

Herzlich Willkommen  
 zur 2. Schulung zum neuen GAV per  
 1.1.2026



die Veranstaltung beginnt um 10.00 Uhr!

## Begrüssung & Einführung



**Silvan Lustenberger**  
 Präsident EIT.zürich

10.05 Uhr	<b>Vorstellung/Anwendung des KI-Assistenten von EIT.zürich</b> Livio Schmid, Co-Gründer Marple Labs AG
10.15 Uhr	<b>«Änderungen und Bestimmungen im neuen GAV»</b> Naomi Esposito, Leiterin Rechtsdienst EIT.swiss
11.15 Uhr	Pause
11.30 Uhr	<b>Aufgaben und Organisation der regionalen PK</b> Gilbert Brülisauer, Präsident PK-Elektro Zürich
12.00 Uhr	<b>«Erfahrungsbericht aus Betriebskontrollen»</b> Luca Maggi, Jurist & Geschäftsführer AQUILAW AG
ca. 12.30 Uhr	Schlusswort / anschliessend Apéro riche

## Bitte schalten Sie Ihr Mobilgerät auf stumm oder ganz aus.



### Vielen Dank für Ihre Rücksicht

## Referat

### «Kurzvorstellung – KI-Assistent von EIT.zürich» - Use-Case GAV

**Livio Schmid**  
Marple Labs AG

Co-Gründer





**Silvan Lustenberger**

Präsident EIT.zürich

## Referat

### «Änderungen und Bestimmungen im neuen GAV»

**Naomi Esposito**

EIT.swiss

Leiterin Rechtsdienst



EIT.swiss

## Präsentation GAV 2026-2029

9

### Agenda

1. Einführung
2. Vorgaben PLK/PK
3. Lohn
4. Arbeitszeit
5. Rayon
6. Ferien & Absenzen
7. Ferien
8. Die nächsten Schritte

10

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

10

## Einführung

- Attraktiver GAV/ Wichtige Vorteile für Arbeitnehmer
- Weniger Bürokratie/Vereinfachung für Arbeitgeber  
AVE absolute Notwendigkeit
- Lohnbuchkontrolle um Verfehlungen zu ahnden

11

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

11

## Einführung

### Wichtigste Verhandlungsziele AG

- Flexibilisierung der Handhabung der Überstunden; idealerweise Jahresarbeitszeit erreichen;  
Abrechnung der Überstunden 1x jährlich (statt wöchentlich)
- VRM keine Verhandlungen
- Ergänzungsbestimmungen abschaffen
- Jährliche Lohnverhandlung
- Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeiträge keine Erhöhung, keine Reduktion
- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit  
Abschaffung Töpfe

12

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

12

## 2. Vorgaben der PLK/PK

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 3.4.2 Teilweise unterstellte Arbeitnehmer

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 ~~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).

Lernende leisten keinen Vollzugskosten-, Aus- und Weiterbildungsbeitrag.

~~Für die Lernenden werden die Vertragsparteien die eventuelle Einführung von Mindestlöhnen während der Gültigkeitsdauer dieses GAV überprüfen.~~

13

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

13

## 2. Vorgaben der PLK/PK

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 10.2.1

(...) Kontrollkosten, Verfahrenskosten und eine Konventionalstrafe auferlegt.

~~Wer anlässlich einer Kontrolle die dafür erforderlichen und vorab vom beauftragten Kontrollorgan schriftlich verlangten Unterlagen gem. 10.1.1 GAV nicht vorlegt oder dem Kontrollorgan den Zugang zum Betrieb verweigert und somit eine ordnungsgemässe Kontrolle verunmöglicht, wird mit einer Konventionalstrafe belegt.~~

Die Konventionalstrafe ist in erster Linie (...)

14

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

14

## 2. Vorgaben der PLK/PK

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 11.2

Alle Arbeitgeber entrichten pro Arbeitnehmer einen Vollzugskostenbeitrag von CHF 11.- pro Monat und einen Aus- und Weiterbildungsbeitrag von CHF 10.- pro Monat, Total von CHF 21.- pro Monat. (...)

~~Sollte die Analyse gem. Art. 11.9 GAV eine Anpassung erfordern, so werden die Beiträge korrigiert.~~

Der Arbeitgeberbeitrag ist auf maximal CHF 20'000.- pro Jahr und Arbeitgeber plafoniert.

15

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

15

## 2. Vorgaben PLK/PK

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 11.6

Der Vollzugskosten- und der Aus- und Weiterbildungsbeitrag **ist auch für angebrochene Monate geschuldet**. Während der Rekrutenschule ist kein Vollzugskosten- und Aus- und Weiterbildungsbeitrag geschuldet.

16

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

16



### 3. Lohn

#### AVE GAV 2026 – 2029

##### Art. 16.3

Der dem Monatslohn entsprechende **Stundengrundlohn** ergibt sich bei einer Jahresbruttoarbeitszeit von 2'080 Stunden aus der Division des Monatslohnes durch 174 Stunden. **Dazu werden der Anteil an Ferien, Feiertagen sowie der Anteil 13. Monatslohn hinzugerechnet (vgl. Anhang 6 GAV).**

17

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

17

### 3. Lohn

#### AVE GAV 2026 – 2029

##### Art. 17

**Die jährlichen Mindestlöhne und die jährlichen Effektiv-Löhne (Lohnanpassungen) sind wie folgt geregelt:**

(...)

17.2 Bis 31.12.2020 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5a GAV.

Ab 01.01.2021 gelten die Mindestlohnklassen gemäss Anhang 5b GAV.

**Die Mindestlöhne ab 01.01.2026 sind im Anhang 5c GAV ersichtlich.**

(...)

18

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

18

3. Lohn

AVE GAV 2026 – 2029  
Art. 17.6

Die Vertragsparteien haben vereinbart, alljährlich im September – gestützt auf die Teuerung gemäss September-Index des Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) – betreffend die Anpassung der effektiven Löhne, welche zu Beginn des nachfolgenden Jahres Gültigkeit haben, die nachfolgende Tabelle anzuwenden. Die definitiven Lohnanpassungen werden jeweils im Anhang 5c GAV bestimmt.

3. Lohn

AVE GAV 2026 – 2029  
Art. 17

Teuerung	2026	2027	2028	2029
Bis 1.499%	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat	Teuerungsausgleich auf Basis der effektiven Löhne aber mind. CHF 50.00 generell pro Monat
1.5-1.999%	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat	CHF 60 generell pro Monat
	+ 0.5% individuell	+ 0.5% individuell	+ 0.5% individuell	+ 0.5% individuell
> 2%	zu verhandeln			

Anhang 5c GAV

AVE GAV 2026 – 2029  
Art. 17

Die Mindestlöhne (in CHF pro Monat) werden jährlich wie folgt erhöht.  
Die Stundenlöhne errechnen sich gemäss Art. 16.3 GAV.

3.Lohn

AVE GAV 2026 – 2029  
Art. 17 2

Die Mindestlöhne ab 01.01.2026 sind im Anhang 5c GAV ersichtlich.

Kategorie	2026	2027	2028	2029
Teamleiter mit Prüfungszertifikat nach Ausbildungsvorgaben EIT.Swiss oder bei durch den Arbeitgeber vertraglich anerkannte Gleichwertigkeit				
Nach Abschluss	5'600.00	5'700.00	5'700.00	5'800.00
Elektroinstallateur EFZ oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI				
Nach EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	5'000.00	5'100.00	5'100.00	5'200.00
Montage-Elektriker EFZ oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI				
Nach EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	4'700.00	4'800.00	4'800.00	4'900.00

Gebäudeinformatiker EFZ/ Telematiker EFZ oder Ausländer mit entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI				
Nach EFZ oder entsprechender Gleichwertigkeitsbestätigung ESTI/SBFI	4'770.00	4'870.00	4'870.00	4'970.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz nach der Ausbildung	5'300.00	5'400.00	5'400.00	5'500.00
Arbeitnehmer mit schulischem Berufsabschluss in der Elektrobranche oder einer ausländischen Elektrofachausbildung				
Nach Abschluss	4'300.00	4'400.00	4'400.00	4'500.00
Per 1.1. nach einem vollen Jahr Branchenerfahrung in der Schweiz	4'600.00	4'700.00	4'700.00	4'800.00
Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss in der Elektrobranche				
Ohne Erfahrung	4'200.00	4'300.00	4'300.00	4'400.00
Nach 2 Jahren Erfahrung in der Branche	4'500.00	4'600.00	4'600.00	4'700.00

## 4. Arbeitszeit

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 20.1 & 20.2

Die massgebliche Jahresarbeitszeit wird anhand des Jahreskalenders auf der Basis 40 Stunden Woche berechnet. Die pro Kalenderjahr massgebende Jahresbruttoarbeitszeit ist jeweils in Anhang 5c GAV festgehalten. Für die Berechnung der Lohnersatzzahlungen wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen. Bei Teilzeitangestellten wird diese prozentual reduziert.

