



temp**service**

21. Dezember 2011

Gesamtarbeitsvertrag  
Personalverleih



temp**service**

GAV Personalverleih  
[www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch)

temp**training**

Weiterbildung

temp**care**

Sozialfonds

temp**control**

Vollzug

temp**data**

Datenbank



# Inhaltsverzeichnis

ERSTER TEIL – Hinweise	7
<b>Anwendungshinweis zum vorliegenden Sonderdruck des GAV Personalverleih 2012–2014</b>	<b>7</b>
<b>Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für die Anwendung des GAV Personalverleih 2012–2014</b>	<b>7</b>
ZWEITER TEIL – GAV Personalverleih Vertragstext 2012–2014	8
<b>Präambel</b>	<b>8</b>
<b>GAV Personalverleih Vertragstext 2012–2014</b>	<b>9</b>
<b>1. Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>9</b>
Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich	9
Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich	9
Art. 3 Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen	10
Art. 4 Personeller Geltungsbereich	11
Art. 5 Beschäftigungsdauer	11
Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung	11
Art. 7 Vollzug, berufliche Weiterbildung und Sozialfonds	12
Art. 8 Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih	13
Art. 9 Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit	13
<b>2. Materielle Bestimmungen</b>	<b>14</b>
Art. 10 Probezeit	14
Art. 11 Kündigung	14
Art. 12 Arbeitszeit	14
Art. 13 Ferien	15
Art. 14 Feiertage	15
Art. 15 Kurzabsenzen	15
Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst	16
Art. 17 Mutterschaft	16
Art. 18 Entlöhnung	17
Art. 19 Lohnklasseneinteilung	17
Art. 20 Mindestlohn	17
Art. 21 Sonderfälle	18
Art. 22 Örtliche Berechnungsgrundlage	18
Art. 23 Lohnauszahlung	18
Art. 24 Lohnzuschläge	18
Art. 25 Nachtarbeit	18
Art. 26 Arbeitssicherheit / Spezielle/gefährliche Arbeiten	19
Art. 27 Auswärtige Verpflegung	19

---

Art. 28 Krankheit	20
Art. 29 Krankentaggeldversicherung	21
Art. 30 Unfall	22
Art. 31 Berufliche Vorsorge	23

---

### **3. Schuldrechtliche Bestimmungen** **24**

Art. 32 Vollzug	24
Art. 33 Regionale Paritätische Berufskommissionen	24
Art. 34 Zusammenarbeit mit Paritätischen Berufskommissionen anderer Branchenverbände	24
Art. 35 Betriebsprüfungen	25
Art. 36 Prüfinstanzen	25
Art. 37 Konsequenzen bei kleinen oder geringfügigen Verstössen gegen den GAV Personalverleih	25
Art. 38 Konsequenzen bei festgestellten Verstössen	25
Art. 39 Rekursinstanz	26
Art. 40 Schiedsgericht	27
Art. 41 Bestimmungen anderer Gesetze	27
Art. 42 Rechtsdomizil und Gerichtsstand	27
Art. 43 Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer des GAV Personalverleih	27

---

## **DRITTER TEIL – Anhänge** **28**

---

### **Anhang 1**

Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Art. 3 GAV das Vorrangprinzip gilt	28
---	----

---

### **Anhang 2**

Berechnungsmodul Minimallöhne GAV Personalverleih	32
---	----

# Hinweise

---

## **Anwendungshinweis zum vorliegenden Sonderdruck des GAV Personalverleih 2012–2014**

### **Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für die Anwendung des GAV Personalverleih 2012–2014**

Der vorliegend abgedruckte Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih 2012–2014 und die dazu gehörenden Anhänge stimmen mit dem von den Vertragsparteien am 17. März 2009 bzw. 15. Juli 2011 vereinbarten Vertragstext – mit Ausnahme der vom Bundesrat im Rahmen der Allgemeinverbindlicherklärung eingefügten, rot markierten Bestimmungen – überein. Die zum damaligen Zeitpunkt beschlossenen Gesamtarbeitsvertrags-Bestimmungen verpflichten alleine die Vertragsparteien – den Arbeitgeberverband swisstaffing und dessen Mitglieder sowie die in den vertragsschliessenden Gewerkschaften Unia, Syna, Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz) und Angestellte Schweiz organisierten Arbeitnehmenden.

