheit oder Unfall.</p> <p>Lernende leisten keinen Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag.</p> <p>Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag ist auch für angebrochene Monate und Teilzeit Angestellte geschuldet.</p> <p>Die zuständigen Paritätischen Kommissionen sind gehalten, mithilfe ihres Inkassoprozesses sicherzustellen, dass die Beiträge für einen Arbeitnehmer für eine oder mehrere Monate nicht zweimal abgezogen werden (bspw. bei Ein- und Austritt interhalb eines Monates oder bei Teilzeitbeschäftigung bei zwei Arbeitgeber).</p> <p>Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag ist auch für pensionierte Arbeitnehmende geschuldet, welche weiterhin im Betrieb tätig sind.</p>
<b>Vorholzeit</b>	26	Wie ist Vorholzeit (z.B. für Brückentage nach Auffahrt oder zwischen Weihnacht und Neujahr) zu behandeln?	<p>Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit (Art. 26.3).</p> <p>Die Vorholzeit mit den entsprechenden zu kompensierenden Tagen muss vom Arbeitgeber anfangs Jahr schriftlich festgelegt. Es gibt keine Vorgaben über diese Festlegungen.</p>
<b>Vorholzeit Zuschläge bei Samstags-,</b>	26	Ein Mitarbeiter ist während Weihnachten und Neujahr krankheits-	Kann Vorholzeit ausnahmsweise nicht bezogen werden (auch wenn Brücken während der Ferien den Arbeitnehmern fallen), muss sie später kompensiert oder ohne Zuschlag

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

**Postadresse:**  
Weltpoststrasse 20  
Postfach  
3000 Bern 16

<b>Thema (alphabetisch)</b>	<b>Artikel</b>	<b>Fragen</b>	<b>Antworten</b>
<b>Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit</b>		oder unfallbedingt arbeitsunfähig. Oder die Brückentage fallen in seine Ferien.	ausbezahlt werden. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist die Vorholzeit ohne Zuschlag auszubezahlen.

V / 22.10.2025