



temp**service**

11. Dezember 2025

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
Hinweis zur Anwendung des GAV Personalverleih 2024-2027	5
ZWEITER TEIL – GAV Personalverleih Vertragstext 2024-2027	6
Präambel	6
GAV Personalverleih Vertragstext 2024-2027	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	13
Art. 13 Ferien	13
Art. 14 Feiertage	13
Art. 15 Kurzabsenzen	14
Art. 16 Schweizerischer obligatorischer Militär-, Schutz- oder Zivildienst	14
Art. 17 Mutterschaft	15
Art. 18 Entlöhnung	15
Art. 19 Lohnklasseneinteilung	15
Art. 20 Mindestlohn	16
Art. 21 Sonderfälle	18
Art. 22 Örtliche Berechnungsgrundlage	18
Art. 23 Lohnauszahlung	18
Art. 24 Lohnzuschläge	18
Art. 25 Nachtarbeit	18
Art. 26 Arbeitssicherheit / Spezielle/gefährliche Arbeiten	19
Art. 27 Auswärtige Verpflegung	19

Art. 28 Krankheit	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 2026	30

Anhang 3	
Hochlohngebiete Agglomeration Bern und Arc lémanique (mit Postleitzahl)	36

Anhang 4	
Anhang Live-In zum GAV Personalverleih	38
1. Definition und Geltungsbereich	38
2. Auftragsdefinition und Dokumentationspflicht	38
3. Wöchentliche Normalarbeitszeit	39
4. Definition Bereitschaftsdienst	39
5. Ruhezeiten, Pausen und Definition Freizeit	40
6. Arbeitszeitmodell	41
7. Entschädigung und Zulagen	41
8. Reisekosten	42
9. Kost und Logis	42
10. Arbeits- und Lebensbedingungen	43
11. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz	43
12. Kündigungsfristen	45

Vorbemerkungen

Hinweis zur Anwendung des GAV Personalverleih 2024-2027

- 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 Allgemeinverbindlich-erklärung 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.
- ^{1bis} Enthält ein im Anhang 1 aufgeführter nicht allgemeinverbindlich erklärter GAV keine Mindestlohnbestimmungen gemäss Artikel 20 AVG (SR 823.11) bzw. Artikel 48a Absatz 1 AVV (SR 823.111), gelten ab dem 1. Januar 2023 sämtliche Lohnbestimmungen des GAV Personalverleih.

-
- 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 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 Artikel 20 GAV Personalverleih bis zum 31. Dezember 2022 ausgenommen. Ab dem 1. Januar 2023 gelten bei Einsätzen in diesen Betrieben die Mindestlöhne gemäss Artikel 20 GAV Personalverleih.
- 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 Feier-, 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 Sozialfonds liegt bei der Firma Kessler & Co AG.
- ⁴ Zur Finanzierung werden von den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern zusammen Berufsbeiträge von 0,8 Lohnprozent erhoben. Dabei beträgt der Arbeitgeberanteil 0,4%, der Anteil der Arbeitnehmenden 0,4%. *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 swissstaffing geführt. *Die Aufgaben sind im Detail im Reglement geregelt.*
- ⁴ Die Geschäftsstelle Sozialfonds wird durch die Firma Kessler & Co AG 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, 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 AHV-pflichtigen Mindestlöhne (in CHF) gemäss den Tabellen in Anhang 2 einzuhalten.

	2026
Ungelernte	50'277/Jahr od. 3'867.45/Mt. x 13 od. 21.22/Std.
Ungelernte Tessin	44'834/Jahr od. 3'448.80/Mt. x 13 od. 18.92/Std.
Ungelernte Hochlohngebiet	53'050/Jahr od. 4'080.75/Mt. x 13 od. 22.39/Std.
Ungelernte Genf	53'780/Jahr od. 4'136.90/Mt. x 13 od. 22.70/Std.
Gelernte	61'273/Jahr od. 4'713.29/Mt. x 13 od. 25.86/Std.
Gelernte Tessin	56'940/Jahr od. 4'379.96/Mt. x 13 od. 24.03/Std.
Gelernte Hochlohngebiet	65'432/Jahr od. 5'033.24/Mt. x 13 od. 27.62/Std.

