

# Fragen & Antworten zum GAV Personalverleih

Version vom 13.06.2017

*Neu in der Version vom 13.06.2017*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Geltungsbereich.....</b>	<b>4</b>
1.1	Wer ist dem GAV Personalverleih unterstellt und wer nicht? .....	4
1.1.1	Wie wird die Haupttätigkeit ermittelt? .....	4
1.2	Sind Liechtensteinische Personalverleiher beim Verleih in die Schweiz dem GAV Personalverleih unterstellt? .....	4
1.3	Unterstehen Non-Profit-Organisationen / Institutionen der Arbeitsintegration o.ä. mit Verleihfähigkeit dem GAV? .....	5
1.4	Untersteht der Verleih in landwirtschaftliche Betriebe dem GAV Personalverleih? .....	5
1.4.1	Wie ist der Begriff Arbeitsspitzen gemäss Art. 2 Abs. 2 zu verstehen? .....	5
1.4.2	Wie ist der Begriff Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter gemäss Art. 2 Abs. 2 zu verstehen? ..	5
1.5	Gilt der GAV Personalverleih auch für das interne Personal, sprich: die Personalberatenden? ....	5
<b>2</b>	<b>Lohn .....</b>	<b>6</b>
2.1	Wie finde ich heraus, welcher Mindestlohn für einen bestimmten Temporäreinsatz gilt? .....	6
2.2	Wie ermittle ich orts- und branchenübliche Löhne? .....	6
2.3	Wann gilt eine temporäre Arbeitskraft als gelernt und wann als ungelernt? .....	7
2.4	Wie sind Callcenter-Mitarbeitende einzustufen? .....	7
2.5	Wo liegen die geographischen Grenzen der verschiedenen Lohngebiete im GAV Personalverleih (Hochlohn, Normallohn, Grenzgebiet Tessin und Westjura gemäss Art. 20)? .....	7
2.6	Ist der Ort des Personalverleihers, des Einsatzbetriebes oder des Arbeitsorts massgebend für die Lohneinreihung? .....	8
2.7	Ab welchem Stundenlohn sind temporäre Mitarbeitende nicht mehr dem GAV Personalverleih unterstellt? .....	8
2.8	Gilt eine Provision als Mindestlohnbestandteil? .....	9
2.9	Wie sind Schüler und Praktikanten zu entlohnen? .....	9
2.10	Wann ist ein ausländisches Diplom gleichwertig zu einem inländischen? .....	9
2.11	Wie ist der Begriff "geeignet", zu interpretieren? .....	9
<b>3</b>	<b>Arbeitszeit / Überstunden.....</b>	<b>10</b>
3.1	Wenn in einer Woche sowohl Tagesüberzeit als auch Wochenüberzeit stattgefunden hat, was gilt dann? .....	10
3.2	Was ist mit der Vorholzeit (Präzisierung für Artikel 12 Abs. 2)? .....	10
3.3	Welche Mindestlöhne gelten bei einer 40-Stunden-Woche? .....	11
3.4	Wie ist sind Überstunden zu entschädigen, welche vom Einsatzbetrieb nicht visiert wurden? ...	11

**tempservice**

GAV Personalverleih

info@tempservice.ch  
www.tempservice.ch

**temptraining**

Weiterbildung

Stettbachstrasse 10  
8600 Dübendorf  
Tel. 044 388 95 30  
Fax 044 388 95 49

**tempcare**

Sozialfonds

Römerstrasse 18  
8402 Winterthur  
Tel. 052 266 02 22  
Fax 052 266 02 02

**tempcontrol**

Vollzug

Weltpoststrasse 20  
3000 Bern 15  
Tel. 031 350 22 16  
Fax 031 350 22 22

**tempdata**

Datenbank

Weltpoststrasse 20  
3000 Bern 15  
Tel. 031 350 23 66  
Fax 031 350 22 22

3.5	Wie ist der Überzeitzuschlag zu berechnen?.....	11
<b>4</b>	<b>Feiertage.....</b>	<b>12</b>
4.1	Was gilt, wenn die in einem Kanton übliche Feiertagsentschädigung über den 3,2% des GAV Personalverleih liegt?.....	12
4.2	Wie entschädigt man den 1. August bei Temporärarbeitenden in den ersten 13 Wochen, für die keine prozentuale Feiertagsentschädigung entrichtet wird?.....	12
<b>5</b>	<b>Berufliche Vorsorge (BVG) und Krankentaggeld (KTG).....</b>	<b>12</b>
5.1	Wie hoch ist die KTG-Deckung bei temporären Mitarbeitenden, die freiwillig BVG-versichert werden? .....	12
5.2	Wie stellt man fest, ob ein/e Mitarbeiter/in Unterstützungspflichten hat und somit ab dem ersten Tag BVG-versichert werden muss?.....	12
5.3	Gilt die sofortige BVG-Unterstellung für Unterstützungspflichtige auch bei Teilzeitangestellten? 13	
5.4	Auf welcher Basis sind BVG-Koordinationsabzug und BVG-Maximallohn auf die Stunde umzurechnen? .....	13
5.5	Wer profitiert von der Subventionierung der KTG-Prämien der Kollektiv-KTG-Versicherung (gemäss Art. 29)?.....	13
5.6	Berechnung Krankentaggeld.....	13
5.7	Überschussbeteiligung .....	13
5.8	Gleichwertigkeit .....	13
5.9	Krankheit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsantritt) .....	13
5.10	Krankheit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	14
<b>6</b>	<b>Kündigungsfristen.....</b>	<b>14</b>
6.1	Ist die verkürzte Kündigungsfrist aus dem GAV swissstaffing-KV Schweiz nach wie vor gültig? Welche Kündigungsfristen gelten? .....	14
<b>7</b>	<b>GAV-Beitrag / Parifonds Personalverleih.....</b>	<b>14</b>
7.1	Muss man nebst dem Beitrag von 1 Lohnprozent im GAV Personalverleih auch weiterhin Beiträge an andere allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge entrichten? .....	14
7.2	Wer zieht den GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent wann ein?.....	15
7.3	Was ist die Berechnungsgrundlage für den GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent? .....	15
7.4	Wofür wird der GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent eingesetzt? .....	15
7.5	Zahlen Arbeitnehmende mit einem Jahreslohn höher als CHF 148'200 Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge (1%)?.....	15
7.6	Wie kann eine temporäre Arbeitskraft von der Weiterbildungsförderung profitieren? .....	15
7.7	Welche Unterstützungsleistungen bietet der Weiterbildungsfonds?.....	16
7.8	Deckt der GAV-Beitrag auch die kantonalen Berufsbildungsfonds ab?.....	16
7.9	Sind Verleihbetriebe nebst der Entrichtung des Beitrags nach GAV Personalverleih auch zu einem Beitrag nach einem ave Berufsbildungsfonds verpflichtet? .....	16