**20.2** Die normale wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std., zuzüglich einer allfälligen festgelegten Vorholzeit (bspw. für Brückentage).

Ohne saisonale Notwendigkeit (Art. 22 ArGV1) beträgt die wöchentliche gesetzliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden (Art. 9 Abs. 1 lit. b. ArG). Es ist Art. 21.2 GAV zu beachten.

(...)

23

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

23

## 4. Arbeitszeit

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 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 über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer jeweils über 50% der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss schriftlich festgehalten werden. Betragen 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.

#### 21.4 Aufgehoben

24

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

24

Stundenart	Zuschläge	Ausgleichsform		
		Auszahlung	Kompensation	Bewilligung/Bedingungen
40 Stunden pro Woche – Normale wöchentliche Arbeitszeit (GAV Art. 20.2 exkl. Vorholzeit (GAV Art. 26))				
Von 40 bis 50 Stunden pro Woche im Laufe des Jahres – exkl. Vorholzeit (GAV Art. 26)				
Überstunden von jährlicher Überstundenzähler GAV Art. 20.2 bis 21.3	Nein	Nein	Stunden durch Freizeit von gleicher Dauer im Rahmen des jährlichen Überstundenzählers kompensiert	
Über 50 Stunden pro Woche im Laufe des Jahres – Vorbehaltlich ArG 12-13; ArGV1 25				
Überzeit GAV Art. 22  Nur zwischen MO-Sa 06.00-23.00 möglich ArG 12-13; ArGVO 25	Ja  Alle vollen Stunden am Ende des folgenden Monats mit Zuschlägen von 25%	Zudem muss ein Zuschlag von 25 % pro Überzeit-Stunde am Ende des folgenden Monats bezahlt werden.	Siehe Bedingung (vgl. rechts)	Nur auf Wunsch des Arbeitnehmers und nach einer individuellen schriftlichen Vereinbarung kann die Überzeit ohne Zeitzuschlag kompensiert werden.  Die Daten der Kompensationstage werden in Absprache zwischen dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber bestimmt.
Überstunden vom jährlichen Überstundenzähler - Stichtatum 31. Dezember				
Unter 100 Überstunden pro Jahr	Nein	Der Saldo vom jährlichem Überstundenzähler am 31.12 muss innert folgende Jahresfrist in Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Zuschlag mit Freizeit kompensiert oder ohne Zuschlag ausbezahlt werden		Kommt keine Einigung über Kompensation oder Auszahlung zustande, entscheiden Arbeitgeber, bzw. Arbeitnehmer

25

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

25

			50% der abzubauenen Überstunden (Kompensation oder Auszahlung oder eine Mischung aus beidem). Die Kompensation der Überstunden muss schriftlich festgehalten werden.
<b>Überstunden vom jährlichen Überstundenzähler - Stichtatum 31. Dezember</b>			
Über 100 Überstunden pro Jahr	<b>Ja</b> die Überzahl im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlen	Die Überzahl sind im Januar des Folgejahres mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlen	Siehe Bedingung (vgl. rechts)  Nur auf Wunsch des Arbeitnehmers und nach einer individuellen schriftlichen Vereinbarung können die Überstunden ohne Zeitzuschlag kompensiert werden. Die Daten der Kompensationstage werden in Absprache zwischen dem Arbeitnehmenden und dem Arbeitgeber bestimmt.

1.1 Für die Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit werden wie folgt Lohnzuschläge ausgerichtet (GAV Art. 25.1)

Zeit	Sonn-/Feiertage	Montag - Freitag	Samstag
00.00-06.00	100%	50%	50%
06.00-13.00	100%	0%	0%
13.00-23.00	100%	0%	25%
23.00-24.00	100%	50%	50%

1.2 **Keine Doppelentschädigung:** Werden Zuschläge für Samstags-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit bezahlt, so sind keine weiteren Lohnzuschläge für allfällige Überstunden bis/Überzeit von 25% geschuldet (GAV Art. 22.3).

2 Vorholzeit wird zur Kompensation der Arbeitszeit für Brückentage und zusätzliche freie Tage verwendet. Die Vorholzeit mit den entsprechenden zu kompensierenden Tagen wird vom Arbeitgeber anfangs Jahr schriftlich festgelegt. Sie gilt nicht als Überstunden, bzw. Überzeit. Vorholzeit dient dazu die neun überschreitenden Feiertage und allfälligen Brücken zu kompensieren (GAV Art. 26).

26

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

26

## 5. Rayon

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 33

#### Mit täglicher Rückkehr

Der Arbeitnehmer hat mindestens Anspruch auf Ersatz der Mehrkosten für die **Verpflegung von CHF 18.–/Tag**, 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.

27

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

27

## 5. Rayon

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 27

27.3 Beginnt **oder endet** die Arbeit auswärts (z.B. Baustelle), gilt die zeitliche Differenz, welche den Arbeitsweg vom Wohnort des Arbeitnehmers zum Betrieb oder zur Werkstatt übersteigt, als Arbeitszeit.

27.4 Die Betriebe sind berechtigt, nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmern oder einer Delegation der Arbeitnehmer im Sinne von Art. 27.3 GAV bezüglich Arbeitsweg ein Reglement über ein geografisches Gebiet (Rayon) festzulegen, in dem die Wegzeit nicht als Arbeitszeit gilt, wenn die Arbeit auf der Baustelle beginnt.

**Der Rayon darf höchstens effektiv 15 Minuten für einen Weg betragen. Der Rayon wird ausschliesslich vom Firmensitz (vertraglicher Einstellungsort) aus berechnet. Dieses Betriebsreglement muss bei den PKs hinterlegt aber nicht genehmigt werden.**

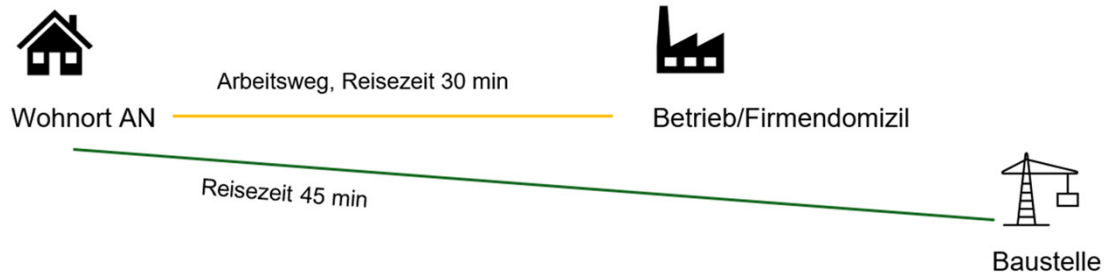
28

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

28

## 5. Rayon

### Beispiel:



→ Bezahlte Reisezeit (Arbeitszeit) im vorliegenden Beispiel: 15 min (45 – 30 min).

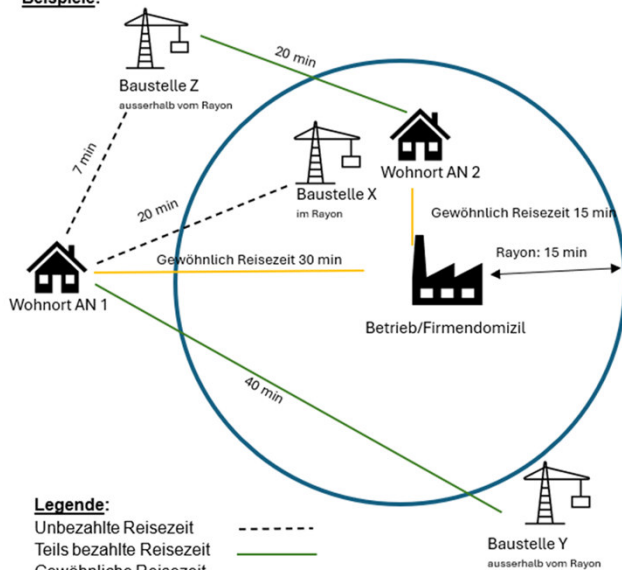
29

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

29

## 5. Rayon

### Beispiele:



### Erläuterungen:

- Gewöhnliche Reisezeit (Arbeitsweg) für Arbeitnehmer 1 bis zum Firmensitz (vertraglicher Einstellungsort) 30 min
  - Gewöhnliche Reisezeit (Arbeitsweg) für Arbeitnehmer 2 bis zum Firmensitz (vertraglicher Einstellungsort) 15 min
- |                                 |                   |                    |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|
| → Wohnort AN 1 zur Baustelle X: | 20 min – 30 min = | 0 min Arbeitszeit  |
| → Wohnort AN 1 zur Baustelle Y: | 40 min – 30 min = | 10 min Arbeitszeit |
| → Wohnort AN 1 zur Baustelle Z: | 7 min – 30 min =  | 0 min Arbeitszeit  |
| → Wohnort AN 2 zur Baustelle Z: | 20 min – 15 min = | 5 min Arbeitszeit  |