² Die Mindestlöhne werden jeweils jährlich per 1. Januar, sofern die AVE erteilt wurde, automatisch der Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise angepasst (Basis: Seco-Jahresteuerungsprognose September des Vorjahres). Negative Teuerungen werden an künftige Teuerungen angerechnet.

³ Als Hochlohngebiete gelten die Agglomeration Bern, der Arc lémanique sowie die Kantone BS, BL, ZH und GE. Für Ungelernte gilt im Kanton Genf der Lohn Ungelernte Genf gemäss Anhang 2. 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.

¹ Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

² Für den Kanton Genf sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

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 1'000 Arbeitsstunden absolviert haben.

Der Minimallohn eines Angelernten beträgt 88% der Minimallöhne für gelernte Arbeitnehmer:

	2026
Angelernte	53'920/Jahr od. 4'147.70/Mt. x 13 od. 22.76/Std.
Angelernte Tessin	50'106.80/Jahr od. 3'854.36/Mt. x 13 od. 21.15/Std.
Angelernte Hochlohngebiet	57'580/Jahr od. 4'429.25/Mt. x 13 od. 24.30/Std.

Die Berechnung der Bruttolöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2026 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.

⁸ *Kantonale und kommunale Mindestlöhne sind anwendbar, sofern sie höher liegen als die sonst gültigen Mindestlöhne im GAV Personalverleih. Sie werden in den Tabellen in Anhang 2 separat ausgewiesen. Vorbehalten bleiben zwingende Lohnbestimmungen gemäss Art. 20 AVG und 48a AVV, sofern gesetzlich solche Ausnahmen vorgesehen sind.*

⁹ *Werden kantonale oder kommunale Mindestlöhne in Kraft gesetzt oder geändert, so werden sie gemäss dem vorstehenden Prinzip in die Tabelle im Anhang 2 aufgenommen bzw. dort angepasst und es wird umgehend die Allgemeinverbindlicherklärung beantragt, dies wenn immer möglich auf den gleichen Zeitpunkt, in welchem sie geändert bzw. in Kraft gesetzt werden.*

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% der effektiven Prämie, höchstens jedoch 3,5% des Lohns. 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.

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

-
- ³ Minimale Versicherungsbedingungen: Die Versicherungsbedingungen haben mindestens vorzusehen:
- a) Der Versicherungsschutz beginnt am Tag des vertraglich vereinbarten Arbeitsantritts.
 - b) Entschädigung analog zu den Kriterien der Suva nach höchstens zwei Karenztagen zulasten der Arbeitnehmenden. Während einer aufgeschobenen Leistungspflicht ist der Lohnausfall zu gleichen Bedingungen vom Arbeitgeber zu entrichten,
 - c) die Bezugsberechtigung ist gemäss Art. 28 zu definieren,
 - d) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt,
 - e) Ausschluss der Bezugsberechtigung während eines Aufenthaltes ausserhalb der Schweiz von mehr als drei Monaten unter Vorbehalt von Arbeitseinsätzen im Ausland, anderslautenden gesetzlichen Bestimmungen oder Aufenthalt in einer Heilanstalt und wenn zudem die Rückreise in die Schweiz aus medizinischen Gründen nicht zu verantworten ist,
 - f) Prämienbefreiung während der Krankheitszeit,
 - g) Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung innert 90 Tagen gemäss Art. 71 Abs. 2 KVG und Art. 109 KVV in die Einzelversicherung überzutreten, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird. Ist eine Kollektivversicherung mit aufgeschobenem Krankentaggeld abgeschlossen worden, sind die Versicherungsbedingungen so zu gestalten, dass die aus der Kollektivversicherung ausscheidenden Arbeitnehmenden nicht schlechter gestellt werden als im Fall einer Kollektivversicherung ohne Aufschub, das heisst, die Wartefrist kann auf Wunsch des ausscheidenden Arbeitnehmenden ohne Gesundheitsprüfung bis auf zwei Tage reduziert werden.
- ⁴ *Den Personalverleihbetrieben wird eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung durch die Sozialpartner angeboten.*
-

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 1.1.2025:
max. CHF 41.50 – entspricht dem BVG-Maximum berechnet auf die Stunde)

CHF 25.75

Abzuziehender Koordinationsbetrag

CHF 12.10

Versicherter Stundenlohn (min. CHF 1.75):

CHF 13.65

Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats:

150

Versicherter Monatslohn:

CHF 2'047.50
- 5

Die maximalen und die minimalen Beträge sowie der Koordinationsbetrag ändern sich bei jeder BVG-Anpassung. Sie werden durch die Stiftung 2. Säule swissstaffing in tempdata erfasst und jeweils rechtzeitig publiziert.