<b>8</b>	<b>Organisation des GAV Personalverleih .....</b>	<b>17</b>
8.1	Wer setzt den GAV Personalverleih um?.....	17
<b>9</b>	<b>Schnittstellen mit anderen Gesamtarbeitsverträgen .....</b>	<b>17</b>
9.1	Gilt für alle Temporäreinsätzen der GAV Personalverleih, oder müssen auch andere Gesamtarbeitsverträge beachtet werden?.....	17
9.2	Wie verhält sich ein Normalarbeitsvertrag (NAV) zum GAV Personalverleih? .....	17
9.3	Was gilt bei einem vertragslosen Zustand? .....	18
9.4	Wie lässt sich eindeutig feststellen, dass ein Einsatzbetrieb jenen sechs Branchen angehört, in denen kein Mindestlohn gilt? .....	18
<b>10</b>	<b>Vertragsauslegung und Übergangsfrist.....</b>	<b>18</b>
10.1	Wenn es Abweichungen gibt zwischen der deutschen Version des GAV Personalverleih und der französisch bzw. italienischen, was gilt dann? .....	18
10.2	Was ist unter der dreimonatigen Übergangsfrist zu verstehen, die mit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih festgesetzt wurde? .....	18

---

## 1 Geltungsbereich

---

### 1.1 Wer ist dem GAV Personalverleih unterstellt und wer nicht?

Per 01. Mai 2016 ist mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Bundesrates der geänderte und verlängerte GAV Personalverleih 2016-2018 in Kraft getreten.

Der betriebliche Geltungsbereich wurde neu geregelt. Nicht mehr massgebend für eine Unterstellung ist, ob ein Betrieb Suva 70C unfallversichert ist oder eine Lohnsumme von CHF 1.2 Mio. pro Kalenderjahr aufweist.

Ab 01.05.2016 gilt der GAV Personalverleih gemäss Art. 2 für alle Betriebe, die

- Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach Arbeitsvermittlungsgesetz sind und
- deren Hauptaktivität der Personalverleih ist.

*Publiziert am 25.5.2016*

#### 1.1.1 Wie wird die Haupttätigkeit ermittelt?

In erster Linie wird auf den Firmenzweck gemäss Handelsregistereintrag abgestellt.

Geht aus dem Firmenzweck die Haupttätigkeit nicht eindeutig hervor, wird das Erscheinungsbild der Firmenwebsite herangezogen.

Ergeben diese Informationen zusammen noch immer kein eindeutiges Resultat bzw. besteht weiterhin Uneinigkeit zwischen dem Betrieb und der Geschäftsstelle Vollzug GAV Personalverleih, kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih SPKP eine \*Unterstellungskontrolle anordnen (die Kontrolle kann durch den Betrieb oder die Geschäftsstelle Vollzug beantragt werden), welche feststellt, ob der Betrieb als Haupttätigkeit den Personalverleih ausübt oder Betriebsteile hat, die als eigenständige Betriebe gelten und deren Haupttätigkeit der Personalverleih ist.

Anlässlich einer Unterstellungskontrolle wird z.B. geprüft, womit das festangestellte Personal hauptsächlich beschäftigt ist, die Höhe des Gesamtumsatzes und der Anteil Personalverleih am Gesamtumsatz (über 50% oder nicht).

\*Gem. Art. 5 Bst. b des Verfahrensreglements der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Personalverleih (SPKP-Verfahrensreglement)

*Publiziert am 25.5.2016*

### 1.2 Sind Liechtensteinische Personalverleiher beim Verleih in die Schweiz dem GAV Personalverleih unterstellt?

Ja. Die „Gegenrechtsvereinbarung zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein über die grenzüberschreitende Vermittlungs- und Verleihtätigkeit“ schreibt vor, dass das nationale Recht der Vertragsstaaten – insbesondere hinsichtlich der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen – beim grenzüberschreitenden Verleih vorbehalten bleibt.

*Publiziert am 20.2.2012*

### **1.3 Unterstehen Non-Profit-Organisationen / Institutionen der Arbeitsintegration o.ä. mit Verleihfähigkeit dem GAV?**

Gemeinnützige Betriebe, die keine wirtschaftlichen Gewinnziele verfolgen (z.B. gemeinnützige Spitex-Betriebe, Organisationen, die z.B. Langzeitarbeitslose, Behinderte oder Sozialfälle verleihen), bedürfen keiner Verleihbewilligung.

Begründung:

- Gemeinnützige Betriebe verfolgen als Ganzes keine wirtschaftlichen Gewinnziele und erfüllen damit nicht den Gewerbsmässigkeitsbegriff des AVG.
- Oft obliegen sie zudem einer Aufsicht durch staatliche Behörden oder arbeiten zusammen mit oder in Begleitung der Sozialpartner. Auf einen erhöhten Schutz der eingesetzten Mitarbeiter, der durch das Erfordernis einer Verleihbewilligung sichergestellt wird, kann deshalb verzichtet werden.
- Ebenfalls oft unterstehen diese Betriebe auch einem Leistungsauftrag der öffentlichen Hand und sind verpflichtet, die Erbringung ihrer Dienstleistung sicher zu stellen.

Sind sie dennoch Inhaber einer solchen und erfüllen auch die weiteren Unterstellungskriterien, sind sie dem GAV Personalverleih unterstellt. Auf Gesuch hin können jedoch die Mindestlöhne für Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit um bis zu 15% unterschritten werden (gemäss Art. 21). Für IV-Renten- und Sozialhilfebezüger/innen gilt, dass die Rente resp. die Sozialhilfebeiträge und der Lohn zusammen mindestens dem Mindestlohn gemäss Art. 20 GAV Personalverleih entsprechen müssen.

*Publiziert am 13.3.2013*

### **1.4 Untersteht der Verleih in landwirtschaftliche Betriebe dem GAV Personalverleih?**

Der Verleih in die Landwirtschaft bei Engpässen (z.B. Ferienabwesenheiten, Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter, Arbeitsspitzen) ist von der Geltung des GAV Personalverleih ausgenommen. Es wird dem Verleiher empfohlen, vom landwirtschaftlichen Betrieb eine schriftliche Bestätigung für den Engpass (Krankschreibung, Unfallmeldung o.ä.) einzuholen.