30

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

30

HR1

## 6. Ferien und Absenzen

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 29

Die Dauer der Ferien beträgt:

Bis zum vollendetem 50. Altersjahr, 27 Arbeitstage;

Ab dem 50. Altersjahr 30 Arbeitstage;

#### 29.2 Aufgehoben

31

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

31

## 6. Ferien und Absenzen

### AVE GAV 2026 – 2029

#### Art. 32

Sofern sie nicht auf einen arbeitsfrei-en Tag **oder Feiertag** fallen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **100%** Entschädigung **der** folgenden Absenzen:

Grund	Arbeitstage
bei Heirat der Hochzeitstag selbst plus ein Tag davor oder danach (bei Heirat an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag bleibt der Anspruch auf 2 Tage bestehen)	2
<b>Vaterschaftsurlaub</b>	<b>10 Tage zu 100% (bei Teilzeitpensum pro rata)</b>
beim Tod des Ehegatten, von eigenen Kindern und von Eltern und bei eingetragener Partnerschaft	3
beim Tode von Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Stiefeltern, Stiefgeschwister, Stiefkinder sofern sie mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt hatten	3 Arbeitstage andern- falls 1 Arbeitstag bei fehlender Hausgemein- schaft
<b>Orientierungstag, Rekrutenschule und Ausmusterung</b>	1
bei Gründung oder Umzug des eigenen Haushalts, sofern kein Arbeitgeberwechsel damit verbunden ist und jährlich höchstens einmal stattfindet	1
Betreuung kranker Kinder von Arbeitnehmern mit Familien- pflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses	bis zu 3 Arbeitstage pro Krankheitsfall

32

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

32



**HR1** umformulieren

Hamitaga Rinesa; 2025-11-10T15:35:55.038

# Die nächsten Schritte

33

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

33

## Die nächsten Schritte

- Seminare / Webinare
- Interne Anpassungen
- GAV-Broschüre

34

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

34

# Fragen?

35

EIT.swiss - Neuer GAV 2026 - 2029

35

# Danke!

## Informationen zur Lektüre

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwendung von Text und Bildern ist ohne Zustimmung von EIT.swiss unzulässig.

© EIT.swiss 2023



36

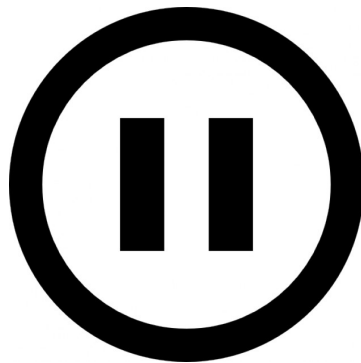
EIT.swiss  
Limmatstrasse 63  
8005 Zürich  
044 444 17 17  
[www.eit.swiss](http://www.eit.swiss)

36



**Silvan Lustenberger**

Präsident EIT.zürich



**Um 11.35 Uhr geht es weiter.**



**Silvan Lustenberger**

Präsident EIT.zürich

## Referat

### «Aufgaben und Organisation der regionalen PK»

**Gilbert Brülisauer**

PK Elektro Zürich

Präsident

## Ziele des GAV Vollzugs



Zeitgemäße  
Arbeitsverhältnisse  
festlegen



Zusammenarbeit zwischen  
Arbeitnehmern und  
Arbeitgebern fördern  
und vertiefen



Einhaltung der  
Bestimmungen sicherstellen  
und Konflikte geordnet  
beilegen



Förderung der beruflichen,  
wirtschaftlichen, sozialen und  
umweltgerechten Weiter-  
entwicklung der Branche



Sicherheit und  
Gesundheit am  
Arbeitsplatz gewährleisten



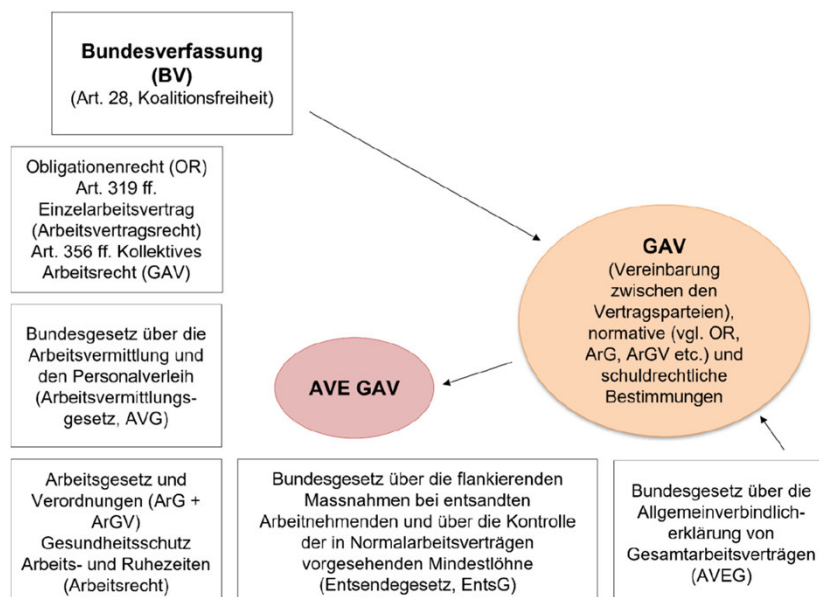
Bekämpfung von unlauterem  
Wettbewerb und  
Schwarzarbeit



Wahrung des  
Arbeitsfriedens



## Rechtliche Grundlagen:





**EIT.zürich** **GAV-Universum**





**EIT.swiss**




**PLK Elektro**

Paritätische Landeskommission PLK  
Commission paritaire nationale CPN  
Commissione paritetica nazionale CPN





**ISAB  
SIAC**

Informationssystem Allianz Bau

---



**EIT.zürich**






**Arbeitskontrollstelle  
für den  
Kanton Zürich**

Allgemeinverbindlicherklärung AVE:



DER SCHWEIZERISCHE BUNDESRAT



**SECO**  
Staatssekretariat für Wirtschaft  
SECO

EIDGENÖSSISCHE FINANZKONTROLLE  
CONTRÔLE FÉDÉRAL DES FINANCES  
CONTROLO FEDERALE DELLE FINANZE  
CONTROLLA FEDERALE DA FINANZAS  
SWISS FEDERAL AUDIT OFFICE








**Kanton Zürich  
Volkswirtschaftsdirektion  
Amt für Wirtschaft**




Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung
43

43



**EIT.zürich** **Wer ist die PLK?**



- Die Paritätische Landeskommission (PLK) der Schweizerischen Elektrobranche wurde von den Parteien des GAV (EIT.swiss, Unia und Syna) als Verein gegründet.
- Sie ist das oberste Organ der GAV-Vertragsparteien, die Mitgliederversammlung setzt sich aus 16 Mitgliedern zusammen: 8 Vertreter:innen arbeitgeberseitig (EIT.swiss), 8 Vertreter:innen arbeitnehmerseitig (5 Unia, 3 Syna)
- Ihr sind gemäss GAV folgende Aufgaben übertragen:
  - Zusammenarbeit der GAV-Vertragsparteien
  - Durchführung und Vollzug des Gesamtarbeitsvertrages (Kontrollen und Ahndung bei Verstössen)
  - Gesamtarbeitsvertrags- und Lohnverhandlungen
  - Förderung der Aus- und Weiterbildung
  - Organisation und Erlass administrativer Weisungen
  - Organisation und Einzug der im GAV bestimmten Beiträge

Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung
44

44



EIT.zürich

## Wie ist die PK-E Zürich organisiert?



- Die Paritätische Kommission in der Elektrobranche im Kanton Zürich (PK-E ZH) wurde von den regionalen GAV-Vertragsparteien als eigenständiger Verein gemäss Art. 9 im GAV gegründet.
- Das oberste Organ ist die PK-Versammlung. Sie besteht aus total 10 Vertreter:innen (5 arbeitgeberseitig (EIT.zürich, werden an GV EIT.zürich gewählt), 5 Vertreter:innen arbeitnehmerseitig (4 Unia, 1 Syna))
- Die PK-Versammlung wählt den Vorstand und das Präsidium der PK-E ZH, bestehend aus 6 Personen (3 arbeitgeberseitig, 3 arbeitnehmerseitig).  
Zurzeit sind folgende Personen in den Vorstand der PK-E ZH gewählt:
 

<u>arbeitgeberseitig</u>	<u>arbeitnehmerseitig</u>
- Gilbert Brülisauer, Präsident	- Heiko Jacob, Vizepräsident (Unia)
- Patrick Romer	- Florian Hofer (Unia)
- Roger Schneider	- Bruno Palamara (Syna)
- Der Präsident hat keinen Stichtscheid, Vorstandsbeschlüsse sind nur gültig, wenn sie eine doppelte Mehrheit der abgegebenen Stimmen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter:innen auf sich vereinen.

Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung

45

45



EIT.zürich

## Aufgaben der PK-E ZH (GAV-Vollzug CH-Betriebe)



Auszug aus Art. 9.3 GAV, Die Paritätischen Kommissionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

- d) Durchführung von Baustellen- und Betriebskontrollen (Lohnbuchkontrollen) inkl. Kontrollbericht gemäss Weisungen der PLK bezüglich der Einhaltung der GAV-Bestimmungen sowie weiteren branchenbezogenen gesetzliche Grundlagen wie z.B. Niederspannungs-Installationsverordnung NIV, EKAS.
- e) Sicherstellung des GAV-Vollzugs gemäss Weisungen der PLK;
- f) bei festgestellten Verfehlungen Aussprechen von Nachforderungen;
- g) Aussprechen und Inkasso von Kontrollkosten, Verfahrenskosten und Konventionalstrafen;

Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung

46

46





EIT. zürich

## Verschwiegenheit und Datenschutz



Die PK-E ZH sowie auch die Kontrollstelle (für Betriebskontrolle beauftragtes Treuhandunternehmen) und ihre Mitarbeitenden sind verpflichtet zur:

- Einhaltung der Datenschutzbestimmungen
- Einhaltung der Verschwiegenheit über sämtliche Tatsachen aus ihrer Tätigkeit

In der PK-E ZH haben nur die Vorstandsmitglieder und Mitarbeitende auf der Geschäftsstelle der PK-E ZH Einsicht in folgende Unterlagen:

- Arbeitskontrollrapporte aus Baustellenkontrollen der AKZ (Arbeitskontrollstelle des Kantons Zürich)
- Von Unternehmen eingereichte Unterlagen nach Aufforderung der AKZ resp. PK-E ZH
- Kontrollbericht von Betriebskontrollen
- Stellungnahme zum Kontrollbericht durch betroffene Unternehmen (rechtliches Gehör)
- Erstentscheid der PK-E ZH

Weder Mitglieder der PK-Versammlung, die nicht in den Vorstand gewählt sind, noch Gremien der Vertragsparteien, haben Einblick in diese Unterlagen.

Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung

47

47



EIT. zürich

## Wieso werden gerade wir kontrolliert?



- Die Baustellenkontrollen erfolgen im Auftrag der PK-E ZH durch die AKZ.
- In einer Leistungsvereinbarung werden die Anzahl Kontrollen (CH-Betriebe, Entsandte und ausl. Selbständige) jährlich definiert. Für die Anzahl Kontrollen und das Verhältnis CH/Ausländer gibt es Vorgaben vom SECO sowie von der PLK an die PK-E ZH.

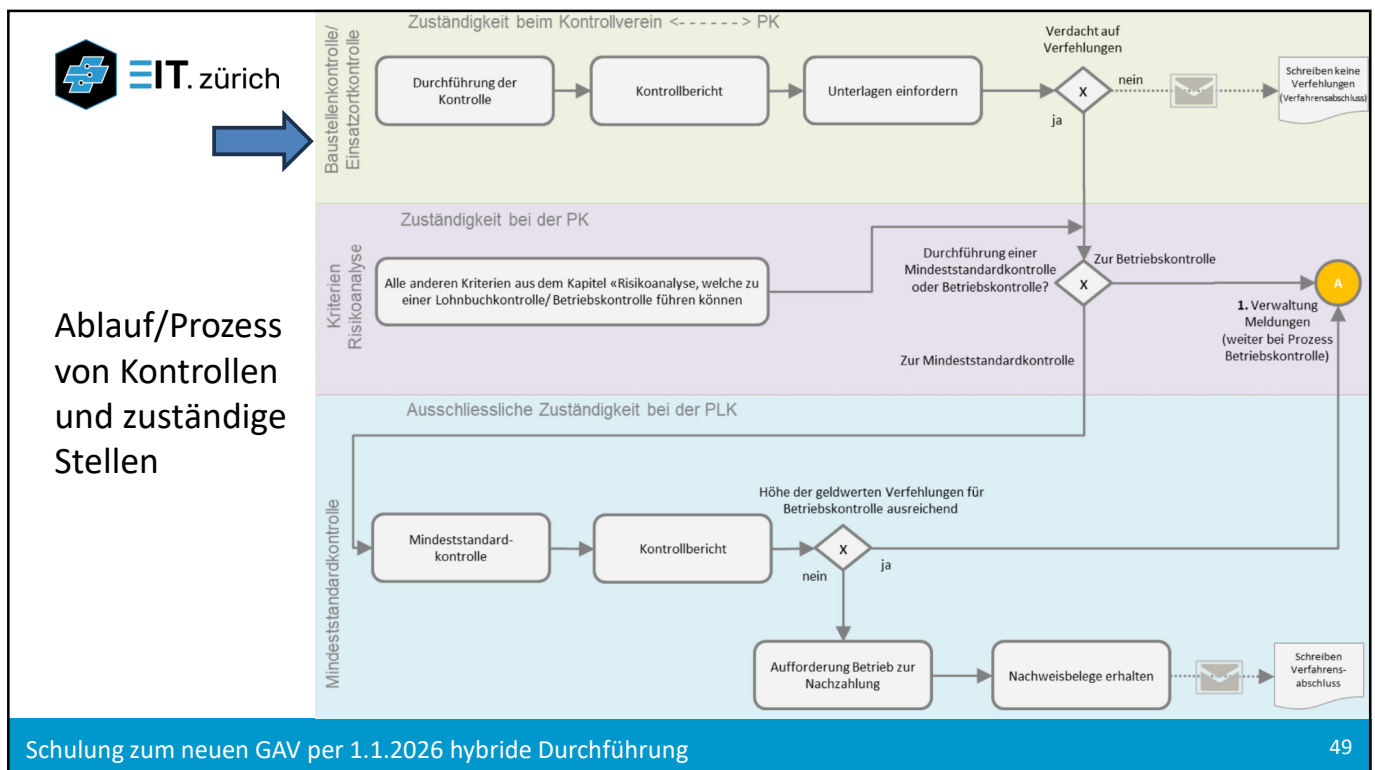
Auswahlverfahren der kontrollierten Firmen durch die AKZ (für unsere Branche):

- 3 vollamtlich beschäftigte Kontrolleur:innen der AKZ sind täglich unterwegs und führen Baustellenkontrollen durch.
- Auf diesen Baustellen werden nicht nur die Elektrobranche sondern eine Vielzahl von Gewerken gleichzeitig kontrolliert (z.B. Baumeister, Gebäudehülle, Gebäudetechnik, Maler-Gipser, Holzbau, Metallgewerbe, Schreinergerwerbe, Personalverleih etc.)
- Es ist ein Zufallsprinzip, wer wann und wo kontrolliert wird. Die PK-E ZH kann und will die kontrollierten Unternehmen nicht steuern.

Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung

48

48



49

**IT. zürich** **Ablauf Betriebskontrollverfahren der PK-E ZH** **BZ**

- Anwendung einer risikobasierten Kontrollstrategie nach Vorgabe der PLK
- Entscheide zur Durchführung von Betriebskontrollen (oder Mindeststandardkontrollen) werden i.d.R. aufgrund von vermuteten Verfehlungen aus Baustellenkontrollen der AKZ und einverlangten Unterlagen gefällt.