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, RPKI), 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 ave GAV und GAV gem. Anhang 1, die Branchen-Vollzugsorgane haben, den entsprechenden paritätischen Berufskommissionen und entschädigt diese. Die Einzelheiten werden in einer Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen dem jeweiligen Branchenvollzugsorgan und der SPKP geregelt. 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 frühestens auf den 1. Januar 2026 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2027.
- ² Bei dringenden Umständen kann während der Vertragsdauer auf schriftliches Begehren einer Vertragspartei über Änderungen dieses Vertrages verhandelt werden.

Bern/Zürich/Olten, den 11. Dezember 2025

Für swissstaffing

Andreas Eichenberger	Myra Fischer-Rosinger
<i>Präsident</i>	<i>Direktorin</i>

Für die Gewerkschaft Unia

Vania Alleva	Véronique Polito
<i>Präsidentin</i>	<i>Vize-Präsidentin</i>

Für die Gewerkschaft Syna

Nico Fröhli	Cornelia Bickert
<i>Branchenleiter</i>	<i>Stv. Branchenleiterin</i>
<i>Personalverleih</i>	<i>Personalverleih</i>

Für den Kaufmännischen Verband Schweiz

Sascha M. Burkhalter	Michel Lang	Hannes Elmer
<i>CEO</i>	<i>Leiter Sozialpartnerschaft</i>	<i>Fachverantwortlicher Sozialpartnerschaft</i>

Für Angestellte Schweiz

Alexander Bélaz	Karin Oberlin	Tanja Riepshoff
<i>Präsident</i>	<i>Stv. Geschäftsführerin</i>	<i>Kollektives Arbeitsrecht & Sozialpartnerschaft</i>

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)
Bauhauptgewerbe	
	Contratto collettivo di lavoro nel ramo delle pavimentazioni stradali del Cantone Ticino
Gewerbe	
Schreinereigewerbe	Falegnamerie e le fabbriche di mobili e serramenti del Cantone Ticino
Malergewerbe	Contratto collettivo di lavoro nel ramo della pittura, verniciatura, tappezzeria e sabbiatura del Cantone Ticino
Holzindustrie	Schweizerische Holzindustrie
Autogewerbe/Garagen	Autogewerbe AG Autogewerbe BE Autogewerbe BS und BL Autogewerbe LU/NW/OW Autogewerbe ZG Autogewerbe ZH
Bodenlegerei	Bauwerk Parkett AG St. Margrethen
Industrie	
Textilpflege/Wäschereien	Bardusch AG (Textil-Leasing)
Uhren- und Mikrotechnikindustrie	Schweizerische Uhren- und Mikrotechnikindustrie / Unia Schweizerische Uhren- und Mikrotechnikindustrie / Syna GAV der Deutschschweizerischen Unternehmen der Uhren- und Mikrotechnik

Branche	GAV (Kurzbezeichnung)
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 und Kliniken GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen CCT Santé 21 version privé et version droit public CCT du secteur des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES) CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN)
Luftverkehr	ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG (Beschäftigungsgrad von mind. 50%) ISS Facility Services AG und Vebego Airport AG – 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 Gate Gourmet Zürich AG, Monatslohn Gate Gourmet Zürich Teilzeit Stundenlohn
Post/Transport/Logistik	Post CH Swiss Post Cargo CH AG PostAuto PostFinance AG IMS (Immobilien Management und Services AG)

Anhang 2

Berechnungsmodul Minimallöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für das Jahr 2026

