



temp**service**

29. März 2016

Gesamtarbeitsvertrag
Personalverleih

temp**service**

GAV Personalverleih
www.tempservice.ch

temp**training**

Weiterbildung

temp**care**

Sozialfonds

temp**control**

Vollzug

temp**data**

Datenbank

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| ERSTER TEIL – Vorbemerkungen | 5 |
| Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für die Anwendung des GAV Personalverleih 2016 – 2018 | 5 |
| Hinweis zur Anwendung des vorliegenden Sonderdrucks des GAV Personalverleih 2016 – 2018 | 5 |
| ZWEITER TEIL – GAV Personalverleih Vertragstext 2016–2018 | 6 |
| Präambel | 6 |
| GAV Personalverleih Vertragstext 2016–2018 | 7 |
| 1. Allgemeine Bestimmungen | 7 |
| Art. 1 Räumlicher Geltungsbereich | 7 |
| Art. 2 Betrieblicher Geltungsbereich | 7 |
| Art. 3 Betriebe mit anderen Gesamtarbeitsverträgen | 7 |
| Art. 4 Personeller Geltungsbereich | 9 |
| Art. 5 Beschäftigungsdauer | 9 |
| Art. 6 Allgemeinverbindlicherklärung | 9 |
| Art. 7 Vollzug, berufliche Weiterbildung und Sozialfonds | 10 |
| Art. 8 Verein Paritätischer Vollzug, Weiterbildung und Sozialfonds für den Personalverleih | 11 |
| Art. 9 Verbot der Verleihung von Streikbrechern und Verbot von Schwarzarbeit | 11 |
| 2. Materielle Bestimmungen | 12 |
| Art. 10 Probezeit | 12 |
| Art. 11 Kündigung | 12 |
| Art. 12 Arbeitszeit | 12 |
| Art. 13 Ferien | 13 |
| Art. 14 Feiertage | 13 |
| Art. 15 Kurzabsenzen | 13 |
| Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst | 14 |
| Art. 17 Mutterschaft | 14 |
| Art. 18 Entlöhnung | 15 |
| Art. 19 Lohnklasseneinteilung | 15 |
| Art. 20 Mindestlohn | 15 |
| Art. 21 Sonderfälle | 17 |
| Art. 22 Örtliche Berechnungsgrundlage | 17 |
| Art. 23 Lohnauszahlung | 17 |
| Art. 24 Lohnzuschläge | 17 |
| Art. 25 Nachtarbeit | 17 |
| Art. 26 Arbeitssicherheit / Spezielle/gefährliche Arbeiten | 18 |
| Art. 27 Auswärtige Verpflegung | 18 |

| | |
|---|-----------|
| Art. 28 Krankheit | 19 |
| Art. 29 Krankentaggeldversicherung | 20 |
| Art. 30 Unfall | 21 |
| Art. 31 Berufliche Vorsorge | 22 |
| 3. Schuldrechtliche Bestimmungen | 23 |
| Art. 32 Vollzug | 23 |
| Art. 33 Regionale Paritätische Berufskommissionen | 23 |
| Art. 34 Zusammenarbeit mit Paritätischen Berufskommissionen anderer Branchenverbände | 23 |
| Art. 35 Betriebsprüfungen | 24 |
| Art. 36 Prüfinstanzen | 24 |
| Art. 37 Konsequenzen bei kleinen oder geringfügigen Verstössen gegen den GAV Personalverleih | 24 |
| Art. 38 Konsequenzen bei festgestellten Verstössen | 24 |
| Art. 39 Rekursinstanz | 25 |
| Art. 40 Schiedsgericht | 26 |
| Art. 41 Bestimmungen anderer Gesetze | 26 |
| Art. 42 Rechtsdomizil und Gerichtsstand | 26 |
| Art. 43 Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer des GAV Personalverleih | 26 |
| 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 für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2016 | 30 |
| Anhang 3 | |
| Hochlohngebiete Agglomeration Bern und Arc lémanique (mit Postleitzahl) | 36 |
| Anhang 4 | |
| Protokollvereinbarung zum Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih | 38 |

Vorbemerkungen

Bedeutung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für die Anwendung des GAV Personalverleih 2016 – 2018

Hinweis zur Anwendung des vorliegenden Sonderdrucks des GAV Personalverleih 2016 – 2018

Als Meilenstein im Personalverleih wurde am 17. März 2009, bzw. 15. Juli 2011 von den Vertragsparteien der Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih (GAV Personalverleih) vereinbart.

Der Vertrag verpflichtete zu diesem Zeitpunkt ausschliesslich die Vertragsparteien: den Arbeitgeberverband swissstaffing und dessen Mitglieder sowie die Gewerkschaften Unia, Syna, Kaufmännischer Verband Schweiz (kfmv) und Angestellte Schweiz und deren Mitglieder.

Auf Gesuch der Vertragsparteien hin hat der Bundesrat am 13. Dezember 2011 den GAV Personalverleih auf den 1. Januar 2012 und bis zum 31. Dezember 2014 allgemeinverbindlich erklärt.

Damit war der GAV Personalverleih – mit Ausnahme von einigen vom Bundesrat nicht allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen – nicht mehr einzig für die Vertragsparteien verbindlich, sondern neu auch für sämtliche Verleihbetriebe und deren verliehenes Personal gemäss dem in Art. 2 und 3 definierten Geltungsbereich.

Seither hat der Bundesrat die Allgemeinverbindlicherklärung AVE mehrmals verlängert: Zuletzt mit Beschluss vom 29. März 2016 hat er sich für die von den Vertragsparteien vereinbarten Anpassungen des GAV Personalverleih, in Kraft ab 1. Mai 2016 und gültig bis 31. Dezember 2018, ausgesprochen.

Normal 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 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.

Präambel

Die Vertragspartner

swissstaffing

und

Unia

Syna

Kaufmännischer Verband Schweiz (KV Schweiz)

Angestellte Schweiz

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
- die Interessen der Berufsorganisationen zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden zu fördern
- einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz zu leisten

folgenden 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

- 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 Arbeitnehmende, 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.
-

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.*

Art. 4**Personeller Geltungsbereich**

- ¹ Der GAV Personalverleih gilt für alle Arbeitnehmenden, die in Betrieben gemäss Art. 2 als entlehene 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.

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. 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.*

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

- 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 swisstaffing geführt. Die Aufgaben sind im Detail im Reglement geregelt.
- ⁴ Die Geschäftsstelle Sozialfonds wird durch die Stiftung 2. Säule swisstaffing 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.

2. Materielle Bestimmungen

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.

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 Arbeitnehmenden an Einsatzbetriebe in der Form der Temporärarbeit.

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.

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.

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.

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

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

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, Lohnanteile 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 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. |

- 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 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. |
| 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. |

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

- ⁶ Für Lehrabgänger/-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.

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.

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 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.

Art. 25

Nachtarbeit

Vorübergehende Nachtarbeitsstunden 23 bis 6 Uhr oder vorübergehende Nachtarbeitschichten (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.

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.*

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 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 Wartefrist 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.

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,

¹ Nach Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG, SR 832.10) oder den Versicherungsvertrag (VVG, SR 221.229.1)

-
- ⁹⁾ 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.*
-

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**
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**
- 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.

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 Personalverleih (SPKP).
Organisation, Aufgaben und Kompetenzen werden in einem Reglement geregelt.

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.

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 dem 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.

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.

Art. 36**Prüfinstanzen**

Die Betriebsprüfungen werden im Auftrag der paritätischen Kommission (SPKP/RPKP) 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.

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.

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.

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.

Art. 42

Rechtsdomizil und Gerichtsstand

Die Vertragsparteien anerkennen Bern als Rechtsdomizil und Gerichtsstand.

Art. 43

Inkrafttreten und Gültigkeitsdauer des GAV Personalverleih

- ¹ Dieser GAV Personalverleih tritt mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat am 1. Mai 2016 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018.
- ² Bei dringenden Umständen kann während der Vertragsdauer auf schriftliches Begehren einer Vertragspartei über Änderungen dieses Vertrages verhandelt werden.

Zürich/Bern, 18. Juni 2015

Für swissstaffing

Georg Staub
Präsident

Myra Fischer-Rosinger
Direktorin

Für die Gewerkschaft Unia

Renzo Ambrosetti
Co-Präsident

Vania Alleva
Co-Präsidentin

André Kaufmann
*Verantwortlicher
Dossier Personalverleih*

Für die Gewerkschaft Syna

Arno Kerst
Präsident

Hans Maissen
Vizepräsident

Für den Kaufmännischen Verband Schweiz

Peter Kyburz
CEO

Karin Oberlin
Leiterin Sozialpartnerschaft

Für Angestellte Schweiz

Thomas Feierabend
Präsident

Stefan Studer
Geschäftsführer

Gila Fröhlich
*Verantwortliche
Dossier Personalverleih*

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.tempdata.ch

Branche

GAV (Kurzbezeichnung)

Gewerbe

Schreinereigewerbe

Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino

Holzindustrie

Schweizerische Holzindustrie

Autogewerbe/Garagen

Autogewerbe AG
Autogewerbe BE und JU
Autogewerbe BS und BL
Autogewerbe LU/NW/OW
Autogewerbe SO
Autogewerbe ZG
Autogewerbe ZH

Bodenlegerei

Bauwerk Parkett AG St.Margrethen

| Branche | GAV Kurzbezeichnung |
|--------------------------|---|
| Industrie | |
| Textilpflege/Wäschereien | Bardusch AG Basel (Textil-Leasing) |
| Tertiär | |
| Häfen | Betriebsangestellte der ULTRA-BRAG AG |
| Gesundheitswesen | Aargauer Kantonsspitäler Case per anziani TI (ROCA) Hôpital du Jura Istituti Ospidaliari Privati TI Zuger Kantonsspital AG Personal Bernischer Spitäler Inselgruppe AG |
| Luftverkehr | ISS Aviation Genève ISS Aviation Zürich – ständig beschäftigtes Personal (Beschäftigungsgrad von mind. 50%) ISS Aviation Zürich – Teilzeitangestellte im Stundenlohn Swissport Basel Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire horaire CCT Swissport International SA – Genève pour le personnel avec salaire mensuel Swissport International AG, Station Zürich |
| Post/Transport/Logistik | Post CH AG PostLogistics AG PostAuto PostFinance AG |

Anhang 2

Berechnungsmodul Minimallöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2016

Ungelernte, 20 bis 49 Jahre

| | Gebiete | | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------------|
| | Normal 3'200/Mt. | Hochlohn 3'400/Mt. | TI 3'000/Mt. |
| Basiloohn / Std. | 17.56 | 18.66 | 16.46 |
| Feiertagsentschädigung (3.2% des Basislohnes) | 0.56 | 0.60 | 0.53 |
| Ferienentschädigung (8.33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung) | 1.51 | 1.60 | 1.42 |
| 13. Monatslohn (8.33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung) | 1.64 | 1.74 | 1.53 |
| Bruttoloohn / Std. | 21.27 | 22.60 | 19.94 |

Ungelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

| | Gebiete | | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------------|
| | Normal 3'200/Mt. | Hochlohn 3'400/Mt. | TI 3'000/Mt. |
| Basislohn / Std. | 17.56 | 18.66 | 16.46 |
| Feiertagsentschädigung (3.2% des Basislohnes) | 0.56 | 0.60 | 0.53 |
| Ferienentschädigung (10.6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung) | 1.92 | 2.04 | 1.80 |
| 13. Monatslohn (8.33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung) | 1.67 | 1.77 | 1.57 |
| Bruttolohn / Std. | 21.71 | 23.07 | 20.36 |

Gelernte, 20 bis 49 Jahre

| | Gebiete | | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------------|
| | Normal 4'100/Mt. | Hochlohn 4'400/Mt. | TI 4'000/Mt. |
| Basislohn / Std. | 22.50 | 24.14 | 21.95 |
| Feiertagsentschädigung (3.2% des Basislohnes) | 0.72 | 0.77 | 0.70 |
| Ferientagsentschädigung (8.33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung) | 1.93 | 2.08 | 1.89 |
| 13. Monatslohn (8.33% der Summe Basislohn + Ferientagsentschädigung + Feiertagsentschädigung) | 2.09 | 2.25 | 2.04 |
| Bruttolohn / Std. | 27.24 | 29.25 | 26.58 |

Gelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

| | Gebiete | | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------------|
| | Normal 4'100/Mt. | Hochlohn 4'400/Mt. | TI 4'000/Mt. |
| Basislohn / Std. | 22.50 | 24.14 | 21.95 |
| Feiertagsentschädigung (3.2% des Basislohnes) | 0.72 | 0.77 | 0.70 |
| Ferienentschädigung (10.6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung) | 2.46 | 2.64 | 2.40 |
| 13. Monatslohn (8.33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung) | 2.14 | 2.29 | 2.09 |
| Bruttolohn / Std. | 27.82 | 29.84 | 27.14 |

Angelernte, 20 bis 49 Jahre

| | Gebiete | | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------------|
| | Normal 3'608/Mt. | Hochlohn 3'872/Mt. | TI 3'520/Mt. |
| Basislohn / Std. | 19.80 | 21.25 | 19.31 |
| Feiertagsentschädigung (3.2% des Basislohnes) | 0.63 | 0.68 | 0.62 |
| Ferienentschädigung (8.33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung) | 1.70 | 1.83 | 1.66 |
| 13. Monatslohn (8.33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung) | 1.84 | 1.98 | 1.80 |
| Bruttolohn / Std. | 23.98 | 25.74 | 23.39 |

Angelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

| | Gebiete | | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------------|
| | Normal 3'608/Mt. | Hochlohn 3'872/Mt. | TI 3'520/Mt. |
| Basislohn / Std. | 19.80 | 21.25 | 19.31 |
| Feiertagsentschädigung (3.2% des Basislohnes) | 0.63 | 0.68 | 0.62 |
| Ferienentschädigung (10.6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung) | 2.17 | 2.32 | 2.11 |
| 13. Monatslohn (8.33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung) | 1.88 | 2.02 | 1.84 |
| Bruttolohn / Std. | 24.48 | 26.27 | 23.88 |

Anhang 3

Hochlohnggebiete Agglomeration Bern und Arc lémanique (mit Postleitzahl)

Agglomeration Bern

3000 Bern
3098 Köniz
3074 Muri bei Bern
3072 Ostermündingen
3063 Ittigen
3065 Bolligen
3052 Zollikofen
3122 Kehrsatz
3065 Belp
3110 Münsingen
3113 Rubigen
3112 Allmendingen
3076 Worb
3066 Stettlen
3047 Bremgarten bei Bern
3033 Wohlen bei Bern
3053 Münchenbuchsee

Arc lémanique

1290 Versoix
1295 Mies + Tannay
1291 Commugny
1296 Coppet
1297 Founex
1279 Chavanne-de-Bogis
1298 Céligny
1299 Crans
1263 Crassier
1262 Eysins
1260 Nyon
1277 Borex
1278 La Rippe
1274 Grens
1275 Chésereux
1276 Gingins
1270 Trélex
1267 Coinsins
1271 Givrins
1272 Genolier
1267 Vich
1268 Begnins
1273 Le Muids
1196 Gland
1184 Vinzel
1183 Bursins
1195 Bursinel + Dully
1180 Rolle
1185 Mont-sur-Rolle
1166 Perroy
1273 Arzier
1269 Bassins
1170 Aubonne

| | | | |
|------|----------------------------|------|-----------------------|
| 1165 | Allaman | 1033 | Cheseaux-sur-Lausanne |
| 1164 | Buchillon | 1073 | Savigny |
| 1162 | St-Prex | 1090 | La Croix |
| 1163 | Etoy | 1096 | Villette |
| 1175 | Lavigny | 1091 | Grandvaux |
| 1168 | Villars-sous-Yens | 1096 | Cully |
| 1167 | Lussy | 1009 | Pully |
| 1132 | Lully | 1095 | Lutry |
| 1135 | Denens | 1098 | Epesses |
| 1136 | Bussy-Chardonney | 1071 | Rivaz |
| 1143 | Apples | 1071 | St-Saphorin Lavaux |
| 1113 | St-Saphorin-sur-Morges | 1070 | Puidoux |
| 1134 | Vufflens-le-Château | 1071 | Chexbres |
| 1112 | Echichens | 1802 | Corseaux |
| 1026 | Echandens | 1803 | Chardonne |
| 1110 | Morges | 1805 | Jongny |
| 1122 | Romanel-sur-Morges | 1800 | Vevey |
| 1121 | Bremblens | 1806 | St-Légier |
| 1028 | Préverenges | 1804 | Corsier-sur-Vevey |
| 1025 | St-Sulpice | 1806 | La Chiésaz |
| 1026 | Denges | 1807 | Blonay |
| 1024 | Ecublens | 1814 | La Tour de Peilz |
| 1302 | Vufflens-la-Ville | 1816 | Chailly-Montreux |
| 1030 | Bussigny-près-Lausanne | 1820 | Montreux |
| 1023 | Crissier | 1815 | Clarens |
| 1020 | Renens | 1823 | Glion |
| 1008 | Prilly | 1824 | Caux |
| 1000 | Lausanne | 1820 | Veytaux |
| 1032 | Romanel-sur-Lausanne | 1820 | Territet |
| 1052 | Le Mont-sur-Lausanne | 1844 | Villeneuve |
| 1066 | Epalinges | | |
| 1000 | Le Chalet-à-Gobet/Lausanne | 25 | |

Anhang 4*Protokollvereinbarung zum Gesamtarbeitsvertrag für den Personalverleih*

Die Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih (nachfolgend: Parteien) schliessen folgende Protokollvereinbarung ab, die integrierender Bestandteil des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih (nachfolgend: GAVP) ist.

Art. 1

Die Parteien verpflichten sich, jährlich konstruktive Verhandlungen über Anpassungen der Mindestlöhne gemäss Art. 20 Abs. 1 für den Kanton Tessin zu führen.

Art. 2

Die Parteien verpflichten sich, die obgenannten Verhandlungen jeweils im dritten Quartal zu führen und bis spätestens 30. September des laufenden Jahres abzuschliessen. Allfällige Anpassungen der Mindestlöhne für den Kanton Tessin erfolgen jeweils per 1. Januar und treten mit der AVE in Kraft.

Art. 3

Die Parteien sind verpflichtet, unter anderem die folgenden Kriterien bei den obgenannten Verhandlungen zu berücksichtigen:

- die Entwicklung des Indexes der Konsumentenpreise und die Entwicklung der tatsächlichen Kaufkraft (Wohnkosten, Krankenkassen usw.) im Kanton Tessin, sowie*
- die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitsproduktivität im Kanton Tessin, sowie*
- das branchenübergreifende Lohnniveau und die durchschnittliche jährliche Lohnentwicklung im Kanton Tessin.*

Massgebend für die obgenannten Kriterien sind die Grundlagen des Bundesamtes für Statistik, offizielle Statistiken des Kantons Tessin sowie von den Parteien gemeinsam durchgeführte Erhebungen.

Art. 4

Abänderungen, Ergänzungen oder die Aufhebung der vorliegenden Protokollvereinbarung sind nur in Schriftform und von allen Parteien unterzeichnet rechtsgültig. Dies gilt insbesondere auch für diese Schriftformklausel.

Art. 5

Sollten Teile dieser Vereinbarung unwirksam sein, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Die Parteien verpflichten sich in diesem Fall, den ungültigen, unwirksamen oder unerfüllbaren Teil dieser Protokollvereinbarung durch eine gültige, wirksame und erfüllbare Bestimmung zu ersetzen, die inhaltlich der ursprünglichen Absicht der Parteien am nächsten kommt.

Art. 6

Differenzen zwischen den Parteien bei der Anwendung oder Auslegung dieser Protokollvereinbarung werden gemäss Art. 40 GAVP bereinigt.

Art. 7

Diese Vereinbarung tritt durch Unterzeichnung des GAV Personalverleih durch die Vertragsparteien per Beginn der Allgemeinverbindlicherklärung des GAVP 2016 in Kraft und bleibt es bis zum Ende der Gültigkeitsdauer des GAVP 2016 gemäss Art. 43 Abs. 1 GAVP.