Der Bundesrat hat auf Antrag der Vertragsparteien den Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih allgemeinverbindlich erklärt. Dies bedeutet, dass die allgemeinverbindlich erklärten gesamtarbeitsvertraglichen Regelungen sowohl von den Vertragsparteien, als auch von allen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden innerhalb des durch den Bundesratsbeschluss bestimmten Geltungsbereichs anzuwenden sind.

Der Bundesrat hat mit dem AVE-Beschluss den Geltungsbereich etwas eingeschränkt, indem die Allgemeinverbindlichkeit nur für Personalverleiher gilt, die eine Lohnsumme von CHF 1,2 Mio. oder mehr aufweisen, sofern sie nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes swisstaffing sind (Art. 2 GAV, rot markiert).

Es ist jedoch zu betonen, dass die Allgemeinverbindlicherklärung nicht den gesamten Vertragstext anbelangt, sondern einzig diejenigen Bestimmungen, welche vom Bundesrat in seinem Beschluss als ganz oder teilweise allgemeinverbindlich bezeichnet worden sind. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) hat sich vor diesem Hintergrund mit der vorliegenden Drucklegung ihres Gesamtarbeitsvertrages das Ziel gesetzt, die Unterscheidung zwischen den nur die Vertragsparteien verpflichtenden und den allgemeinverbindlich erklärten Regelungen differenziert darzustellen.

**Die hiernach wiedergegebenen allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen im Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih 2012–2014 sind normal gedruckt.**

**Die rot markierten Bestimmungen wurden vom Bundesrat im Rahmen der Allgemeinverbindlicherklärung hinzugefügt und betreffen insbesondere Nichtmitglieder der Vertragsparteien.**

**Die in Kursivschrift gedruckten Bestimmungen sind nicht allgemeinverbindlich erklärt und betreffen insbesondere die Vertragsparteien und ihre Mitglieder.**

# Präambel

---

### **Die Vertragspartner**

swissstaffing  
einerseits sowie

**Unia**

**Syna**

**Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)**

**Angestellte Schweiz**

andererseits  
schliessen im Bestreben

- einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Verleihbetriebe und der verliehenen Arbeitnehmenden zu leisten,
- unlauteren Wettbewerb zwischen den Verleihbetrieben zu verhindern,
- die Arbeitsbedingungen vernünftig zu regulieren und die Regulierungen durchzusetzen, insbesondere für einen wirkungsvollen und effizienten Vollzug zu sorgen,
- eine aufrichtige Sozialpartnerschaft nach dem Prinzip von Treu und Glauben zu leben,
- die Weiterbildung der Arbeitnehmenden zu fördern und
- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden zu fördern,
- einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu leisten folgendem Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend mit GAV Personalverleih bezeichnet) ab:



# GAV Personalverleih

---

## 1. Allgemeine Bestimmungen

---

### Art. 1

#### **Räumlicher Geltungsbereich**

Der GAV Personalverleih gilt für die ganze Schweiz.

---

### Art. 2

#### **Betrieblicher Geltungsbereich**

- <sup>1</sup> Der GAV Personalverleih gilt für **alle** Betriebe, **die**:
  - a) Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach AVG sind und
  - b) gemäss Art. 66 UVG (SR 832.20) in der Klasse 70C SUVA-versichert sind und
  - c) **bezüglich der verliehenen Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr eine Lohnsumme von mindestens CHF 1'200'000 aufweisen.**
- <sup>2</sup> Betriebe, die gegenüber der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) glaubhaft machen können, dass sie die Lohnsumme von CHF 1'200'000 konjunkturell bedingt lediglich vorübergehend überschreiten, werden von der SPKA vom Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.
- <sup>3</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitnehmenden, die von Betrieben gemäss Ziffer 2 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.
- <sup>4</sup> *Es steht Betrieben ausserhalb des betrieblichen Geltungsbereiches frei, sich dem GAV Personalverleih zu unterstellen. Eine Befreiung ist dann nur unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf das Ablaufdatum des GAV Personalverleih gemäss Art. 43 dieses Vertrages möglich.*

