



## Häufig gestellte rechtliche Fragen zum Gesamtarbeitsvertrag (FAQ)

### Inhaltsübersicht

13. Monatslohn .....	3
13. Monatslohn (Gültig bis 2025) .....	3
Absenzen .....	3
Arbeitsweg .....	3
Arbeitszeiterfassung .....	4
Auslagenersatz .....	5
Betreuung kranker Kinder .....	5
Grundlohn .....	6
Feiertage .....	6
Fristlose Kündigung .....	6
Jahresbruttoarbeitszeit .....	7
Karenztag .....	8
Kündigung .....	8
Kündigung bei Schwarzarbeit .....	9
Kündigung während der Probezeit .....	9
Kürzung der Ferien .....	9
Kürzung des 13. Monatslohns .....	10
Lernende .....	10
Lohnfortzahlung während der Probezeit .....	11
Lohnfortzahlung beim Stundenlöhner .....	11
Lohnfortzahlung bei einem Unfall .....	11



Persönliche Ausbildung.....	11
Pikettendienst .....	11
Praktikum .....	12
Probezeit .....	12
Schutz des Arbeitnehmers .....	13
Sorgfalts-, Treue- und Einsatzpflicht .....	13
Sperrfristen.....	13
Spida .....	14
Teilweise unterstellte Arbeitnehmer (bis 2025) .....	15
Überstunden.....	15
Überstunden Teilzeitangestellte.....	15
Überstunden Teilzeitangestellte.....	15
Übertragung und Auszahlung von Überstunden auf das nächste Kalenderjahr.....	16
Überstunden/Überzeit und Zuschläge .....	16
Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag .....	16
Vorholzeit.....	16
Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.....	17



Thema (alphabetisch)	Artikel	Fragen	Antworten
13. Monatslohn	18	Muss ich einem Lernenden, auch den 13. Monatslohn bezahlen?	Ja. Sie müssen den 13. Monatslohn auch bei Lernenden bezahlen.
13. Monatslohn (Gültig bis 2025)	18	Muss ich den Lehrvertrag anpassen und vom zuständigen Berufsbildungsamt genehmigen lassen, wenn ich 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, weil mehr von einem Arbeitgeber geleistet wird, als im Lehrvertrag vereinbart wurde, und ein Berufsbildungsamt lediglich die Minimalbedingungen überprüft. Durch die Bezahlung eines 13. Monatslohns bei Lernenden wird mehr geleistet als üblich.
Absenzen	32.2	Ist der Arzt- oder Zahnarztbesuch bezahlt?	Ja. Sie dürfen aber 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 Arzteugnis zur Bestätigung der Notwendigkeit vorzuweisen. Dieses darf keine Angaben über die Art der Krankheit enthalten.
		Sind Feuerwehabsenzen bezahlt?	Es gelten kantonale Regelungen. Diese sind von der Firma zu konsultieren.
		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.).
Arbeitsweg	27.4	Kann ich einen Rayon festlegen?	Ja, die Firma kann eine Rayonregelung anwenden. Beginnt die Arbeit auswärts (Baustelle), kann der Arbeitgeber nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, einen Rayon um die Firma herum festlegen (effektiv max. 15 Min. 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 vollumfänglich als bezahlte Arbeitszeit gemäss Art. 27.2. Die Rayonregelung gilt nur für Mitgliedsunternehmen von EIT.swiss. Sie muss im Betriebsreglement aufgenommen werden. Vgl. Merkblatt « Anwendung von Art. 27.4 und 33.1 GAV