*Publiziert am 20.2.2012*

#### **1.4.1 Wie ist der Begriff Arbeitsspitzen gemäss Art. 2 Abs. 2 zu verstehen?**

Arbeitsspitzen beziehen sich auf einen klar begrenzten Zeitraum von max. 3 Wochen. Eine Arbeitsspitze muss begründet werden (Ernte, Aussaat, Witterungsbedingungen). Arbeitsspitzen können nicht aneinandergereiht werden. Es muss mind. ein Abstand von einem Monat zwischen zwei Arbeitsspitzen liegen. Der Einsatzvertrag muss dem Zeitraum der Arbeitsspitze entsprechen. Eine Arbeitsspitze kann nicht innerhalb eines bestehenden länger andauernden Einsatzes definiert werden.

*Publiziert am 21.3.2017*

#### **1.4.2 Wie ist der Begriff Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter gemäss Art. 2 Abs. 2 zu verstehen?**

Die Arbeitsverhinderung bezieht sich auf Krankheit, Unfall, Tod, Mutterschaft oder Militär (inkl. Zivilschutz, Zivildienst) und ist zeitlich nicht begrenzt.

*Publiziert am 21.3.2017*

### **1.5 Gilt der GAV Personalverleih auch für das interne Personal, sprich: die Personalberaternen?**

Nein. Der GAV Personalverleih gilt ausschliesslich für das verliehene Personal.

*Publiziert am 20.2.2012*

---

## 2 Lohn

---

### 2.1 Wie finde ich heraus, welcher Mindestlohn für einen bestimmten Temporäreinsatz gilt?

Die paritätisch erarbeitete und gepflegte GAV-Datenbank zum GAV Personalverleih informiert detailliert und einsatzspezifisch über die einzuhaltenden Mindestlöhne, Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Spesen etc. Sie ist unter [www.tempdata.ch](http://www.tempdata.ch) abrufbar.

Es besteht die Möglichkeit, diese Daten über eine Schnittstelle in die firmeneigene Software einzuspeisen.

*Publiziert am 30.1.2012*

### 2.2 Wie ermittle ich orts- und branchenübliche Löhne?

Nach Art. 3 Abs. 3 GAV Personalverleih gelten in Einsatzbetrieben mit nicht ave GAV, die nicht im Anhang 1 des GAV Personalverleih aufgelistet sind, vollumfänglich die Bestimmungen des GAV Personalverleih. Davon ausgenommen sind die Bestimmungen über die Mindestlöhne gemäss Art. 20 GAV Personalverleih in bestimmten Betrieben (chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, öffentlicher Verkehr).

Es sind die kantonalen tripartiten Kommissionen, welche bei der Festlegung der orts- und branchenüblichen Löhne mitwirken, wobei die Berechnungsweisen unterschiedlich sein können. Grundsätzlich basieren diese Löhne auf Statistiken (insbesondere die alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Schweizerische Lohnstrukturerhebung LSE) und andererseits auf ad hoc-Erhebungen, die die tripartiten Kommissionen durchführen oder durchführen lassen können. Die tripartiten Kommissionen stützen sich bei der Festlegung der orts- und branchenüblichen Löhne auf mindestens eines der folgenden Hilfsmittel:

- Das Lohnbuch des Amtes für Wirtschaft und Arbeit der Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich
- Lohnrechner des 'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) der Universität Genf
- Salarium Lohnrechner des Bundesamtes für Statistik

**Im Sinne einer Hilfestellung empfiehlt die SPKP den unterstellten Verleihbetrieben, die ihr Personal in die oben beschriebenen Betriebe verleihen, sich bei den Löhnen in den entsprechenden Branchen nach den Lohnbandbreiten des Lohnrechners des 'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) der Universität Genf, des Salarium-Rechners des Bundesamtes für Statistik (Schweizer Männerlöhne) oder des Zürcher Lohnbuches zu richten um die orts- und branchenüblichen Löhne einzuhalten.**

Bei Fragen im Zusammenhang mit den orts- und branchenüblichen Löhnen geben Ihnen die entsprechenden Tripartiten Kommissionen gerne Auskunft:

Liste der Tripartiten Kommissionen:

[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/tripartite-kommission-des-bundes.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/freier-personenverkehr-ch-eu-und-flankierende-massnahmen/tripartite-kommission-des-bundes.html)

*Publiziert am 21.11.2012*

### 2.3 Wann gilt eine temporäre Arbeitskraft als gelernt und wann als ungelernt?

Als gelernt gelten Arbeitnehmende mit

- einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) der Branche
- einer abgeschlossenen, mindestens dreijährigen beruflichen Grundbildung, die für die auszuübende Tätigkeit geeignet ist oder
- einer Attestlehre (EBA) der Branche und mindestens drei Jahren Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit.

*Publiziert am 20.03.2017*

Als angelernt gelten Arbeitnehmende mit mindestens vier Jahren Berufspraxis in der auszuübenden Tätigkeit, für die es eine Berufsbildung gibt. Der Arbeitnehmende muss dabei pro Kalenderjahr mindestens 1000 Arbeitsstunden absolviert haben.

*Publiziert am 20.03.2017*

### 2.4 Wie sind Callcenter-Mitarbeitende einzustufen?

Aufgrund obiger Definition gelten folgende Einstufungsregeln für Callcenter-Mitarbeitende:

Als gelernt gelten Arbeitnehmende mit einem eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) als

- Fachmann Kundendialog oder
- Kaufmann oder
- Detailhandelsfachmann

oder mit einer abgeschlossenen, mindestens dreijährigen beruflichen Grundbildung im Themengebiet der Telefongespräche.

Als gelernt gelten ebenfalls:

- Arbeitnehmende mit einer Berufsausbildung mit einem Abschluss auf Stufe EFZ in einer anderen Branche und mindestens einem Jahr Berufspraxis im Callcenter.

*Publiziert am 20.2.2012*

- Arbeitnehmende mit einer Attestlehre (EBA) und mindestens drei Jahren Berufspraxis im Callcenter.

*Publiziert am 12.4.2012*

### 2.5 Wo liegen die geographischen Grenzen der verschiedenen Lohngebiete im GAV Personalverleih (Hochlohn, Normallohn, Grenzgebiet Tessin und Westjura gemäss Art. 20)?