---

**Art. 3****Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen**

- <sup>1</sup> 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 Personalverleihs 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 Listen Anhang 1 darstellen
  - sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Art. 20 AVG.
- <sup>2</sup> Nicht übernommen werden die Bestimmungen bezüglich Krankentaggeldversicherung, berufliche Vorsorge und Beiträge für Vollzug und Weiterbildung, sofern die im vorliegenden GAV Personalverleih vorgesehenen Lösungen mindestens gleichwertig mit den Bestimmungen der für die Branchen gültigen GAV sind.
- <sup>3</sup> 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 graphischen 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 Arbeitsverleih (SPKA) konkrete Hinweise, dass in einer oder mehrerer dieser Branchen Lohndumping vorliegt, so kann die SPKA oder jede Vertragspartei des GAV Personalverleih der zuständigen tripartiten Kommission (Art. 360b OR) den Antrag stellen, eine Untersuchung durchzuführen.*
- <sup>4</sup> Die quantitativen Eckwerte der Gesamtarbeitsverträge gemäss Anhang 1 sowie deren Änderungen treten 30 Tage nach Publikation durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der Paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen GAV-Datenbank in Kraft. Die Eckwerte der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge gemäss Art. 3 Abs. 1 werden ebenfalls durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der Paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen Datenbank publiziert.
- <sup>5</sup> *Im Fall einer Kündigung eines oder mehrerer der zu beachtenden GAV und nicht-GAV, gelten die Lohnbestimmungen, die Arbeitszeitbestimmungen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt dieser GAV für die Vertragsparteien auch im vertragslosen Zustand weiter, solange die von der Kündigung des entsprechenden GAV betroffenen Vertragsparteien in Verhandlungen sind.*

---

**Art. 4****Personeller Geltungsbereich**

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

---

**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.

---

**Art. 6****Allgemeinverbindlicherklärung**

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

---

**Art. 7****Vollzug, berufliche Weiterbildung und Sozialfonds**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> *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).*
- <sup>3</sup> 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. 3 des Bundesratbeschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih 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.
- <sup>4</sup> 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.*
- <sup>5</sup> *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.*
- <sup>6</sup> Die Weiterbildungsangebote der Branchen-GAV stehen den verliehenen Arbeitnehmenden im Rahmen der entsprechenden Reglemente offen.
- <sup>7</sup> Das Inkasso der Berufsbeiträge erfolgt auf der Basis der SUVA-Lohnsumme durch den Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds. *Organisation und Verwendung der Gelder im Einzelnen sind in den Reglementen geregelt.*

---

**Art. 8****Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih**

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Die Geschäftsstelle Vollzug wird durch die Unia geführt. Die Aufgaben sind im Detail im Reglement geregelt.
- <sup>3</sup> Die Geschäftsstelle Weiterbildung wird durch swissstaffing geführt. Die Aufgaben sind im Detail im Reglement geregelt.
- <sup>4</sup> Die Geschäftsstelle Sozialfonds wird durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing geführt. Die Aufgaben sind im Reglement geregelt.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Die Finanzierung erfolgt durch die unterstellten Arbeitnehmenden und die Arbeitgeber. Die Beträge werden auf der Basis der abgerechneten SUVA-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**

- <sup>1</sup> Arbeitnehmende werden nicht als Streikbrecher in rechtmässig bestreikte Einsatzbetriebe verliehen.
- <sup>2</sup> Die Parteien setzen sich dafür ein, die Schwarzarbeit zu bekämpfen und die Arbeitgeber verpflichten sich, keine Schwarzarbeit auszuführen.