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



Arbeitszeiterfassung	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. Die Verordnung ist seit 1. August 2000 in Kraft. Es sind zu erfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit</li> <li>- die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage</li> <li>- Pausen</li> <li>- Abwesenheiten</li> <li>- Vorholzeit</li> <li>- Überstunden</li> <li>- Überzeit</li> <li>- Zuschläge</li> <li>- Ferien</li> <li>- Krankheit</li> <li>- Unfall</li> <li>- unbezahlte Absenzen</li> <li>- bezahlte Ausbildungsstunden</li> </ul> <p>Standardarbeitszeiten sind nur zulässig, wenn sie individuell anpassbar sind (z. B. bei Schichtänderungen).</p> <p>Das Gesetz schreibt nicht vor, welche Methode zu verwenden ist- Erlaubt sind z. B. Excel, Software oder manuelle Rapporte – wichtig ist, dass die Angaben vollständig und nachvollziehbar sind.</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/unbezahlt) inkl. Kompensation sichtbar</li> <li>• Die Feiertage sind ersichtlich</li> </ul> <p><b>Wöchentliche Arbeitszeit</b></p>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sofern relevant: Klassifizierung der Überstunden A (Überstundenzähler A) und Überstunden B (Überstundenzähler B) ersichtlich?</li> <li>• Überschreiten der 50 Std. ersichtlich</li> <li>• Anzahl Samstag-/Sonntagsarbeiten ersichtlich</li> </ul> <p><b>Monatliche Arbeitszeit</b></p> <p>– Auskunft über den Stand Soll/ Ist-Zeit (inkl. Salden der Überstundenzähler A und B, sofern relevant, und der Vorholzeit)</p> <p><b>Jährliche Arbeitszeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiv geleistete Bruttostunden</li> </ul> <p>Übertragungsmöglichkeit des Plus-Saldos in das neue Kontrollsystem des neuen Jahres ist gewährleistet</p> <p><a href="#">Vorlage Zeiterfassung</a></p>
Auslagenersatz	33.1	Wie berechnet sich die Wegstrecke?	Die Berechnung der 15 Minuten bezieht sich auf die effektive Fahrzeit mit dem Auto. Sie erfolgt am besten mittels Google Maps: <a href="https://www.google.ch/maps/">https://www.google.ch/maps/</a> oder dem Routenplaner von Michelin: <a href="https://de.viamichelin.ch/web/Routenplaner">https://de.viamichelin.ch/web/Routenplaner</a> .
Betreuung kranker Kinder	32.1	Unter welchen Voraussetzungen muss ich einem Mitarbeiter zur Betreuung kranker Kinder frei geben?	Sie müssen Ihren Mitarbeitern zur Betreuung kranker Kinder pro Krankheitsfall bis zu drei Tage 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/ 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?	Erhält die Partnerin oder der Partner vom Arbeitgeber keine bezahlte Absenz, besteht Anspruch auf eine Entschädigung. Es wird jedoch ausschliesslich ein Elternteil entschädigt; eine doppelte Entschädigung ist ausgeschlossen
		Was ist, wenn sowohl die Mutter als auch das Kind krank sind?	In diesem Fall sind Sie dazu verpflichtet, die Absenz zu bezahlen.
		Wie viele Tage werden entschädigt,	In diesem Fall werden nur zwei Arbeitstage entschädigt – nicht drei. Der Sonntag als



