



temp**service**

12. April 2019

Kommentar

GAV Personalverleih

Kommentar GAV Personalverleih

Inhaltsverzeichnis

Art. 1	Örtlicher Geltungsbereich	5
	Wer ist dem GAV Personalverleih unterstellt und wer nicht?	5
	Liechtensteinische Personalverleiher die in die Schweiz verleihen?	5
	Personalverleiher mit Sitz in der Schweiz, die Personal im Ausland beschäftigen?	5
Art. 2	Betrieblicher Geltungsbereich	5
	Betriebsteile	5
	Hauptaktivität	5
	Non-Profit-Organisationen / Institutionen der Arbeitsintegration o.ä. mit Verleihfähigkeit	6
	Landwirtschaftlicher Betrieb	6
	Verleih in landwirtschaftliche Betriebe	6
	Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter	6
	Arbeitsspitzen	6
Art. 3	Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen	7
Abs. 1	andere GAV	7
	Normalarbeitsvertrag (NAV) vs. GAV Personalverleih	8
Abs. 2	gleichwertig	8
Abs. 3	Mindestlöhne gemäss Art. 20 ausgenommen	8
	Wie kann man feststellen, dass ein Einsatzbetrieb jenen sechs ausgenommenen Branchen angehört?	9
Abs. 5	Vertragsloser Zustand?	9
Art. 4	Personeller Geltungsbereich	9
Abs. 1	entliehene Arbeitnehmende	9
Abs. 2	maximal versicherter Verdienst nach SUVA	9
Art. 5	Beschäftigungsdauer	10
	Einsätze innerhalb von 12 Monaten	10
Art. 6	Allgemeinverbindlicherklärung	10
Art. 7	Vollzug, berufliche Weiterbildung und Sozialfonds	10
Abs. 3	Sozialfonds	11
Abs. 4	«Berufsbeiträge»	11
	Beiträge für flexiblen Altersrücktritt	11
	Max. Lohnsumme	11
Abs. 6	Weiterbildungsförderung	11
	Kantonale Berufsbildungsfonds	11
	Beiträge an ave Berufsbildungsfonds	11
Abs. 7	Inkasso der Berufsbeiträge	11
	Freibeträge	12
	Lohnausfall	12
Art. 8	Verein Vollzug und Weiterbildung, Sozialfonds	12
Art. 9	Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit	12
Art. 10	Probezeit	13
	Neue Probezeit bei neuem Einsatz?	13
Abs. 2	Verlängerung der Probezeit	13
Abs. 3	zwei Drittel	13
Art. 11	Kündigung	13
	Vorbemerkungen	13
Abs. 1	Probezeit	14
Abs. 2	Kündigungsfristen	14
Abs. 3	Kündigungsfristen bei Leiharbeit	15

Art. 12	Arbeitszeit	15
	Vorbemerkungen	15
	Betreuungsdienste: «live in»	15
Abs. 1	Überstunden	16
	Mindestlöhne bei einer 40- oder 41-Stunden-Woche	16
Abs. 2	Tages- und Wochenüberzeit	16
	Keine Kumulation von Tages- und Wochenüberzeit	16
	Berechnung des Lohnzuschlages für Überzeit	17
	Vor- und Nachholzeit bei Tagesüberzeit	17
	Maximal zulässige Überzeitarbeit	17
Art. 13	Ferien	18
	Vorbemerkungen	18
Abs. 1	Ferienanspruch	18
Abs. 2	Auszahlung	18
Art. 14	Feiertage	19
	Vorbemerkungen	19
	Ausrichtung der Feiertagsentschädigung	19
	Kantonale übliche Feiertagsentschädigung über den 3,2% des GAVP	19
	Entschädigung des 1. August in den ersten 13 Wochen	19
Abs. 2	Einsätze innerhalb von 12 Monaten	19
Art. 15	Kurzabsenzen	20
	Vorbemerkungen	20
	Berechnungsgrundlage	20
	Heirat, Todesfall und Geburt (Pkt. 1 - 3)	20
	Umzug (Pkt. 4)	20
	Militärische Inspektion (Pkt. 5)	21
	Pflege eines kranken Kindes (Pkt. 6)	21
	Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Pkt. 7)	21
Art. 16	Schweizerischer obligatorischer Militär- oder Zivildienst	22
Abs. 1	Lohnausfall	22
Abs. 2	Differenz	22
Art. 17	Mutterschaft	22
Art. 18	Entlöhnung	23
Abs. 1	Mindestlöhne anderer ave GAV oder GAV im Anhang 1	23
Abs. 2	13. Monatslohn	23
	Warte- Fahr- und Reisezeit, Gratifikation	23
	Schichtzulagen	23
	Sonntagszuschläge	23
Art. 19	Lohnklasseneinteilung	23
	Korrektur	23
Art. 20	Mindestlohn	24
Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3	Lohngebiete	25
Abs. 4 und Abs. 5	Anstellungskategorien	25
	Gelernt, angelernt, ungelernt	25
	Callcenter	25
	geeignet	26
	Anlehre und angelernt	26
	Ausländische Diplome und Ausbildungen	26
	Einstufung «live in»	26
	Provisionen	26
Abs. 6	Lehrabgänger	27

Art. 21	Sonderfälle	27
Art. 22	Örtliche Berechnungsgrundlage	28
Art. 23	Lohnauszahlung	28
Art. 24	Lohnzuschläge	29
	Abs. 1 Kumulationsverbot	29
	Abs. 2 Betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen	29
Art. 25	Nachtzuschläge	29
Art. 26	Arbeitssicherheit/spezielle/gefährliche Arbeiten	30
	Abs. 1 EKAS-Richtlinien	30
	Abs. 2 Instruktion Arbeitssicherheit	30
	Abs. 3 Sicherheitsmaterial	30
Art. 27	Auswärtige Verpflegung	30
Art. 28	Krankheit	31
	Vorbemerkungen	31
	Abs. 1 Arbeitsantritt	32
	Krankheit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	32
	Abs. 2 Durchschnittlicher Lohn	32
	Abs. 3 Wartefrist	32
	Abs. 4 vorbestandene Krankheiten	33
Art. 29	Krankentaggeld-Versicherung	34
	Abs. 1 Krankentaggeldversicherung	34
	Abs. 2 lit. a Prämienüberschüsse	35
	Abs. 2 lit. b Rabattskala	36
	Abs. 3 lit. a Arbeitsantritt	36
	Abs. 3 lit. d Mindestarbeitsunfähigkeit	36
Art. 30	Unfall	37
Art. 31	Berufliche Vorsorge	37
	Abs. 1 Haftung	38
	Abs. 2 Unterstützungspflicht gegenüber Kindern	38
	Freiwillige BVG-Versicherung	38
	Ab der 14. Arbeitswoche	39
	Abs. 4 versicherter Lohn	39
Art. 32	Vollzug	39
Art. 33	Regionale paritätische Berufskommissionen	40
Art. 34	Zusammenarbeit mit paritätischen Berufskommissionen anderer Branchenverbände	40
Art. 35	Betriebsprüfungen	41
Art. 36	Prüfinstanzen	41
Art. 37	Konsequenzen bei kleinen oder geringfügigen Verstößen gegen den GAV Personalverleih	41
	Abs. 1 geringfügige Verstöße	41
Art. 38	Konsequenzen bei festgestellten Verstößen	42
Art. 39	Rekursinstanz	42
Art. 40	Schiedsgericht	43
Art. 41	Bestimmungen anderer Gesetze	43

Normal blau gedruckt sind die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen.
Diese sind für alle Verleihbetriebe und deren verliehenes Personal verbindlich.

Rot gedruckt sind die vom Bundesrat im Rahmen der Allgemeinverbindlicherklärung hinzugefügten Bestimmungen. Diese sind, wie die normal gedruckten Bestimmungen, für alle Verleihbetriebe und deren verliehenes Personal verbindlich.

Kursiv blau gedruckt sind die nicht allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen. Diese sind einzig für die Vertragsparteien und ihre Mitglieder sowie die nach Art. 2 Abs. 3 GAV Personalverleih freiwillig unterstellten Verleihbetriebe verbindlich.

Schwarz normal gedruckt ist der Kommentartext.

Art. 1 Örtlicher Geltungsbereich

Der GAV Personalverleih gilt für die ganze Schweiz.

Der GAV Personalverleih (GAVP) gilt räumlich gesehen grundsätzlich für Verleihbetriebe, die ihren Sitz in der Schweiz (einschliesslich Fürstentum Liechtenstein) haben.

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.

Liechtensteinische Personalverleiher, die in die Schweiz verleihen?

Die «Gegenrechtsvereinbarung zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein über die grenzüberschreitende Vermittlungs- und Verleihfähigkeit» schreibt vor, dass das nationale Recht der Vertragsstaaten – insbesondere hinsichtlich der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen – beim grenzüberschreitenden Verleih vorbehalten bleibt (Entscheid der SPKP vom 20. Februar 2012, d.h. der Paritätischen Kommission des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (Paritätischer Verein Personalverleih, PVP)).

Personalverleiher mit Sitz in der Schweiz, die Personal im Ausland beschäftigen?

Der GAVP ist grundsätzlich in örtlicher Hinsicht nur dann anwendbar, soweit sich der effektive Arbeitsort des verliehenen Arbeitnehmers in der Schweiz befindet. Die Rekurskommission des PVP hat dieses Prinzip mit Entscheid vom 17. Januar 2013 relativiert: Der Personalverleiher, der Arbeitnehmende im Ausland beschäftigt, deren Arbeitsverträge Schweizer Recht unterstehen, untersteht ebenfalls dem GAVP.

Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich

- 1 Der GAV Personalverleih gilt für alle Betriebe *und Betriebsteile*, die: Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) sind und deren Hauptaktivität der Personalverleih ist.
- 2 Die Allgemeinverbindlichkeit gilt für alle Arbeitnehmenden, die von Betrieben gemäss Abs. 1 verliehen werden. Ausgenommen sind Arbeitnehmende mit Löhnen über dem maximal versicherten Verdienst nach SUVA. Ausgenommen sind weiter Arbeitnehmende, die bei Engpässen (z.B. Ferienabwesenheiten und Arbeitsverhinderungen der Betriebsleiter oder Arbeitsspitzen) in landwirtschaftliche Betriebe verliehen werden.
- 3 *Es steht Betrieben ausserhalb des betrieblichen Geltungsbereiches frei, sich dem GAV Personalverleih zu unterstellen. Eine Befreiung ist dann nur auf das Ablaufdatum des GAV Personalverleih gemäss Art. 43 dieses Vertrages möglich.*

Betriebsteile

Teile eines Betriebes, die mit dem Hauptbetrieb sachlich zusammenhängen und örtlich und/oder personell mit ihm verbunden sind (vgl. auch Wegleitung zu Art. 88 der Verordnung zum Unfallversicherungsgesetz, SR 832.202).

Hauptaktivität

Die Hauptaktivität wird wie folgt 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)

Non-Profit-Organisationen / Institutionen der Arbeitsintegration o.ä. mit Verleihtätigkeit

Gemeinnützige Betriebe, die keine wirtschaftlichen Gewinnziele verfolgen (z.B. gemeinnützige Spitex-Betriebe, Organisationen, die z.B. Langzeitarbeitslose, Behinderte oder Sozialfälle verleihen), können sich von der Unterstellung befreien lassen.

Der Grund liegt darin, dass gemeinnützige Betriebe als Ganzes keine wirtschaftlichen Gewinnziele verfolgen und damit nicht den Gewerbsmässigkeitsbegriff des AVG erfüllen.

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 Verleihbewilligung 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.

Landwirtschaftlicher Betrieb

Darunter fallen im Wesentlichen landwirtschaftliche Unternehmen gemäss Art. 6 der landwirtschaftlichen Begriffsverordnung (LBV, SR 910.91), die:

- a. Pflanzenbau oder Nutztierhaltung oder beide Betriebszweige betreibt;
- b. eine oder mehrere Produktionsstätten umfasst
- c. rechtlich, wirtschaftlich, organisatorisch und finanziell selbständig sowie unabhängig von anderen Betrieben ist;
- d. ein eigenes Betriebsergebnis ausweist; und
- e. während des ganzen Jahres bewirtschaftet wird.

Verleih in landwirtschaftliche Betriebe

Der Verleih in die Landwirtschaft bei Engpässen (z.B. Ferienabwesenheiten, Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter, Arbeitsspitzen) ist von der Geltung des GAV Personalverleih ausgenommen.

Arbeitsverhinderung der Betriebsleiter

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

Es wird dem Verleiher empfohlen, vom landwirtschaftlichen Betrieb eine schriftliche Bestätigung für den Engpass (Krankschreibung, Unfallmeldung o.ä.) einzuholen.

Arbeitsspitzen

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.

Art. 3 Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen

- 1 Der GAV Personalverleih gilt auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer Gesamtarbeitsvertrag gilt. Der GAV Personalverleih übernimmt dabei unter Ausschluss einer Anwendung der Bestimmungen des GAV Personalverleih die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Art. 20 AVG (SR 823.11) und Art. 48a AVV (SR 823.111) von im Einsatzbetrieb geltenden GAV,
 - die allgemeinverbindlich erklärt sind oder
 - die als nicht allgemeinverbindlich erklärte Regelungen sozialpartnerschaftliche Verträge gemäss Anhang 1 darstellen
 - sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 20 AVG.
- 2 Nicht übernommen werden die Bestimmungen bezüglich Krankentaggeldversicherung, berufliche Vorsorge und Beiträgen für Vollzug und Weiterbildung, sofern die im vorliegenden GAV Personalverleih vorgesehenen Lösungen mindestens gleichwertig mit den Bestimmungen der für die Branchen gültigen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge (ave GAV) sind.
- 3 In Einsatzbetrieben mit nicht allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, die nicht im Anhang 1 des vorliegenden GAV aufgelistet sind, gelten vollumfänglich die Bestimmungen des GAV Personalverleih. Von dieser Geltung sind in Betrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie, der Maschinenindustrie, der grafischen Industrie, der Uhrenindustrie, der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie in Betrieben des öffentlichen Verkehrs die Bestimmungen über die Mindestlöhne gemäss Art. 20 GAV Personalverleih ausgenommen.

Dieser Ausschluss wird vereinbart, weil die orts- und branchenüblichen Löhne in diesen Branchen über den Mindestlöhnen in Art. 20 des vorliegenden GAV liegen. Hat die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) konkrete Hinweise, dass in einer oder mehrerer dieser Branchen Lohndumping vorliegt, so kann die SPKP oder jede Vertragspartei des GAV Personalverleih der zuständigen tripartiten Kommission (Art. 360b OR) den Antrag stellen, eine Untersuchung durchzuführen.
- 4 Die quantitativen Eckwerte der Gesamtarbeitsverträge gemäss Anhang 1 sowie ihre Änderungen treten 30 Tage nach Publikation durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der paritätischen Kommission SPKP bezeichneten elektronischen GAV-Datenbank «tempdata» in Kraft. Die Eckwerte der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge gemäss Art. 3 Abs. 1 werden ebenfalls durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der paritätischen Kommission SPKP bezeichneten elektronischen Datenbank «tempdata» publiziert.
- 5 Bei Ablauf, Kündigung oder Aufhebung eines allgemeinverbindlich erklärten GAV oder eines GAV nach Anhang 1 gelten die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt des betreffenden GAV für die Dauer der laufenden Vertragsverhandlungen und bis zum Abbruch der Verhandlungen oder bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens betreffend Allgemeinverbindlichkeitserklärung weiter. Die Einzelheiten regelt die SPKP.

Abs. 1 andere GAV

Es kann vorkommen, dass Einsatzbetriebe eigenen Gesamtarbeitsverträgen unterliegen. Welcher GAV soll nun gelten? Art. 3 GAVP sowie der bereits erwähnte Art. 20 AVG geben umfassend Auskunft über dieses Szenario. Grundsätzlich gilt der GAVP auch dort, wo für einen Einsatzbetrieb ein anderer GAV gilt. Jedoch werden die Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit des im Einsatzbetrieb geltenden GAV übernommen, wenn:

- diese Bestimmungen für allgemeinverbindlich erklärt sind oder
- die als nicht allgemeinverbindlich erklärte Regelungen sozialpartnerschaftliche Verträge gemäss Anhang 1 darstellen
- sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 20 AVG.

Es werden also grundsätzlich nur die Bestimmungen über Lohn, Arbeitszeit und flexiblen Altersrücktritt von fremden allgemeinverbindlich erklärten GAV übernommen (vgl. auch Art. 20 AVG). Ist ein GAV nicht allgemeinverbindlich erklärt, wird er aber im Anhang 1 zum GAVP aufgeführt, gehen dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen denjenigen des GAVP ebenfalls vor. Art. 48a AVV regelt detailliert, was unter Lohn- und Arbeitsbestimmungen im Sinne von Art. 20 AVG zu verstehen ist.

Eine gute und verständliche Zusammenfassung bietet die nachfolgende Übersicht. Der rote Bereich stellt dar, wann die Regeln des GAVP und wann die Regeln in anderen Erlassen zum Tragen kommen:

	ave GAV	GAV im Anhang 1	Einsatzbetriebe aus Industrie und Verkehr chemisch-pharmazeutische, Maschinen-, graphische, Uhren, Nahrungs- und Genussmittel- industrie, Öffentlicher Verkehr	Einsatzbetrieb ohne GAV = GAV Personalverleih
Mindestlohn	gemäss ave GAV	gemäss GAV im Anhang 1	Einhaltung der orts- und branchenüblichen Löhne	
Arbeitszeit				
Ferien				
Feiertage	gemäss GAV Personalverleih			
Weiterbildungs- und Vollzugsbeitrag				
Berufliche Vorsorge (BVG)				
Krankentaggeld				

Normalarbeitsvertrag (NAV) vs. 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).

Abs. 2 gleichwertig

Die SPKP hat sich nicht auf eine einheitliche Definition des Begriffs «gleichwertig» einigen können. Aufgrund dieser Ausgangslage überprüfen die Vollzugsorgane des GAV Personalverleihs bis zur definitiven Klärung die Gleichwertigkeit nicht und sprechen keine Sanktionen aus.

Abs. 3 Mindestlöhne gemäss Art. 20 ausgenommen

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 wenden Sie sich an die entsprechende tripartite Kommission.

Wie kann man feststellen, dass ein Einsatzbetrieb jenen sechs ausgenommenen Branchen angehört?

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 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.

Abs. 5 Vertragsloser 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.