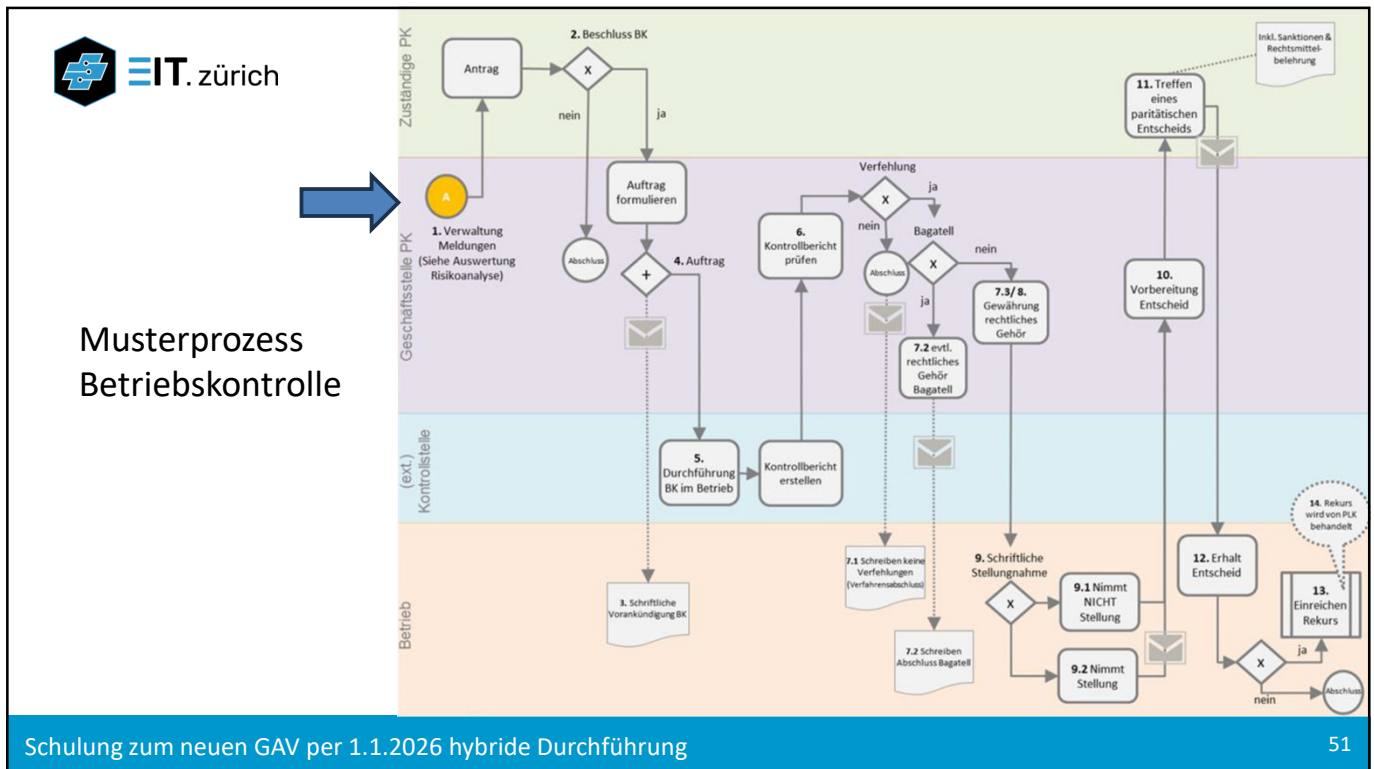
**WICHTIG: Unterlagen einreichen!**

Werden keine Unterlagen oder nur Stellungnahmen ohne Belege eingereicht, wird eine Erwägung des Sachverhalts durch den Vorstand erschwert oder verunmöglicht. Dies führt i.d.R. zu einer Betriebskontrolle.

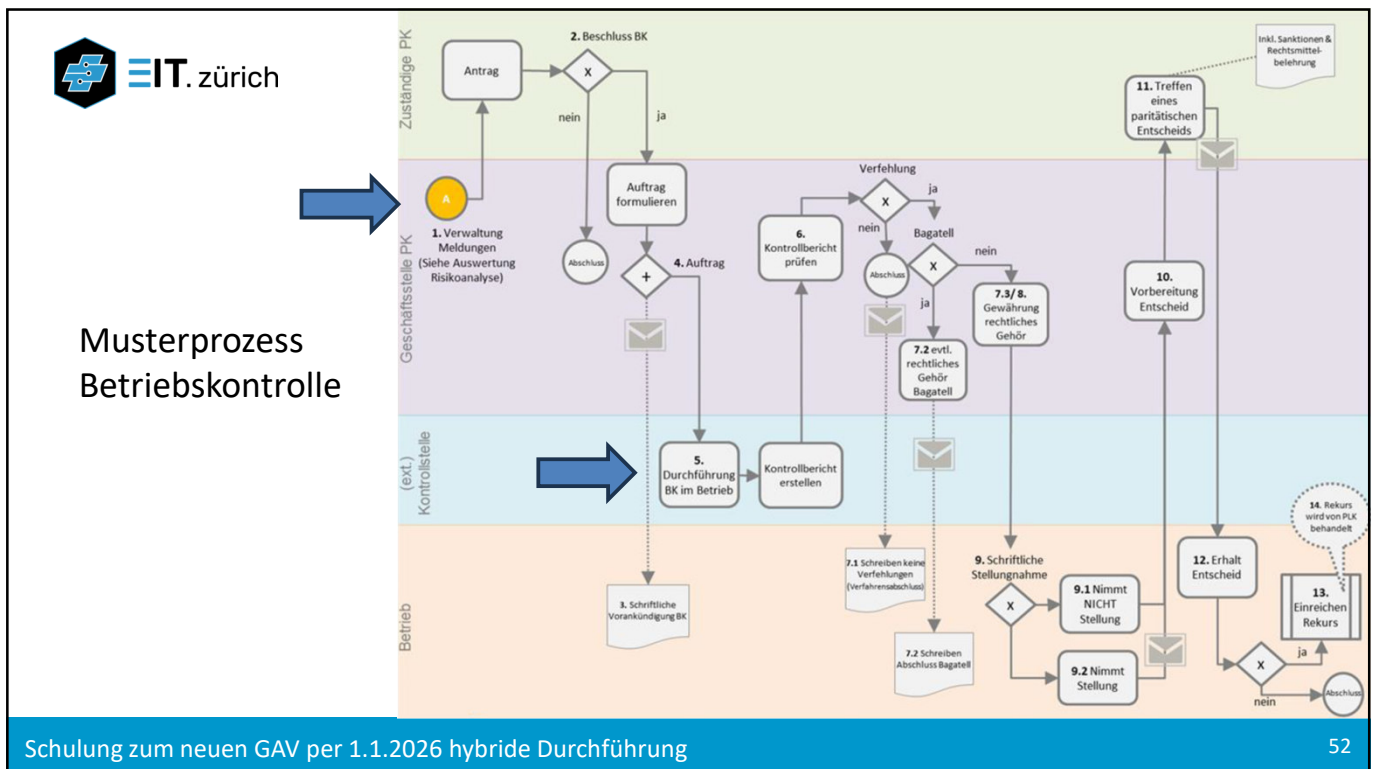
Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung

50

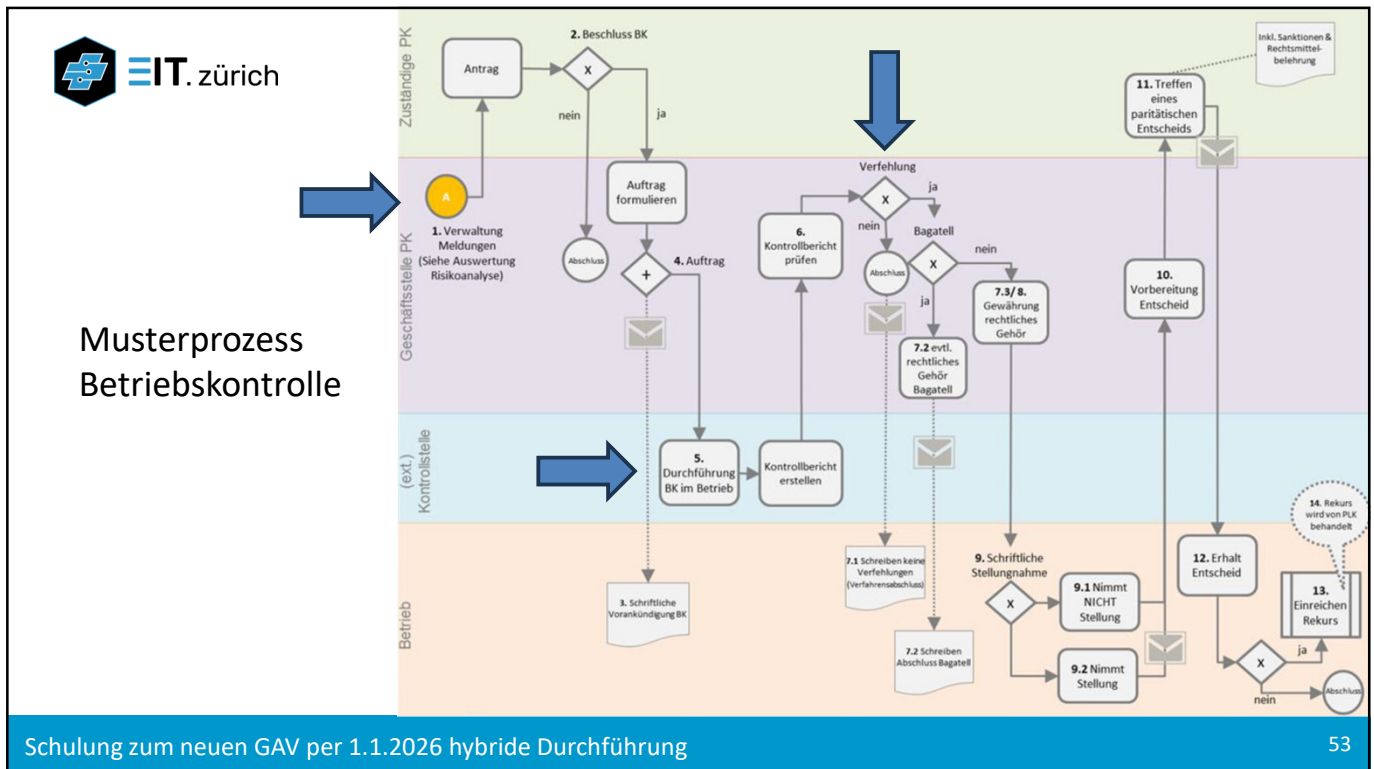
50



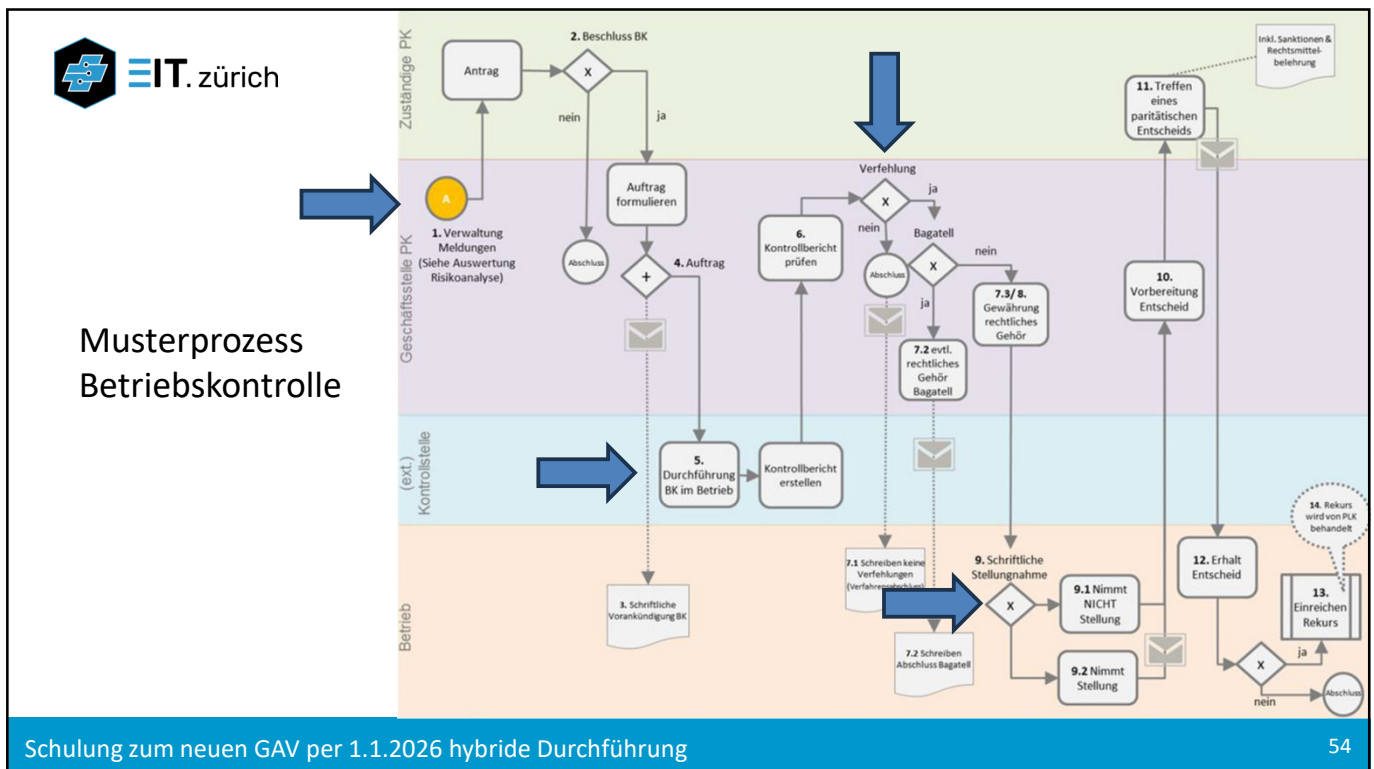
51



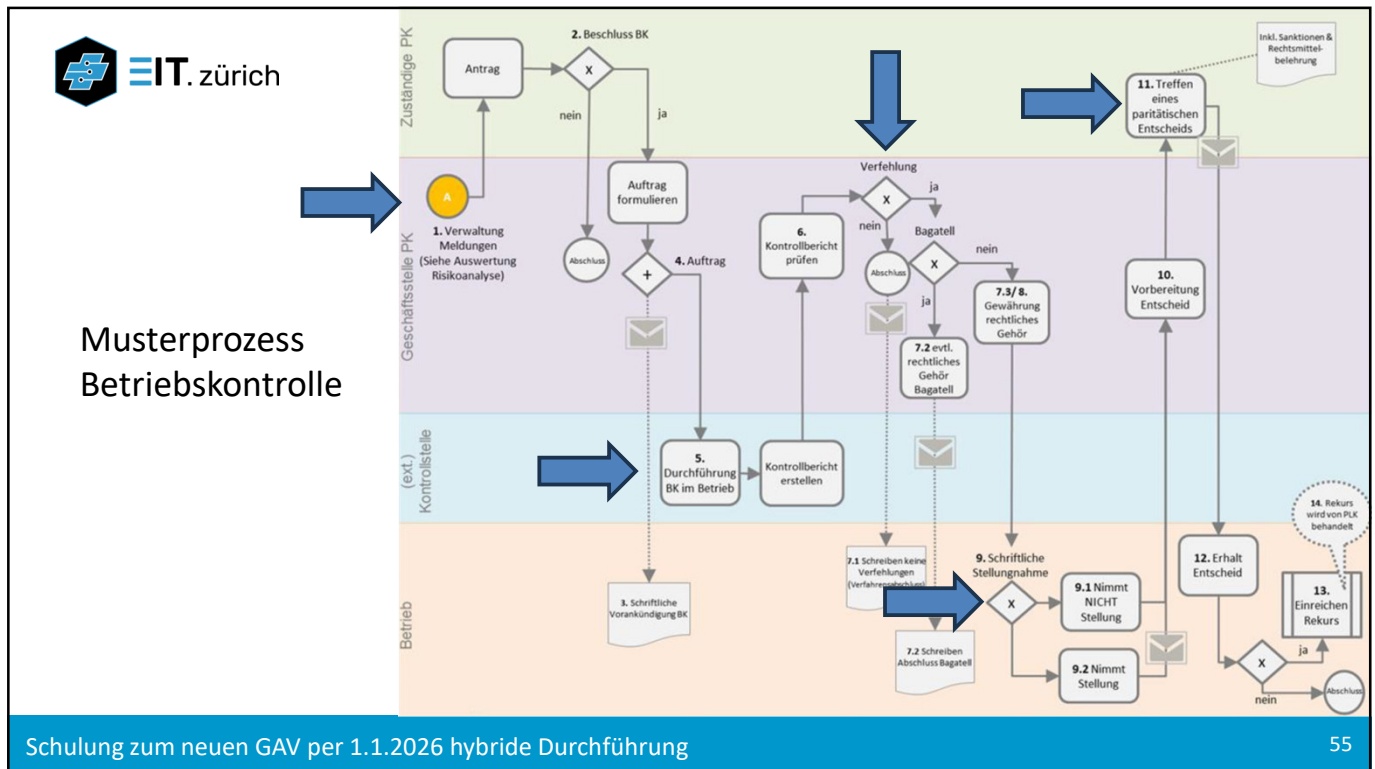