		wenn die Geburt eines Kindes oder ein Todesfall auf einen Sonntag, Feiertag oder freier Tag fällt?	arbeitsfreier Tag wird nicht entschädigt, da er nicht als Arbeitstag zählt
Grundlohn	16.3	Wie wird der Stundenlohn aus dem Monatslohn berechnet?	<p>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.</p> <p>Zusätzlich werden dazu anteilig hinzugerechnet:          – Ferien-und Feiertagszuschlag + Anteil des 13. Monatslohns</p> <p>(→ siehe auch Musterarbeitsvertrag im Anhang 6 GAV)</p>
Feiertage	30	Wie viele und welche Feiertage muss ich entschädigen?	<p>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</p> <p>Lokale Feiertage können von den regionalen PKs festgelegt werden. Weitere Feiertage über die 9 hinaus sind nicht entschädigungspflichtig</p>
Fristlose Kündigung	47	Wann kann ich fristlos kündigen?	<p>Eine fristlose Kündigung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers möglich (z. B. Diebstahl, gravierender Vertrauensbruch). Bei <b>leichteren Verstössen</b> ist <b>zuerst eine Abmahnung</b> (schriftlich empfohlen) notwendig. Erst bei Wiederholung kann eine fristlose Kündigung geprüft werden.</p> <p>Zeitlich ist sie jederzeit möglich, auch :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- während der Probezeit</li> <li>- bei Krankheit</li> <li>- während der Schwangerschaft</li> <li>- während der Militärdienst Sofern ein wichtiger Grund gegeben ist, ist die fristlose Kündigung sofort («immédiatement») auszusprechen (BGer v. 05.02.2008, 4A_454/2007, E. 2.1). In der Regel wird eine Überlegungsfrist von zwei bis drei Arbeitstagen als genügend erachtet.</li> </ul>
		Was sind die Gründe, die zu einer	Gründe für eine fristlose Kündigung könnten insbesondere folgende sein:



		fristlosen Kündigung berechtigen (ohne Vorwarnung)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strafbare Handlungen zum Nachteil des Arbeitgebers (Veruntreuung, Diebstahl, Abwerbung von Mitarbeitern oder Kunden, Tätlichkeiten, schwere Beschimpfung oder Drohungen des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten, das Fälschen von Spesenabrechnungen, Arbeitsrapporten, Arztzeugnissen usw.)</li> <li>- Sexuelle Belästigungen</li> <li>- Beeinträchtigung des Ansehens des Unternehmens</li> <li>- Arbeitsleistung zugunsten eines Dritten während angeblicher Arbeitsunfähigkeit</li> <li>- Verlangen oder Entgegennehmen von Schmiergeldern</li> <li>- Verletzung der Treuepflicht</li> <li>- Vorsätzliche (wissentlich und willentlich) Schlechterfüllung der Arbeitsleistung</li> <li>- Konkurrenzierung</li> <li>- Verraten von Geschäftsgeheimnissen</li> <li>- Schwarzarbeit</li> <li>- Konkurrenzierung des Arbeitgebers</li> <li>- Wiederholte und vorsätzliche Verweigerung der zugewiesenen Arbeit</li> <li>- Verweigerung zumutbarer Überstunden</li> <li>- Wiederholt unentschuldigt nicht zur Arbeit erscheinen</li> <li>- Eigenmächtiger Ferienbezug ohne Absprache mit dem Vorgesetzten</li> <li>- Weigerung ein Arztzeugnis bei Krankheit vorzulegen</li> <li>- Wichtige Schutzvorschriften, Weisungen werden ignoriert</li> <li>- Falsche Angaben zur Ausbildung bei der Bewerbung</li> <li>- Teilnahme an einem gesetzeswidrigen Streik</li> </ul>
		Was sind Gründe, die einer vorgängigen Verwarnung (am besten schriftlich) bedürfen?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unkorrekte Arbeitszeiterfassung</li> <li>- Unpünktliche Abgabe von Arbeitsrapporten</li> <li>- Mangelhafte Arbeitsleistung</li> <li>- Einmaliges unentschuldigtes Fernbleiben</li> </ul>
		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 jährlich neu berechnet.



			Die durchschnittlich 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. Wird jeweils im Vorjahr von der PLK festgelegt.
Karenztag	37.7	Muss ich 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 ich den Lohn zahlen?	Es gilt auch hier ein Karenztag am Samstag, Sonntag oder Feiertag. Am darauffolgenden ersten Werktag (bspw. Montag) ist der Lohn zu bezahlen.
Kündigung	43-49	Welche Kündigungsfrist muss ich einhalten?	Es gelten folgende Kündigungsfristen: - 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.
		Wie lange muss ich 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 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).