Die detaillierte Tabelle nach Postleitzahlen und Gemeinden ist im GAV Personalverleih 2016-2018 (Anhang 3) publiziert.

*Publiziert am 25.05.2016*

## 2.6 Ist der Ort des Personalverleihers, des Einsatzbetriebes oder des Arbeitsorts massgebend für die Lohneinreihung?

Es ist grundsätzlich der Standort des Einsatzbetriebes massgebend. Bei Baufirmen, die ihr Personal auf verschiedenen Baustellen einsetzen, ist dies der Sammelplatz / Werkhof.

*Publiziert am 30.1.2012 bzw. 26.9.2014*

Sieht ein ave GAV jedoch im örtlichen Geltungsbereich vor, dass der Arbeitsort massgebend ist, so geht dieser dem Ort des Einsatzbetriebes vor (vgl. bspw. GAV Gipsergewerbe der Stadt Zürich, GAV des Elektro-Installations- und Freileitungsgewerbes des Kantons Wallis oder GAV für das Malergewerbe im Kanton Baselland). In diesem Fall ist der am Arbeitsort geltende ave GAV anwendbar.

*Publiziert am 26.9.2014*

## 2.7 Ab welchem Stundenlohn sind temporäre Mitarbeitende nicht mehr dem GAV Personalverleih unterstellt?

Der Bundesrat erhöht den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes in der obligatorischen Unfallversicherung per 1. Januar 2016 von 126'000 auf 148'200 Franken. Von der neuen Obergrenze leitet sich ab, ob ein Arbeitnehmer dem GAV Personalverleih untersteht (Art. 4). Verdient ein Temporärarbeitender über CHF 62.55 pro Stunde, untersteht er ab 1.1.2016 nicht dem GAV Personalverleih. Für diese Mitarbeitende muss demzufolge kein Weiterbildungs-/Vollzugsbeitrag abgeführt werden. Bisher liegt dieser Betrag bei CHF 53.18 pro Stunde. Diese Angaben beziehen sich auf den Basislohn (d.h. ohne Ferien, Feiertage & Anteil 13. Monatslohn).

*Alte Zahlen publiziert am 20.2.2012 / Neue Zahlen publiziert am 22.10.2015*

Berechnungsformel **bis 31.12.2015:**

Fr. 126'000 (13 Basislöhne) : 13 x 12 = Fr. 116'307.70 (12 Basislöhne)

Fr. 116'307.70 : 2187\* = Fr. 53.18 (ohne Feiertage, Ferien und 13. Monatslohn)

\*Anzahl Jahresarbeitsstunden gemäss Art. 20 Abs. 5 GAV Personalverleih

*Publiziert am 26.9.2014*

Berechnungsformel **ab 1.1.2016:**

Fr. 148'200 (13 Basislöhne) : 13 x 12 = Fr. 136'800 (12 Basislöhne)

Fr. 136'800 : 2187\* = Fr. 62.55 (ohne Feiertage, Ferien und 13. Monatslohn)

\*Anzahl Jahresarbeitsstunden gemäss Art. 20 Abs. 5 GAV Personalverleih

*Publiziert am 22.10.2015*

Es besteht keine Möglichkeit für diese Mitarbeitende, sich freiwillig dem GAV Personalverleih zu unterstellen.

*Publiziert am 20.2.2012*



## 2.8 Gilt eine Provision als Mindestlohnbestandteil?

Die Mindestlöhne aus Art. 20 GAV Personalverleih müssen auch ohne Provisionsanteil eingehalten sein.

*Publiziert am 20.2.2012 / Aktualisiert 10.11.2016*

Diese Regelung gilt gemäss Bundesgerichtssprechung nicht absolut. Sofern der Mindestlohn garantiert und jeden Monat erreicht wird (auch in Zeiten von Unfall und Krankheit sowie beim Feriengeld), ist es zulässig Provisionen in die Berechnung des Mindestlohnes einzubeziehen (Vergleiche: BGE\_116\_II\_153).

*Publiziert am 10.11.2016*

## 2.9 Wie sind Schüler und Praktikanten zu entlohnen?

Gemäss Art. 21 GAV Personalverleih kann die Paritätische Kommission (SPKP) für Arbeitnehmende unter 17 Jahren, Schüler, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie für Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit Unterschreitungen des Mindestlohns um maximal 15% auf Antrag bewilligen.

Dazu muss der Verleiher der SPKP eine namentliche Liste der betroffenen Mitarbeitenden inkl. deren Geburtsdaten (*Publiziert am 21.11.2012*), den genauen Einsatzzeiten, Einsatzbetrieben, Tätigkeiten sowie Löhnen schicken.

Wenn die Voraussetzungen aufgrund der Angaben erfüllt sind, kann die SPKP die Bewilligung rasch und unbürokratisch erteilen. Falls Rückfragen erforderlich sind, verzögert sich das Prozedere.

Die Adresse der SPKP lautet:

Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP)

Postfach 272

3000 Bern 15

[tempcontrol@tempservice.ch](mailto:tempcontrol@tempservice.ch)

*Publiziert am 20.2.2012*

## 2.10 Wann ist ein ausländisches Diplom gleichwertig zu einem inländischen?

- Bei reglementierten Berufen ist für die Beurteilung die Bundesbehörde (SBFI) oder eine kantonale Behörde/ein interkantonales Organ zuständig (Art. 3 Abs. 2 und 3 bzw. Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Meldepflicht und die Nachprüfung der Berufsqualifikationen von Dienstleistungserbringerinnen und –erbringen in reglementierten Berufen BGMD).
- Bei nicht reglementierten Berufen ist die SPKP kompetent, die Gleichwertigkeitskriterien festzulegen. Sie hat dabei die Kriterien des SBFI übernommen: Die Gleichwertigkeit ausländischer mit schweizerischen Diplomen ist gegeben, wenn die entsprechende ausländische Ausbildung gleich lang oder länger dauert wie die inländische Ausbildung.

*Publiziert am 31.1.2014*

## 2.11 Wie ist der Begriff "geeignet", zu interpretieren?

Die berufliche Grundbildung ist dann für die auszuübende Tätigkeit geeignet, wenn die beiden Berufe miteinander verwandt sind. Die Verwandtschaft zwischen Berufen richtet sich nach der Definition des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB), welche unter [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) (Beruf eingeben, dann Rubrik „verwandte Berufe“ wählen) eingesehen werden kann.