52



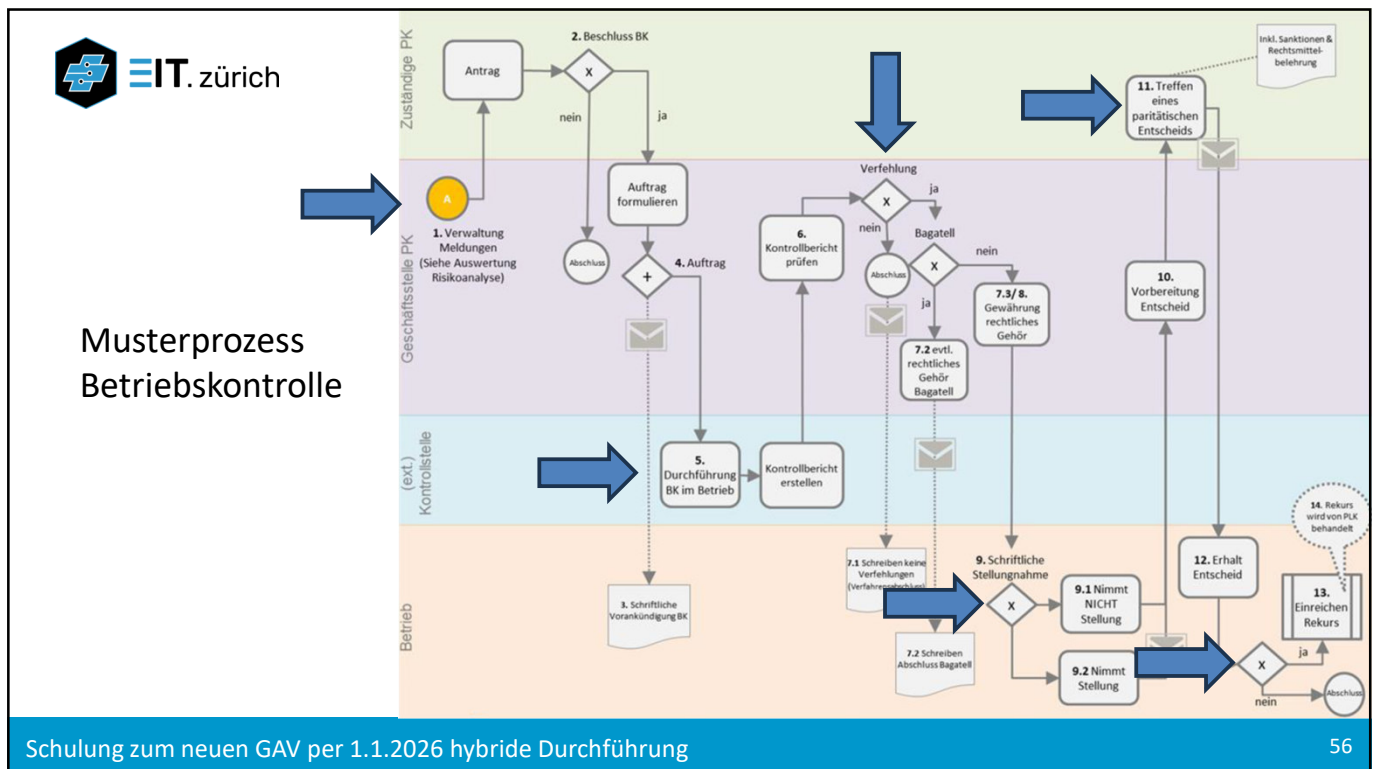
53



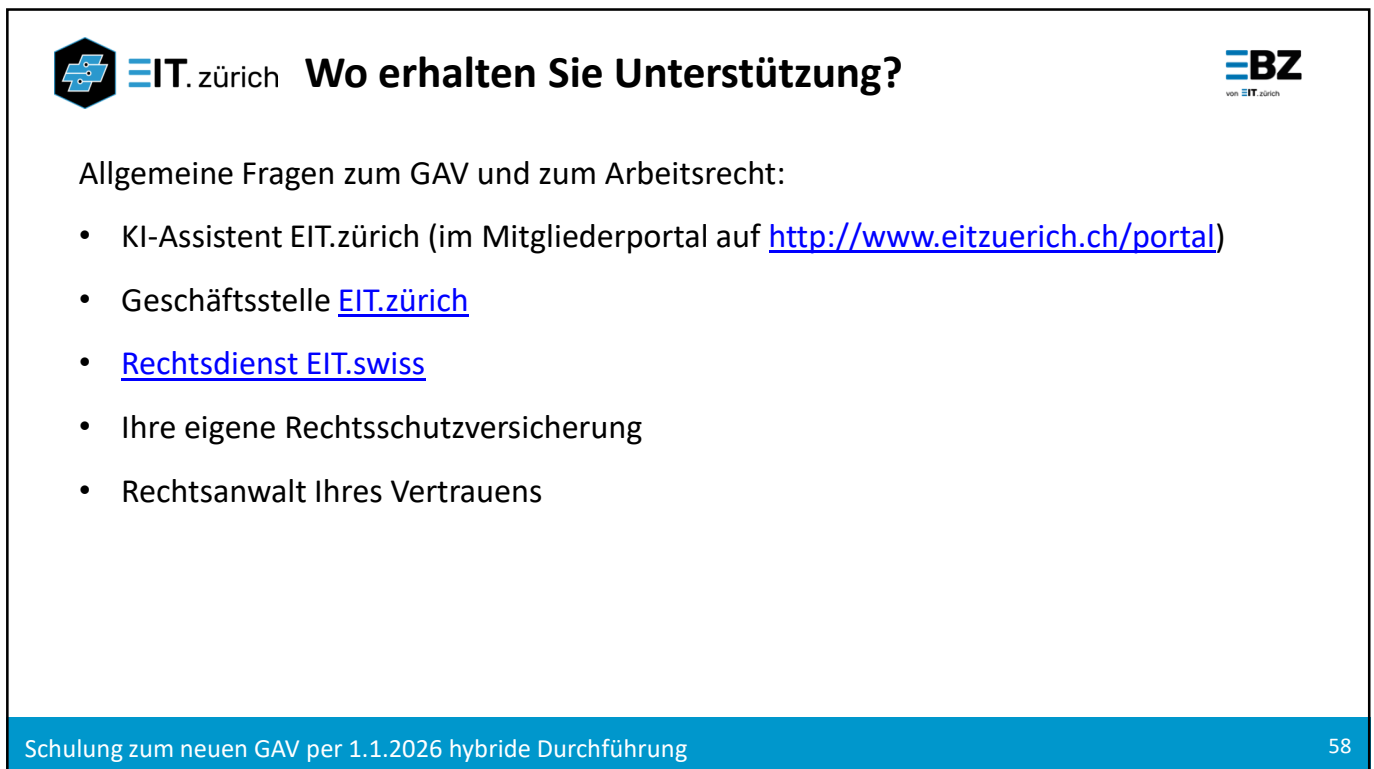
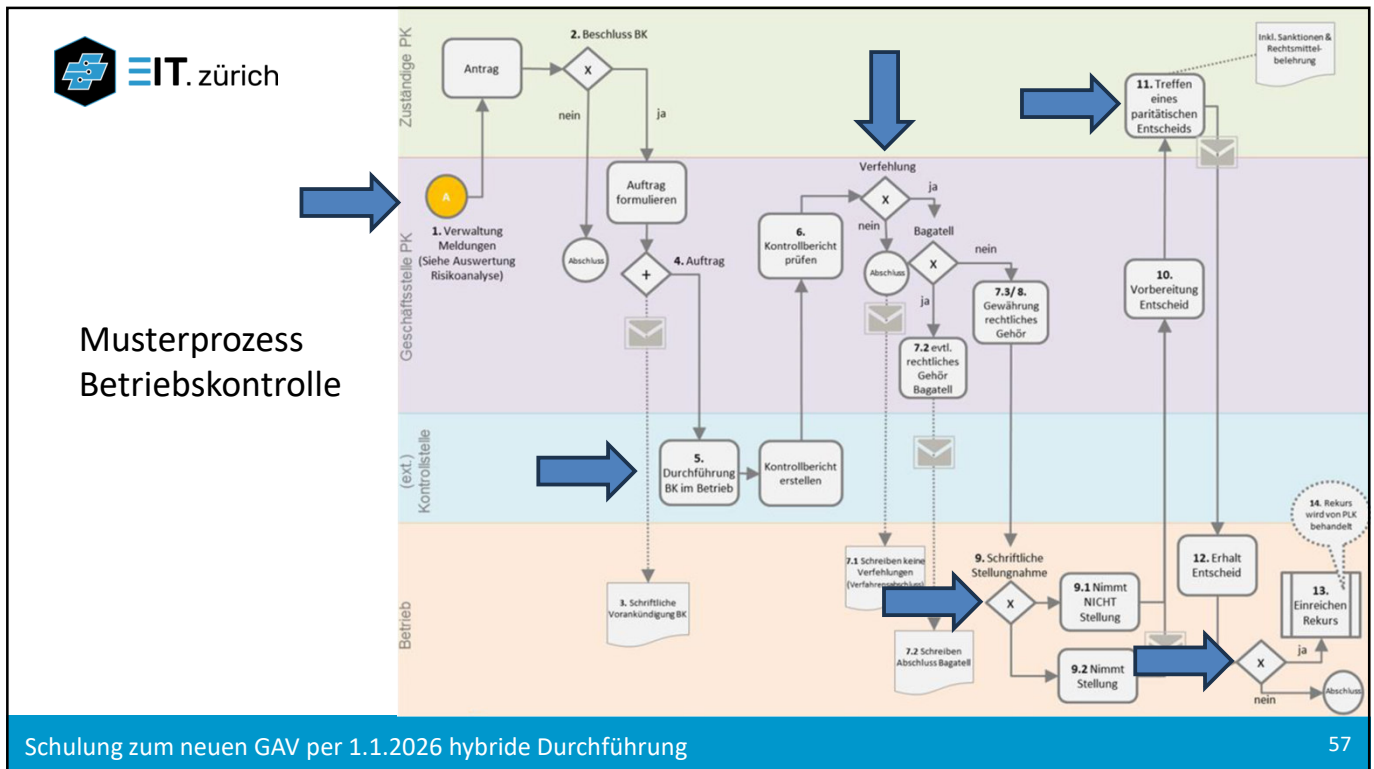
54