			<p>- Ab dem 10. Dienstjahr während des Bezuges von Leistungen der Krankentaggeldversicherung oder der SUVA (jedoch maximal 720 Tage), sofern die Arbeitsunfähigkeit 100% beträgt.</p> <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.
Kündigung bei Schwarzarbeit	14.3.2	Kann ich das Arbeitsverhältnis bei Schwarzarbeit fristlos kündigen?	Ja, das ist zulässig, sogar ohne vorhergehende Verwarnung (siehe auch fristlose Kündigung, Art. 47).
		Wann liegt keine Schwarzarbeit vor?	Bei Teilzeitangestellten, die zwei Arbeitgeber haben, liegt keine Schwarzarbeit vor. Auch liegt keine Schwarzarbeit vor, wenn ein Teilzeitangestellter darüber hinaus als Selbständigerwerbender arbeitet. Ebenso liegt keine Schwarzarbeit vor, wenn jemand in seiner Freizeit an seinem eigenen Haus Elektroinstallationen vornimmt.
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 Kenntnismahme. Die Kündigungsfrist von 7 Tagen darf vertraglich verkürzt oder verlängert werden.
		Darf ich 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 ich 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.



			<p>Die Absenzen dürfen während eines Kalenderjahres zusammen addiert werden, bis der volle Monat erreicht ist.</p> <p>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 ich 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>Beispiel der Berechnung: Abwesenheit: 13.01.2025 – 16.05.2025 = rund 4 Monate und 4 Tage</p> <p>Ferienanspruch: 25 Tage (für das ganze Jahr)</p> <p>Ferienkürzung: Für jeden vollen Monat Abwesenheit ab dem zweiten vollendeten Monat kann 2/12 gekürzt werden → also 2/12 von 25 Tagen</p> <p>► Kürzung: <math>2/12 \times 25 = 4.17</math> Tage</p>
Kürzung des 13. Monatslohns	18.4	Wann darf ich 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. (Vergleich Berechnung Kürzung Ferien)</p>
Lernende		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</p>



			<p>Fähigkeitszeugnis (EFZ)] absolvieren gelten ab 1.1. 2020 folgende Artikel des GAV betreffend Arbeitszeit (Art. 20 GAV), Ferien (Art. 29 GAV), Feiertage (Art. 30 GAV, Feiertagsentschädigung (Art. 31 GAV), Absenzzentschädigung (Art. 32 GAV), Auslagenersatz (Art. 33 GAV) und Ausrichtung des Lohns (Art. 35 GAV), 13. Monatslohn und Abrechnung (Art. 18 GAV).</p> <p>Lernende leisten keinen Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeitrag. Es gibt kein Karenztag.</p>
Lohnfortzahlung während der Probezeit	36	Muss ich den Lohn bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit während der Probezeit bezahlen?	<p>Eine Lohnfortzahlungspflicht während der Probezeit besteht nicht.</p> <p>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>
Lohnfortzahlung beim Stundenlöhner	36	Wie viel muss ich einem Mitarbeiter zahlen, wenn er krank ist? Gibt es einen Unterschied bei Stundenlohn?	<p>Sie müssen einem Mitarbeiter nach dem Karenztag 80% des Lohnes zahlen. Bei Stundenlohn 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>
Lohnfortzahlung bei einem Unfall	39	Wie viel und wie lange muss ich einem Mitarbeiter den Lohn zahlen, wenn er verunfallt ist?	<p>Sie müssen dem Mitarbeiter 80% des Lohnes am Tag des Unfalls und die 2 folgenden Tage (3 Tage) zahlen. Ab dem 4. Tag ist der Arbeitgeber von der Lohnzahlung befreit resp. er wird von der SUVA entschädigt.</p> <p>Die Berechnung der 80% für einen Mitarbeiter, der im Stundenlohn arbeitet, erfolgt in gleicherweise wie im Krankheitsfall.</p>
Persönliche Ausbildung	19.2	Muss ich für die berufliche Ausbildung bis zu 5 Arbeitstagen pro Jahr bezahlen?	<p>Ja. Sie müssen Ihren Mitarbeitern für die berufliche Ausbildung (z.B. Hebebühnenkurs) bis zu 5 bezahlte Arbeitstage pro Jahr gewähren. Es handelt sich hier um paritätisch anerkannte oder organisierte Ausbildungen. Über die Finanzierung einer anderer beruflichen Ausbildung muss der Unternehmer sich mit dem Mitarbeiter verständigen. Bei allfälligen Uneinigkeiten entscheidet die PK.</p>
Pikettdienst	15.2	Unter welchen Voraussetzungen kann ich meine Mitarbeiter zum Pikettdienst verpflichten und auf was muss ich beim	<p>Beim Pikettdienst hält sich Ihr Mitarbeiter neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze, wie z.B. für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in</p>