Art. 4 Personeller Geltungsbereich

- 1 *Der GAV Personalverleih gilt für alle Arbeitnehmenden, die in Betrieben gemäss Art. 2 als entliehene Arbeitnehmende beschäftigt sind.*
- 2 *Ausnahmen:*
Arbeitnehmende mit Löhnen über dem maximal versicherten Verdienst nach SUVA
Unterstehen diesem GAV Personalverleih nicht.
- 3 *Einzelnen Arbeitgebern, die am GAV Personalverleih nicht beteiligt sind, steht es frei, sich dem GAV Personalverleih anzuschliessen.*

Abs. 1 entliehene Arbeitnehmende

Der GAVP gilt in persönlicher Hinsicht für alle Arbeitnehmer, die von Betrieben, welche unter den betrieblichen Geltungsbereich des GAVP nach Art. 2 Abs. 1 GAVP fallen, verliehen werden. Der GAVP gilt ausschliesslich für das verliehene Personal und nicht für das interne Personal (z.B. Personalberater, administratives Personal).

Davon gibt es zwei Ausnahmen:

- Verleiher mit Löhnen über dem maximal versicherten Verdienst der SUVA (siehe Kommentierung zu Abs. 2 unten);
- In landwirtschaftliche Betriebe verliehene Arbeitnehmer bei Engpässen (siehe Kommentierung zu Art. 2 Abs. 2 GAVP).

Abs. 2 maximal versicherter Verdienst nach SUVA

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 Mitarbeitenden muss demzufolge kein Weiterbildungs-/Vollzugsbeitrag abgeführt werden. Diese Angaben beziehen sich auf den Basislohn (d.h. ohne Ferien, Feiertage & Anteil 13. Monatslohn).

Berechnungsformel ab 1.1.2016: (BRB vom 12. November 2014)
 CHF 148'200 (13 Basislöhne) : 13 x 12 = CHF 136'800 (12 Basislöhne)
 CHF 136'800 : 2187* = CHF 62.55 (ohne Feiertage, Ferien und 13. Monatslohn)

*Jahresarbeitsstunden gemäss Art. 20 Abs. 5 GAV Personalverleih

Art. 5 Beschäftigungsdauer

Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind (mit Ausnahme von Probezeit und Kündigungsfrist), werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt. 22 entlohnte Arbeits-, Ferien- und Feier-, Krankheits- und Unfalltage gelten als ein Monat.

Einsätze innerhalb von 12 Monaten

Einsätze innerhalb von 12 Monaten werden zusammengerechnet. Dabei handelt es sich um effektive Monate und nicht um Kalenderjahre.

Von Bedeutung ist die Zusammenrechnung der Einsätze in folgenden Bereichen:

- Entschädigungspflicht von auf einen Arbeitstag fallenden Feiertagen (Art. 14 Abs. 2 GAVP);
- Leistungen der Krankentaggeldversicherung (Art. 28 Abs. 5 GAVP);
- Versicherungspflicht bei der beruflichen Vorsorge (Art. 31 Abs. 3 GAVP).

Nicht anwendbar ist diese Bestimmung hingegen auf die Probezeit- und Kündigungsbestimmungen des GAVP; damit beginnt beispielsweise grundsätzlich mit einem neuen Einsatzvertrag an einem neuen Einsatzbetrieb oder mit neuen Aufgaben im gleichen Einsatzbetrieb eine neue Probezeit zu laufen.

Gemäss Rechtsprechung und Lehre beginnt eine Probezeit, wenn der Arbeitnehmende:

- einen Einsatz in einem neuen Einsatzbetrieb beginnt oder
- im bisherigen Einsatzbetrieb eine neue Funktion/eine andere Arbeitsleistung ausübt

Eine neue Probezeit beginnt ebenfalls bei Übertritt des Arbeitnehmenden von einem Verleihbetrieb in einen Einsatzbetrieb oder umgekehrt. Diesfalls erfolgt keine Anrechnung der Probezeit beim früheren Arbeitgeber, (BGE 129 III 124).

Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung

- 1 Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) dieses GAV Personalverleih anzustreben.
- 2 Die AVE wird für 6 Monate über das Vertragsende beantragt.
- 3 Diese Bestimmung tritt schon vor der Allgemeinverbindlicherklärung mit Unterzeichnung des Vertrags in Kraft.

Art. 7 Vollzug, berufliche Weiterbildung und Sozialfonds

- 1 Den Gesamtarbeitsvertragsparteien des GAV Personalverleih steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmenden ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR zu.
- 2 Die Vertragsparteien vollziehen gemeinsam diesen Vertrag und setzen die Anwendung der Bestimmungen durch. Weiter unterstützen und fördern sie die Weiterbildung zur beruflichen Entwicklung und zur Verbesserung der arbeitsmarktlichen Positionierung sowie die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der verliehenen Arbeitnehmenden. Drittens errichten die Vertragsparteien einen Sozialfonds zur Unterstützung der kollektiven Krankentaggeldversicherung (vgl. Art. 28 und 29).
- 3 Sie übertragen den Vollzug, die Förderung und Durchführung der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung und die Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes der verliehenen Arbeitnehmenden einem paritätisch zusammengesetzten Verein, wobei der Vollzug in GAV-Bereichen den dafür vorgesehenen Organen unter Entschädigungsfolge delegiert wird. Der Verein hat gemäss Art. 2 und 3 AVEG Rechnung zu legen und das Jahresbudget zu erstellen. Die Geschäftsführung für den Bereich Vollzug liegt bei der Unia, die für den Bereich Weiterbildung bei swissstaffing. Die Geschäftsführung für den Bereich Sozialfonds liegt bei der Stiftung 2. Säule swissstaffing.
- 4 Zur Finanzierung werden von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern zusammen Berufsbeiträge von 1,0 Lohnprozent erhoben. Dabei beträgt der Arbeitgeberanteil 0,3%, der Anteil der Arbeitnehmenden 0,7%. Das Nähere regelt das Reglement.
- 5 Für die Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind die Vollzugs- und Weiterbildungskosten im Mitgliederbeitrag enthalten. Die Rückerstattung wird in einem Reglement geregelt und beträgt maximal 80% des Mitgliederbeitrages.
- 6 Die Weiterbildungsangebote der Branchen-GAV stehen den verliehenen Arbeitnehmenden im Rahmen der entsprechenden Reglemente offen.
- 7 Das Inkasso der Berufsbeiträge erfolgt auf der Basis der AHV-Lohnsumme durch den paritätischen Verein Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds. Organisation und Verwendung der Gelder im Einzelnen sind in den Reglementen geregelt.

Abs. 3 Sozialfonds

Der Sozialfonds wird durch die febs AG im Auftrag der Stiftung 2. Säule swissstaffing geführt.

Abs. 4 «Berufsbeiträge»

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.

(siehe Information zum GAV Personalverleih vom 23.07.2012)

Beiträge für flexiblen Altersrücktritt

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

Max. Lohnsumme

Die Beiträge müssen nur für die Lohnsumme der persönlich unterstellten Arbeitnehmenden (= seit 1. Januar 2016 Jahresverdienst kleiner als CHF 148'200 bzw. CHF 62.55 pro Stunde; siehe Kommentierung zu Art. 4 Abs. 2 GAVP) 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 die SUVA-Maximalgrenze pro Jahr verdienen.

Abs. 6 Weiterbildungsförderung

Die Weiterbildungsförderung richtet sich nach dem Reglement des PVP. Detaillierte Informationen finden sich auf der Webseite www.temptraining.ch. Die Weiterbildungsangebote anderer Branchen stehen den Mitarbeitenden in den entsprechenden Branchen auch zur Verfügung und können durch temptraining gefördert werden.

Der Weiterbildungsfonds leistet einen finanziellen Beitrag an den ausgewählten Weiterbildungskurs gemäss den aktuellen Bestimmungen im Reglement des PVP. 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, gemäss Verzeichnis der Bildungsinstitutionen. Mittelfristig wird der Weiterbildungsfonds Partnerschaften mit verschiedenen Bildungsinstitutionen eingehen, um die Kursangebote optimal an die Bedürfnisse der temporär Arbeitenden anzupassen.

Kantonale Berufsbildungsfonds

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

Beiträge an ave Berufsbildungsfonds

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.

Abs. 7 Inkasso der Berufsbeiträge

Der Beitrag des GAV Personalverleih wird an zwei Stellen entrichtet. Die Inkassostelle der paritätischen Kommission des GAV Personalverleih zieht die Beiträge für alle Nicht-Mitglieder von swissstaffing ein. Für swissstaffing-Mitglieder ist die Ausgleichskasse swisstempcomp zuständig.

Freibeträge

Rentner, Jugendliche, Freibeträge, Militär und Mutterschaft

- AHV-Rentner und -Rentnerinnen haben einen monatlichen Freibetrag von CHF 1'400.–.
- Mitarbeitende unter 18 Jahren zahlen keine AHV-Beiträge.
- Mitarbeitende mit einer Jahreslohnsumme bis zu CHF 2'300.– zahlen ebenfalls keine AHV-Beiträge.

Für diese drei MA-Kategorien werden analog den AHV-Bestimmungen keine GAV Personalverleih Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge erhoben. Sie haben keinen Anspruch auf Weiterbildungsleistungen, sowie durch vom Fonds subventionierte verbilligte KTG-Prämien im Rahmen der Branchenlösung, unterstehen aber dem GAV Personalverleih. Falls AHV-Beiträge freiwillig abgerechnet werden, auch wenn die Freigrenze nicht erreicht wurde, sind auch Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge geschuldet (und es besteht Anspruch auf Weiterbildungsleistungen und verbilligte KTG-Prämien).

Lohnausfall

Die Leistungen des Arbeitgebers für den Lohnausfall, der dem Arbeitnehmer infolge Militär-, Zivil- oder Zivildienst oder Mutterschaft entsteht, gehören zum massgebenden Lohn. Auf diesen Leistungen werden sowohl AHV- als auch Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge erhoben.

Art. 8 Verein Vollzug und Weiterbildung, Sozialfonds

- 1 Die von den Vertragsparteien des GAV Personalverleih gegründete Organisation für den Vollzug, den Sozialfonds, die Förderung der Weiterbildung sowie die Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat die Rechtsform eines Vereins. Die Mitglieder werden von den Vertragsparteien paritätisch bestimmt. Das Präsidium alterniert alle 18 Monate zwischen den Arbeitnehmenden- und Arbeitgebervertretern. Tritt ein vertragsloser Zustand ein, vereinbaren die Vertragsparteien, welche der auf diesem Vertrag beruhenden Leistungen weiter zu erbringen sind.
- 2 Die Geschäftsstelle Vollzug wird durch die Unia geführt. Die Aufgaben sind im Detail im Reglement geregelt.
- 3 Die Geschäftsstelle Weiterbildung wird durch swissstaffing geführt. Die Aufgaben sind im Detail im Reglement geregelt.
- 4 Die Geschäftsstelle Sozialfonds wird durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing geführt. Die Aufgaben sind im Reglement geregelt.
- 5 Alle Einzelheiten, insbesondere die genaue Verwendung der Mittel, die Leistungen, die Organisation und Abwicklung sowie die Aufgaben der Geschäftsstellen, werden in den Statuten und Reglementen geregelt.
- 6 Die Finanzierung erfolgt durch die unterstellten Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber. Die Beträge werden auf der Basis der abgerechneten AHV-Lohnsumme bei den Arbeitgebern erhoben. Sie ersetzen alle Vollzugs- und Weiterbildungs- (Parifonds-)beiträge der in Art. 3 erfassten Gesamtarbeitsverträge.

Art. 9 Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit

- 1 Arbeitnehmende werden nicht als Streikbrecher in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.
- 2 Die Parteien setzen sich ein, die Schwarzarbeit zu bekämpfen, und die Arbeitgeber verpflichten sich, keine Schwarzarbeit ausführen zu lassen.

Art. 10 Probezeit

- 1 Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, gelten die ersten drei Monate als Probezeit.
- 2 Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
- 3 Für Arbeitnehmende mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.

Ausgangslage:

- 3 Monate bei unbefristetem Vertrag, Art. 335b Abs. 1/2 OR i.V.m. Art. 10 Abs. 1 GAVP
- Zwei Drittel der Vertragsdauer, max. 3 Monate bei befristetem Vertrag, Art. 335b Abs. 1/2 OR i.V.m. Art. 10 Abs. 1 GAVP
- Kündigungsfrist beträgt 2 Arbeitstage, Art. 19 Abs. 4 AVG i.V.m. Art. 49 AVV i.V.m. Art. 11 Abs. 1 GAVP

Neue Probezeit bei neuem Einsatz?

- Bei der Temporärarbeit beginnt mit einem neuen Einsatz in einem neuen Einsatzbetrieb oder mit neuen Funktionen oder Aufgaben im gleichen Einsatzbetrieb ein neues Arbeitsverhältnis und damit grundsätzlich eine neue Probezeit, siehe Art. 5 GAVP e contrario: «Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind (mit Ausnahme von Probezeit und Kündigungsfrist), werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt (...)»
- Aber: Neue Probezeit beginnt gemäss Rechtsprechung und Lehre, wenn der Arbeitnehmende:
 - einen Einsatz in einem neuen Einsatzbetrieb beginnt oder
 - im bisherigen Einsatzbetrieb eine neue Funktion oder eine neue Aufgabe ausübt

Abs. 2 Verlängerung der Probezeit

Die Probezeit wird entsprechend der Verkürzung verlängert.

Abs. 3 zwei Drittel

Beispiele: Bei einem befristeten Einsatzvertrag von drei Monaten beträgt die Probezeit zwei Monate. Bei einem befristeten Einsatzvertrag von 4 Monaten beträgt die Probezeit 2 Mt. 20 Tage.

Art. 11 Kündigung

- 1 Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.
- 2 Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bei unbefristeten Einsätzen beträgt:
 - während der ersten drei Monate: zwei Arbeitstage
 - vom vierten bis und mit sechstem Monat: sieben Tage
 - ab dem siebten Monat: einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauffolgenden Monats.
- 3 Die Kündigungsfristen in Abs. 1 und 2 gelten nur für das Überlassen von Arbeitnehmende an Einsatzbetriebe in der Form der Temporärarbeit.

Vorbemerkungen

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die an keine besondere Form gebunden ist. Somit ist grundsätzlich auch eine mündliche Kündigung zulässig, sofern vertraglich nichts anderes vorgesehen ist. Im Streitfall dürfte eine solche aber schwierig zu beweisen sein. Es ist deshalb empfehlenswert, schriftlich zu kündigen.

Die Kündigung entfaltet ihre Wirkungen (erst) mit deren Empfang oder Kenntnisnahme durch den Adressaten. Das Datum des Poststempels ist deshalb nicht entscheidend. Die Kündigungsfrist beginnt am Tag nach Zustellung oder Aushändigung der Kündigung zu laufen.

Die Dauer der Kündigungsfrist bestimmt sich anhand der konkreten Einsatzdauer (vgl. unten unter Abs. 1 und 2). Um diese zu bestimmen, ist ausschliesslich auf den Zeitpunkt der Zustellung (Empfang oder Kenntnisnahme) abzustellen. Das heisst mit anderen Worten: Wird dem temporären Mitarbeiter die Kündigung etwa am letzten Tag der dreimonatigen Probezeit zugestellt, beträgt die Kündigungsfrist zwei Arbeitstage, auch wenn diese erst im 4. Anstellungsmonat (dort gilt eine Kündigungsfrist von 7 Tagen) enden wird.

Der Personalverleiher ist Arbeitgeber. Somit muss auch dieser (und nicht etwa der Einsatzbetrieb) gegenüber den temporären Mitarbeitenden die Kündigung aussprechen, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht mehr weiterführen will.

Das Kündigungsrecht kann jedoch an den Einsatzbetrieb delegiert werden (SECO Weisungen und Erläuterungen zum AVG, S. 145).

Das Arbeitsverhältnis darf grundsätzlich jederzeit gekündigt werden. Vorbehalten bleiben aber missbräuchliche Kündigungen (Art. 336 des Obligationenrechts [OR]) oder Kündigungen zur Unzeit (-Sperrfristen; vgl. Art. 336c OR). Diese Einschränkungen gelten auch im Anwendungsbereich des GAVP (vgl. Art. 41 GAVP).

Die Kündigungsfristen gehören nicht zu den Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, weshalb sie sich bei Anwendbarkeit des GAVP immer nach diesem und nicht nach einem anderen allgemeinverbindlich erklärten GAV oder einem GAV gemäss Anhang 1 des GAVP richten (vgl. Art. 3 Abs. 1 GAVP in Verbindung mit Art. 20 Abs. 1 des Arbeitsvermittlungsgesetzes [AVG] und Art. 48a der Arbeitsvermittlungsverordnung [AVV]).

Abs. 1 Probezeit

Die Probezeit wird in Art. 10 GAVP definiert.

Es ist hier explizit von Arbeits- und nicht von Kalendertagen die Rede.

Absatz 1 verhält sich wie folgt zu den in Absatz 2 aufgeführten Kündigungsfristen:

- Dauert die Probezeit im Einzelfall weniger als drei Monate (oder genau drei Monate), so gilt während der Probezeit die Kündigungsfrist von Absatz 1. Anschliessend sind die Kündigungsfristen von Absatz 2 zu beachten.
- Überschreitet die Probezeit ausnahmsweise die Dauer von drei Monaten (das kann etwa dann eintreffen, wenn ein temporärer Mitarbeiter während der Probezeit erkrankt [vgl. Art. 10 Abs. 2 GAVP]), gilt während der (verlängerten) Probezeit ungeachtet allfälliger längerer Fristen in Absatz 2 die Kündigungsfrist von Absatz 1. Erst nach Ablauf der Probezeit richten sich die Kündigungsfristen nach Absatz 2.

Pro memoria: In der Probezeit darf das Arbeitsverhältnis grundsätzlich auch während Krankheit, Unfall, Militär oder Schwangerschaft gekündigt werden. Die Sperrfristen gelten erst nach Ablauf der Probezeit (vgl. Art. 336c OR).

Abs. 2 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen gemäss Absatz 2 kommen erst nach Ablauf der Probezeit zur Anwendung.

Sie gelten explizit für unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Sie dürfen jedoch auch bei befristeten Einsätzen analog angewendet werden – jedoch nur, sofern im Arbeitsvertrag abgemacht wird, dass das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich (d.h. unter Einhaltung von Kündigungsfristen) gekündigt werden kann. Andernfalls endet ein befristeter Einsatz erst nach Ablauf der vereinbarten Einsatzdauer und kann sonst nur ausserordentlich (d.h. fristlos) aufgelöst werden.

Bei den in Absatz 2 aufgeführten Kündigungsfristen handelt es sich um Minimalfristen. Sie dürfen mit anderen Worten vertraglich verlängert werden.