55



56



**Silvan Lustenberger**

Präsident EIT.zürich

# Referat

## «Erfahrungsbericht aus Betriebskontrollen»

**Luca Maggi**  
AQUILAW AG

Jurist & Geschäftsführer

Schulung zum neuen GAV per 1.1.2026 hybride Durchführung

61

61

# GAV-Schulung 2026

Erfahrungsbericht aus Betriebskontrollen

  
AQUILAW

Luca Maggi, Jurist und Geschäftsführer  
22.01.2026

62



## Vorstellung Aquilaw AG



- Bietet seit über 10 Jahren Dienstleistungen im Recht und im Treuhandbereich an.
  - Spezialisierung u.a. auf das Kollektivarbeitsrecht:
    - Lohnbuchkontrollen / GAV-Checks / Entsendekontrollen
    - Sonderkontrollen für das SECO / Rechtsgutachten für Gerichte
    - Rechtliche Beratung bei Auslegungsfragen
    - Juristische Begleitung von GAV-Verhandlungen
    - Geschäftsführungsmandate für paritätische Kommissionen
- 

63

## Ablauf einer Lohnbuchkontrolle



1. Erteilung des Auftrags durch die Geschäftsführung der Paritätischen Kommission
  2. Vorbereitung der Lohnbuchkontrolle
    - Kontaktaufnahme mit Betrieb: Besprechung der Kontrolle, Beantwortung erster Rückfragen
    - Einforderung der relevanten Unterlagen
    - Klärungen erster Sachfragen (bspw. Unterstellung des Betriebs)
    - Vereinbarung eines Termins beim Betrieb oder Vertretung des Betriebs
    - Div. Recherchen (Internetauftritt, HR-Eintrag, etc.)
- 

64

# Ablauf einer Lohnbuchkontrolle



## 3. Prüfung der Kontrollunterlagen

- Prüfung zentraler GAV-Bestimmungen
- Unterscheidung zwischen formellen und materiellen Verfehlungen

## 4. Berechnung der Lohnverfehlungen (falls vorhanden)

- Erfassen der Abweichungen von Ist- und Soll-Lohn sowie etwaiger Folgeverfehlungen

## 5. Erstellung des Kontrollberichtes

- Erstellung eines detaillierten und nachvollziehbaren Berichts (Ziel: Nachvollziehbarkeit für Betrieb und Entscheidungsgrundlage für PK)

## 6. Abschluss des Kontrollverfahrens

---

65

# Wichtige Unterlagen für die Kontrolle



## **Besonders relevante Unterlagen in der Kontrollpraxis:**

- Arbeitszeiterfassungen
  - Arbeitsverträge
  - Lohnabrechnungen
- 

66

# Wichtige Unterlagen für die Kontrolle



## Arbeitszeiterfassung

- Detaillierte Voraussetzungen für Inhalt und Form in ArG und ArGV geregelt.
  - Best Practice: Digitale, minutengenaue Arbeitszeiterfassung. Einfache und exakte Übertragung auf monatliche Lohnabrechnungen ( Art. 20.6 GAV) sowie Jahresrapporte
  - Häufiger Verstoß: Lage der Arbeitszeit wird nicht erfasst.
  - Problematisch insbesondere bei zuschlagspflichtiger Arbeitszeit, Pausenzeiten oder Nachvollziehbarkeit der Erfassung von Reisezeit.
- 

67

# Wichtige Unterlagen für die Kontrolle



## Arbeitsverträge

- Wichtiger Inhalt: Funktion des Arbeitnehmers
  - Wichtig für die Unterstellung und Einstufung in Mindestlohnklassen
  - Problematisch: Veraltete Vertragsbestimmungen, die nicht mehr dem GAV entsprechen.
  - Lösung: Verweis auf aktuell gültigen GAV / Sensibilisierung der Personalverantwortlichen
  - Problematisch: Abweichungen vom GAV: z.B. durch zu tiefe oder nicht näher definierte Pauschalspesen oder eigene Reisezeit- / Überstundenvereinbarung.
  - Bei Abweichungen gilt: Mindestens GAV - Standard oder in der Gesamtbetrachtung besser für den Arbeitnehmenden.
- 

68

## Wichtige Unterlagen für die Kontrolle



### Lohnabrechnungen

- Wichtiger Inhalt: Detaillierte Auflistung der Abzüge und Zuschläge.
  - Wichtiger Inhalt: Normale Arbeitszeiten, Vorholzeiten und Überstunden gem. Art. 21 GAV Lösung
  - Problematisch: Nicht nachvollziehbare Abzüge oder Zahlungen
  - Problematisch: Auslagenersatz, der nicht GAV-konform abgerechnet wird
  - Problematisch: Ferien und Überstunden nicht separat aufgeführt und/ oder ausbezahlt (bei Ende des Arbeitsverhältnisses)
- 

69

## Häufige Verstösse



- Arbeitswegregelung nicht oder falsch umgesetzt
  - Arbeitszeiterfassung (insbesondere Lage der Arbeits- und Pausenzeiten)
  - Auslagenersatz pauschal und zu tief vergütet
  - Überstunden nicht korrekt ausgewiesen und / oder zu tief vergütet
  - Ferien unterjährig ausbezahlt
  - Ferien- und Überstundensaldi Ende der Abrechnungsperiode vermischt
- 

70

## Häufige Verstösse



- KTG- Prämien falsch verteilt
  - Zuschläge für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertage falsch berechnet oder nicht separat ausgewiesen
  - Unterlagen weniger als fünf Jahre aufbewahrt oder bei Kontrolle nicht fristgerecht vorgelegt
  - Absenzzuschläge bei Ereignissen wie Geburt, Hochzeit oder Todesfall nicht gewährt
  - Vorholzeit mit Überstunden vermischt statt klar getrennt geführt
  - Praktikanten ohne «Antrag» bei der PLK zu tiefem Lohn beschäftigt
- 

71

## Ursachen für Verstösse



- Fehlende Schulung der Führungskräfte und Personalverantwortlichen
  - Uneinheitliche oder nicht aktualisierte interne Prozesse
  - Hoher administrativer Aufwand in kleineren Betrieben
  - Unklarheit über Änderungen im neuen GAV
- 

72

## Positive Beispiele aus der Praxis



- Digitale Zeiterfassungssysteme mit klaren Kategorien
  - Transparente Kommunikation mit Mitarbeitenden über GAV relevante Themen  
( Bspw.: Erfassung von Arbeitszeit, Auslagenersatz, Überstunden)
  - Klare interne Zuständigkeiten für die GAV-Einhaltung
- 

73

## Empfehlungen an die Betriebe



- Regelmässige interne Selbstkontrollen
  - Schulung von Verantwortlichen zu GAV - Regelungen
  - Vereinheitlichung der Rapportierung von Arbeitszeit und Auslagenersatz
  - Verwendung von GAV konformen Mustern für Verträge, Berechnungen, Anträge
  - Auslegungshilfen und FAQ der PLK nutzen
- 

74

# Häufige Verstösse



## Arbeitswegregelung ( Art. 27 GAV)

- Unklare oder fehlende Dokumentation des täglichen Arbeitsbeginns
  - Weg vom Betrieb zur Baustelle nicht als Arbeitszeit verbucht / Differenz Wohnort zum Betrieb nicht korrekt berechnet wenn direkt auf Baustelle gestartet wird
  - Keine klare betriebliche Regelung zum Rayon / Rayonregelung nicht korrekt kommuniziert oder nicht von Mitarbeitenden umgesetzt / Rayon vorhanden aber nicht bei den paritätischen Kommissionen hinterlegt
  - Unterschiedliche Praxis zwischen Projektleitenden führt zu Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden
- Lösung für Verbandsmitglieder:
- Einführung eines klaren Rayonreglements mit geografischer Abgrenzung.
  - Schriftliche Zustimmung der Mitarbeitenden oder ihrer Delegation einholen
  - Rayonreglement bei der paritätischen Kommission hinterlegen
  - Einheitliche Instruktion aller Projektleitenden und Monteure
  - Digitale Erfassungssysteme nutzen, um Arbeitswege transparent abzubilden

75



76

## Schlusswort



**Silvan Lustenberger**  
Präsident EIT.zürich

## Unsere nächsten Veranstaltungen

### 2026

Donnerstag, 29. Januar 2026  
ab 13.30 Uhr

**ewz/EIT.zürich Installateuren- und Planertagung**  
**mit Abgabe Bildungsnachweis** im Volkshaus, Zürich (hybride Durchführung)

Donnerstag, 19. März 2026  
ab 16.00 Uhr

**Fyrabig-Anlass**  
**mit Abgabe Bildungsnachweis** im EBZ, Effretikon (hybride Durchführung)

24. – 25. März 2026  
ganztägig

**Unternehmer- und Kaderschulung 2026**  
im See- und Seminarhotel Flora Alpina AG, Vitznau

Freitag, 8. Mai 2026  
ab 15.30 Uhr

**111. ord. Generalversammlung EIT.zürich**  
THE HALL, Dübendorf



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Wir freuen uns auf das nächste Wiedersehen!