---

## 2. Materielle Bestimmungen

---

### Art. 10

#### **Probezeit**

- <sup>1</sup> Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, gelten die ersten drei Monate als Probezeit.
- <sup>2</sup> Bei einer effektiven Verkürzung infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Verpflichtung, erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.
- <sup>3</sup> Für Arbeitnehmende mit einem auf eine bestimmte Zeit lautenden Vertrag gelten die ersten zwei Drittel als Probezeit, maximal aber drei Monate.
- <sup>4</sup> *Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit unter Einhaltung einer Frist von zwei Arbeitstagen gekündigt werden.*

---

### Art. 11

#### **Kündigung**

*Die Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis bei unbefristeten Einsätzen beträgt:*

- *Während der ersten drei Monate, zwei Arbeitstage*
- *Vom vierten bis und mit sechstem Monat, 7 Tage*
- *Ab dem 7. Monat, einen Monat, jeweils auf den gleichen Tag des darauf folgenden Monats.*

---

### Art. 12

#### **Arbeitszeit**

- <sup>1</sup> Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden.  
Die 43. – 45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.
- <sup>2</sup> Die 10. bis und mit maximal 12. Tagesarbeitsstunde und die 46. bis maximal 50. Wochenarbeitsstunde gelten als Überzeit und werden an Wochentagen mit 25% Lohnzuschlag, an Sonntagen mit 50% Lohnzuschlag ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) und der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111).

---

## Art. 13

### Ferien

- <sup>1</sup> 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%).
- <sup>2</sup> Die Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Auszahlung des Ferienlohns 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.

---

## Art. 14

### Feiertage

- <sup>1</sup> 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% auf den AHV-Lohn 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.
- <sup>2</sup> Einsätze, die innerhalb von 12 Monaten bei demselben Verleihbetrieb geleistet werden, werden zusammen gezählt. Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

---

## Art. 15

### Kurzabsenzen

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

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

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit

---

**Art. 16****Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst**

- <sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischen Militär-, Schutz- 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.
- <sup>2</sup> Übersteigen die Leistungen der Erwerbsersatzordnung die Leistungen des Arbeitgebers, kommt die Differenz dem Arbeitnehmenden zu.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Art. 324a und 324b OR.

---

**Art. 17****Mutterschaft**

- <sup>1</sup> *Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art. 16b 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.*
- <sup>2</sup> *Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14wöchigen (in Genf 16wöchigen) Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches 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.*
- <sup>3</sup> Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Art. 28 entschädigt.



---

## Art. 18

### Entlöhnung

- <sup>1</sup> Die auf der von der Paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen GAV-Datenbank erfassten Lohnklassen, Lohneinteilungen und Löhne gelten als integrierender Bestandteil dieses GAV Personalverleih.
- <sup>2</sup> Es besteht ein Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

---

## 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.

---

## Art. 20

### Mindestlohn

- <sup>1</sup> Es sind die folgenden AHV-pflichtigen Mindestlöhne einzuhalten:  
 Ungelernte:  
 CHF 39'000/Jahr od. CHF 3000/Mt. x 13 od. CHF 16.46/Std. (Basislohn)  
 Ungelernte Hochlohngebiet:  
 CHF 41'600/Jahr od CHF 3200/Mt. x 13 od. CHF 17.56/Std. (Basislohn)  
 Gelernte:  
 CHF 52'000/Jahr od. CHF 4000/Mt. x 13 od. CHF 21.95/Std. (Basislohn)  
 Gelernte Hochlohngebiet:  
 CHF 55'900/Jahr od. CHF 4300/Mt. x 13 od. CHF 23.59/Std. (Basislohn)
- <sup>2</sup> Hochlohngebiet: Agglomeration Bern, BS, BL, ZH, GE, arc lémanique.
- <sup>3</sup> Grenzgebiet TI und Westjura:  
 Im ersten Vertragsjahr kann der Mindestlohn von CHF 39'000 für Ungelernte um 10%, im zweiten Vertragsjahr um 5% unterschritten werden. Nach dem zweiten Vertragsjahr läuft diese Übergangsregelung aus. Die paritätische Kommission definiert die Grenzgebiete.
- <sup>4</sup> Für Lehrabgänger im ersten Beschäftigungsjahr nach der Lehre kann der Mindestlohn (für Gelernte) um 10% reduziert werden.
- <sup>5</sup> Basis für die Jahresstundenberechnung: 52,07 Wochen à 42 Stunden = 2187 Stunden.
- <sup>6</sup> Die Parteien verhandeln jährlich über eine allfällige Anpassung der Mindestlöhne.