*Publiziert am 31.1.2014*

---

### 3 Arbeitszeit<sup>1</sup> / Überstunden

---

#### 3.1 Wenn in einer Woche sowohl Tagesüberzeit als auch Wochenüberzeit stattgefunden hat, was gilt dann?

Gemäss Art. 12 des GAV Personalverleih beträgt die Normalarbeitszeit 42 Stunden pro Woche. Die 43. bis 45. Wochenarbeitsstunde gelten als Überstunden, die entweder ohne Zuschlag vergütet oder 1:1 kompensiert werden.

*Publiziert am 20.2.2012*

Die Arbeitszeit über 9,5 Stunden pro Tag bzw. über 45 Stunden pro Woche gilt als Tages- bzw. Wochenüberzeit und wird an Werktagen mit einem Lohnzuschlag von 25% (Basislohn + Anteil 13. MI.) ausbezahlt.

Tages- und Wochenüberzeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils die höhere Anzahl Stunden pro Woche.

Sonntagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% (Basislohn + Anteil 13. MI.) ausbezahlt.

*Publiziert am 25.5.2016*

Beispiel:

Montag: 9 Stunden; Dienstag: 11 Stunden; Mittwoch: 8 Stunden; Donnerstag: 10 Stunden; Freitag: 3 Stunden; Samstag: 9 Stunden.

Dies sind insgesamt 50 Wochenarbeitsstunden, wovon die Überzeit

- auf Wochenbasis 5 Stunden
- und auf Tagesbasis 2 Stunden (1.5 Stunden am Dienstag und 0.5 Stunde am Donnerstag) beträgt.

Zur Berechnung des Zuschlags kommt die höhere Anzahl an Überstunden zur Anwendung. Im oben genannten Beispiel muss also ein Zuschlag für 5 Überstunden ausbezahlt werden.

Der Zuschlag für Überstunden muss auch ausbezahlt werden in der Annahme, dass an bestimmten Tagen Überzeit geleistet wurde, obwohl die Wochenarbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten wurde. Anders gesagt: Der Arbeitnehmende hat an einzelnen Tagen mehr als 9.5 Std. gearbeitet.

*Publiziert am 20.2.2012/ Aktualisiert am 25.5.2016*

#### 3.2 Was ist mit der Vorholzeit (Präzisierung für Artikel 12 Abs. 2)?

Der Überzeitzuschlag für die Überschreitung der vertraglichen Tageshöchst arbeitszeit von 9.5 Stunden ist nicht geschuldet, sofern es sich bei den Mehrstunden um Vorholzeit handelt. Für Nachholzeit, welche durch den/die Arbeitnehmer/in verursacht wird, sind ebenfalls keine Überzeitzuschläge geschuldet.

*Publiziert am 21.11.2012, 22.08.2016*

---

<sup>1</sup> In Einsatzbetrieben mit allgemeinverbindlichem Branchen-GAV gelten die Arbeitszeitbestimmungen dieses GAV. Sie sind auf [www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch) abrufbar.

### 3.3 Welche Mindestlöhne gelten bei einer 40-Stunden-Woche?

Obschon die 42-Stunden-Woche als Berechnungsgrundlage für die Stundenmindestlöhne verwendet wurde, gelten die Stundenmindestlöhne aus Art. 20 GAV Personalverleih auch wenn vertraglich eine 40-Stunden-Woche vereinbart wird.

*Publiziert am 20.2.2012*

### 3.4 Wie ist sind Überstunden zu entschädigen, welche vom Einsatzbetrieb nicht visiert wurden?

Arbeitszeiten sind gemäss GAV ab der 10. Tagesstunde und ab der 46. Wochenstunde zwingend mit einem Überzeitzuschlag zu entschädigen. Ausnahmen: Bei Einsätzen in Betrieben mit allgemein verbindlichen GAV gelten die Überzeitregelungen des ave GAV, sofern eine solche explizit definiert ist.

*Publiziert am 25.5.2012*

### 3.5 Wie ist der Überzeitzuschlag zu berechnen?

Die Frage wurde weder von der Lehre, noch vom Bundesgericht abschliessend geklärt. Das Bundesgericht hat lediglich festgehalten, dass die Überzeitarbeit zwingend mit dem um 25% erhöhten Normallohn inkl. anteiligem 13. Monatslohn zu entschädigen ist.

Die SPKP hat sich für folgende Methode entschieden:

Auf dem Basisstundenlohn (Grundlohn) wird nebst dem Zuschlag 8.33% (Anteil 13. Monatslohn) noch der Zuschlag von 25% addiert:

Berechnungsbeispiel:

Basisstundenlohn	CHF	16.46
13. Monatslohn (8.33 % von CHF 16.46)	CHF	1.37
Total vor Zuschlag	CHF	17.83
Überzeitzuschlag + 25 %	CHF	4.46
Total mit Überzeitzuschlag	CHF	22.29

Bei der Abgeltung der Überzeit ist der Anteil 13. Monatslohn miteinzubeziehen. Die Zuschläge für Feier- und Ferientage dürfen bei der Abgeltung der Überzeit nicht miteinbezogen werden, weil durch das Leisten von Überstunden weder mehr Feier- noch mehr Ferientage generiert werden.

Vorbehalten bleiben die Berechnungsarten des Überzeitzuschlages anderer Paritätischer Kommissionen mit allgemeinverbindlich erklärten GAV bzw. mit nicht-allgemeinverbindlichen GAV gemäss Anhang 1 des GAV Personalverleih.

*Publiziert am 21.11.2012*

---

## 4 Feiertage

---

### 4.1 Was gilt, wenn die in einem Kanton übliche Feiertagsentschädigung über den 3,2% des GAV Personalverleih liegt?

Die 3,2% des GAV Personalverleih gehen in jedem Fall vor (da sie für Temporäreinsätze spezifischer sind). In Einsatzbetrieben mit einem allgemeinverbindlichen GAV gilt die Feiertagsregelung dieses GAV.

*Publiziert am 30.1.2012*

### 4.2 Wie entschädigt man den 1. August bei Temporärarbeitenden in den ersten 13 Wochen, für die keine prozentuale Feiertagsentschädigung entrichtet wird?

Wenn der 1. August auf einen Werktag fällt, erhält die temporäre Arbeitskraft den Lohn für einen Tag, d.h. 8,4 Arbeitsstunden.