		firmeninternen Reglement achten?	<p>Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse, bereit. Ihre Mitarbeitenden müssen beim Pikettdienst jederzeit einsatzbereit sein.</p> <p>Es gibt eine maximale Anzahl an Pikettdiensten pro Monat. Ihre Mitarbeitenden dürfen im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Picketteinsätze leisten. Die Anzahl möglicher Einsätze während dieser Tage ist nicht begrenzt. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes (mit oder ohne Einsatz) müssen zwei Wochen ohne Pikettdienst folgen.</p> <p>Wenn während der Pickettdauer kein Einsatz erfolgt (Bereitschaft), gibt es keine gesetzlich geregelte Entschädigungspflicht. Üblicherweise gelten aber folgende Grundsätze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der GAV enthält keine Regelung in Bezug auf die Organisation und die Entschädigung für Pikettdienst. In der Praxis werden pro Woche ca. CHF 100.- bis 400.- bezahlt.</li> <li>- Müssen Pickettdienste in der Nacht, am Sonntag oder an gesetzlichen Feiertagen geleistet werden, ist eine Bewilligung einzuholen.</li> <li>- Werden Arbeitnehmende in der Nacht oder am Sonntag zu einem Picketteinsatz gerufen, haben sie Anrecht auf den vorgesehenen Lohn- und Zeitzuschlag.</li> <li>- Für die Einsatzplanung des Pikettdienstes ist ein Zeitraum von vier Wochen massgebend. In dieser Zeit darf der Arbeitnehmende an höchstens sieben (aufeinanderfolgenden oder einzelnen) Tagen auf Pikett sein.</li> </ul> <p>Informationen zum Pickettdienst finden Sie auch im <a href="#">Merkblatt</a> des SECO.</p>
Praktikum		Kann ich jemanden für ein Praktikum einstellen und wie funktioniert das?	<p>Ja, es ist möglich, einen Praktikanten einzustellen, indem ein Praktikumsvertrag abgeschlossen wird. Wenn der Praktikant jedoch älter als 20 Jahre ist, muss der Mindestlohn gemäss unserem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) beachtet werden. In diesem Fall gilt der Praktikant als Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss in der Elektrobranche und hat Anspruch auf einen Mindestlohn laut Anhang 5c des GAV). Sollte der Arbeitgeber nicht in der Lage sein, den Mindestlohn zu entrichten, ist ein entsprechendes Gesuch zur Unterschreitung gemäss Art. 17.5 des GAV zu stellen.</p> <p><a href="#">(Mindestlöhne / Lohnanpassungen - PLK Elektro)</a></p>
Probezeit		Wie lange dauert die Probezeit?	Der erste Monat eines Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit. Die Probezeit darf im



