

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih

vom 13. Dezember 2011

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹
über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,
beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

² Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Betriebe, die

- a. Inhaber einer eidgenössischen oder kantonalen Arbeitsverleihbewilligung nach Arbeitsvermittlungsgesetz sind und
- b. gemäss Artikel 66 des Unfallversicherungsgesetzes in der Klasse 70C SUVA-versichert sind und
- c. bezüglich der verliehenen Arbeitnehmenden pro Kalenderjahr eine Lohnsumme von mindestens 1 200 000.– Franken aufweisen.

³ Betriebe, die gegenüber der Schweizerischen Paritätischen Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) glaubhaft machen können, dass sie die Lohnsumme von 1 200 000.– Franken konjunkturell bedingt lediglich vorübergehend überschreiten, werden von der SPKA vom Geltungsbereich der Allgemeinverbindlicherklärung ausgenommen.

⁴ Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für alle Arbeitnehmende, die von Betrieben gemäss Ziffer 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.

¹ SR 221.215.311

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Beiträge nach Artikel 7 des GAV sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine Abrechnung sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den von der Direktion für Arbeit aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Die Direktion für Arbeit kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und gilt für bis zum 31. Dezember 2014. Während einer Übergangsfrist von drei Monaten ab Inkrafttreten können von den Vollzugsorganen des GAV Personalverleih Kontrollen durchgeführt, aber für allfällige GAV-Verletzungen während dieser Übergangsfrist keine Konventionalstrafen und Kontrollkosten ausgesprochen werden.

13. Dezember 2011

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih

abgeschlossen am 17. März 2009/15. Juli 2011

zwischen

dem Verband Swisstaffing

einerseits

und

der Gewerkschaft Unia, der Gewerkschaft Syna, dem Kaufmännischen Verband Schweiz (KV Schweiz) sowie dem Verband Angestellte Schweiz

andererseits

Allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen

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 Personalverleihs die rechtskräftigen, gesamtarbeitsvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen gemäss Artikel 20 AVG (SR 823.11) und Artikel 48a AVV (SR 823.111) von im Einsatzbetrieb geltenden GAV,

- die allgemein verbindlich erklärt sind, oder
- die als nicht allgemeinverbindlich erklärte Regelungen sozialpartnerschaftliche Verträge gemäss Listen Anhang 1 darstellen,
- sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt gemäss Artikel 20 AVG.

² Nicht übernommen werden die Bestimmungen bezüglich Krankentaggeldversicherung, berufliche Vorsorge, Beiträge für Vollzug und Weiterbildung, sofern die im vorliegenden GAV Personalverleih vorgesehenen Lösungen mindestens gleichwertig mit den Bestimmungen der für die Branchen gültigen allgemeinverbindlich erklärten GAV sind.

³ Im 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 Artikel 20 GAV Personalverleih ausgenommen.

⁴ Die quantitativen Eckwerte der Gesamtarbeitsverträge gemäss Anhang 1 sowie deren Änderungen treten 30 Tage nach Publikation durch die Arbeitnehmerorgani-

sationen auf der von der paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen GAV-Datenbank in Kraft. Die Eckwerte der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge gemäss Artikel 3 Absatz 1 werden ebenfalls durch die Arbeitnehmerorganisationen auf der von der paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen Datenbank publiziert.

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 Feiertage, Krankheits- und Unfalltage gelten als ein Monat.

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 Artikel 357b OR zu.

² ...

³ Sie (die Vertragsparteien) 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 Artikel 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 %. ...

⁵ ...

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 SUVA-Lohnsumme durch den paritätischen Verein Vollzug, Weiterbildung und Sozialfond. ...

Art. 8 Verein Vollzug und Weiterbildung, Sozialfonds

¹ Die ... Organisation für den Vollzug, den Sozialfonds, die Förderung der Weiterbildung sowie die Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz hat die Rechtsform eines Vereins. ...

² Die Geschäftsstelle Vollzug wird durch die UNIA geführt. ...

³ Die Geschäftsstelle Weiterbildung wird durch swissstaffing geführt. ...

⁴ Die Geschäftsstelle Sozialfonds wird durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing geführt. ...

⁵ ...

⁶ 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 Artikel 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 Arbeitgeber verpflichten sich, keine Schwarzarbeit auszuführen.

Art. 10 Probezeit

¹ Für Arbeitnehmende mit einem auf unbestimmte Zeit lautenden Vertrag, deren Anstellung ein neues Arbeitsverhältnis begründet, geltend 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.

⁴ ...

Art. 12 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden. Die 43.–45. Wochenstunde gelten als zuschlagsfrei zu bezahlende oder 1:1 zu kompensierende Überstunden.

² Die 10. bis und mit maximal 12. Tagesarbeitsstunde und die 46. bis maximal 50. Wochenarbeitsstunde gilt als Überzeit und wird 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

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 %).

² Die Auszahlung des Ferienlohns darf für maximal dreimonatige, einmalige Arbeitsverhältnisse direkt mit dem Lohn erfolgen, muss aber auf der Lohnabrech-

nung 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

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 % 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.

² 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
- 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- oder Zivildienst

¹ Die Arbeitnehmenden haben im auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnis nach der Probezeit Anspruch auf den Lohnausfall während obligatorischem schweizerischen 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 vertragliche 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 Artikel 16 Absatz 1 gilt als um diese Beiträge gekürzt.

⁴ Die vorerwähnten Leistungen gelten als Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Sinne von Artikel 324a und 324b OR.

Art. 17 Mutterschaft

¹ ...

² ...

³ Lohnausfälle bei krankheitsbedingten Abwesenheiten während der Schwangerschaft werden nach Artikel 28 entschädigt.

Art. 18 Entlöhnung

¹ Die ... auf der von der paritätischen Kommission SPKA bezeichneten elektronischen GAV-Datenbank erfassten Lohnklassen, Lohneinteilungen und Löhne gelten als integrierender Bestandteil dieses GAV Personalverleih.

² 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

¹ Es sind die folgenden AHV pflichtigen Mindestjahreslöhne einzuhalten:

Ungelernte: CHF 39 000/Jahr od. CHF 3000/Mt. × 13 od. CHF 16.46/Std. (Basislohn)

Ungelernte Hochlohngebiet: CHF 41 600/Jahr od CHF 3200/Mt. × 13 od. CHF 17.56/Std. (Basislohn)

Gelernte: CHF 52 000/Jahr od. CHF 4000/Mt. × 13 od. CHF 21.95/Std. (Basislohn)

Gelernte Hochlohngebiet: CHF 55 900/Jahr od. CHF 4300/Mt. × 13 od. CHF 23.59/Std. (Basislohn)

...

² Hochlohngebiet: Agglomeration Bern, BS, BL, ZH, GE, arc lémanique.

³ Grenzgebiet TI und Westjura: Im ersten Vertragsjahr kann der Mindestlohn von 39 000 Franken 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.

⁴ Für Lehrabgänger im ersten Beschäftigungsjahr nach der Lehre kann der Mindestlohn (für Gelernte) um 10 % reduziert werden.

⁵ Basis für die Jahresstundenberechnung: 52,07 Wochen à 42 Stunden= 2187 Stunden.

⁶ ...

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 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.

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

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 institutionalisierter Sonntagsarbeit (Gesundheitswesen, Gastronomie, öffentlicher Verkehr und Regiebetriebe, Tourismus etc). Deren gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sind im Bereich der Lohnzuschläge auch für das verliehene Personal anzuwenden.

Art. 25 Nachtarbeit

Vorübergehende Nachtarbeitsstunden 23.00–06.00 oder vorübergehende Nachtarbeitsschichten (23.00–06.00, resp. 22.00–05.00 oder 00.00–07.00) werden mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen.

Art. 26 Arbeitssicherheit/Spezielle/gefährliche Arbeiten

¹ Bewilligungsinhaber für den Arbeitsverleih haben der Vollzugskommission gegenüber die Einhaltung der relevanten EKAS-Richtlinie 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 ...

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

¹ Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während eines Einsatzes, so hat er 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 Artikel 29 dieses Vertrags geregelt. Die Leistungen dieser Versicherungen gelten als Lohnfortzahlung im Sinne von Artikel 324a OR. AHV-berechtigte Arbeitnehmer werden gemäss Artikel 324a OR entschädigt. Die Versicherung beginnt am Tage des Arbeitsantritts.

² Die Leistungen betragen mindestens 80 % des durchschnittlichen Lohns, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 25 % beträgt.

³ 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.

⁴ ... 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.

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 versichern². ...

² *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 Kollektivtaggeld-Versicherung 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 %.

³ *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 Artikel 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, anders lautenden 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 Artikel 71 Absatz 2 KVG und Artikel 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 Versicherungs-

² Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG, SR 832.10) oder den Versicherungsvertrag (VVG, SR 221.229.1)

bedingungen 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 ...

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

Der versicherte Monatslohn muss gemäss folgendem Beispiel berechnet und versichert werden:

Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden (max. CHF 36.85 – entspricht dem BVG-Maximum berechnet auf die Stunde)	CHF	25.75
Abzuziehender Koordinationsbetrag	CHF	10.75
Versicherter Stundenlohn (min. CHF 1.55)	CHF	15.00
Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats		150
Versicherter Monatslohn	CHF	2250.00

⁵ 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 elektronischen GAV-Datenbank erfasst und jeweils rechtzeitig publiziert.

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). ...

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 Branchen-Vollzugsorgane zuständig sind. Mit der Übertragung des Vollzugs wird 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

¹ Zur effizienten Durchsetzung des vorliegenden GAV Personalverleih überträgt die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPKA) den Vollzug der Bereiche mit ave-GAV und GAV gem. Anhang 1, die Branchen-Vollzugsorganen haben, den entsprechenden paritätischen Berufskommissionen und entschädigt diese. Mit der Übertragung des Vollzugs wird die Kontrolle der minimalen Arbeitsbedingungen, namentlich auch die Kompetenz zum Ausfällen von Konventionalstrafen im Rahmen der Bestimmungen ihres GAV, übertragen.

² Die Schweizerische Paritätische Berufskommission (SPKA) stellt die Koordination sicher und nimmt die Interessen der Verleihbranche wahr. Sie kann die Angemessenheit von Konventionalstrafen aus nicht ave-erklärten GAV überprüfen.

Art. 35 Betriebsprüfungen

Die Schweizerische Paritätische Berufskommission Arbeitsverleih (SPKA) und die regionalen paritätische 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 (SPKA) stellt die Koordination sicher.

Art. 36 Prüfinstanzen

Die Betriebsprüfungen werden im Auftrag der paritätischen Kommission (SPKA/RPKA) durch beauftragte, spezialisierte Unternehmen/Institutionen vollzogen.

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

¹ Bei kleinen oder geringfügigen Verstössen entscheidet die paritätische Kommission (SPKA/RPKA) über die Verrechnung der Kontrollkosten. Dabei wird berücksichtigt, ob die festgestellten Verstösse korrigiert wurden und ob den Verpflichtungen nachgekommen worden ist.

² Die kontrollierten Unternehmungen haben kein Anrecht auf Entschädigungen im Zusammenhang mit angeordneten Betriebsprüfungen

Art. 38 Konsequenzen bei festgestellten Verstössen

¹ Bei festgestellten Verstössen durch Branchenvollzugsorgane gelten die Bestimmungen der vorrangigen anwendbaren GAV.

² Sowohl die SPKA als auch die RPKA können der fehlbaren Unternehmung neben einer Konventionalstrafe die angefallenen und ausgewiesenen Verfahrens- und Kontrollkosten für die in Artikel 35 GAV und Artikel 357b, Absatz 1 OR erwähnten Gegenstände auferlegen. Dies gilt auch für Aufwendungen von durch SPKA und RPKA beauftragten Dritten.

³ 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.

⁴ Die SPKA/RPKA kann gegenüber Betrieben, die Bestimmungen des GAV Personalverleih verletzen, Konventionalstrafen von bis zu 50 000.– Franken 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.

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 Schweizerische Paritätische 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. ...

⁷ ...

Art. 39 Rekursinstanz

¹ 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.

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 SPKA und RPKA.

Liste der nicht-allgemeinverbindlichen GAV, bei denen gemäss Artikel 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 (diese Seite soll am 2. Januar 2012 aufgeschaltet werden)

Branche	GAV (Kurzbezeichnung)
<i>Gewerbe</i>	
Plattenleger- und Hafnergewerbe	Hafner- und Plattenlegergewerbe
Schreinereigewerbe	Falegnamerie 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 den Neuchâtel Garagistes canton de FR
Bodenlegerei	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
<i>Industrie</i>	
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