*Publiziert am 30.1.2012*

---

## 5 Berufliche Vorsorge (BVG) und Krankentaggeld (KTG)

---

### 5.1 Wie hoch ist die KTG-Deckung bei temporären Mitarbeitenden, die freiwillig BVG-versichert werden?

Sie beträgt 60 Tage, da keine BVG-Pflicht besteht. Sobald der Einsatzvertrag auf über 13 Wochen verlängert oder in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt wird, muss die KTG-Deckung auf 720 Tage ausgeweitet werden.

*Publiziert am 30.1.2012*

In Einsatzbetrieben mit einem allgemeinverbindlichen GAV beträgt die KTG-Deckung für Temporärangestellte immer 720 Tage.

*Publiziert am 12.4.2012*

### 5.2 Wie stellt man fest, ob ein/e Mitarbeiter/in Unterstützungspflichten hat und somit ab dem ersten Tag BVG-versichert werden muss?

Eine Einstufung auf Vertrauensbasis ist möglich. Wenn die/der Mitarbeiter/in erklärt, Unterstützungspflichten für Kinder zu haben, reicht das an sich, um sie/ihn unter das BVG zu stellen.

Alternativ darf der Personalverleiher aber auch einen Beleg für die Unterstützungspflicht einfordern (z.B. Familienbüchlein, Familienzulagenentscheid für die/den Mitarbeiter/in bzw. deren/dessen Partner, ausländische Geburtsurkunde) und die BVG-Unterstellung erst nach Vorliegen dieses Nachweises vornehmen.

Achtung: Alle Mitarbeitenden mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern haben Anspruch auf die sofortige BVG-Unterstellung unabhängig davon, ob sie Familienzulagen beziehen oder nicht.

*Publiziert am 20.2.2012*

### **5.3 Gilt die sofortige BVG-Unterstellung für Unterstützungspflichtige auch bei Teilzeitangestellten?**

Ja. Die sofortige BVG-Pflicht für Unterstützungspflichtige gilt unabhängig des Pensums und der Einsatzdauer.

*Publiziert am 20.2.2012*

### **5.4 Auf welcher Basis sind BVG-Koordinationsabzug und BVG-Maximallohn auf die Stunde umzurechnen?**

Die Stiftung 2. Säule swissstaffing sowie das Rechenbeispiel in Art. 31 GAV Personalverleih stellen auf eine Jahresstundenzahl von 2160 ab. Es ist aber auch möglich, mit der Jahresnormalarbeitszeit von 2187 Stunden gemäss Art. 20 GAV Personalverleih zu rechnen.

*Publiziert am 20.2.2012*

### **5.5 Wer profitiert von der Subventionierung der KTG-Prämien der Kollektiv-KTG-Versicherung (gemäss Art. 29)?**

Der GAV gilt für sämtliche unterstellten Verleihbetriebe. Dies bedeutet, dass auch alle unterstellten Verleihbetriebe in den Genuss der Prämiensubvention im Umfang von 0.4% der versicherten AHV-Lohnsumme, sofern sie sich der Branchenlösung anschliessen; also auch diejenigen, die *nicht* Mitglied von swissstaffing sind.

*Publiziert am 25.5.2012*

### **5.6 Berechnung Krankentaggeld**

Für die Festlegung des Krankentaggeldes gelten bei einer Krankheit innerhalb des ersten Monats des Beschäftigungsverhältnisses die Lohndaten gemäss Arbeitsvertrag. Ab dem zweiten Monat des Beschäftigungsverhältnisses wird die effektiv ausbezahlte Lohnsumme bis zu den letzten drei Monaten berücksichtigt. Bei Schwankungen von mehr als 10 % innerhalb der letzten drei Monate wird die gesamte Einsatzdauer berücksichtigt.

*Publiziert am 20.11.2014*

### **5.7 Überschussbeteiligung**

Das Verbot der Vereinbarung von Überschussbeteiligungen im Rahmen der Branchenlösung KTG stellt einen Nachteil im Wettbewerb mit den nicht beteiligten Versicherern dar. Um diesen Nachteil zu beseitigen und die Branchenlösung KTG noch attraktiver zu gestalten, haben die Sozialpartner anlässlich der Sitzung vom 14. Februar 2013 entschieden, das Verbot aufzuheben. Mit Wirkung ab dem 01. Januar 2014 ist die Gewährung von Überschussbeteiligungen im Rahmen der Branchenlösung KTG zulässig. Die Versicherer verpflichten sich auf ein einheitliches Modell. Allfällige Überschüsse sind paritätisch zur Vergünstigung der Prämien zu verwenden.

*Publiziert am 20.11.2014*

### **5.8 Gleichwertigkeit**

Dieser Punkt ist nach wie vor Gegenstand von Diskussionen zwischen den Sozialpartnern. Während die AN-Vertreter die Meinung vertreten, dass bessere Lösungen durch andere GAV vorgehen, sind die AG-Vertreter der Auffassung, dass der GAV Personalverleih immer vorgeht. Die AN-Vertreter haben zugesagt, bis zur definitiven Klärung der Frage keine Sanktionen zu ergreifen; die AG-Vertreter werden allfälligen Kosten in Folge eines entsprechenden Urteils übernehmen.

*Publiziert am 20.11.2014*

### **5.9 Krankheit bei Beginn des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsantritt)**

Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer nicht bereits vor diesem Datum erkrankte.

*Publiziert am 20.11.2014*

### 5.10 Krankheit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gemäss GAV Personalverleih besteht ein Leistungsversprechen bei Krankheit. Deshalb werden KTG-Leistungen auch über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus erbracht.

Wenn ein Arbeitnehmer bei Wirksamkeit der Kündigung arbeitsunfähig ist, werden die Leistungen der KTG-Versicherung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur vertraglich vereinbarten Höchstdauer erbracht. Die maximale Leistungsdauer beläuft sich für die Personengruppe 1 auf 720 Tage bzw. auf 60 Tage für die Personengruppe 2.

Dabei ist es unerheblich ob die Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer ausgesprochen wurde.

*Publiziert am 20.11.2014*

---

## 6 Kündigungsfristen

---

### 6.1 Ist die verkürzte Kündigungsfrist aus dem GAV swissstaffing-KV Schweiz nach wie vor gültig? Welche Kündigungsfristen gelten?

Nein.

Der bald 30-jährige GAV zwischen swissstaffing und dem KV Schweiz wird aufgelöst, da der KV Schweiz auch Partner des neuen GAV Personalverleih ist. Damit wird die verkürzte Kündigungsfrist hinfällig.