		Verlängert sich die Probezeit, wenn der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert ist?	<p>Arbeitsvertrag auf maximal drei Monate verlängert werden.</p> <p>Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit erfolgt nur in drei Fällen eine entsprechende Verlängerung:</p> <p>Krankheit Unfall Erfüllung einer nichtfreiwillig 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 Arbeitsvertrageine Verlängerung der Probezeit um die Anzahl Arbeitstage, die wegen der Verhinderung weggefallen sind, vereinbart werden.</p>
Schutz des Arbeitnehmers	13.2.2	Muss unser Betrieb ein Sicherheitskonzept haben?	Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden zu schützen (Art. 328 OR, Art. 6 ArG, Art. 82 UVG). Eine Umgehung dieser Verpflichtungen – etwa durch Verzicht auf Mindestlöhne gegen gewisse Vorteile – ist rechtlich unzulässig und kann als Verstoss gegen zwingendes Recht gewertet werden. Dies kann entsprechende Sanktionen zur Folge haben. (siehe Anerkennung SUVA)
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?	<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>
Sperrfristen		Wann verlängert sich die Kündigungsfrist?	Die Kündigungsfristen sind im OR (Art. 335 ff.) und in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist tritt ein, wenn der Arbeitgeber kündigt und der Mitarbeiter während der Kündigungsfrist krank oder unfallbedingt arbeitsunfähig



		<p>Kann ich während einer Krankheit kündigen?</p> <p>Was passiert, wenn der Mitarbeiter mehrfach hintereinander arbeitsunfähig wird?</p>	<p>wird.</p> <p>In diesem Fall gibt es sogenannte Sperrfristen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Im ersten Dienstjahr maximal 30 Tage</li> <li>• Vom 2. bis zum 5. Dienstjahr maximal 90 Tage</li> <li>• Ab dem 6. Dienstjahr maximal 180 Tage</li> </ul> <p>Sobald der Mitarbeiter wieder arbeitsfähig ist, wird die Kündigungsfrist fortgesetzt. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit während der Kündigungsfrist beginnt eine neue Sperrfrist, jedoch nicht für Rückfälle oder Folgeerkrankungen derselben Krankheit oder desselben Unfalls.</p> <p>Nach der Probezeit darf der Arbeitgeber nicht kündigen, wenn der Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden arbeitsunfähig ist, egal ob durch Krankheit oder Unfall. Eine Kündigung während der Sperrfrist ist nichtig.</p> <p>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 Vorfalles (z. B. eine weitere Krankheit) arbeitsunfähig wird</p>
Spida	41.2		<p>41.1 Rechtsgrundlage:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Art. 64 Abs. 1 AHVG (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung): Arbeitgeber müssen sich einer Ausgleichskasse anschliessen.</li> <li>- Art. 117 AHVV (Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung): Verbände können für ihre Mitglieder eine Anschlussregelung mit einer bestimmten Kasse (z. B. Spida) treffen.</li> </ul> <p>Verbände wie EIT.swiss können über Reglemente festlegen, dass ihre Mitglieder bei einer bestimmten Kasse (hier: Spida) abrechnen. Das ist zulässig, solange kein gesetzliches Anschlussverbot besteht.</p>