---

**Art. 21****Sonderfälle**

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

---

**Art. 22****Örtliche Berechnungsgrundlage**

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

---

**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**

- <sup>1</sup> Zuschläge für Überzeit-, Nacht- und Sonntagsarbeit werden nicht kumuliert. Es gilt jeweils der höhere Ansatz.
- <sup>2</sup> Vorbehalten bleiben betriebliche und gesamtarbeitsvertragliche Regelungen in Betrieben mit Schichtarbeit und institutionalisierter Sonntagsarbeit (Gesundheitswesen, Gastronomie, öffentlicher Verkehr und Regiebetriebe, Tourismus etc). Deren gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen sind im Bereich der Lohnzuschläge auch für das verliehene Personal anzuwenden.

---

**Art. 25****Nachtarbeit**

Vorübergehende Nachtarbeitsstunden 2300 – 0600 oder vorübergehende Nachtarbeitschichten (2300–0600, resp. 2200–0500 oder 0000–0700) werden mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen.

---

**Art. 26****Arbeitssicherheit / Spezielle/gefährliche Arbeiten**

- <sup>1</sup> Bewilligungsinhaber für den Arbeitsverleih haben der Vollzugskommission gegenüber die Einhaltung der relevanten EKAS-Richtlinien nachzuweisen.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> *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 etc.) und das Melden und die Entschädigung der Verleihbetriebe für die entsprechenden Zuschläge.*

---

**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.

---

**Art. 28****Krankheit**

- <sup>1</sup> 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 Vertrags geregelt. Die Leistungen dieser Versicherungen gelten als Lohnfortzahlung im Sinne von Art. 324a OR. Die Versicherung beginnt am Tage des Arbeitsantritts. Arbeitnehmer, die eine AHV-Rente beziehen, werden gemäss Art. 324a OR entschädigt.
- <sup>2</sup> Die Leistungen betragen mindestens 80% des durchschnittlichen Lohns, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25% beträgt.
- <sup>3</sup> Nach Ablauf einer Wartefrist von höchstens 2 Tagen 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.
- <sup>4</sup> *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.
- <sup>5</sup> 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.

---

**Art. 29****Krankentaggeld-Versicherung**

- <sup>1</sup> 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\*). *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.*
- <sup>2</sup> Prämien:
  - a) Prämientragung: Der Prämienanteil für die Arbeitnehmenden beträgt maximal 50%, im Maximum 3,0% während des ersten Vertragsjahres, danach maximal 2,5%. Allfällige Prämienüberschüsse sind jährlich zur Verbilligung der Prämien zu verwenden.
  - b) Aufgeschobenes Krankentaggeld: Schliesst der Betrieb eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub und unter Einhaltung von zwei Karenztagen ab, so hat er während der Aufschubszeit 80% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes selbst zu entrichten. In diesem Fall darf dem Arbeitnehmenden maximal die Hälfte der nach der Rabattskala der Krankenversicherer hochgerechneten Prämie belastet werden, im Maximum 3,0% während des ersten Vertragsjahres, danach maximal 2,5%.
- <sup>3</sup> Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:
  - a) Beginn des Versicherungsschutzes am Tag der Arbeitsaufnahme,
  - b) Entschädigung analog zu den Kriterien der SUVA nach höchstens zwei Karenztagen zu Lasten 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,

\*Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG, SR 832.10) oder den Versicherungsvertrag (VVG, SR 221.229.1)

- f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
- g) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 1 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.
- <sup>4</sup> *Den Personalverleihbetrieben wird eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung durch die Sozialpartner angeboten.*

---

*Art. 30*

**Unfall**

*Die Arbeitnehmenden sind während des Einsatzes bei der SUVA gegen Berufsunfälle versichert. Die Versicherung beginnt mit der Arbeitsaufnahme 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**