Die Kündigungsfristen im GAV Personalverleih entsprechen dem Arbeitsvermittlungsgesetz und betragen:

- während der ersten drei Monate: zwei Arbeitstage
- vom vierten bis und mit sechstem Monat: 7 Tage
- ab dem 7. Monat: einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats

*Publiziert am 30.1.2012*

---

## 7 GAV-Beitrag / Parifonds Personalverleih

---

### 7.1 Muss man nebst dem Beitrag von 1 Lohnprozent im GAV Personalverleih auch weiterhin Beiträge an andere allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge entrichten?

Nein. Der Beitrag des GAV Personalverleih ersetzt sämtliche bisherigen, an ave GAV zu leistenden Parifonds-Beiträge. Der GAV Personalverleih geht anderen (allgemeinverbindlichen und nicht allgemeinverbindlichen) GAV vor, da er der für die Personaldienstleistung spezifischere und für die temporären Mitarbeitenden günstigere Vertrag ist.

*Publiziert am 30.1.2012*

Der Beitrag des GAV Personalverleih ersetzt hingegen bisher geleistete, allgemeinverbindliche FAR-Beiträge nicht. Letztere sind unverändert geschuldet und werden von den entsprechenden Organen wie bis anhin eingezogen.

*Publiziert am 20.2.2012*

## 7.2 Wer zieht den GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent wann ein?

Der Beitrag des GAV Personalverleih wird neu an eine zentrale Stelle entrichtet, die Inkassostelle der paritätischen Kommission des GAV Personalverleih. Für swisstaffing-Mitglieder ist das die Ausgleichskasse swisstempcomp,.

*Publiziert am 30.1.2012*

für Nicht-Mitglieder die Geschäftsstelle Vollzug GAV Personalverleih.

*Publiziert am 13.7.2012*

## 7.3 Was ist die Berechnungsgrundlage für den GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent?

Die SUVA-Lohnsumme (Verleihsumme) bildet die Basis und hat keine Obergrenze.

*Publiziert am 20.2.2012*

## 7.4 Wofür wird der GAV-Beitrag von 1 Lohnprozent eingesetzt?

Die GAV-Beitragsgelder fließen in einen Branchen-Fonds. 40% der Gelder werden als Subventionen für die Weiterbildung von temporären Mitarbeitenden ausgeschüttet. Mit weiteren 40% der Gelder werden die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberprämien für die Krankentaggeldversicherung verbilligt. Die restlichen 20% der Fondsmittel werden für den Vollzug des GAV Personalverleih eingesetzt, insbesondere für Kontrollen über die Einhaltung des GAV Personalverleih.

*Publiziert am 30.1.2012*

## 7.5 Zahlen Arbeitnehmende mit einem Jahreslohn höher als CHF 148'200 Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge (1%)?

Nein. Die Beiträge müssen nur für die Lohnsumme der persönlich unterstellten Arbeitnehmenden (= Jahresverdienst kleiner als CHF 148'200) abgerechnet werden. Im Extremfall kann das bedeuten, dass ein Personalverleiher dem GAV unterstellt ist, auch wenn keiner seiner Arbeitnehmenden unterstellt ist, weil alle mehr als CHF 148'200 pro Jahr verdienen.

*Publiziert am 25.5.2012 / Aktualisiert 13.06.2017*

## 7.6 Wie kann eine temporäre Arbeitskraft von der Weiterbildungsförderung profitieren?

Weitere Infos finden Sie bei der Geschäftsstelle Weiterbildung unter:

[www.tempservice.ch/temptraining/](http://www.tempservice.ch/temptraining/)

*Publiziert am 30.1.2012*

### 7.7 Welche Unterstützungsleistungen bietet der Weiterbildungsfonds?

Der Weiterbildungsfonds leistet einen finanziellen Beitrag an den ausgewählten Weiterbildungskurs. Darüber hinaus leistet er einen Beitrag an den Lohnausfall während des Kursbesuchs und allfällige Spesen für Verpflegung und Unterkunft.

Der Vielfalt der temporär Arbeitenden entsprechend werden Kurse aus verschiedensten Branchen unterstützt. Mittelfristig wird der Weiterbildungsfonds Partnerschaften mit verschiedenen Bildungsinstitutionen eingehen, um die Kursangebote optimal an die Bedürfnisse der temporär Arbeitenden anzupassen.

*Publiziert am 30.1.2012*

### 7.8 Deckt der GAV-Beitrag auch die kantonalen Berufsbildungsfonds ab?

Nein. Der Beitrag von 1 Lohnprozent deckt die kantonalen Berufsbildungsfonds, die aktuell in den Kantonen ZH, FR, VD, VS, NE, JU, TI und GE geschuldet werden nicht ab. Die kantonalen Berufsbildungsfonds dienen der Mitfinanzierung der Lehrlingsausbildung, d.h. der Grundausbildung und nicht der Weiterbildung.

*Publiziert am 12.4.2012*

### 7.9 Sind Verleihbetriebe nebst der Entrichtung des Beitrags nach GAV Personalverleih auch zu einem Beitrag nach einem ave Berufsbildungsfonds verpflichtet?

Ja.

Grundsätzlich soll mit einem Berufsbildungsfonds die Unterstützung des ganzen Bildungs- und Weiterbildungssystems einer Branche und des Verbandes gewährleistet werden. Die Weiterbildungsbeiträge des GAV Personalverleih dienen hingegen der Finanzierung einzelner von temporären Arbeitnehmern begehrten Weiterbildungskursen.

Von der Beitragspflicht in einen entsprechenden Berufsbildungsfonds sind Betriebe jedoch befreit, sofern sie sich bereits mittels Verbandsbeitrag an der Berufsbildung beteiligen oder **sonst nachweisbar angemessene Bildungs- oder Weiterbildungsleistungen erbringen, die der gleichen Branche zugutekommen**. Diese Betriebe dürfen nicht zu weiteren Zahlungen in allgemeinverbindlich erklärte Bildungsfonds verpflichtet werden, wie dies Art. 60 Abs. 6 BBG vorsieht.

Beim vorzunehmenden Vergleich der jeweiligen Beiträge ist nach Ansicht des Bundesgerichts **im Einzelfall eine Leistungsabgrenzung vorzunehmen** (BGE 2C 58/2009 E.3.4 und E. 3.5). **Entscheidend für die Beitragsmessung ist, dass niemand für die gleiche Leistung zweimal bezahlen soll**. Für nicht branchentypische Arbeitnehmende ist es deshalb möglich, dass zusätzliche Zahlungen an einen andern Berufsverband oder sogar mehrere andere Berufsverbände zu leisten sind.