			<p>Art. 41.2 – Familienausgleichskasse (Spida FAK)  Rechtsgrundlage:  - Art. 11 Abs. 1 FamZG:  Arbeitgeber müssen sich einer Familienausgleichskasse anschliessen.</p> <p>- Art. 14 FamZG:  Die Wahl der Ausgleichskasse ist grundsätzlich frei, Verbände dürfen aber Empfehlungen oder Regelungen treffen.</p> <p>Auch hier gilt: Der Verband darf im Reglement eine Standardlösung definieren („in der Regel“), aber Arbeitgeber können in bestimmten Fällen eine andere Familienausgleichskasse wählen.</p>
Teilweise unterstellte Arbeitnehmer ( Gültig bis 31.12.2025)	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	21.4 Gültig bis 31.12.2025 (Blatt)	Kann ich mit einer Vereinbarung die Überstunden über 45 Stunden pro Woche dem Mitarbeiter als Freizeit gewähren?	Grundsätzlich sind die Überstunden ab 45 Stunden pro Woche mit einem Zuschlag von 25% am Ende des folgenden Monats auszubezahlen. Eine Kompensation als Freizeit von gleicher Dauer ist nur dann möglich, wenn der Mitarbeiter das ausdrücklich wünscht und Sie mit ihm eine schriftliche Vereinbarung getroffen haben. Der Zuschlag von 25% pro Stunde ist dem Mitarbeiter am Ende des Monats auch bei der Kompensation durch Freizeit von gleicher Dauer auszubezahlen.
Überstunden Teilzeitangestellte	21.3 Gültig bis 31.12.2025	Betragen am 31. Dezember die Überstunden mehr als 120 Std., muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden. Was gilt bei Teilzeitangestellten?	Die Grenze von 120 Überstunden gilt für ein 100%-Pensum. Bei Teilzeitangestellten reduziert sich die Grenze proportional zum vertraglichen Pensum. Beispiel: Bei einem Pensum von 80 % können maximal 96 Überstunden in die nächste Periode übertragen werden
Überstunden Teilzeitangestellte	21.3 Gültig ab	Betragen am 31. Dezember die Überstunden mehr als 100 Std., muss die	Die Grenze von 100 Überstunden gilt für ein 100%-Pensum. Bei Teilzeitangestellten reduziert sich die Grenze proportional zum vertraglichen Pensum.



	01.01.2026	Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden. Was gilt bei Teilzeitangestellten?	Beispiel: Bei einem Pensum von 80 % können maximal 80 Überstunden in die nächste Periode übertragen werden.
Übertragung und Auszahlung von Überstunden auf das nächste Kalenderjahr	21.3	Muss ich den Zuschlag für die Überstunden auch bezahlen, wenn der Arbeitnehmer wünscht, diese mit Freizeit zu kompensieren?	Nein. Kommt keine Einigung mit dem Arbeitnehmer über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber, bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50% der abzubauenen 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 100 h, muss die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden.
Überstunden/Überzeit und Zuschläge	21-22.3 (Blatt)	Muss ich neben den Zuschlägen für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auch einen allfälligen Zuschlag von 25% für Überzeit-/Überstunden bezahlen?	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. (vgl. Überstundentabelle)
Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag	11	Ist der Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag während der Rekrutenschule und dem Durchdienerdienst geschuldet? Andere Ausnahmen?	Nein. Während der Rekrutenschule und dem Durchdienerdienst ist der Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag 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.  Es gibt keine Ausnahmen der Bezahlungspflicht des Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrags bspw. bei Krankheit, Unfall, kurze Absenzen etc.  Lernende leisten keinen Vollzugskosten- und Ausbildungsbeitrag.  Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag ist auch für angebrochene Monate und Teilzeit Angestellte geschuldet.  Die Kosten sind auch für pensionierte Arbeitnehmende geschuldet.
Vorholzeit	26	Wie ist Vorholzeit (z.B. für Brückentage nach Auffahrt oder zwischen Weihnacht	Vorholzeit gilt nicht als Überstundenarbeit (Art. 26.3).



		und Neujahr) zu behandeln?	Die Vorholzeit mit den entsprechenden zu kompensierenden Tagen wird vom Arbeitgeber anfangs Jahr schriftlich festgelegt.
		Ein Mitarbeiter ist während Weihnachten und Neujahr krankheits- oder unfallbedingt arbeitsunfähig. Muss ich ihm die Vorholzeit nachgewähren?	Kann Vorholzeit ausnahmsweise nicht bezogen werden, kann sie später kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden.
Zuschläge bei Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	25	Wie muss man die Lohnzuschläge für Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gewähren?	Die Zuschläge sind durch Lohn zu bezahlen. Sie dürfen nicht durch Freizeit ausgeglichen werden.