- <sup>1</sup> 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:
- <sup>2</sup> *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
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> **Versicherter Monatslohn**  
 Der versicherte Monatslohn muss gemäss folgendem Beispiel berechnet und versichert werden:
- |  |                     |
|--|---------------------|
| Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden:                  | CHF 25.75           |
| (max. CHF 36.85 – entspricht dem BVG-Maximum berechnet auf die Stunde) |                     |
| Abziehender Koordinationsbetrag:                                       | CHF 10.75           |
| <b>Versicherter Stundenlohn</b> (min. CHF 1.55):                       | <b>CHF 15.00</b>    |
| Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats:    | 150                 |
| <b>Versicherter Monatslohn:</b>  | <b>CHF 2'250.00</b> |
- <sup>5</sup> Die «maximalen» und «minimalen» Beträge, sowie der «Koordinationsbetrag» ändern sich bei jeder BVG-Anpassung. Sie werden durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing [auf der von der Paritätischen Kommission SPKA bezeichneten GAV-Datenbank erfasst und jeweils rechtzeitig publiziert.](#)

---

### 3. Schuldrechtliche Bestimmungen

---

#### 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 Arbeitsverleih (SPKA). *Organisation, Aufgaben und Kompetenzen werden in einem Reglement geregelt.*

---

#### Art. 33.

##### **Regionale paritätische Berufskommissionen**

Es bestehen bis spätestens 12 Monate nach Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung drei nach Sprachregionen definierte Regionale Paritätische Berufskommissionen (RPKA), die für den Vollzug der Bereiche ohne Branchenvollzugsorgane 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 übertragen. Die SPKA wird in diesem Fall zur Aufsichtsinstanz.

---

#### Art. 34

##### **Zusammenarbeit mit paritätischen Berufskommissionen anderer Branchenverbände**

- <sup>1</sup> Zur effizienten Durchsetzung des vorliegenden GAV Personalverleih überträgt die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) den Vollzug der Bereiche mit ave GAV und GAV gem. Anhang 1, die Branchen-Vollzugsorgane haben, den entsprechenden Paritätischen Berufskommissionen und entschädigt diese. Mit der Übertragung des Vollzugs werden die Kontrolle der minimalen Arbeitsbedingungen sowie die Kompetenz zum Ausfällen von Konventionalstrafen im Rahmen der Bestimmungen ihres GAV übertragen.
- <sup>2</sup> Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) stellt die Koordination sicher und nimmt die Interessen der Verleihbranche wahr. Sie kann die Angemessenheit von Konventionalstrafen aus nicht-ave GAV überprüfen.



---

**Art. 35****Betriebsprüfungen**

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) und die Regionalen Paritätischen Berufskommissionen Arbeitsverleih (RPKA) können Betriebsprüfungen zur Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des GAV Personalverleih, namentlich der Arbeitszeit- und Lohnbestimmungen, der minimalen Leistungspflicht der Krankentaggeldversicherung sowie der Leistung der Beiträge an den Vollzugs-, Weiterbildungs- und Sozialfonds, anordnen und durchsetzen. Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) stellt die Koordination sicher.

---

**Art. 36****Prüfinstanzen**

Die Betriebsprüfungen werden im Auftrag der Paritätischen Berufskommissionen Arbeitsverleih (SPKA/RPKA) durch beauftragte, spezialisierte Unternehmen/Institutionen vollzogen.

---

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

- <sup>1</sup> Bei kleinen oder geringfügigen Verstössen entscheiden die Paritätischen Berufskommissionen Arbeitsverleih (SPKA/RPKA) über die Verrechnung der Kontrollkosten. Dabei wird berücksichtigt, ob die festgestellten Verstösse korrigiert wurden und ob den Verpflichtungen nachgekommen worden ist.
- <sup>2</sup> Die kontrollierten Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigungen im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen.

---

**Art. 38****Konsequenzen bei festgestellten Verstössen**

- <sup>1</sup> Bei durch Branchenvollzugsorgane festgestellten Verstössen gelten die Bestimmungen der vorrangig anwendbaren GAV.
- <sup>2</sup> Sowohl die SPKA als auch die RPKA können der fehlbaren Unternehmung neben einer Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Verfahrens- und Kontrollkosten für die in Art. 35 GAV Personalverleih und Art. 357b Abs. 1 OR erwähnten Gegenstände auferlegen. Dies gilt auch für Aufwendungen von durch SPKA und RPKA beauftragten Dritten.