Aus dem Gesagten empfiehlt sich bei Unklarheiten, im Einzelfall beim jeweiligen Berufsbildungsfonds einen Antrag auf Teil-/Befreiung des Beitrags i.S.v. Art. 60 Abs. 6 BBG zu stellen.

Ein abschlägiger Entscheid kann mit einer Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde des entsprechenden Berufsbildungsfonds, dem SBFI, angefochten werden.

*Publiziert am 31.1.2014*



---

## 8 Organisation des GAV Personalverleih

---

### 8.1 Wer setzt den GAV Personalverleih um?

Die Statuten des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih sehen vor, die Präsidentin/ der Präsident und die Vizepräsidentin/ der Vizepräsident sowie deren Stellvertreterinnen/ dessen Stellvertreter im Wechsel von 18 Monaten aus dem Kreise der delegierten Personen von Swisstaffing bzw. der Gewerkschaft Unia zu bestimmen. Wird die Präsidentin/ der Präsident von Swisstaffing gestellt, so ist die Vizepräsidentin/ der Vizepräsident von der Gewerkschaft Unia zu bestimmen und umgekehrt.

*Publiziert am 30.1.2012*

---

## 9 Schnittstellen mit anderen Gesamtarbeitsverträgen

---

### 9.1 Gilt für alle Temporäreinsätzen der GAV Personalverleih, oder müssen auch andere Gesamtarbeitsverträge beachtet werden?

Es gilt immer der GAV Personalverleih.

Um bestehenden Branchenpraktiken Rechnung zu tragen, wurden die Mindestlöhne und Arbeitszeitbestimmungen der rund 80 allgemeinverbindlichen GAV sowie von den 36 im Anhang 1 zum GAV Personalverleih gelisteten (nicht allgemeinverbindlichen) GAV unverändert in den GAV Personalverleih aufgenommen.

In sechs weiteren Branchen (Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr) kommen dagegen keine Mindestlöhne zur Anwendung. Für alle übrigen Einsatzgebiete gelten die vom GAV Personalverleih selbst definierten Minimallöhne und Arbeitszeitregeln.

Je nach Branche, schreibt der GAV Personalverleih also andere Mindestlöhne, Arbeitszeiten sowie Ferien- und Feiertagsansprüche vor.

Die detaillierten und einsatzspezifischen Angaben finden Sie in der elektronischen GAV-Datenbank zum GAV Personalverleih, die unter [www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch) aufgeschaltet ist.

Für sämtliche temporäre Mitarbeitende und unabhängig der Einsatzbranche sind folgende Bereiche einheitlich geregelt: berufliche Vorsorge, Lohnausfallentschädigung bei Krankheit sowie Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag. Allfällige, vom GAV Personalverleih abweichende Bestimmungen aus anderen (auch allgemeinverbindlichen) Gesamtarbeitsverträgen kommen nicht zur Anwendung.

*Publiziert am 30.1.2012*

### 9.2 Wie verhält sich ein Normalarbeitsvertrag (NAV) zum GAV Personalverleih?

Sofern ein NAV Mindestlöhne vorschreibt, gelten diese auch für verliehene Arbeitnehmende (Art. 360d Abs. 1 OR) und gehen den in Art. 20 GAVP geregelten Mindestlöhnen vor. Ausnahme: Behält ein NAV explizit die Anwendbarkeit der Mindestlohnbestimmungen eines ave GAV vor, so kommen diese Bestimmungen zur Anwendung (z.B. NAV Hauswirtschaft).

*Publiziert am 31.1.2014*

### 9.3 Was gilt bei einem vertragslosen Zustand?

Im Falle einer Kündigung eines der zu beachtenden allgemeinverbindlichen oder nicht allgemeinverbindlichen GAV gelten die Lohnbestimmungen, die Arbeitszeitbestimmungen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt dieser GAV für Personalverleiher auch im vertragslosen Zustand weiter, solange die Vertragsparteien des entsprechenden GAV in Verhandlungen sind.

*Publiziert am 20.2.2012*

### 9.4 Wie lässt sich eindeutig feststellen, dass ein Einsatzbetrieb jenen sechs Branchen<sup>2</sup> angehört, in denen kein Mindestlohn gilt?

Massgebend ist die vom Bundesamt für Statistik vergebene NOGA-Kategorie des Einsatzbetriebes. Die von den Mindestlohnregelungen ausgenommenen Branchen verfügen über folgende NOGA-Codes:

Chemisch-pharmazeutische Industrie:	C 20, C 21
Maschinenindustrie:	C 28
Graphische Industrie:	C 18
Uhrenindustrie:	C 2652
Nahrungs- und Genussmittelindustrie:	C 10, C11, C 12
Öffentlicher Verkehr:	H 4910-4931, 493902

Die Personalabteilung des Einsatzbetriebes sollte den NOGA-Code des eigenen Unternehmens kennen bzw. kann diesen auf [www.uid.admin.ch](http://www.uid.admin.ch) nachschauen (mit eigenem Login). Alternativ gibt es die (kostenpflichtige) Möglichkeit für den Personaldienstleister, den NOGA-Code für ein einzelnes Unternehmen beim Bundesamt für Statistik zu erfragen.

*Publiziert am 30.1.2012*

---

## 10 Vertragsauslegung und Übergangsfrist

---

### 10.1 Wenn es Abweichungen gibt zwischen der deutschen Version des GAV Personalverleih und der französisch bzw. italienischen, was gilt dann?

Die deutsche Version ist massgebend.

*Publiziert am 30.1.2012*

### 10.2 Was ist unter der dreimonatigen Übergangsfrist zu verstehen, die mit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Personalverleih festgesetzt wurde?

Die Bestimmungen des GAV Personalverleih sind in ihrer Gesamtheit ab 1.1.2012 allgemeinverbindlich und entsprechend einzuhalten. Die Übergangsfrist betrifft nur die Sanktionierung bei Fehlern durch Personalverleiher. Die Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) kann bei festgestellten Verstössen innert der Übergangsfrist (bis 31.3.2012) weder Konventionalstrafen noch Kontrollkosten auferlegen.

*Publiziert am 20.2.2012*

---

<sup>2</sup> Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr