

## Frequently Asked Questions zum GAV Personalverleih

---

### Lohn

---

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

Die paritätisch erarbeitete und gepflegte GAV-Datenbank zum GAV Personalverleih informiert detailliert und einsatzspezifisch über die einzuhaltenden Mindestlöhne, Ferien- und Feiertagsentschädigungen, Spesen etc. Sie wird in Kürze veröffentlicht.

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

#### **Wann gilt eine temporäre Arbeitskraft als Gelernt und wann als Ungelernt?**

Grundsätzlich gilt:

Gelernt = mit eidg. Fähigkeitsausweis (oder von der Schweiz anerkanntes ausländisches Diplom)

Ungelernt = ohne eidg. Fähigkeitsausweis

Wenn Mitarbeitende mit Fähigkeitsausweis in einem anderen Beruf eingesetzt werden, gelten sie als Ungelernt. Wenn aber ein enger Bezug zwischen dem erlernten Beruf und des Einsatzberufs besteht, gelten sie als Gelernt.

Beispiel: Ein Maurer, der in einer Baufirma als Maschinist arbeitet, gilt als gelernt. Eine Metzgerin, die in einer Baufirma Bautätigkeiten ausübt, gilt als ungelernt.

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

Die Paritätische Kommission wird das in Kürze definieren. Es wird dann eine detaillierte Tabelle nach Postleitzahlen publiziert.

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

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

---

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

Die Grenze liegt beim maximalen versicherten Verdienst gemäss Suva und beträgt Fr. 126'000 pro Jahr. Auf die Stunde umgerechnet entspricht das einem Basislohn von Fr. 53.18.

---

**Feiertage**

---

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

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

---

**Berufliche Vorsorge (BVG) und Krankentaggeld (KTG)**

---

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

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

---

**Kündigungsfristen**

---

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

Nein.

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

Die Kündigungsfristen im GAV Personalverleih entsprechen dem Arbeitsvermittlungsgesetz und betragen:

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

---

## **GAV-Beitrag / Parifonds Personalverleih**

---

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

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

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

Der Beitrag des GAV Personalverleih wird neu an eine zentrale Stelle entrichtet, die Inkassostelle der paritätischen Kommission des GAV Personalverleih. Für swissstaffing-Mitglieder ist das die Ausgleichskasse swisstempcomp, für Nicht-Mitglieder eine andere, noch zu definierende Stelle.

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

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

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

Jede temporäre Arbeitskraft, die innert zwölf Monate mindestens 22 Einsatztage geleistet (und in dieser Zeit GAV-Beiträge entrichtet) hat, hat Anspruch auf Weiterbildungsunterstützung. Die Ausgabe von Weiterbildungs-Subventionen wird auf der Geschäftsstelle von swissstaffing organisiert. Temporäre Mitarbeitende bzw. deren Personalverleiher können dort ein entsprechendes Gesuch stellen.

## Welche Unterstützungsleistungen bietet der Weiterbildungsfonds?

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

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

---

## Organisation des GAV Personalverleih

---

### Wer setzt den GAV Personalverleih um?

Wie in anderen Gesamtarbeitsverträgen wurde eine paritätische Kommission geschaffen, die mit der Umsetzung des GAV Personalverleih betraut ist. Ihr Name ist SPKA (Schweizerische paritätische Berufskommission Arbeitsverleih).

Wie der Name es sagt, ist dieses Gremium paritätisch zusammengesetzt, das heisst zur Hälfte von Vertretern der Personaldienstleister und zur anderen Hälfte von Gewerkschaftern (je vier Vertreter). Präsident der SPKA ist André Kaufmann von Unia, Vize-Präsident ist Georg Staub von swissstaffing. Nach eineinhalb Jahren wechselt das Präsidium zu Georg Staub und das Vize-Präsidium zu André Kaufmann.

---

## Schnittstellen mit anderen Gesamtarbeitsverträgen

---

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

Es gilt immer der GAV Personalverleih.

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

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

Je nach Branche, schreibt der GAV Personalverleih also andere Mindestlöhne, Arbeitszeiten sowie Ferien- und Feiertagsansprüche vor. Die detaillierten und einsatzspezifischen Angaben finden Sie in der elektronischen GAV-Datenbank zum GAV Personalverleih, die in Kürze aufgeschaltet wird.

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

### **Wie lässt sich eindeutig feststellen, dass ein Einsatzbetrieb jenen sechs Branchen<sup>1</sup> angehört, in denen kein Mindestlohn gilt?**

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

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

---

### **Vertragsauslegung**

---

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

Die deutsche Version ist massgebend.

---

<sup>1</sup> Chemisch-pharmazeutische Industrie, Maschinenindustrie, Graphische Industrie, Uhrenindustrie, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Öffentlicher Verkehr