Während der ersten drei Monate beträgt die Kündigungsfrist zwei Arbeitstage. Vom vierten bis zum sechsten Monat sind sieben (Kalender-)Tage einzuhalten.

Ab dem siebten Monat, d.h. nach sechs vollendeten Einsatzmonaten, beträgt die Kündigungsfrist immer einen Monat. Sie verlängert sich somit mit zunehmender Einsatzdauer nicht (mehr).

Absatz 2 regelt nur die Kündigungsfristen. Es werden gerade keine Endtermine (etwa das Ende einer Woche oder eines Monats) festgelegt. Dies ist etwa dann von Bedeutung, wenn der Lauf der Kündigungsfrist als Folge einer laufenden Sperrfrist unterbrochen und erst nach deren Beendigung fortgesetzt wird (vgl. Art. 336c Abs. 3 OR).

Mit einem neuen Einsatz in einem neuen Einsatzbetrieb oder mit einem neuen Einsatz mit neuen Funktionen oder Aufgaben im gleichen Einsatzbetrieb beginnt – vorbehältlich von unzulässigen Kettenarbeitsverträgen – eine neue Kündigungsfrist zu laufen.

Das Nichteinhalten der genannten Kündigungsfristen wird bei mehrfacher Begehung mit einer Konventionalstrafe von CHF 200.00 pro betroffenem Mitarbeiter bestraft (vgl. Anhang 1 Ziffer 2 des Reglements des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih [PVP]).

Abs. 3 Kündigungsfristen bei Leiharbeit

Die Kündigungsfristen gelten ausschliesslich in der Form der Temporärarbeit. Dieser Begriff wird in Art. 27 Abs. 2 AVV genauer umschrieben.

Sie gelten somit insbesondere nicht für das Überlassen von Arbeitnehmenden an Einsatzbetriebe in Form der Leiharbeit (vgl. Art. 27 Abs. 3 AVV). Bei Leiharbeit richten sich die Kündigungsfristen im Übrigen auch nicht nach dem AVG (siehe Art. 49 AVV), sondern nach Art. 335a ff. des Obligationenrechts (OR).

Art. 12 Arbeitszeit

- 1 Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die 43. bis 45. Wochenstunden gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.
- 2 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.
- 3 Sonntagsarbeit wird mit einem Zuschlag von 50% (Basislohn + Anteil 13. MI.) ausbezahlt.

Vorbemerkungen

Als Überstunden gelten jene Stunden, welche die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit übersteigen. Überstunden finden ihre Grundlage in Art. 321c OR.

Überzeit sind Überstunden, die die gesetzliche Höchstarbeitszeit übersteigen. Die gesetzliche Grundlage findet sich in Art. 12 und 13 des Arbeitsgesetzes (ArG).

Vorschriften zu Überstunden und Überzeit gehören zu den Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem anderen allgemeinverbindlich erklärten GAV (z.B. LMV) oder einem GAV gemäss Anhang 1 (z.B. GAV Post CH AG), so beurteilen sich die Überstunden und die Überzeit sowie deren Abgeltung nicht nach Art. 12 GAVP, sondern nach den Bestimmungen des betreffenden GAV (vgl. Art. 3 Abs. 1 GAVP in Verbindung mit Art. 20 AVG und Art. 48a AVV).

Betreuungsdienste: «live in»

Neu sind dem GAV Personalverleih auch die Betreuungsdienste unterstellt. Dazu gehört auch das «live-in»-Modell.

Was ist unter «live-in» zu verstehen?

Unter dem «live-in» Modell versteht man, dass eine betreuende Person dauerhaft oder vorübergehend im Haushalt der betreuten Person lebt. Die betreute Person muss nicht rund um die Uhr betreut werden. Die betreute Person verfügt über eine gewisse Selbstständigkeit und die Arbeitnehmer/in haben Zeit zur freien Verfügung (Freizeit).

Abgrenzungen

Beim «live-in» Modell handelt es sich nicht um eine 24h Betreuung, bei der die zu betreuende Person rund um die Uhr betreut werden muss. Eine 24h Betreuung ist nur mit einem Schichtmodell von mindestens drei Schichten möglich.

Wie muss der GAV Personalverleih in einem «live-in Modell» umgesetzt werden?

Gemäss Art. 19 Abs. 2 lit. d AVG muss die Arbeitszeit im Einsatzvertrag geregelt werden. Die Arbeitszeit muss durch die Arbeitnehmerin erfasst und durch den Einsatzbetrieb bestätigt werden. Die erfasste Arbeitszeit ist zum vertraglich vereinbarten Lohn (unter Berücksichtigung des geltenden Mindestlohn Art. 20 GAV PV) zu entschädigen.

Die vertraglich vereinbarte Rufbereitschaft (Zeit neben der Arbeitszeit bei der die betreuende Person zur Verfügung stehen muss) ist ebenfalls zu entschädigen und in der Lohnabrechnung separat auszuweisen. Die Rufbereitschaft muss limitiert sein, so dass der Arbeitnehmer/in genügend Freizeit zur Verfügung steht. Bei der Rufbereitschaft muss auch die Reaktionszeit definiert werden.

Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit sind zum vertraglich vereinbarten Lohn zu entschädigen (ggf. mit Lohnzuschlägen gemäss Art. 12, 24, und 25 GAV Personalverleih).

Im Rahmen- bzw. Einsatzvertrag und in der Lohnabrechnung müssen alle Lohnkomponenten (Ferien, Feiertage, 13. MI.) gemäss Art. 19 Abs. 2 lit e AVG aufgeführt werden.

Wird die Tageshöchst Arbeitszeit (9.5 Std.) oder die Wochenhöchst Arbeitszeit überschritten sind die Zuschläge gemäss Art. 12, 24, und 25 GAV Personalverleih geschuldet. Art. 5 und 13 GAVP sind zu respektieren.

Es muss definiert werden wieviel Freizeit (Zeit zur vollen freien Verfügung) dem/der Mitarbeiter/in zur Verfügung steht. In dieser Zeit steht diese Person für kurzfristige Einsätze nicht zur Verfügung und muss nicht erreichbar sein.

Abs. 1 Überstunden

Die Wochenarbeitsstunden zwischen 42 (Normalarbeitszeit) und 45 (Höchst Arbeitszeit) gelten als Überstunden. Das entspricht der in Absatz 1 gewählten Formulierung «43. bis 45. Wochenstunden».

Überstunden können alternativ wie folgt abgegolten werden:

- Entrichtung von Lohn (100%)
- Es muss kein Lohnzuschlag von 25% bezahlt werden. Dieser wurde im Anwendungsbereich des GAVP wegbedungen (vgl. Art. 321c Abs. 3 OR).

Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer

- Die Kompensation bedarf sowohl des Einverständnisses des Arbeitgebers wie auch des Arbeitnehmers (Art. 41 GAVP in Verbindung mit Art. 321c Abs. 2 OR). Die Zustimmung muss nicht zwingend ausdrücklich erklärt werden, sondern kann sich aus den Umständen oder dem Verhalten der Parteien ergeben.
- Der Ausgleich muss innerhalb eines angemessenen Zeitraumes stattfinden (vgl. Art. 41 GAVP in Verbindung mit Art. 321c Abs. 2 OR). Was das konkret bedeutet, beantwortet das OR selber nicht. Insoweit wird jedoch die Regel von Art. 25 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) analog herangezogen. Der Zeitausgleich ist grundsätzlich innert 14 Wochen vorzunehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

Mindestlöhne bei einer 40- oder 41-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- oder 41-Stunden-Woche vereinbart wird.

Abs. 2 Tages- und Wochenüberzeit

Tagesüberzeit beginnt bei 9.5 Stunden, Wochenüberzeit bei 45 Stunden.

Keine Kumulation von Tages- und Wochenüberzeit

Fallen sowohl Tages- wie auch Wochenüberzeit an, erfolgt keine Kumulation der entsprechenden Überzeitstunden.

Es gilt jeweils die höhere Anzahl Stunden pro Woche.

Beispiel:

Arbeitszeiten gemäss Rapport des Einsatzbetriebes: 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 Stunden am Donnerstag) beträgt. Vorliegend muss deshalb (nur) für die 5 Wochenüberzeitstunden ein Zuschlag von 25% bezahlt werden.

Wird in einer Woche nur Tages- (oder nur Wochenüberzeit) geleistet, sind die entsprechenden Überzeitstunden zuschlagspflichtig.

Beispiel:

Ein temporärer Mitarbeiter arbeitet in einer Woche 42 Stunden. Dabei leistet er am Dienstag einen Einsatz von 10 Stunden. Auch wenn die 45-Wochenstunden-Grenze hier nicht überschritten wird, sind die 0.5 Tagesüberzeitstunden am Dienstag mit einem Zuschlag von 25% auszubezahlen.

Berechnung des Lohnzuschlages für Überzeit

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.

Beispiel für Berechnung Überzeitzuschlag von 25%:

Basisstundenlohn (Gelernt, Hochlohngebiet)	CHF	24.97
13. Monatslohn (8.33 % von CHF 24.97)	CHF	2.08
Total	CHF	27.05
Überzeitzuschlag (25% des Totals)	CHF	6.76

Gemäss Art. 12 des GAV Personalverleih muss Überzeit mit einem Lohnzuschlag von 25% (Basislohn + Anteil 13. Ml.) ausbezahlt werden, d.h. bei der Abgeltung der Überzeit ist auf dem Basisstundenlohn (Grundlohn) mindestens der Anteil 13. Monatslohn (Zuschlag von 8.33%) miteinzubeziehen. Die Zuschläge für Feier- und Ferientage müssen 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.

Fallen im selben Zeitraum nebst dem Lohnzuschlag für Überzeitarbeit weitere Zuschläge (etwa für Sonntags- und/oder Nachtarbeit) an, erfolgt keine Kumulation derselben. Es gilt jeweils der höhere Ansatz (Art. 24 Abs. 1 GAVP).

Vor- und Nachholzeit bei Tagesüberzeit

Werden Vorholzeiten geleistet, z. B. zur Überbrückung zwischen Weihnachten und Neujahr, sind diese bei einem Austritt im Verlauf des Jahres dem Arbeitnehmer zusätzlich auszubezahlen; es geht dabei aber nicht um Überstunden, sondern um eine vertragliche Verlagerung der Arbeitszeit, so dass kein Zuschlag geschuldet ist (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Art. 321c, N 4, S. 213-214; Schulthess, 2012; AGer ZH in ZR 2000 Nr. 70 und JAR 1985 S. 138).

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) hat die Bestimmung von Art. 12 Abs. 2 GAVP dahingehend präzisiert, dass der Überzeitzuschlag für die Überschreitung der vertraglichen Tagesarbeitszeit von 9.5 Stunden nicht geschuldet ist, wenn es sich bei den Mehrstunden um Vor- oder Nachholzeit handelt.

Arbeitet der temporäre Mitarbeiter eine gewisse Anzahl Tagesstunden vor und überschreitet dabei an einzelnen Tagen die Tageshöchstleistungszeit von 9.5 Stunden, so ist der Überzeitzuschlag für die darüber liegenden Stunden nicht geschuldet. Eine solche Situation liegt beispielsweise vor, wenn temporäre Arbeitnehmende, die an Wochenenden an ihren Herkunftsort zurückkehren möchten, von Montag bis Donnerstag die Tagesüberzeit von 9.5 Stunden überschreiten, um sich am Freitag früher ins Wochenende begeben zu können. Für den umgekehrten Fall, dass der temporäre Arbeitnehmer aufgrund einer Absenz Arbeitsstunden nachholt (Nachholzeit), sind ebenfalls keine Überzeitzuschläge geschuldet.

Gemäss gefestigter Praxis der Vollzugsorgane des GAVP ist die erwähnte Regelung der Vor- und Nachholzeit restriktiv anzuwenden. Sie darf nicht einer Flexibilisierung der Arbeitszeit und dem Ausgleich von unregelmässigem Arbeitsanfall und damit einer Annäherung an die Arbeit auf Abruf dienen. Die Vor- und Nachholzeit hat daher dem Wunsch der Arbeitnehmenden zu entsprechen. In diesem Sinne hat sie einer erkennbaren Systematik zu folgen.

Die Beweislast, dass es sich bei den Überzeitstunden effektiv um Vor- oder Nachholzeit handelt, liegt gemäss Art. 8 des Zivilgesetzbuches (ZGB) beim Personalverleiher. Der Beweis kann etwa erbracht werden, indem der Mitarbeiter diesen Umstand mittels eines entsprechenden Vermerks auf dem Arbeitszeitrapport bestätigt. Vermag der Personalverleiher den Nachweis nicht zu erbringen, hat er die Folgen der Beweislosigkeit zu tragen mit der Konsequenz, dass die vom temporären Arbeitnehmer geleistete Tagesüberzeit mit einem Zuschlag von 25% abzugelten ist.

Maximal zulässige Überzeitarbeit

Die Frage, wie viele Überzeitstunden pro Tag oder Jahr höchstens geleistet werden dürfen, beantwortet der GAVP selber nicht. In Anwendung von Art. 41 GAVP gilt es insoweit, Art. 12 Abs. 2 ArG zu beachten:

- Die Überzeit darf grundsätzlich zwei Stunden pro Tag nicht überschreiten;
- Im Kalenderjahr sind maximal 170 oder 140 Überzeitstunden zulässig. Das ist davon abhängig, ob die wöchentliche Höchstleistungszeit des betreffenden Mitarbeiters 45 oder 50 Stunden beträgt (vgl. dazu Art. 9 Abs. 1 lit. a und b ArG).

Art. 13 Ferien

- 1 Der Ferienanspruch beträgt bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr 25 Arbeitstage (10,6%). Für alle übrigen Arbeitnehmenden beträgt der Ferienanspruch 20 Arbeitstage (8,33%) (für die Berechnung gilt Anhang 2).
- 2 Die Auszahlung des Ferienlohnes darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohnes für alle übrigen Arbeitsverhältnisse darf nur bei Bezug der Ferien oder bei definitiver Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, sofern der Bezug innerhalb der Kündigungsfrist nicht möglich oder gesetzlich nicht erlaubt ist. Das laufende Ferienguthaben ist auf den Lohnabrechnungen auszuweisen.

Vorbemerkungen

Art. 13 GAVP regelt den Ferienanspruch und äussert sich zur Frage, in welchen Situationen das Feriengeld ausbezahlt werden darf.

Zum Ferienzeitpunkt sowie zur möglichen Kürzung des Ferienanspruchs äussert er sich jedoch nicht. Insoweit sind deshalb auch im Anwendungsbereich des GAVP Art. 329b und Art. 329c OR zu beachten (Art. 41 GAVP). So sind die Ferien in der Regel im gleichen Jahr zu beziehen. Zudem müssen mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängen. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt der Arbeitgeber. Dabei nimmt er jedoch auf die Wünsche des temporären Mitarbeitenden Rücksicht.

Regelungen über die Ferien gehören zu den Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen. Untersteht der Einsatzbetrieb einem anderen allgemeinverbindlich erklärten GAV (z.B. LMV) oder einem GAV gemäss Anhang 1 (z.B. GAV Post CH AG), so beurteilen sich die Ferien sowie deren Abgeltung nicht nach Art. 13 GAVP, sondern nach den Vorschriften des betreffenden GAV (vgl. Art. 3 Abs. 1 GAVP in Verbindung mit Art. 20 AVG und Art. 48a AVV).

Abs. 1 Ferienanspruch

Bis zum 20. Geburtstag und ab dem 50. Geburtstag beträgt der Ferienanspruch 25 Arbeitstage bzw. 10.6%. In den dazwischen liegenden Altersjahren liegt er bei 20 Arbeitstagen bzw. 8.33%.

Der Ferienanspruch besteht ab dem ersten Arbeitstag (anders bei der Feiertagsentschädigung gemäss Art. 14 GAVP und den Kurzabsenzen gemäss Art. 15 GAVP).

Die Ferienentschädigung berechnet sich gemäss Anhang 2 GAVP auf der Summe Basislohn und Feiertagsentschädigung.

Abs. 2 Auszahlung

Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden (vgl. Art. 329d Abs. 2 OR). Man spricht vom sogenannten Abgeltungsverbot.

Der GAVP sieht von dieser Regel jedoch bei maximal dreimonatigen, einmaligen Arbeitsverhältnissen eine Ausnahme vor.

Die Auszahlung des Ferienlohnes darf hier direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden.

Bei allen übrigen Arbeitsverhältnissen ist die Auszahlung nur in den nachfolgenden beiden Konstellationen zulässig:

- bei Ferienbezug – und zwar im Umfang der effektiv bezogenen Ferien;
- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Bezug der Ferien innerhalb der Kündigungsfrist nicht mehr möglich ist (z.B. weil der Feriensaldo zu gross ist) oder gesetzlich nicht erlaubt ist (z.B. weil die Ankündigungsfrist zu kurz und der Mitarbeiter mit dem kurzfristigen Ferienbezug nicht einverstanden ist).

Eine zu einem anderen Zeitpunkt erfolgte Auszahlung des Ferienguthabens ist bei über drei Monate dauernden Arbeitsverhältnissen selbst dann nicht zulässig, wenn die temporären Mitarbeitenden diese ausdrücklich wünschen.

Art. 14 Feiertage

- 1 Die Arbeitnehmenden haben nach Ablauf von 13 Wochen Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für alle einem Sonntag gleichgestellten offiziellen Feiertage, die auf einen Werktag fallen. Es steht dem Arbeitgeber frei, die Feiertagsentschädigung mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3,2% (für die Berechnung gilt Anhang 2) abzugelten. Die Arbeitnehmenden haben ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf die Entschädigung für den Lohnausfall für den 1. August, sofern er auf einen Werktag fällt.
- 2 Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammengezählt. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Vorbemerkungen

Regelungen über die Feiertage gehören zu den Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen. Untersteht der Einsatzbetrieb einem anderen allgemeinverbindlich erklärten GAV (z.B. LMV) oder einem GAV gemäss Anhang 1 (z.B. GAV Post CH AG), so beurteilen sich die Feiertage sowie deren Abgeltung nicht nach Art. 14 GAVP, sondern nach den Vorschriften des betreffenden GAV (vgl. Art. 3 Abs. 1 GAVP in Verbindung mit Art. 20 AVG und Art. 48a AVV).

Ausrichtung der Feiertagsentschädigung

Der Personalverleihbetrieb hat bei der Ausrichtung der Feiertagsentschädigung ein Wahlrecht. Er kann die Feiertage pauschal zu 3.2% abgelden oder den Lohnausfall für einen Feiertag immer nur dann bezahlen, wenn er effektiv anfällt und auf einen Arbeitstag zu liegen kommt.

Die Feiertagsentschädigung gemäss GAVP erfasst 8 offizielle Feiertage des entsprechenden Kantons, die einem Sonntag gleichgestellt sind sowie den 1. August. Werden die Feiertage mit einem pauschalen Lohnzuschlag von 3.2% abgegolten, ist die Entschädigung für den 1. August in dieser Pauschale bereits berücksichtigt.

Die pauschal ausgerichtete Feiertagsentschädigung berechnet sich gemäss Anhang 2 GAVP auf dem Basislohn.

Arbeitet ein temporärer Mitarbeiter an einem offiziellen Feiertag, sind ihm – ungeachtet einer allfälligen pauschalen Feiertagsentschädigung – die entsprechenden Arbeitsstunden zuzüglich eines Lohnzuschlags von 50% zu bezahlen.

Kantonale übliche Feiertagsentschädigung über den 3,2% des GAVP

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.

Entschädigung des 1. August in den ersten 13 Wochen

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

Abs. 2 Einsätze innerhalb von 12 Monaten

Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammengezählt.

Anhand des nachfolgenden Beispiels soll die Relevanz dieser Regel aufgezeigt werden:

Frau Meier arbeitet von Anfang Juli bis Ende August 2017 temporär als Sachbearbeiterin bei der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht in Bern. Da dieser Einsatz lediglich knapp neun Wochen dauert, hat sie keinen Anspruch auf Ausrichtung einer Feiertagsentschädigung. Ausgenommen ist jedoch der 1. August 2017. Dieser fällt auf einen Wochentag und ist ihr gemäss Art. 14 Abs. 1 GAVP (ab dem ersten Arbeitstag) zu entschädigen.

Ab 1. Oktober 2017 absolviert sie einen weiteren (unbefristeten) Einsatz über den gleichen Personalverleihbetrieb. Da der Unterbruch zwischen den beiden Einsätzen weniger als 12 Monate beträgt, wird die Dauer der beiden Arbeitseinsätze zusammengerechnet. Sobald Frau Meier vier Wochen des neuen Einsatzes absolviert hat, hat sie – unter Berücksichtigung des ersten Einsatzes von neun Wochen – die 13 Einsatzwochen erreicht. Spätestens ab diesem Zeitpunkt hat sie deshalb Anspruch auf Feiertagsentschädigung.

Art. 15 Kurzabsenzen

Die Arbeitnehmenden haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden unumgänglichen Absenzen:

- Heirat des Arbeitnehmenden (inkl. eingetragene Partnerschaft), Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in: 3 Tage
- Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- oder Schwiegereltern: 1 Tag
- Geburt oder Heirat (inkl. eingetragene Partnerschaft) eines Kindes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushalts: 1 Tag
- Militärische Inspektion: ½ Tag
- Pflege des eigenen und/oder im gleichen Haushalt lebenden kranken Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten: nötige Stunden

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Vorbemerkungen

Regelungen über Kurzabsenzen gehören zu den Arbeitszeitbestimmungen. Untersteht der Einsatzbetrieb einem anderen allgemeinverbindlich erklärten GAV (z.B. LMV) oder einem GAV gemäss Anhang 1 (z.B. GAV Post CH AG), so beurteilen sich die Kurzabsenzen sowie deren Abgeltung nicht nach Art. 15 GAVP, sondern nach den Vorschriften des betreffenden GAV (vgl. Art. 3 Abs. 1 GAVP in Verbindung mit Art. 20 AVG und Art. 48a AVV).

Berechnungsgrundlage

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit. Liegt der Beschäftigungsgrad unter 100%, reduziert sich der Anspruch auf die Lohnfortzahlung entsprechend. Der Lohnausfall ist im Umfang des effektiven Ausfalls zu entschädigen.

Heirat, Todesfall und Geburt (Pkt. 1 - 3)

Die eingetragene Partnerschaft gemäss dem Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (PartG) wird der Heirat gleichgestellt.

Insbesondere bei Todesfällen sollte die Hürde, das betreffende Ereignis nachzuweisen (und/oder zu belegen, dass sich der Todesfall innerhalb der in der Gemeinschaft lebenden Familie ereignet hat), aus Pietätsgründen nicht zu hoch angesetzt werden.

Bestehen im Einzelfall indessen tatsächlich Zweifel, ob sich eine der erwähnten Kurzabsenzen ereignet hat, bzw. ob ein Anspruch auf Lohnausfallentschädigung für das betreffende Ereignis besteht, dürfen die Personalverleihbetriebe Beweismittel (etwa Todesurkunden, Todesanzeigen, Wohnsitzbescheinigungen, Geburt- oder Ehescheine) einverlangen und die Ausrichtung des Lohnausfalls von deren Beibringung abhängig machen.

Die betreffenden Tage müssen nicht unbedingt am Tag des Ereignisses (also etwa am Todestag), jedoch zwingend in zeitlicher Nähe zu diesem bezogen werden (z.B. am Tag, an dem die Trauerfeier stattfindet). Andernfalls kann der Anspruch verirken. Dies deshalb, weil die betreffenden Frei-Tage dem Mitarbeitenden ja gerade ermöglichen sollen, persönliche Besorgungen und Erledigungen zu tätigen, die solche Ereignisse gewöhnlich mit sich bringen. Dieses Bedürfnis nimmt ab, je weiter die Kurzabsenz zeitlich zurückliegt. Die unter Punkt 1 erwähnten drei Tage müssen auch nicht zwangsläufig am Stück, sondern können auch verteilt bezogen werden. So wäre es beispielsweise ohne weiteres zulässig, den Freitag, Montag und Dienstag als Kurzabsenztage zu beziehen, wenn die Hochzeit am Samstag stattfindet.

Der Todesfall eines Kindes, welches nicht in der Familiengemeinschaft lebt, bleibt unerwähnt, ist jedoch infolge der Tragweite beim dreitägigen Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall einzureihen.

Umzug (Pkt. 4)

Unbeachtlich ist, ob der Umzug innerhalb des bisherigen Wohnkantons erfolgt oder ob er mit einem Kantonswechsel verbunden ist. Der GAVP sieht im Falle eines Umzugs stets einen bezahlten Absenztage vor.

Im Zweifelsfall steht es dem Personalverleiher frei, von den temporären Mitarbeitenden die am neuen Wohnort vorzunehmende Anmeldung bei der Gemeinde oder eine Wohnsitzbestätigung der neuen Wohngemeinde zu verlangen.

Betreffend Bezug des Frei-Tages gilt das oben zu Pkt. 1 - 3 Gesagte sinngemäss.

Militärische Inspektion (Pkt. 5)

Im Falle einer militärischen Inspektion – damit ist im Wesentlichen die Entlassung aus der Militärdienstpflicht gemeint – sieht der GAVP einen halben Frei-Tag vor. Die Entlassung wird nicht besoldet, weshalb die Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung insoweit keine Anwendung finden.

Der halbe Tag muss zwingend am Tag des betreffenden Ereignisses bezogen werden. Im Zweifelsfall hat der temporäre Mitarbeitende das militärische Aufgebot vorzuweisen.

Pflege eines kranken Kindes (Pkt. 6)

Erfasst werden nicht nur die eigenen, sondern auch die im gleichen Haushalt lebenden kranken Kinder. Darunter fallen somit grundsätzlich auch Adoptiv- oder Stiefkinder.

Zwar wird nur die Krankheit explizit erwähnt. Die Pflegebedürftigkeit eines Kindes nach einem Unfall wird der Krankheit aber gleichgestellt.

Der Anspruch beträgt hier nicht zwingend drei Tage, sondern lediglich «bis zu drei Tagen» und zwar pro (Krankheits-)Fall. Die betroffenen Mitarbeitenden sollen die bezahlte Kurzabsenz lediglich solange in Anspruch nehmen können, bis die Betreuung des kranken Kindes anderweitig (etwa durch den anderen Elternteil oder die Grosseltern) sichergestellt werden kann – in jedem Fall aber für längstens drei Tage.

Die konkrete Dauer der bezahlten Kurzabsenz ist hier besonders stark vom Einzelfall abhängig. Massgebend sind insbesondere die nachfolgenden Kriterien:

- Alter des betroffenen Kindes (so ist etwa die Pflegebedürftigkeit eines Teenagers nicht mit derjenigen eines Kleinkindes vergleichbar)
- Schwere der Erkrankung
- Betreuungsalternativen (Eltern, die im gleichen Haushalt leben, können sich die Pflege ihres kranken Kindes teilen – im Gegensatz etwa zu einer alleinerziehenden Mutter)

Die Personalverleihbetriebe dürfen gestützt auf Art. 36 Abs. 3 ArG ein Arztzeugnis einfordern und die Ausrichtung des Lohnausfalls von deren Beibringung abhängig machen.

Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Pkt. 7)

Den temporären Mitarbeitenden sind die nötigen Stunden zu entschädigen, wenn sie gesetzliche Pflichten zu erfüllen haben.

Erfasst werden hier insbesondere Absenzen, die im Zusammenhang mit der Rechtspflege bzw. -findung stehen – so etwa das Aufgebot, im Rahmen eines polizeilichen Ermittlungs-, gerichtlichen Straf- oder Zivilverfahrens als Zeuge oder Auskunftsperson auszusagen. Selbst wenn die temporäre Arbeitskraft in einem Strafverfahren als angeschuldigte Person bei der Polizei oder vor Gericht aussagen muss, fällt die Absenz – zumindest vorerst – unter Art. 15 GAVP, da die Unschuldsvermutung gilt. Sollte das Strafverfahren jedoch zu einem Schuldspruch führen, handelt es sich letztlich aber um eine verschuldete Absenz, die nicht entschädigt werden muss bzw. für die bereits getätigte Lohnzahlungen zurückgefordert werden können.

Im Zweifelsfall steht es dem Personalverleiher frei, das entsprechende Aufgebot der Polizei, der Staatsanwaltschaft oder des zuständigen Gerichts zu verlangen.

Nicht unter die Erfüllung gesetzlicher Pflichten gemäss Art. 15 GAVP fällt dagegen der obligatorische Militär-, Schutz- oder Zivildienst. Die Abgeltung dieser Absenzen richtet sich vollumfänglich nach Art. 16 GAVP.

Auch Termine bei Notaren, Rechtsanwälten, Ärzten, Zahnärzten oder Amtsstellen (z.B. Ausstellen eines Passes oder einer ID) fallen nicht unter Art. 15 GAVP. Insoweit ist allerdings Art. 329 Abs. 3 OR zu beachten (vgl. Art. 41 GAVP). Der Personalverleiher muss den temporären Mitarbeitenden die dafür erforderliche Zeit zur Verfügung stellen. Er ist jedoch von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, die entsprechende Zeit zu bezahlen.

Wird im Nachgang einer Arztkonsultation ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis eingereicht, das diesen Termin zeitlich ebenfalls erfasst, beurteilt sich die Lohn(fort-)zahlung nach Art. 28 ff GAVP.

Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär- oder Zivildienst

- 1 Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischem Militär- oder Zivildienst:
 - 80% des Lohnes für eine Dauer von höchstens 4 Wochen pro Jahr und
 - nach zwei Jahren einer ununterbrochenen Anstellung 80% des Lohnes gemäss Berner Skala.
Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.
- 2 Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers, kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.
- 3 Werden den Arbeitnehmenden aus administrativen Gründen auf den Leistungen der Erwerbsersatzordnung Beiträge der Suva, Vollzugs- und Weiterbildungsbeiträge abgezogen, werden ihnen diese Beiträge nicht zurückerstattet. Die Lohnausfallentschädigung gemäss Art. 16 Abs. 1 gilt als um diese Beiträge gekürzt.
- 4 Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324a und 324b OR.

Abs. 1 Lohnausfall

Nach vier Wochen besteht kein Anspruch auf Lohnausfall, sondern nur auf Ergänzungsleistungen.

Die Berner Skala sieht folgende Lohnfortzahlungspflicht vor:

Dienstjahr	Lohnfortzahlung
Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
Im 2. Dienstjahr	1 Monat
Im 3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
Im 5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
Im 10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
Im 15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
Im 20. bis 24. Dienstjahr	6 Monate
Im 25. bis 29. Dienstjahr	7 Monate
Im 30. bis 34. Dienstjahr	8 Monate
Vom 35. Dienstjahr an	9 Monate

Abs. 2 Differenz

Es kann vorkommen, dass die Erwerbsersatzordnung eine höhere Entschädigung vorsieht, als die effektive Lohnfortzahlung. In diesen Fällen muss der Arbeitgeber die Differenz dem Arbeitnehmer auszahlen.

Art. 17 Mutterschaft

- 1 Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 16b ff. Erwerbsersatzgesetz (EOG) Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinne des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerin sind.
- 2 Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während des maximal 14wöchigen (in Genf 16wöchigen) Mutterschaftsurlaubs 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes, max. 98 Taggelder (in Genf max. 112 Taggelder), ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt. Die Lohnausfallversicherung entrichtet keine Entschädigung bei Abwesenheit infolge Schwangerschaft.
- 3 Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Art. 28 entschädigt.

Art. 18 Entlöhnung

- 1 Die von den Vertragspartnern in tempdata erfassten Lohnklassen, Lohneinteilungen und Löhne gelten als integrierender Bestandteil dieses GAV Personalverleih.
- 2 Es besteht ein Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

Abs. 1 Mindestlöhne anderer ave GAV oder GAV im Anhang 1

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 abrufbar.

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

Abs. 2 13. Monatslohn

Sofern in den orts- und branchenüblichen Lohnbestimmungen der ausgenommenen Branchen kein 13. Monatslohn vorgesehen ist, ist kein 13. Monatslohn auszuweisen.

Sofern in den orts- und branchenüblichen Lohnbestimmungen der ausgenommenen Branchen ein 13. Monatslohn vorgesehen ist, ist ein 13. Monatslohn auszuweisen. Falls in diesen Fällen auf einen Jahreslohn Bezug genommen wird in dem der 13. Monatslohn nicht berücksichtigt wird, muss dieser dazugerechnet werden.

Warte- Fahr- und Reisezeit, Gratifikation

Der 13. Monatslohn ist auch für die bezahlte Warte-, Fahr- und Reisezeit zu entrichten. Der 13. Monatslohn ist keine Gratifikation, da darauf ein Rechtsanspruch besteht. Er kann demnach auch nicht mit Gratifikationen verrechnet werden.

Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts hat der 13. Monatslohn Lohncharakter und entspricht vorbehältlich einer anderslautenden vertraglichen Berechnungsformel als der Summe des in den letzten zwölf Monaten bezahlten Lohnes dividiert durch zwölf. Die Berechnungsformel lautet: $100 / 12 = 8.33 \%$. Die 8.33 % sind auf der Summe des bezahlten Lohnes geschuldet, nicht bloss auf dem Grundlohn.

Schichtzulagen

Auf Schichtzulagen ist die Entrichtung des 13. Monatslohns geschuldet sofern es sich um regelmässige Schichtarbeit handelt (BGer 4C.313/2005, Orange Urteil).

Sonntagszuschläge

Der 13. Monatslohn ist als fester Lohnbestandteil zu betrachten und deshalb auch bei den Sonntagszuschlägen zu berücksichtigen. Siehe auch BGE 4C.424/1999 vom 20. März 2000, E. 8, in welchem das Bundesgericht den Lohnzuschlag anhand des jährlichen Grundlohnes unter Einbezug des 13. Monatslohnes berechnete (vgl. Senti, Christoph, Zulagen, Zuschläge und andere Lohnbestandteile, S. 25).

Art. 19 Lohnklasseneinteilung

Die Einreihung in die entsprechenden Lohnklassen erfolgt durch den Arbeitgeber und ist im Einsatzvertrag aufzuführen. Während der Probezeit kann der Arbeitgeber die Einreihung einmal korrigieren.

Aus dem Einsatzvertrag muss zweifelsfrei die entsprechende Lohnklasseneinteilung ersichtlich sein. Bezeichnungen, die nicht eindeutig auf die erfolgte Lohnklasseneinreihung schliessen lassen, sind unzulässig und verletzen Art. 19 GAV Personalverleih. Sofern die Lohnklasseneinteilung von den Erfahrungsjahren abhängig ist, müssen auch diese erfasst sein.

Korrektur

Eine Korrektur der Einreihung zu Ungunsten des Arbeitnehmenden kann nicht rückwirkend vorgenommen werden.

Art. 20 Mindestlohn

1 Es sind die folgenden AHV-pflichtigen Mindestlöhne (in CHF) einzuhalten:

	2016	2017	2018
Ungelernte	41'600/Jahr oder 3'200/Mt. x 13 oder 17.56/Std.	42'900/Jahr oder 3'300/Mt. x 13 oder 18.11/Std.	44'200/Jahr oder 3'400/Mt. x 13 oder 18.66/Std.
Ungelernte Tessin	39'000/Jahr oder 3'000/Mt. x 13 oder 16.46/Std.	39'000/Jahr oder 3'000/Mt. x 13 oder 16.46/Std.	39'000/Jahr oder 3'000/Mt. x 13 oder 16.46/Std.
Ungelernte Hochlohngebiet	44'200/Jahr oder 3'400/Mt. x 13 oder 18.66/Std.	45'500/Jahr oder 3'500/Mt. x 13 oder 19.20/Std.	46'800/Jahr oder 3'600/Mt. x 13 oder 19.75/Std.
Gelernte	53'300/Jahr oder 4'100/Mt. x 13 oder 22.50/Std.	53'950/Jahr oder 4'150/Mt. x13 oder 22.77/Std.	55'250/Jahr oder 4'250/Mt. x 13 oder 23.32/Std.
Gelernte Tessin	52'000/Jahr oder 4'000/Mt. x 13 oder 21.95/Std.	52'000/Jahr oder 4'000/Mt. x 13 oder 21.95/Std.	52'000/Jahr oder 4'000/Mt. x 13 oder 21.95/Std.
Gelernte Hochlohngebiet	57'200/Jahr oder 4'400/Mt. x 13 oder 24.14/Std.	57'850/Jahr oder 4'450/Mt. x 13 oder 24.42/Std.	59'150/Jahr oder 4'550/Mt. x 13 oder 24.97/Std.

	2019	2020
Ungelernte	45'175/Jahr oder 3'475/Mt. x 13 oder 19.07/Std.	46'150/Jahr oder 3'550/Mt. x 13 oder 19.48/Std.
Ungelernte Tessin	39'780/Jahr oder 3'060/Mt. x 13 oder 16.79/Std.	39'780/Jahr oder 3'060/Mt. x 13 oder 16.79/Std.
Ungelernte Hochlohngebiet	47'775/Jahr oder 3'675/Mt. x 13 oder 20.16/Std.	48'750/Jahr oder 3'750/Mt. x 13 oder 20.58/Std.
Gelernte	56'030/Jahr oder 4'310/Mt. x 13 oder 23.65/Std.	56'810/Jahr oder 4'370/Mt. x13 oder 23.98/Std.
Gelernte Tessin	52'780/Jahr oder 4'060/Mt. x 13 oder 22.28/Std.	52'780/Jahr oder 4'060/Mt. x 13 oder 22.28/Std.
Gelernte Hochlohngebiet	59'930/Jahr oder 4'610/Mt. x 13 oder 25.29/Std.	60'710/Jahr oder 4'670/Mt. x 13 oder 25.62/Std.

2 Die Mindestlöhne im Tessin bleiben während der Laufzeit dieses GAV unverändert, vorbehältlich der Protokollvereinbarung gemäss Anhang 4.

3 Als Hochlohngebiete gelten die Agglomeration Bern, der Arc lémanique sowie die Kantone BS, BL, ZH und GE.
Die Hochlohngebiete Agglomeration Bern und Arc lémanique werden im Anhang 3 definiert.

4 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.

- 5 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. Der Minimallohn eines Angelernten beträgt 88% der Minimallohne für gelernte Arbeitnehmer:

	2016	2017	2018
Angelernte	46'904/Jahr oder 3'608/Mt. x 13 oder 19.80/Std.	47'476/Jahr oder 3'652/Mt. x 13 oder 20.04/Std.	48'620/Jahr oder 3'740/Mt. x 13 oder 20.52/Std.
Angelernte Tessin	45'760/Jahr oder 3'520/Mt. x 13 oder 19.31/Std.	45'760/Jahr oder 3'520/Mt. x 13 oder 19.31/Std.	45'760/Jahr oder 3'520/Mt. x 13 oder 19.31/Std.
Angelernte Hochlohngebiet	50'336/Jahr oder 3'872/Mt. x 13 oder 21.25/Std.	50'908/Jahr oder 3'916/Mt. x 13 oder 21.49/Std.	52'052/Jahr oder 4'004/Mt. x 13 oder 21.97/Std.

	2019	2020
Angelernte	49'307/Jahr oder 3'793/Mt. x 13 oder 20.81/Std.	49'993/Jahr oder 3'846/Mt. x 13 oder 21.10/Std.
Angelernte Tessin	46'446/Jahr oder 3'573/Mt. x 13 oder 19.60/Std.	46'446/Jahr oder 3'573/Mt. x 13 oder 19.60/Std.
Angelernte Hochlohngebiet	52'738/Jahr oder 4'057/Mt. x 13 oder 22.26/Std.	53'425/Jahr oder 4'110/Mt. x 13 oder 22.55/Std.

Die Berechnung der Bruttolöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2016 richtet sich nach Anhang 2.

- 6 Für Lehrling/-innen im ersten Beschäftigungsjahr nach der Lehre kann der Mindestlohn (für Gelernte) um 10% reduziert werden.
- 7 Basis für die Jahresstundenberechnung: 52,07 Wochen à 42 Stunden = 2187 Stunden.

Abs. 1, Abs. 2 und Abs. 3 Lohngebiete

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

Abs. 4 und Abs. 5 Anstellungskategorien

Gelernt, angelernt, 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.

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.

Callcenter

Für Contact- und Callcenter-Mitarbeitende in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitenden gibt es seit dem 1. Juli 2018 einen allgemeinverbindlich erklärten nationalen GAV, welchen es zu beachten gilt. Weitere Informationen dazu finden Sie unter folgendem Link: [Personalverleih Contact- und Callcenter-Branche](#)

Für Contact- und Callcenter-Mitarbeitende in Betrieben mit 20 und weniger Mitarbeitenden gelten die nachfolgenden Einstufungsregeln:

Aufgrund der in Abs. 4 aufgeführten 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.
- Arbeitnehmende mit einer Attestlehre (EBA) und mindestens drei Jahren Berufspraxis im Callcenter.

geeignet

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 (Beruf eingeben, dann Rubrik «verwandte Berufe» wählen) eingesehen werden kann.

Anlehre und angelernt

Das Anfang 2004 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz sieht für vornehmlich praktisch begabte Jugendliche die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest EBA statt einer Anlehre vor. (www.berufsbildung.ch).

Die frühere Anlehre wurde durch das Eidgenössische Berufsattest (EBA) ersetzt. In diesem Sinne gelten für Personen mit einer Anlehre die Bestimmungen betreffend EBA analog.

Ausländische Diplome und Ausbildungen

- 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.

Einstufung «live in»

Anerkannte Ausbildungen im Zusammenhang mit der Anwendung des GAV Personalverleih für das Live-in-Modell

Mitarbeiter/in qualifiziert (gelernt) nach Art. 20 Abs. 4 GAV Personalverleih

Berufsbildung

Fachmann/-frau Gesundheit EFZ
FAGE (Berufsnr. 86914)

Fachmann/-frau Betreuung EFZ
FABE (Berufsnr. 94303)

Verwandte Berufe

Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ
(Berufsnr. 86910)

Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA
(mit mind. 3 Jahren Berufspraxis)
(Berufsnr. 86913)

Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ
(Berufsnr. 79615)

Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ
(Berufsnr. 79615)

Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA
(mit mind. 3 Jahren Berufspraxis)
(Berufsnr. 86913)

Provisionen

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

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).

Abs. 6 Lehrabgänger

Das erste Beschäftigungsjahr nach der Lehre endet, nachdem in der gelernten Tätigkeit ein Jahr gearbeitet wurde, unabhängig davon ob der Abschluss der Lehre schon länger als ein Jahr zurückliegt.

Art. 21 Sonderfälle

Auf Antrag kann die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) mit Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der entsprechenden Branche bei Arbeitnehmenden unter 17 Jahren, Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden, sowie bei Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit von den erfassten Tarifen Abweichungen um bis zu 15% bewilligen.

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.

Diese Bestimmung verweist implizit auf die Mindestlöhne nach Art. 20 GAV Personalverleih, von dem sie abweicht. Für eine Abweichung von den Mindestlöhnen ist die ausdrückliche Bewilligung der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Personalverleih (SPKP) erforderlich, die ihrerseits die Zustimmung der zuständigen paritätischen Vollzugskommission der Branche benötigt, an die der temporäre Arbeitnehmer verliehen worden ist.

Der Wortlaut von Art. 21 GAV Personalverleih (« ... Schülern, Praktikanten und Personen, die maximal 2 Monate im Kalenderjahr beschäftigt werden») macht deutlich, dass die Personen, die während höchstens 2 Monaten pro Kalenderjahr beschäftigt werden, eine eigene Gruppe sind, bei der daher von den Mindestlöhnen nach Art. 20 GAV Personalverleih abgewichen werden kann. Es handelt sich somit nicht um kumulative Kriterien, weder in Bezug auf die in der Bestimmung vorangehenden Kategorien (Arbeitnehmende unter 17 Jahren, Schüler, Praktikanten) noch in Bezug auf die nachfolgende Kategorie (Personen mit eingeschränkter körperlicher oder geistiger Leistungsfähigkeit), sondern um eine eigenständige Kategorie.

Dem Bewilligungsgesuch, das der SPKP vorgängig einzureichen ist, muss eine Namensliste der betroffenen Mitarbeitenden unter Angabe von Geburtsdatum, genauer Anstellungsdauer, Einsatzbetrieben, Tätigkeiten und Löhnen beigelegt werden.

Art. 22 Örtliche Berechnungsgrundlage

Grundlage für die Lohnberechnung und sämtliche Leistungen und Abzüge bildet in der Regel der Ort des Einsatzbetriebes.

Als Ort des Einsatzbetriebes gilt dessen Sitz. Obwohl eine Niederlassung keinen Sitz im rechtlichen Sinn haben kann, gilt im Sinne dieser Bestimmung dennoch die Adresse der Niederlassung als Bezugsort. Die geografische Lage einer Niederlassung lässt sich leicht feststellen.

In Zweifelsfällen ist mit der zuständigen RPKP Rücksprache zu nehmen.

Der Ort des Einsatzbetriebes wird grundsätzlich im Einsatzvertrag festgehalten. Fehlen diesbezüglich klare Angaben im Einsatzvertrag, ist hilfsweise auf den Ort abzustellen, an dem der Arbeitnehmer seine Arbeit hauptsächlich (geographischer Schwerpunkt) verrichtet. Eine Baustelle oder ein Montageplatz kann kein Ort des Einsatzbetriebes sein.

Mit der Ergänzung «in der Regel» hat der Bundesrat darauf verzichtet, dem Ort des Einsatzbetriebes absoluten Charakter zu verleihen. Ausnahmen von dieser Regel sind somit nicht ausgeschlossen. Damit wird zweifelsohne auf die Weisung 2009/01 des SECO Bezug genommen, die vor dem Inkrafttreten des GAV Personalverleih tendenziell empfahl, den am Einsatzort geltenden allgemeinverbindlichen GAV anzuwenden. In der Doktrin ist dieser Punkt umstritten.

Die Zeit, die man benötigt, um vom Arbeitsort gemäss Einsatzvertrag zum effektiven Arbeits- oder Einsatzort zu gelangen, gilt als Arbeitszeit. Ist der Einsatz ausserhalb des einsatzvertraglichen oder gewöhnlichen Arbeitsortes zu leisten und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar (siehe Art. 13 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).

Es ist schwierig, die Grenzen des vom Bundesrat hinzugefügten Vorbehalts abzustecken; es ist angezeigt, sich ausser in Ausnahmefällen an die Regel des Orts des Einsatzbetriebes zu halten. Diese Regel kann jedoch manchmal problematisch sein. Dies ist zum Beispiel der Fall bei einem Arbeitnehmer, der in einem Betrieb mit Sitz im Kanton Tessin angestellt ist und für einen mehrwöchigen Einsatz nach Zürich geschickt wird. In einer solchen Situation kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer, für den grundsätzlich die Regeln des Kantons Tessin gelten, an einem Zürcher Feiertag arbeitet, der im Kanton Tessin nicht existiert, und er daher keine Feiertagsentschädigung erhält. Seine Zürcher Kollegen, die von der Zürcher Niederlassung des gleichen Betriebs angestellt sind, würden hingegen gemäss Art. 12 Abs. 3 GAV Personalverleih eine Entschädigung von 50% erhalten [bei Kurzeinsätzen]. Nach unserem Verständnis könnten somit bei Langzeiteinsätzen und in Situationen, die klar missbräuchlich sind und dem Zweck der Regel zuwiderlaufen, Ausnahmen zugunsten des effektiven Einsatzortes vorgesehen werden.

Somit ist bei längeren Aufenthalten in Zürich auf die Gegebenheiten des effektiven Einsatzortes bzw. der effektiven Arbeitsrichtung in Zürich abzustellen.

Mit «sämtliche Leistungen und Abzüge» in dieser Bestimmung ist insbesondere der Lohnzuschlag von 50% für gearbeitete Feiertage gemeint. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich, für die Festlegung der am Ort des Einsatzbetriebes zu berücksichtigenden Feiertage (abgesehen vom 1. August) auf den kantonalen Bestimmungen abzustellen.

Art. 23 Lohnauszahlung

Die Lohnzahlung muss mindestens einmal pro Monat erfolgen, und zwar spätestens am 5. Tag des auf den Beschäftigungsmonat unmittelbar folgenden Monats.

Art. 24 Lohnzuschläge

- 1 Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.
- 2 Vorbehalten bleiben betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und dauernder Sonntagsarbeit (Gesundheitswesen, Gastronomie, öffentlicher Verkehr und Regiebetriebe, Tourismus usw.). Ihre gesamtarbeitsvertraglichen oder betrieblichen Bestimmungen sind im Bereich der Lohnzuschläge auch für das verliehene Personal anzuwenden.

Abs. 1 Kumulationsverbot

Ein Arbeitnehmer, der an einem Sonntag einen Nachteinsatz leisten muss, hat beispielsweise nicht Anspruch auf einen höheren Lohnzuschlag als jenen für die Sonntagsarbeit, das heisst 50%. Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitnehmer in der Nacht Überzeit leistet: Diese Stunden werden mit einem Zuschlag von 25% entlohnt. [Beim Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen ist somit lediglich der jeweils höhere Ansatz zu berücksichtigen. Dies entspricht Art. 33 Abs. 4 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.](#)

Abs. 2 Betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen

In gewissen Bereichen haben interne und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen des Betriebs, an den der Arbeitnehmer verliehen wurde, Vorrang vor der Gewährung des üblichen Lohnzuschlags. Die Schichtarbeit und die dauernde Sonntagsarbeit müssen nicht kumuliert werden, damit die Ausnahme gemäss Art. 24 Abs. 2 GAV Personalverleih zur Anwendung gelangt, auch wenn der Wortlaut dieser Bestimmung nicht eindeutig ist. Es muss nur eine der beiden Voraussetzungen erfüllt sein (Schichtarbeit oder Sonntagsarbeit).

Gemäss dieser Bestimmung haben somit die internen und gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen des Einsatzbetriebes Vorrang vor den üblichen Regeln des GAV Personalverleih und gelten auch, wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als die üblichen Vorschriften gemäss GAV Personalverleih.

Es besteht kein direkter Zusammenhang zwischen Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih und Art. 24 Abs. 2 GAV Personalverleih. Gemäss der zweiten Bestimmung müssen im Gegensatz zur ersten Bestimmung weder ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag noch sozialpartnerschaftliche Verträge vorliegen, damit der GAV des Einsatzbetriebes gilt. Somit unterscheiden sich diese beiden Bestimmungen in Bezug auf ihren Gegenstand.

Konkret bedeutet dies, dass betriebliche oder GAV-Regelungen, die eine Kumulation der Zuschläge vorsehen, auch für das verliehene Personal zur Anwendung kommen.

Art. 25 Nachtzuschläge

[Vorübergehende Nachtarbeitsstunden 23 bis 6 Uhr oder vorübergehende Nachtarbeitsschichten \(23 bis 6, resp. 22 bis 5 oder 00 bis 7 Uhr\) werden mit einem Zuschlag von 25% bezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen.](#)

Vorübergehende Nachtarbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmende in weniger als 25 Nächten arbeitet und hierfür einen Lohnzuschlag von 25% erhält. Was darüber hinausgeht ist dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit und wird mit einem Zeitzuschlag von 10% gemäss Arbeitsgesetz entschädigt.

Leistet der Arbeitnehmende wider Erwarten 25 oder mehr Nachteinsätze pro Kalenderjahr, muss der Lohnzuschlag für die 24 ersten Nächte nicht in einen Zeitzuschlag umgewandelt werden. Allerdings muss ab der 25. Nacht ein Zeitzuschlag von 10% ausgerichtet werden.

Gemäss Art. 31 Abs. 2 ArGV 1 berechnet sich der Zeitzuschlag aufgrund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit oder anders gesagt aufgrund der 7 Stunden im Zeitraum der Nacht. Die Pausen zählen nicht zur Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer während der Pause den Arbeitsplatz verlassen kann.

Art. 26 Arbeitssicherheit/spezielle/gefährliche Arbeiten

- 1 Bewilligungsinhaber für den Personalverleih haben der Vollzugskommission gegenüber die Einhaltung der relevanten EKAS-Richtlinien nachzuweisen.
- 2 Die Arbeitsverleiher haben die Personalberatenden und die Arbeitnehmenden bezüglich Arbeitssicherheit zu instruieren und bestätigen das auf dem Einsatzvertrag. Die Vertragspartner definieren Lernziele und Unterrichtseinheiten für die Grundinstruktion.
- 3 *Die Einsatzbetriebe sind gemäss Verordnung über die Unfallverhütung verantwortlich für die Zurverfügungstellung einer Sicherheitsgrundausrüstung und für die ergänzenden Schutzmassnahmen und -instruktionen, die entsprechenden Schutzanzüge, das Einhalten der Schutzvorschriften (Asbestsanierung/Wasser-, Schlamm-, Untertagarbeiten usw.) und das Melden und die Entschädigung der Verleihbetriebe für die entsprechenden Zuschläge.*

Abs. 1 EKAS-Richtlinien

Die EKAS ist die eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit. Sie hat zu etlichen potentiell gefährlichen Arbeitsarten aus unterschiedlichsten Branchen Richtlinien erarbeitet, die als Broschüre bestellt oder auch auf der EKAS Website heruntergeladen werden können. Der Arbeitgeber hat sich mit den Richtlinien vertraut zu machen, die die Tätigkeiten seiner Arbeitnehmer betreffen und letztere entsprechend zu instruieren. Der Nachweis gegenüber der Vollzugskommission ist dann erbracht, wenn die Arbeitnehmer bezüglich Arbeitssicherheit instruiert wurden (z. B. durch ein persönliches Gespräch oder eine Infoveranstaltung), diese Instruktion auf dem Einsatzvertrag vermerkt ist und ihnen vom Personalverleiher eine auf ihre jeweilige Tätigkeit zugeschnittene EKAS-Broschüre abgegeben wurde. Das Argument eines Personalverleihers, seine Arbeitnehmer würden alle im IT-Bereich tätig sein, weshalb keine besondere Sicherheitsinstruktion notwendig sei, griff nicht, da es auch für Büro-tätigkeiten eine EKAS-Richtlinie gibt, in der unter anderem Themen wie ergonomisches Sitzen behandelt werden.

Abs. 2 Instruktion Arbeitssicherheit

Für die Instruktion ist keine besondere Form vorgeschrieben. Sie muss aber in jedem Fall den Anforderungen von Art. 6 VUV entsprechen, also ausreichend und dem jeweiligen Tätigkeitsfeld angemessen sein, im Zeitpunkt des Stellenantrittes und bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen erfolgen. Sie muss zudem während der Arbeitszeit erfolgen und darf nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Die Bestätigung, dass die Instruktion durchgeführt wurde, muss explizit im jeweiligen Einsatzvertrag stehen.

Abs. 3 Sicherheitsmaterial

Der Einsatzbetrieb ist verpflichtet, das Sicherheitsmaterial den Arbeitnehmenden kostenlos zur Verfügung zu stellen. Verweis auf Art. 10 VUV.

Art. 27 Auswärtige Verpflegung

Sieht ein Branchenvertrag, dessen Lohnvorschriften integrierender Bestandteil dieses Vertrages sind, eine Entschädigung für auswärtige Verpflegung vor, ist diese auch verliehenen Arbeitnehmenden auszurichten.

AVE-GAV oder GAV in Anhang 1 sehen häufig eine Barentschädigung für Mittagessen vor, wenn die Arbeitnehmer an auswärtigen Orten, will heissen nicht am vertraglich definierten oder üblichen Arbeitsort, ihre Mittagspause verbringen müssen und dabei keine Möglichkeit haben, nach Hause zurückzukehren. Ob die Lohnvorschriften der jeweiligen Branchen-GAV oder der GAV in Anhang 1 integrierender Bestandteil des GAVP bilden und somit auch für verliehene Arbeitnehmer anzuwenden sind, ist anhand der Auslegungsregeln von Art. 3 GAVP zu ermitteln.

Art. 28 Krankheit

- 1 Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während eines Einsatzes, so hat er oder sie Anspruch auf Lohnausfallentschädigung. Alle Arbeitnehmenden, die keine AHV Rente beziehen, sind obligatorisch für ein Krankentaggeld bei einer anerkannten Krankenkasse oder einer schweizerischen Versicherungsgesellschaft versichert. Die Bedingungen und Leistungen sind in Art. 29 dieses Vertrages geregelt. Die Leistungen dieser Versicherungen gelten als Lohnfortzahlung im Sinne von Art. 324a OR. AHV-berechtigte Arbeitnehmer werden gemäss Art. 324a OR entschädigt. Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts.
- 2 Die Leistungen betragen mindestens 80% des durchschnittlichen Lohns, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt.
- 3 Nach Ablauf einer Wartezeit von höchstens 2 Kalendertagen entsteht folgender Anspruch:
 - für Arbeitnehmende, die in Einsatzbetrieben tätig sind, wo ein ave GAV gültig ist, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen,
 - für Arbeitnehmende, die gemäss diesem GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen,
 - für Arbeitnehmende, die weder in einem Einsatzbetrieb mit ave GAV tätig noch gemäss diesem GAV Personalverleih BVG-pflichtig sind, Geldwertleistungen von 60 Tagen innerhalb von 360 Tagen.
- 4 *Bei Vorbehalten bezüglich vorbestehender Krankheiten sind die allgemeinen Bedingungen der Versicherungsgesellschaften massgebend. Der Arbeitnehmende ist über den Leistungsumfang, den Leistungsträger und die Prämien mit dem Rahmenarbeitsvertrag oder dem Einsatzvertrag schriftlich zu informieren. Bei Erkrankung muss der Arbeitnehmende sofort den Arbeitgeber, und nicht nur die Einsatzfirma, benachrichtigen.*
- 5 Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt.

Vorbemerkungen

Das Obligationenrecht regelt in Art. 324a was passiert, wenn der/die Arbeitnehmende aus persönlichen Gründen, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist. Grundsätzlich hat der/die Arbeitgebende den vollen Lohn zu bezahlen, sofern das Arbeitsverhältnis bereits drei Monate dauert oder für mehr als drei Monate eingegangen ist. Im ersten Dienstjahr hat der/die Arbeitnehmende bei Krankheit oder Unfall Anspruch auf Lohn während drei Wochen. Nach dem ersten Dienstjahr verlängert sich dieser Anspruch auf eine «angemessene längere Zeit», je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen (vgl. hierzu die Berner, Zürcher oder Basler Skala).

Die Dauer der Lohnfortzahlung kann gemäss Art. 324a Abs. 2 OR durch Gesamtarbeitsvertrag abweichend geregelt werden. Eine solche Regelung muss jedoch für die Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sein (Art. 324a Abs. 4 OR).

Dies wurde im GAVP in den Art. 28 und 29 getan. Alle Arbeitnehmenden, die keine AHV-Rente beziehen, sind obligatorisch für ein Krankentaggeld versichert. Der/die Arbeitnehmende muss maximal 50% der Prämien zahlen. Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts.

Die Leistungen betragen gemäss Art. 28 Abs. 2 GAVP mindestens 80% des durchschnittlichen Lohns, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt. 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.

Absatz 3 desselben Artikels stellt klar, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Taggelder erst nach Ablauf von zwei Karenztagen besteht. Zudem regelt er, wie lange der Anspruch besteht.

Werden Leistungen über die Beschäftigungsdauer des/der Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert, so werden die Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt.

In der Regel werden heute die meisten Versicherungen nach Massgabe des VVG abgeschlossen. Gemäss Art. 3 Abs. 3 VVG sowie Art. 28 Abs. 4 GAV Personalverleih ist der Versicherungsnehmende (Personalverleiher) verpflichtet, diejenigen Personen, die aus einem Kollektivvertrag einen direkten Leistungsanspruch gegen den Versicherer haben, über den wesentlichen Inhalt des Versicherungsvertrags (Leistungsumfang, Leistungsträger, Prämien), sowie dessen Änderung und Auflösung, schriftlich zu informieren.

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber und die Einsatzfirma ohne Verzug über die Erkrankung informieren. Darüber muss er ausreichend nachweisen können (insb. durch Einreichen eines Arztzeugnisses), dass er sich zu diesem Zeitpunkt im Krankenstand befindet.

Abs. 1 Arbeitsantritt

Der Beginn des Versicherungsschutzes für den Lohnausfall bei Krankheit ist gemäss Wortlaut von Art. 28 Abs. 1 GAV Personalverleih der «vertraglich vereinbarte Arbeitsantritt».

In Anlehnung an Art. 3 Abs. 1 UVG (revidiert seit 01.01.2017) ist der Arbeitsantritt derjenige Tag, an dem das Arbeitsverhältnis anfängt oder erstmals Lohnanspruch besteht. Massgebend für den Beginn des Versicherungsschutzes ist somit das vertraglich vereinbarte Datum des Arbeitsantritts, welches nicht zwingend mit dem effektiven Arbeitsantritt zusammenfallen muss. Damit sollen Deckungslücken vermieden werden, insbesondere dann, wenn das Arbeitsverhältnis mit Ferien oder einem Feiertag beginnt und die faktische Arbeit erst nach dem vertraglichen Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgenommen wird.

Festgelegt wird der Zeitpunkt des Arbeitsantritts oder Arbeitsanfangs jeweils im Einsatzvertrag. Folglich bestimmt sich der Zeitpunkt des Beginns des Versicherungsschutzes nach dem im Einsatzvertrag vereinbarten Datum der Arbeitsaufnahme. Der Versicherungsschutz beginnt ab 00:01 Mitternacht des ersten Arbeitsvertrages.

Der Lohnausfall ist somit schon vom ersten Arbeitstag (vertraglich vereinbarter Arbeitsantritt) an versichert, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer nicht bereits vor diesem Datum erkrankte.

Beispiel: Gemäss Einsatzvertrag ist der vereinbarte Arbeitsantritt der 01. Juli. Der Mitarbeiter erkrankt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts, am 01. Juli. In diesem Fall gilt der Versicherungsschutz nach Art. 28/29 GAVP, d.h. die Krankentaggeldversicherung erbringt nach Ablauf einer allfälligen Wartefrist die vertraglichen Versicherungsleistungen.

Erkrankte der Arbeitnehmer jedoch bereits vor seinem ersten Arbeitstag (sprich vertraglich vereinbartem Arbeitsantritt, z.B. 30 Juni), so leistet die Krankentaggeldversicherung für diesen Krankheitsfall keine Taggelder. In diesem Falle beurteilt sich der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers nicht nach Art. 28/29 GAVP, sondern allenfalls nach Art. 324a OR.

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.

Abs. 2 Durchschnittlicher Lohn

In Arbeitsverhältnissen nach GAV Personalverleih wird oftmals unbefristete und unregelmässige Arbeit im Stundenlohn geleistet. Da dies teilweise mit erheblichen Schwankungen verbunden ist, führt dies zu einer uneinheitlichen Berechnung des massgebenden Lohnes für die Berechnung des Krankentaggeldes. Zur Gewährleistung einer einheitlichen Regelung und im Sinne der Praxis der RPKP werden für die Berechnung des Krankentaggeldes folgende Zeitspannen als Referenzperiode herangezogen:

Innerhalb des ersten Monats des Beschäftigungsverhältnisses werden die Lohndaten gemäss Arbeitsvertrag angewendet. Ab dem zweiten Monat des Beschäftigungsverhältnisses ist sodann die effektiv ausbezahlte Lohnsumme bis zu den letzten drei Monaten zu berücksichtigen. Bei Schwankungen der effektiv ausbezahlten Lohnsumme von mehr als 10% innerhalb der letzten drei Monate wird die gesamte Einsatzdauer berücksichtigt. Da die effektiv ausbezahlte Lohnsumme berücksichtigt wird, sind denn auch effektiv geleistete Überstunden sowie Überzeit miteinzuberechnen, sofern diese nicht in Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden.

Abs. 3 Wartefrist

Abs. 3 ist jeweils in Verbindung mit Art. 29 Abs. 2 lit. b und Abs. 3 lit. b GAVP (aufgeschobenes Krankentaggeld) zu lesen. Der Arbeitgeber (Personalverleiher) muss eine Krankentaggeldversicherung mit maximal 2 Karenztage abschliessen.

Die Länge der Wartefrist beträgt maximal zwei Kalendertage (nicht Arbeitstage, auch wenn die offensichtlich falsche Formulierung im französischen GAV Personalverleih «jours ouvrables» nahe legt, dass die Tage, an den nicht gearbeitet wurde, nicht zählen). Im Sinne von Art. 72 Abs. 2 Satz 2 KVG beginnt die Karenzfrist von zwei Tagen bereits ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit zu laufen. Dies ist im Einklang mit der bundesgerichtlichen Praxis, wonach die Wartefrist im selben Zeitpunkt beginnt wie die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wegen gesundheitlich bedingter ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit (siehe Urteil des BGer vom 26. September 2007, Sozialrechtliche Abteilung, K 58/05 E. 6.2.2=SVR 2008 KV Nr. 6).

Demzufolge soll der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit mitgezählt werden. Die Wartefrist von maximal 2 Kalendertagen beginnt somit am Tag des ersten Arbeitsunfähigkeitstages zu laufen.

Der Beginn der Wartefrist von 2 Kalendertagen wird in der Branchenlösung entsprechend umgesetzt, indem diese bereits mit dem ersten Tag der ärztlich festgestellten Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25% zu laufen beginnt.

Hat der Arbeitgeber mit der Versicherungsgesellschaft eine an die Wartefrist anschliessende Aufschubzeit vereinbart, hat er während dieser Aufschubzeit bis zum Einsetzen der Leistungen der Krankentaggeldversicherung ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit selbst Lohnersatzzahlungen zu leisten (siehe auch Art. 29 Abs. 2 Bst. b GAVP).

Beispiel: Stellenantritt des Arbeitnehmers ist am 01. Juli. Erkrankung des Arbeitnehmers ebenfalls am 01. Juli. Wartefrist maximal 2 Kalendertage. Folglich läuft die Wartefrist von 2 Kalendertagen ab 01. Juli bis und mit 02. Juli. Der Lohnersatzanspruch beginnt am 03. Juli.

Der Deckungsumfang (Art. 28 Abs. 3 in Verbindung mit Art. 29 GAVP) gestaltet sich nach zwei verschiedenen Personengruppen.

Personengruppe 1:

Entlehene Arbeitnehmende, mit einem Bruttolohn von höchstens dem maximal versicherten Verdienst nach Suva, welche einem allgemeinverbindlichen GAV unterstellt oder obligatorisch BVG-pflichtig sind und keine AHV-Rente beziehen:

Leistungsdauer 720 Tage innerhalb von 900 Tagen oder 730 Tage abzüglich Wartefrist.

Die Wartefrist beträgt 2 Tage. Sie kann bis auf 90 Tage aufgeschoben werden, wobei der Personalverleihbetrieb während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selber zu entrichten hat.

Personengruppe 2:

Entlehene Arbeitnehmende, mit einem Bruttolohn von höchstens dem maximal versicherten Verdienst nach Suva, welche ausschliesslich dem allgemeinverbindlichen GAV für den Personalverleih unterstellt und nicht obligatorisch BVG-pflichtig sind und keine AHV-Rente beziehen:

Leistungsdauer 60 Tage innerhalb von 360 Tagen.

Die Wartefrist beträgt 2 Tage. Sie kann bis auf 30 Tage aufgeschoben werden, wobei der Personalverleihbetrieb während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selber zu entrichten hat.

Abs. 4 vorbestandene Krankheiten

Der erste Satz in Abs. 4 behandelt allfällige Vorbehalte der Versicherungsgesellschaften im Zusammenhang mit vorbestehenden Krankheiten. Dieser Satz wurde vom Bundesrat nicht allgemeinverbindlich erklärt.

Unter «vorbestehenden Krankheiten» sind Krankheiten zu verstehen, welche nicht als eine selbständige Neuerkrankung aufzufassen sind. Dabei handelt es sich um das erneute Auftreten von Symptomen einer vorbestandenen, rückfallgefährdeten Krankheit (eigentlicher Rückfall) (siehe auch BGE 127 III 21).

Die Branchenlösung sieht unter bestimmten Voraussetzungen einen Leistungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit infolge Wiederauftreten von vorbestehenden Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, nach einer Skala vor (siehe Ziff. 5.4 der Branchenlösung).

5.4 Leistungsanspruch bei vorbestandenen Leiden

Arbeitsunfähigkeit infolge Wiederauftreten von bestehenden Leiden, für die der Versicherte vor Eintritt in die Versicherung behandelt worden ist, werden nach folgender Skala entschädigt:

Ununterbrochene Anstellungsdauer

beim gegenwärtigen Arbeitgeber Maximale Leistungsdauer pro Krankheitsfall

bis 6 Monate	4 Wochen
bis 9 Monate	6 Wochen
bis 12 Monate	2 Monate
bis 5 Jahre	4 Monate

1. Die aufgeführten Leistungen haben Gültigkeit, wenn der Versicherte beim erstmaligen Auftreten des Leidens nicht im Rahmen einer Krankentaggeldversicherung bei einem Versicherer in der Schweiz versichert war.
2. Die Begrenzung der Leistungsdauer bezieht sich auch auf mögliche Rückfälle eines Leidens, für das beim erstmaligen Auftreten die beschränkte Leistungsdauer Gültigkeit hatte (unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen).

3. Hat ein Versicherter für ein Leiden Leistungen aus einer Krankentaggeldversicherung bei einem Versicherer in der Schweiz bezogen – ohne Einschränkung der Leistungsbegrenzung gemäss Absatz 1. - und führt dieses Leiden zu einem Rückfall, so leistet der Versicherer der Branchenlösung KTG (unter Anrechnung der bereits erbrachten Leistungen) Taggelder für die Dauer der noch nicht verbrauchten Leistungsdauer des ursprünglichen Falles.
4. Die Leistungsdauer für Fälle gemäss Absatz 2. beläuft sich auf insgesamt (Erst- und Rückfall) maximal 720 Tage für Versicherte der Personengruppe 1 bzw. maximal 60 Tage für Versicherte der Personengruppe 2.

Die zeitlich beschränkte Ausrichtung von Versicherungsleistungen nach Massgabe der Skala von Art. 5.4 der Branchenlösung sieht damit eine für den erkrankten Arbeitnehmer vorteilhaftere Lösung vor, als dies gesetzlich vorgeschrieben wäre. Nach Massgabe von Art. 9 VVG (Rückwärtsversicherungsverbot) sind die Versicherungsgesellschaften nicht verpflichtet, Arbeitsunfähigkeiten infolge vorbestehender Leiden zu versichern.

Gemäss Art. 28 Abs. 4 GAVP muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Leistungsumfang, den Leistungsträger und die Prämien schriftlich informieren.

Art. 29 Krankentaggeld-Versicherung

- 1 Lohnfortzahlung durch Kollektivversicherung: Der Betrieb ist verpflichtet, die dem GAV Personalverleih unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern.¹ *Mit den Taggeldleistungen des Kollektivversicherers und mit der hälftigen Prämienbeteiligung des Arbeitgebers ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a und 324b OR vollumfänglich abgegolten.*
- 2 Prämien:
 - a) Prämientragung: Der Prämienanteil für die Arbeitnehmenden beträgt maximal 50%, im Maximum 2,5%. Allfällige Prämienüberschüsse sind jährlich zur Verbilligung der Prämien zu verwenden.
 - b) Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Betrieb eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub und unter Einhaltung von zwei Karenztagen ab, so hat er während der Aufschubzeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. *In diesem Fall darf dem Arbeitnehmenden maximal die Hälfte der nach der Rabattskala gemäss Rahmenvertrag der Branchenlösung Krankentaggeld Personalverleih) hochgerechneten Prämie belastet werden, im Maximum 2,5%.*
- 3 Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:
 - a) Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts.
 - b) Entschädigung analog zu den Kriterien der Suva nach höchstens zwei Karenztagen zulasten der Arbeitnehmenden. Während einer aufgeschobenen Leistungspflicht ist der Lohnausfall zu gleichen Bedingungen vom Arbeitgeber zu entrichten,
 - c) die Bezugsberechtigung ist gemäss Art. 28 zu definieren,
 - d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt,
 - e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anderslautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
 - f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
 - g) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG und Art. 109 KVV in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidenden Arbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist kann auf Wunsch des ausscheidenden Arbeitnehmenden ohne Gesundheitsprüfung bis auf zwei Tage reduziert werden.
- 4 *Den Personalverleihbetrieben wird eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung durch die Sozialpartner angeboten.*

Abs. 1 Krankentaggeldversicherung

In diesem Absatz wird der Betrieb verpflichtet, die dem GAV Personalverleih unterstellten Arbeitnehmenden kollektiv für ein Taggeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden zuletzt bezahlten Lohnes zu versichern. Diese Regelung gilt als Grundsatz bei regelmässiger Arbeit ohne Lohnschwankungen. Bei unregelmässiger Arbeit mit Lohnschwankungen wird auf die Kommentierung zu Art. 28 Abs. 2 GAVP verwiesen.

Abs. 2 lit. a Prämienüberschüsse

«Prämienfinanzierung»:

Der GAV Personalverleih sieht vor, dass die Prämienzahlung für die KTG-Versicherung je zur Hälfte durch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer finanziert wird. Dem Arbeitnehmer können allerdings maximal 2,5% der versicherten Lohnsumme für seinen Prämienanteil von 50% in Abzug gebracht werden.

Innerhalb der Branchenlösung werden die Prämienzahlungen an die Versicherungsgesellschaft mit 0.40 Lohnprozenten der AHV-Lohnsumme aus dem Sozialfonds gemäss GAV Personalverleih subventioniert. In den Prämiensätzen der Versicherer ist dieser Beitrag des Sozialfonds bereits berücksichtigt (vgl. Anhang 1 der Branchenlösung).

Alle unterstellten Verleihbetriebe profitieren somit von der Subventionierung, sofern sie sich der Branchenlösung anschliessen; also auch diejenigen, welche nicht Mitglied von swissstaffing sind.

Beispiel: Der Personalverleiher X bezahlt eine effektive Jahresprämie von 4.81%. Dem in der Firma angestellten Arbeitnehmer dürfen somit 2.405% als Prämienanteil abgezogen werden.