- <sup>3</sup> Der finanzielle Ausgleich der festgestellten Verletzung geht zulasten der kontrollierten Unternehmung. Sie ist verpflichtet, der SPKA/RPKA innerhalb eines Monats nach schriftlicher Eröffnung des Entscheids den Nachweis der Ausgleichszahlungen schriftlich zu erbringen.
- <sup>4</sup> Die SPKA oder die RPKA 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.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Eine verhängte Konventionalstrafe ist innert 30 Tagen der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) zu bezahlen. Die SPKA 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.*
- <sup>7</sup> *Bei mehrmaliger Verletzung des GAV Personalverleih kann Antrag auf Entzug der Verleihbewilligung gestellt werden.*

---

## Art. 39

### **Rekursinstanz**

- <sup>1</sup> Es wird eine Rekurskommission geschaffen, welche sich aus je zwei von der Vereinsversammlung des Vereins Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih gewählten Arbeitgeber- und Arbeitnehmendenvertretern zusammensetzt.
- <sup>2</sup> 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 und Entscheide in Bezug auf Anträge zur Unterstützung von Massnahmen für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der SPKA und RPKA.

---

**Art. 40****Schiedsgericht**

- <sup>1</sup> Für die Dauer der Vertragszeit wird ein ständiges Schiedsgericht eingesetzt, das über Differenzen zwischen den Vertragsparteien bei der Auslegung dieses Vertrags endgültig entscheidet..
- <sup>2</sup> 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 Zürich oder einer von diesem bzw. dieser bezeichneten Person übertragen.
- <sup>3</sup> Die Kosten gehen zulasten der Vertragsparteien des GAV Personalverleih.

---

**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.

---

**Art. 42****Rechtsdomizil und Gerichtsstand**

Die Vertragsparteien anerkennen Zürich als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

---

**Art. 43****Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer des GAV Personalverleih**

- <sup>1</sup> Dieser GAV Personalverleih tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Der Vertrag ist frühestens nach Ablauf von 30 Monaten auf das Ende des 36. Monats kündbar.
- <sup>2</sup> Bei dringenden Umständen kann während der Vertragsdauer auf schriftliches Begehren einer Vertragspartei über Änderungen dieses Vertrags verhandelt werden.
- <sup>3</sup> Wird der Vertrag nicht 6 Monate vor Vertragsende von einer Vertragspartei gekündigt, verlängert er sich jeweils um 1 Jahr

---

Zürich/Bern, 17. März 2009/15. Juli 2011

### **Für swissstaffing**

Charles Bélaz  
*Präsident*

Georg Staub  
*Direktor*

### **Für die Gewerkschaft Unia**

Renzo Ambrosetti  
*Co-Präsident*

Vania Alleva  
*Mitglied der  
Geschäftsleitung*

André Kaufmann  
*Verantwortlicher  
Dossier Temporärarbeit*

### **Für die Gewerkschaft Syna**

Kurt Regotz  
*Präsident*

Arno Kerst  
*Vizepräsident*

### **Für den KV Schweiz**

Peter Kyburz  
*Generalsekretär*

Barbara Gisi  
*Zentralsekretärin*

### **Für Angestellte Schweiz**

Benno Vogler  
*Präsident*

Stefan Studer  
*Geschäftsführer*

# Anhänge

## Anhang 1

Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Art. 3 GAV das Vorrangprinzip gilt.

Die Texte dieser GAV sind – unter Angabe der anwendbaren Bestimmungen – auf der folgenden Internet-Seite elektronisch einsehbar: [www.tempservice.ch](http://www.tempservice.ch)

Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Art. 3 GAV das Vorrangprinzip gilt:

<i>Branche</i>	<i>GAV Kurzbezeichnung</i>
<b>Gewerbe</b>	
Maler- und Gipsergewerbe	Gessatori, stuccatori, montatori a secco, plafonatori ed intonacatori
Plattenleger- und Hafnergewerbe	Hafner- und Plattenlegergewerbe Plattenlegergewerbe SO und AG (ohne Baden)
Schreinereigewerbe	Falegnerie e fabbriche di mobili e serramenti (TI)
Holzindustrie	Schweizerische Holzindustrie
Autogewerbe/Garagen	Autogewerbe Kt. AG Autogewerbe Kt. BE+JU Autogewerbe Kt. BL+BS Autogewerbe Kt. LU/NW/OW Autogewerbe Kt. SO Autogewerbe Kt. UR Autogewerbe Kt. ZG Autogewerbe Kt. ZH Garages et entreprises similaires canton de Neuchâtel Garagistes canton de FR
Bodenlegerei	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen

---

*Branche**GAV Kurzbezeichnung*

---

**Industrie**

---

Textilpflege/Wäschereien      Bardusch AG/ZEBA Zentralwäscherei Basel

---

**Tertiär**

---

Handel      Quincailliers et commerce de métaux, Genève

---

Häfen      Ultra-Brag (Hafen), Basel + Muttenz

---

Gesundheitswesen      Aargauer Kantonsspitäler  
Case per anziani (ROCA)  
Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino  
Fondation pour l'Aide et les soins à domicile, Jura  
Hôpital du Jura  
Istituti Ospidaliari Privati del Cantone Ticino  
Servizi di assistenza e cura a domicilio,  
Sopraceneri  
Servizi di assistenza e cura a domicilio, Sottoceneri  
Zuger Kantonsspital  
Spital STS

---

Luftverkehr      ISS Aviation Genève et Zurich  
Swissport Basel  
Swissport Geneva  
Swissport Zürich

---

Branche Post/Transport/Logistik      GAV Post  
PostLogistics AG  
GAV Aushilfen Post

## Anhang 2

Berechnungsmodul Minimallöhne GAV Personalverleih

### Ungelernte, 21 bis 50 Jahre

	Gebiete			
	Normal 3'000/Mt	Hochlohn 3'200/Mt	Ti/Westjura 1. Vertragsjahr	Ti/Westjura 2. Vertragsjahr
Basislohn/Std.	16.46	17.56	14.81	15.64
13. Monatslohn	1.53	1.64	1.38	1.46
Ferienentschädigung	1.42	1.51	1.27	1.34
Feiertagsentschädigung	0.53	0.56	0.47	0.50
Bruttolohn/Std.	19.94	21.26	17.94	18.94

## Gelernte, 21 bis 50 Jahre

	Gebiete			
	Normal 4'000/Mt	Hochlohn 4'300/Mt	1. Jahr nach Lehre Normal	1. Jahr nach Lehre Hochlohn
Basislohn/Std.	21.95	23.59	19.75	21.23
13. Monatslohn	2.04	2.20	1.84	1.98
Ferienentschädigung	1.89	2.03	1.70	1.83
Feiertagsentschädigung	0.70	0.76	0.63	0.68
Bruttolohn/Std.	26.58	28.57	23.92	25.72



### A2.3 Ungelernte, bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr

	Gebiete			
	Normal 3'000/Mt	Hochlohn 3'200/Mt	TI/Westjura 1. Vertragsjahr	TI/Westjura 2. Vertragsjahr
Basislohn/Std.	16.46	17.56	14.81	15.64
13. Monatslohn	1.57	1.67	1.41	1.49
Ferienentschädigung (10,6%)	1.80	1.92	1.62	1.71
Feiertagsentschädigung	0.53	0.56	0.47	0.50
Bruttolohn/Std.	20.35	21.71	18.32	19.34

### B2.3 Gelernte, bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr und ab dem vollendeten 50. Altersjahr

	Gebiete			
	Normal 4'000/Mt	Hochlohn 4'300/Mt	1. Jahr nach Lehre Normal	1. Jahr nach Lehre Hochlohn
Basislohn/Std.	21.95	23.59	19.75	21.23
13. Monatslohn	2.09	2.24	1.88	2.02
Ferienentschädigung (10,6%)	2.40	2.58	2.16	2.32
Feiertagsentschädigung	0.70	0.76	0.63	0.68
<b>Bruttolohn/Std.</b>	<b>27.14</b>	<b>29.17</b>	<b>24.42</b>	<b>26.26</b>