«Prämienüberschüsse und deren Verwendung (sog. Überschussbeteiligung)»:

Aus einer Versicherungsperiode können sich allenfalls Prämienüberschüsse ergeben. Diese werden sodann paritätisch zur Vergünstigung der Prämien der KTG verwendet.

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 1. 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.

Zur Berechnung des Überschussanteils werden im Grundsatz in periodischen Abständen (meist innert einer 3 jährigen Abrechnungsperiode) die ausgerichteten Versicherungsleistungen zuzüglich Rückstellungen, Verwaltungskosten etc. ermittelt und von der entsprechenden Bruttoprämiensumme abgezogen.

Prämiengutschriften oder Subventionen aus dem Sozialfonds werden in der vertraglichen Überschussbeteiligung nicht berücksichtigt (Branchenlösung).

Hinsichtlich der Überschussbeteiligung wird in der Branchenlösung nach Lohnsegmenten differenziert:

Segment 1 (Unternehmen mit einer Jahreslohnsumme $\leq$ CHF 3 Mio.)

Bis zu einer Jahreslohnsumme von CHF 1.5 Mio. **KEINE Überschussbeteiligung**

Bei einer Jahreslohnsumme grösser als CHF 1.5 Mio. bis und mit CHF 3 Mio. **Verbindliche Überschussbeteiligung** nach Massgabe 60% Prämien- sowie 50% Überschussanteil.

Segment 2 (Unternehmen mit einer Jahreslohnsumme $>$ CHF 3 Mio.)

Im Segment 2 gilt in der Branchenlösung eine freie Ausgestaltung des massgebenden Prämien- und Überschussanteils.

Beispiel: Personalverleiher X versichert bei Versicherungsgesellschaft Y im Rahmen der Branchenlösung eine Jahreslohnsumme von CHF 2 Millionen. Somit befindet sich der Personalverleiher X im Segment 1. Die Tarifierung und die Bestimmung der Prämiensätze dieses Verleihers richten sich nach Ziff. 4 und Anhang 1 der Branchenlösung.

Die Überschussbeteiligung beurteilt sich in diesem Fall nach der zwingenden Regelung von 60% Prämien- sowie 50% Überschussanteil (Ziff. 2.2.3. Branchenlösung).

60% Prämienanteil versteht sich als 60% der geleisteten Bruttoprämiensumme (60 von 100%). Dem ermittelten Wert werden sodann die tatsächlich bezogenen Krankentaggeldleistungen gegenüber gestellt. Sofern sich daraus ein allfälliger Überschuss ergibt, werden davon 50 % als sogenannter Überschussanteil an den Versicherungsnehmer ausgerichtet. Der so ermittelte Überschussanteil wird anschliessend paritätisch (d.h. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer) zur Prämienverbilligung für das laufende Versicherungsjahr verwendet.

Abs. 2 lit. b Rabattskala

Die effektiven Prämiensätze richten sich nach den zwischen Arbeitgeber und Versicherungsgesellschaft vereinbarten Warte- sowie Aufschubfristen gemäss der in der Branchenlösung aufgeführten Rabatt- und Zuschlagsfaktoren der Rabattskala. Diese Faktoren sind gemäss Branchenlösung zwingend einzuhalten und gelten für Unternehmen, die sich der Branchenlösung angeschlossen haben.

Beispiel

Prämienrabatt für die Verlängerung der versicherten Wartefrist von 2 Tagen auf 30 Tage:

Beträgt der Gesamtprämiensatz (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) der Krankentaggeld- versicherung bei einer versicherten Wartefrist von 2 Tagen z.B. 2,80% der Lohnsumme, so reduziert sich der Prämiensatz bei einer Wartefrist von 30 Tagen unter Anwendung des Faktors Rabatt 0,259 auf dem Prämiensatz von 2,80% auf 0,725% der Lohnsumme ($2,80\% \times 0,259$).

Beispiel

Prämienzuschlag für die Verkürzung der Wartefrist von 30 Tagen auf 2 Tage:

Beträgt der Gesamtprämiensatz (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) bei einer versicherten Wartefrist von 30 Tagen (wie im oben aufgeführten Beispiel) 0,725% der Lohnsumme, so erhöht sich der Prämiensatz bei einer versicherten Wartefrist von 2 Tagen um den Faktor Zuschlag 3,855 auf 2,80% der Lohnsumme ($0,725\% \times 3,855$).

Was darf dem Mitarbeiter belastet werden?

Hat der Betrieb eine Wartefrist von 30 Tagen mit dem Versicherer vereinbart, so darf dem Arbeitnehmenden im Maximum die Hälfte des Prämiensatzes bei einer Wartefrist von 2 Tagen belastet werden, maximal jedoch 2,5% der versicherten Lohnsumme.

In unserem Beispiel heisst das, dass der Betrieb dem Versicherer insgesamt (Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenanteil) einen Prämiensatz von 0,725% der Lohnsumme (Wartefrist 30 Tage) als Prämie entrichtet; dem Arbeitnehmer kann der Betrieb maximal die Hälfte des Prämiensatzes von 2,80% der Lohnsumme (Wartefrist 2 Tage) belasten.

Im Krankheitsfall gehen die Kosten für die Lohnfortzahlung nach der Karenzfrist von 2 Tagen bis zum Ablauf der mit dem Versicherer vereinbarten Wartefrist von 30 Tagen voll zu Lasten des Verleihbetriebes.

Abs. 3 lit. a Arbeitsantritt

Im Zusammenhang mit dem «vertraglich vereinbarten Arbeitsantritt» wird verwiesen auf die Kommentierung zu Art. 28 Abs. 1 GAVP (siehe oben).

Abs. 3 lit. d Mindestarbeitsunfähigkeit

Eine Mindestarbeitsunfähigkeit von 25% ist heutzutage als üblich zu betrachten. Der GAV Personalverleih wiedergibt diesbezüglich die heute gängige Praxis.

Zur Berechnung der Karenzfrist von 2 Kalendertagen wird auf die Kommentierung zu Art. 28 Abs. 3 GAVP verwiesen.

Art. 30 Unfall

Die Arbeitnehmenden sind während des Einsatzes bei der Suva gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt mit am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts, und endet mit dem letzten Arbeitstag. Nichtberufsunfälle werden gemäss den Bestimmungen der Suva gedeckt. Soweit bei aussergewöhnlichen Gefahren und Wagnissen im Sinne von Art. 49 und 50 der Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) die Leistungen für Nichtberufsunfälle von der Suva verweigert oder gekürzt werden, besteht keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324a bzw. 324b OR.

Art. 31 Berufliche Vorsorge

- 1 Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden sind gemäss den Bestimmungen des BVG verpflichtet, sich einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge anzuschliessen. Das Reglement hat mindestens folgende Punkte sicherzustellen:
- 2 Versicherungspflicht:
 - Arbeitnehmende mit Unterstützungspflichten gegenüber Kindern obligatorisch ab 1. Tag
 - Übrige Arbeitnehmende freiwillig ab 1. Tag
 - Arbeitnehmende mit unbestimmter Vertragsdauer oder Verträgen, die auf eine längere Zeit als 3 Monate eingegangen wurden obligatorisch ab 1. Tag
 - Arbeitnehmende mit zeitlich beschränkten Verträgen bis zu 3 Monaten nicht versicherungspflichtig, freiwillige Möglichkeit
 - Bei Verlängerung eines vorbestehenden Vertrages auf über 3 Monate ab Kenntnis obligatorisch
 - Ab der 14. Arbeitswoche immer obligatorisch
- 3 Für alle Leistungen, die durch die Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmenden im Verleihbetrieb definiert sind, werden Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, zusammengezählt.
- 4 **Versicherter Monatslohn bis 2018:**
 Der versicherte Monatslohn muss gemäss folgendem Beispiel berechnet und versichert werden:
 Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden: (ab 1.1.2015: max. CHF 38.65 – entspricht dem BVG-Maximum berechnet auf die Stunde) CHF 25.75
 Abziehender Koordinationsbetrag CHF 11.25
Versicherter Stundenlohn (min. CHF 1.60) **CHF 14.45**
 Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats: 150
Versicherter Monatslohn: CHF 2'175.00
- Versicherter Monatslohn ab 2019:**
 Der versicherte Monatslohn muss gemäss folgendem Beispiel berechnet und versichert werden:
 Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden: (ab 1.1.2019 max. CHF 39.00) – entspricht dem BVG-Maximum berechnet auf die Stunde) CHF 25.75
 Abziehender Koordinationsbetrag CHF 11.40
Versicherter Stundenlohn (min. CHF 1.65) **CHF 14.35**
 Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats: 150
Versicherter Monatslohn: CHF 2'152.50
- 5 Die maximalen und die minimalen Beträge sowie der Koordinationsbetrag ändern sich bei jeder BVG-Anpassung. Sie werden durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing in tempdata erfasst und jeweils rechtzeitig publiziert.

Abs. 1 Haftung

Ein Arbeitgeber, welcher eine Pensionskasse ausgewählt hat, die nicht mit Artikel 31 GAV Personalverleih konform ist, ist gegenüber dem Arbeitnehmer für die fehlenden Leistungen verantwortlich.

Um die aus dem Gesamtarbeitsvertrag sich ergebenden Verpflichtungen einzuhalten, müssen die Betriebe, die nicht Mitglieder von swissstaffing sind und die nicht der Stiftung 2. Säule swissstaffing angeschlossen sind, aber die sich Artikel 31 GAV Personalverleih unterstellen müssen, eine andere Pensionskasse als die Stiftung 2. Säule swissstaffing finden, welche die in diesem Artikel vorgesehenen Mindestgarantien zusichert.

Abs. 2 Unterstützungspflicht gegenüber Kindern

Arbeitnehmende mit einer Unterhaltspflicht gegenüber Kindern sind vom 1. Arbeitstag (= vertraglich vereinbarter Arbeitsantritt, siehe dazu analog Kommentierung zu Art. 28 GAVP) an zwingend der beruflichen Vorsorge zu unterstellen.

Eine Einstufung auf Vertrauensbasis ist möglich. Wenn der Arbeitnehmer erklärt, Unterstützungspflichten für Kinder zu haben, reicht das an sich, um ihn unter das BVG zu stellen. Alternativ darf der Personalverleiher aber im Zweifelsfall einen Beleg für die Unterstützungspflicht einfordern (z.B. Familienbüchlein, Familienzulagenentscheid, ausländische Geburtsurkunde) und die BVG-Unterstellung erst nach Vorliegen dieses Nachweises vornehmen. Dem Personalverleiher obliegt eine Abklärungspflicht, ob der Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht gegenüber Kindern innehat. Diese Abklärungspflicht findet ihre Grenze jedoch am Säumnis des Arbeitnehmers, die erforderlichen Unterlagen einzureichen. Der säumige Arbeitnehmer muss in diesem Falle nicht der beruflichen Vorsorge unterstellt werden.

Es ist dabei aber zu erwähnen, dass der obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmer nicht auf die Unterstellung unter die berufliche Vorsorge verzichten kann; die Versicherung ist zwingend bei vorhandener Unterstützungspflicht.

Im Übrigen werden die Arbeitnehmer mit Unterstützungspflichten in der Praxis jedoch sofort dem BVG unterstellt, unabhängig davon, ob sie Familienzulagen beziehen oder nicht.

Die gesamtarbeitsvertragliche Bestimmung lässt es grundsätzlich zu, dass die Mitarbeitenden entweder auf Vertrauensbasis versichert werden oder aber ein Nachweis verlangt wird. Wird die Einstufung aufgrund von Zweifeln nicht auf Vertrauensbasis, sondern erst nach Vorweisen einer Urkunde durch den Mitarbeitenden vorgenommen, so hat die Personalverleiherin nach der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB) den Beweis zu erbringen, dass sie den betroffenen Mitarbeitenden um Aushändigung eines Dokumentes, welches die Unterstützungspflicht attestiert, ersucht hat. Wird dieser Beweis vom Arbeitgeber nicht erbracht, ist vermutungsweise von der Unterstützungspflicht auszugehen mit der Folge, dass die Unterstellung auf Vertrauensbasis gestützt auf den vom Mitarbeiter eingereichten Lebenslauf zu erfolgen gehabt hätte.

Im umgekehrten Fall kann vorkommen, dass der Arbeitnehmende die Angaben im Lebenslauf entkräftet und aussagt, dass ihn trotzdem keinerlei Unterstützungspflicht treffe. Abgesehen davon, dass diese Aussage unbewiesen bleibt und die Arbeitgeberin gemäss Art. 8 ZGB die Folgen davon zu tragen hätte, gilt bei dieser im Vergleich zum obgeschilderten Fall umgekehrten Konstellation Folgendes: bestreitet der Arbeitnehmer trotz dossierkundigen Hinweisen die Unterstützungspflicht und damit die unmittelbare BVG-Unterstellung aus diesem Grunde, hat der Arbeitgeber dieser Behauptung nachzugehen und dem Arbeitnehmer eine Frist anzusetzen, um einen sogenannten Negativbeweis dieser fehlenden Unterstützungspflicht zu liefern. Bis zum Ablauf dieser Frist – welche verhältnismässig anzusetzen ist (in der Regel 2 Wochen) – ist der Arbeitgeber von der sofortigen bzw. ab dem 1. Einsatztag vorzunehmenden BVG-Versicherungsunterstellung befreit und selbstredend ist er bei Erbringung des Negativbeweises entlastet. Wird dieser Negativbeweis hingegen innert Frist nicht erbracht, hat der Arbeitgeber von einer Unterstützungspflicht auszugehen und den Arbeitnehmer rückwirkend ab dem 1. Einsatztag zu versichern. Dieses Vorgehen hat der Arbeitgeber zu beweisen und das Ausbleiben dieses Nachweises verpflichtet ihn gemäss Art. 8 ZGB – bei dossierkundigen Hinweisen auf eine Unterstützungspflicht – zur BVG-Unterstellung ab dem 1. Tag.

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

Freiwillige BVG-Versicherung

Gemäss Art. 4, 44 und 46 BVG kann sich der Arbeitnehmer auch freiwillig der beruflichen Vorsorge unterstellen und versichern lassen. Die Initiative zur freiwilligen Versicherung muss vom Arbeitnehmer ausgehen. Es muss ein entsprechender Antrag bei der Auffangeinrichtung oder einer anderen zuständigen Vorsorgeeinrichtung gestellt werden (Art. 28 BVV 2).

Die freiwillige BVG-Versicherung gilt für folgende Arbeitnehmergruppen:

- Übrige Arbeitnehmende
- Arbeitnehmende (ohne Unterstützungspflichten gegenüber Kindern), jedoch mit Einsatzverträgen von einer zeitlich beschränkten Dauer bis zu 3 Monaten.

Ab der 14. Arbeitswoche

Ab der 14. Arbeitswoche ist der betroffene Arbeitnehmer obligatorisch der beruflichen Vorsorge zu unterstellen. Um eine vereinfachte Festlegung vom Beginn des Versicherungspflichtbereichs zu ermöglichen, empfiehlt es sich, den Arbeitnehmer ab dem 92. Kalendertag (1. Tag der 14. Arbeitswoche) obligatorisch zu versichern. Die Einsätze innerhalb von 12 Monaten beim selben Verleihbetrieb werden gemäss Art. 31 Abs. 3 GAV zusammengerechnet.

Abs. 4 versicherter Lohn

Gemäss Art. 8 BVG ist der Teil des Jahreslohnes von CHF 24'885.– (bis 2018: CHF 24'675.–) bis und mit 85'320.– (bis 2018: CHF 84'600.–) zu versichern. Dieser Teil wird koordinierter Lohn genannt CHF 85'320.– - CHF 24'885.– = CHF 60'435.– (bis 2018: CHF 84'600.– - CHF 24'675.– = CHF 59'925.–). Beim Betrag in der Höhe von CHF 24'885.– (bis 2018: CHF 24'675.–) handelt es sich dabei um den eigentlichen Koordinationsabzug. Der Koordinationsabzug wird deshalb gemacht, da man davon ausgeht, dass dieser Betrag bereits über die 1. Säule (AHV) versichert ist.

Der auf den Stundenlohn heruntergebrochene, abzuziehende Koordinationsbetrag berechnet sich wie folgt: CHF 24'885.– (bis 2018: CHF 24'675.–) (Koordinationsabzug) / 261 Tage / 8.4 Tagesstunden = CHF 11.35 (bis 2018: CHF 11.25).

Die Stiftung 2. Säule swissstaffing sowie das Rechenbeispiel in Art. 31 GAV Personalverleih stellen auf eine Jahresstundenzahl von 2'160 ab. Es ist aber auch möglich, mit der Jahresnormalarbeitszeit von 2'187 Stunden gemäss Art. 20 GAV Personalverleih zu rechnen.

Art. 32 Vollzug

Die gemeinsame Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAV Personalverleih obliegen im Rahmen der Bestimmungen des GAV Personalverleih der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Personalverleih (SPKP). Organisation, Aufgaben und Kompetenzen werden in einem Reglement geregelt.

Wie jeder GAV besteht auch der GAVP aus materiellen (normativen) und schuldrechtlichen Bestimmungen. Die materiellen Bestimmungen (Art. 10-31) regeln das Arbeitsverhältnis als solches. Sie werden automatisch, also unabhängig vom Willen der jeweiligen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Teil der individuellen Arbeitsverträge, auch der nur mündlich abgeschlossenen. Sie können von jedem Arbeitnehmer direkt durchgesetzt werden, indem die Arbeitnehmer ihre Rechte vor dem zuständigen Gericht einklagen. Wie dies geschieht, ist in der Schweizerischen Zivilprozessordnung (ZPO) geregelt. Zusätzlich sieht der GAVP eigene Kontrollmechanismen vor, welche die Durchsetzung der materiellen Bestimmungen des GAV sicherstellen sollen. Zuständig für diese Kontrollen ist die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP). Bei festgestellten Verstössen gegen den GAVP kann sie den fehlbaren Unternehmungen Konventionalstrafen und die Kontrollkosten auferlegen (Art. 37 und 38). Besteht zwischen den Vertragsparteien Uneinigkeit betreffend der Anwendung/Auslegung von GAVP-Bestimmungen, können die Parteien ein Schiedsgericht anrufen (Art. 40).

Die schuldrechtlichen Bestimmungen (Art. 32-42) legen die Rechte und Pflichten zwischen den Vertragsparteien des GAVP selbst fest, also zwischen swissstaffing und den vier Gewerkschaften. Sie regeln nicht die einzelnen Arbeitsverhältnisse und haben keine direkten Auswirkungen auf die Rechtstellung der einzelnen Arbeitnehmer. Deren Verletzungen können deshalb auch nicht von den Arbeitnehmern eingeklagt werden. In den schuldrechtlichen Bestimmungen regeln die Parteien, wie sie untereinander für die Durchsetzung des GAVP besorgt sein wollen. Bestehen betreffend der Anwendung/Auslegung dieser Artikel Differenzen, können die Vertragsparteien auch hier das Schiedsgericht gemäss Art. 40 anrufen.

Dabei ist zu beachten, dass die normativen Bestimmungen gemäss den auf die Gesetze anwendbaren Regeln auszulegen sind, während die obligatorischen Klauseln wie ein Vertrag auszulegen sind (BGE 136 III 283, E. 2.3.1; BGE 127 III 318 E. 2a).

Zur Umsetzung, Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen des GAVP ist die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) zuständig. Wie sich die SPKP genau zusammensetzen hat, ist in Art. 9 der Statuten des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (PVP) definiert. Sie bildet den Vorstand des Vereins, dessen Mitglieder die Vertragsparteien des GAVP sind, also swissstaffing und die vier Gewerkschaften. Dem Verein sind alle dem GAVP unterstellten Unternehmungen und deren Arbeitnehmer angeschlossen (Art. 2 der Statuten). Was die Vollzugsaufgaben der SPKP genau beinhalten und wie diese abzulaufen haben, wird im Verfahrensreglement der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Personalverleih (SPKP-Verfahrensreglement) beschrieben. Die eigentlichen Vollzugsaufgaben (Kontrollen der dem GAVP unterstellten Arbeitsverhältnisse) obliegen allerdings den drei regionalen paritätischen Berufskommissionen (siehe Kommentierung zu Art. 33), welche der SPKP unterstellt sind. Die SPKP übernimmt dabei die Aufsicht.

Art. 33 Regionale paritätische Berufskommissionen

Es bestehen drei nach Sprachregionen definierte regionale paritätische Berufskommissionen (RPK: RPKD, RPKR, RPKT), die für den Vollzug der Bereiche ohne Branchen-Vollzugsorgane zuständig sind. Mit der Übertragung des Vollzugs werden namentlich auch die Kompetenz zur Kontrolle der Bestimmungen dieses GAV sowie die Kompetenz zum Ausfällen von Konventionalstrafen und Auferlegung der Kontrollkosten übertragen. Die SPKP ist Aufsichtsinstanz über die regionalen paritätischen Berufskommissionen.

Die drei regionalen paritätischen Berufskommissionen (RPK) übernehmen die Hauptaufgabe beim Vollzug des GAV Personalverleih. Sie führen den eigentlichen Vollzug, also insbesondere die Kontrollen der dem GAV unterstellten Arbeitsverhältnisse durch. Was diese Vollzugskompetenz alles beinhaltet, ist in Art. 1 der Richtlinie Vollzugskompetenz der RPKA definiert, nämlich: Kontrolle, d.h. Prüfen des betreffenden Betriebs und Festhalten der Verstösse in einem Bericht gemäss Art. 35 GAVP; Sanktionierung, d.h. Ausfällen von Konventionalstrafen und Auferlegung von Kontrollkosten bei Verfehlungen gegen GAV-Bestimmungen (Art. 37 und 38 GAVP) sowie bei Verletzung von Verfahrensvorschriften, s. Kontrollrenitenz und -verzögerung (vgl. Reglement PVP); Verpflichtung zur Herstellung eines GAV-konformen Zustandes, d.h. Verlangen z.B. der Ausgleichszahlung für vorenthaltene Leistungen; Meldung an die zuständigen Behörden bei festgestellten oder vermuteten Verstössen. Sie kann den fehlbaren Unternehmungen auch lediglich Empfehlungen abgeben. Was die Kontrollen alles zu beinhalten und wie sie abzulaufen haben, ist im Verfahrensreglement SPKA beschrieben. Unter welchen Bedingungen die Konventionalstrafen zu verhängen sind und wie hoch diese auszufallen haben, wird in Art. 31 sowie Anhang 1 des Reglements PVP beschrieben. Die Auferlegung der Kontrollkosten wird in Art. 31bis sowie Anhang 2 des Reglements PVP erläutert. Die SPKA bzw. SPKP ist Aufsichtsinstanz über die drei RPK, d.h. ihr obliegt die Aufgabe zu kontrollieren, ob die RPK ihren Verpflichtungen nachkommen und ob sie diese korrekt wahrnehmen. Zu beachten ist, dass in Bereichen mit Branchenvollzugsorganen letztere für den Vollzug des GAVP und nicht die RPK zuständig sind, sofern denn eine entsprechende Zusammenarbeitsvereinbarung besteht (siehe Kommentierung zu Art. 34).

Art. 34 Zusammenarbeit mit paritätischen Berufskommissionen anderer Branchenverbände

- 1 Zur effizienten Durchsetzung des vorliegenden GAV Personalverleih überträgt die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) den Vollzug der Branchen mit ave GAV und GAV gem. Anhang 1, die Branchen-Vollzugsorgane haben, den entsprechenden paritätischen Berufskommissionen und entschädigt diese, sofern eine Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen dem jeweiligen Branchenvollzugsorgan und der SPKP vorhanden ist. Mit der Übertragung des Vollzugs wird die Kontrolle der Lohn- und Arbeitszeitbedingungen nach Art. 20 AVG und Art. 48a AVV, namentlich auch die Kompetenz zum Ausfällen von Konventionalstrafen und Auferlegung der Kontrollkosten im Rahmen der Bestimmungen ihres GAV, übertragen, sofern in der Zusammenarbeitsvereinbarung nichts anderes vorgesehen ist.
- 2 Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Personalverleih (SPKP) stellt die Koordination sicher und nimmt die Interessen der Verleihbranche wahr. Sie kann die Angemessenheit von Konventionalstrafen aus nicht-allgemeinverbindlich erklärten GAV überprüfen.

In Branchen, in denen bereits ein allgemeinverbindlich erklärter Branchen-GAV besteht, bestehen auch paritätische Kommissionen bzw. Vollzugsorgane, welche bei den ihrem Branchen-GAV unterstellten Arbeitgebern Kontrollen durchführen. Es ist daher sinnvoll, diesen Vollzugsorganen auch die Kontrollen betreffend der Einhaltung des GAVP zu übertragen anstatt die Arbeitgeber doppelt zu kontrollieren. Branchen mit GAV gemäss Anhang 1 des GAVP sind Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten GAV gleichgestellt. Die Übertragung der Vollzugskompetenz entsteht durch den Abschluss von Zusammenarbeitsvereinbarungen zwischen der SPKP oder einer RPK und dem jeweiligen Branchenvollzugsorgan (Art. 4 Verfahrensreglement SPKA). In der Zusammenarbeitsvereinbarung kann dem jeweiligen Branchenvollzugsorgan die ganze Kontroll- und Sanktionskompetenz gemäss Art. 20 AVG (sog. Generalvollmacht) erteilt werden, oder auch nur eine Kontrollvollmacht (d.h. es ist zur Kontrolle der Arbeitgeber legitimiert, hat aber keine Berechtigung zur Auferlegung von Sanktionen) oder es kann ihm lediglich ein Koordinationsauftrag (z. B. zum Erstellen einer Personalliste) übertragen werden. Die Vollzugskompetenz verbleibt in letzterem Fall bei der SPKP bzw. RPK. Die Branchenvollzugsorgane sind für ihren durch die Auferlegung der Vollzugsaufgaben entstandenen Mehraufwand zu entschädigen. Der Bundesrat ist davon ausgegangen, dass solche Vollzugsvereinbarungen rechtzeitig im Hinblick auf die Allgemeinverbindlicherklärung des GAVP zustande kommen werden, was allerdings in vielen Bereichen nicht der Fall war. Er stellte aber auch klar, dass es Aufgabe der Vollzugsorgane des GAVP sei, die Einhaltung der Bestimmungen des GAVP zu überprüfen, sollte in einzelnen Branchen (noch) keine Einigung erzielt worden sein. Faktisch bedeutet dies, dass auch in Branchen mit allgemeinverbindlich erklärten Branchen-GAV sowie Branchen gemäss Anhang 1 des GAVP weiterhin die SPKP bzw. die RPK für den Vollzug bzw. die Kontrollen und allfälligen Sanktionierungen der Arbeitgeber zuständig sind, solange keine Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem jeweiligen Branchenvollzugsorgan besteht. Die Rekurskommission (siehe Art. 39) hatte mehrere Fälle zu behandeln, in denen die Kontrollkompetenz eines Vollzugsorgans, sei es die SPKP bzw. RPK oder ein Branchenvollzugsorgan, streitig war.

Art. 35 Betriebsprüfungen

Die SPKP und die RPK können Betriebsprüfungen zur Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des GAV Personalverleih, namentlich der Arbeitszeit- und der Lohnbestimmungen, der minimalen Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung sowie der Leistung der Beiträge an den Vollzugs-, Weiterbildungs- und Sozialfonds, anordnen und durchsetzen. Die SPKP stellt die Koordination sicher.

Während die Art. 32-34 regeln, wer für die Kontrollen der dem GAVP unterstellten Betriebe zuständig ist, bestimmt Art. 35, was Inhalt dieser Kontrollen bzw. Betriebsprüfungen sein darf. Das Wort «namentlich» vor der Aufzählung in Art. 35 macht deutlich, dass die genannten Sachverhalte nicht abschliessend sind. Neben den Arbeitszeit- und Lohnbestimmungen, minimalen Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung sowie der Leistung der Beiträge an den Vollzugs- Weiterbildungs- und Sozialfonds können also auch weitere GAV-Verpflichtungen kontrolliert werden. Wichtig ist hier jedoch zu betonen, dass nur Pflichten, die sich explizit aus dem GAVP ergeben, kontrolliert werden dürfen, nicht aber weitergehende arbeitsrechtliche Ansprüche, bspw. aus dem OR. So waren die Vollzugsorgane gemäss Entscheiden der Rekurskommission nicht dazu legitimiert, die Korrektheit des einem Arbeitnehmer verrechneten Lohnrückbehaltes wegen ungerechtfertigtem Nichtantreten der Arbeitsstelle gemäss Art. 337d OR zu überprüfen. Gleiches galt auch für die Überprüfung einer Unterschreitung der vertraglichen Wochenarbeitszeit wegen Arbeitgeberverzuges gemäss Art. 324 OR. In solchen Fällen steht den Arbeitnehmern aber immerhin der Gang ans Arbeitsgericht offen, um ihre Ansprüche gegen den Arbeitgeber durchzusetzen. Die Richtlinie Vollzugkompetenz der RPKA äussert sich etwas weitergehend zur Zulässigkeit der Kontrolle bestimmter arbeitsrechtlicher Probleme. Da in gewissen Branchen gemäss Art. 3 GAVP Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von Branchen-GAV vom GAVP übernommen werden, dürfen die SPKP bzw. RPK hingegen auch die Einhaltung der Bestimmungen der übernommenen GAV kontrollieren. Wie die Betriebsprüfungen ablaufen haben, wird in Art. 5 Verfahrensreglement SPKA näher umschrieben. Je nach Auftrag und Notwendigkeit wählen die mit der Vollzugstätigkeit betrauten RPK zwischen einer Betriebsprüfung und Untersuchung der Arbeitsverhältnisse (Art. 5 lit. a), einer Unterstellungskontrolle (Art. 5 lit. b) oder einer einfachen Prüfung (Art. 5 lit. c). Art. 6 regelt den genauen Verfahrensablauf der Kontrollen.

Art. 36 Prüfinstanzen

Die Betriebsprüfungen werden im Auftrag der paritätischen Kommission (SPKP/RPK) durch beauftragte, spezialisierte Unternehmen oder Institutionen vollzogen.

Art. 37 Konsequenzen bei kleinen oder geringfügigen Verstössen gegen den GAV Personalverleih

- 1 Bei kleinen oder geringfügigen Verstössen entscheidet die paritätische Kommission (SPKP/RPK) über die Verrechnung der Kontrollkosten. Dabei wird berücksichtigt, ob die festgestellten Verstösse korrigiert wurden und ob den Verpflichtungen nachgekommen worden ist, *die Details regelt das Reglement.*
- 2 Die kontrollierten Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigungen im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen.

Abs. 1 geringfügige Verstösse

Diese Bestimmung, deren französischer Wortlaut einen Syntaxfehler aufweist (es sollte heissen: «il est tenu compte du fait que les contraventions constatées ont été corrigées»), räumt dem Reglement des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih (PVP), von dem regelmässig eine aktualisierte Fassung publiziert wird, einen grossen Handlungsspielraum ein. Dieses Reglement sieht zahlreiche Ergänzungen vor, insbesondere zur Anzahl der ausgesprochenen Konventionalstrafen und zu deren Berechnung.

Der letzte Satz von Art. 37 Abs. 1 GAV Personalverleih ist nicht allgemeinverbindlich, so wie alle Bestimmungen des GAV Personalverleih, die auf dieses Reglement verweisen. Mit anderen Worten, die reglementarischen Bestimmungen sind nur für die Vertragsparteien und ihre Mitglieder sowie die freiwillig unterstellten Verleihbetriebe verbindlich. Bei den übrigen Verleihbetrieben bleiben jedoch die Kontrollgrundsätze und die Möglichkeit, bei Verstössen Konventionalstrafen auszusprechen, bestehen. Der Umstand, dass das Reglement nicht allgemeinverbindlich ist, schliesst nicht aus, dass seine Anwendung den Grundsätzen dieser Bestimmung des GAV Personalverleih entspricht, sofern es nicht davon abweicht. Wird auf der Grundlage des Reglements eine Konventionalstrafe gegen einen Verleihbetrieb verhängt, der nicht dem Reglement unterstellt ist, so bedeutet das nicht, dass die Sanktion dem GAV Personalverleih zuwiderläuft.

Art. 38 Konsequenzen bei festgestellten Verstössen

- 1 Bei festgestellten Verstössen durch Branchen-Vollzugsorgane gelten die Bestimmungen der vorrangigen anwendbaren GAV.
- 2 Sowohl die SPKP als auch die RPKP können der fehlbaren Unternehmung neben einer Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Verfahrens- und Kontrollkosten für die in Art. 35 GAV und Art. 357b Abs. 1 OR erwähnten Gegenstände auferlegen. Dies gilt auch für Aufwendungen von durch SPKP und RPKP beauftragten Dritten, *die Details regelt das Reglement*.
- 3 Der finanzielle Ausgleich der festgestellten Verletzung geht zulasten der kontrollierten Unternehmung. Sie ist verpflichtet, der SPKP/RPKP innerhalb eines Monats nach schriftlicher Eröffnung des Entscheids den Nachweis der Ausgleichszahlungen schriftlich zu erbringen.
- 4 Die SPKP/RPKP können gegenüber Betrieben, die Bestimmungen des GAV Personalverleih verletzen, Konventionalstrafen von bis zu CHF 50'000.– aussprechen. Für die Bemessung der Konventionalstrafen werden die Höhe der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, die Kontrolldauer, die Anzahl kontrollierter Arbeitnehmer, strafmildernde Elemente wie rasche Nachzahlung der vorenthaltenen geldwerten Leistungen, strafverschärfende Elemente wie Verletzung nicht geldwerter GAV-Bestimmungen sowie ein Zuschlag für besondere Schwere bei mehrfacher Verletzung berücksichtigt, *die Details regelt das Reglement*.
- 5 Bei Rückfall oder mehrmaliger Verletzung des GAV Personalverleih kann der volle Rahmen der Konventionalstrafe ausgeschöpft werden. Dabei ist die Grösse der fehlbaren Unternehmung angemessen zu berücksichtigen.
- 6 Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der SPKP zu bezahlen. Die SPKP sorgt dafür, dass die Konventionalstrafe zur Deckung der Kontrollkosten eingesetzt wird und allfällige Überschüsse in angemessener Weise, vor allem zugunsten allgemeiner Zwecke des vorliegenden Vertrages, verwendet werden. *Einzelheiten dazu sind in den Statuten des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih geregelt*.
- 7 Bei schwerwiegender oder mehrmaliger Verletzung des GAV Personalverleih mit gewisser Schwere kann die SPKP Antrag auf Entzug der Verleihbewilligung stellen.

Art. 39 Rekursinstanz

- 1 Es wird eine Rekurskommission geschaffen, die sich aus je zwei von der Vereinsversammlung des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertreter/innen zusammensetzt.
- 2 Die Rekurskommission behandelt und entscheidet über Rekurse von Betroffenen gegen Unterstellungsentscheide, Feststellungsentscheide, verhängte Konventionalstrafen, Kontrollentscheidungen, namentlich die Auferlegung von Kontrollkosten, Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Weiterbildungen, Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Massnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der SPKP und RPKP.
- 3 Der Rekurs ist innert 30 Tagen bei der Rekurskommission schriftlich einzureichen und hat einen Antrag und eine Begründung zu enthalten. Der angefochtene Entscheid sowie allfällige Beweismittel sind beizulegen.
- 4 Die Rekursfrist beginnt am nächsten Tag der Zustellung des angefochtenen Entscheides zu laufen. Fällt die Frist auf einen Samstag, Sonntag oder anerkannten Feiertag, so endet sie am nächsten Tag. Eingaben an die Rekurskommission müssen spätestens am letzten Tag der Frist bei der Rekurskommission eingereicht oder zu dessen Händen der Schweizerischen Post übergeben werden.
- 5 *Die Details regelt das Reglement*.

Der GAV Personalverleih sieht kein ausserordentliches Rechtsmittel wie die «Wiedererwägung» oder die «Revision» vor.

Art. 40 Schiedsgericht

- 1 Für die Dauer der Vertragszeit wird ein ständiges Schiedsgericht eingesetzt, das über Differenzen zwischen den Vertragsparteien bei der Auslegung dieses Vertrages endgültig entscheidet.*
- 2 Das Schiedsgericht besteht aus einem gemeinsam bezeichneten Juristen als Obmann und je zwei Parteienvertretern. Kommt keine Einigung bei der Findung des Obmanns zustande, wird diese Aufgabe dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Obergerichts des Kantons Bern oder einer von diesem bzw. dieser bezeichneten Person übertragen.*
- 3 Die Kosten gehen zulasten der Vertragsparteien des GAV Personalverleih.*

Diese Bestimmung ist nicht allgemeinverbindlich, denn gemäss Art. 1 Abs. 3 AVEG können Bestimmungen über die Beurteilung von Streitigkeiten durch Schiedsgerichte nicht allgemeinverbindlich erklärt werden.

Art. 41 Bestimmungen anderer Gesetze

Soweit sich im GAV Personalverleih keine Bestimmungen finden, gelten die Bestimmungen des OR, des Arbeitsgesetzes, des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und des AVG sowie die entsprechenden Verordnungen der betreffenden Gesetze.