Ungelernte, 20 bis 49 Jahre

	Gebiete			
	Normal 3'867.45 / Mt.	Hochlohn 4'080.75 / Mt.	TI 3'448.80 / Mt.	GE 4'136.90 / Mt.
Basislohn / Std.	21.22	22.39	18.92	22.70
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohn)	0.68	0.72	0.61	0.73
Ferienentschädigung (8,33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	1.82	1.92	1.63	1.95
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	1.98	2.09	1.76	2.11
Bruttolohn / Std.	25.70	27.12	22.92	27.49

Ungelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Gebiete			
	Normal 3'867.45 / Mt.	Hochlohn 4'080.75 / Mt.	TI 3'448.80 / Mt.	GE 4'136.90 / Mt.
Basislohn / Std.	21.22	22.39	18.92	22.70
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohnnes)	0.68	0.72	0.61	0.73
Ferienentschädigung (10,6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.32	2.45	2.07	2.48
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.02	2.13	1.80	2.16
Bruttolohn / Std.	26.24	27.69	23.40	28.07

Gelernte, 20 bis 49 Jahre

	Gebiete		
	Normal 4'713.29 / Mt.	Hochlohn 5'033.24 / Mt.	TI 4'379.96 / Mt.
Basislohn / Std.	25.86	27.62	24.03
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohn)	0.83	0.88	0.77
Ferienentschädigung (8,33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.22	2.37	2.07
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.41	2.57	2.24
Bruttolohn / Std.	31.32	33.44	29.11

Gelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Gebiete		
	Normal 4'713.29 / Mt.	Hochlohn 5'033.24 / Mt.	TI 4'379.96 / Mt.
Basislohn / Std.	25.86	27.62	24.03
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohnes)	0.83	0.88	0.77
Ferienentschädigung (10,6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.83	3.02	2.63
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.46	2.63	2.28
Bruttolohn / Std.	31.98	34.15	29.71

Angelernte, 20 bis 49 Jahre

	Gebiete		
	Normal 4'147.70 / Mt.	Hochlohn 4'429.25 / Mt.	TI 3'854.36 / Mt.
Basislohn / Std.	22.76	24.30	21.15
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohnes)	0.73	0.78	0.68
Ferienentschädigung (8,33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	1.96	2.09	1.82
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.12	2.26	1.97
Bruttolohn / Std.	27.57	29.43	25.62

Angelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Gebiete		
	Normal 4'147.70 / Mt.	Hochlohn 4'429.25 / Mt.	TI 3'854.36 / Mt.
Basislohn / Std.	22.76	24.30	21.15
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohnnes)	0.73	0.78	0.68
Ferienentschädigung (10,6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.49	2.66	2.31
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.16	2.31	2.01
Bruttolohn / Std.	28.14	30.05	26.15

Anhang 3

Hochlohngebiete 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
 3123 Belp
 3110 Münsingen
 3113 Rubigen
 3112 Allmendingen
 3076 Worb
 3066 Stettlen
 3047 Bremgarten bei Bern
 3033 Wohlen bei Bern
 3053 Münchenbuchsee

Arc lémanique

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

Anhang Live-In zum GAV Personalverleih

1. Definition und Geltungsbereich

-
- 1.1 Dieser Anhang ergänzt die normativen Bestimmungen des GAV Personalverleih; er ist als Ergänzung integrierender Bestandteil des GAV Personalverleih. Als spezielle Regelung gehen die Bestimmungen dieses Anhangs denjenigen des GAV PV vor. Sind Aspekte in diesem Anhang nicht geregelt, gelten die Bestimmungen des GAV PV sowie von Artikel 17a-e ArGV 2. Vorbehalten bleiben die weiteren Bestimmungen des ArG und seiner Verordnungen.
-
- 1.2 Dieser Anhang ist anwendbar für Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verleihen, die im Rahmen einer Live-In-Betreuung hauswirtschaftliche Leistungen in Form von Hilfe und Unterstützung im Haushalt für betreuungsbedürftige Personen wie Betagte, Kranke und Menschen mit einer Behinderung erbringen, diese betreuen, in der Alltagsbewältigung unterstützen und ihnen Gesellschaft leisten und deshalb in der Regel im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen.
-
- 1.3 Personen vor Vollendung des 18. Altersjahres dürfen nicht für diese Art der Betreuung angestellt werden.
-

2. Auftragsdefinition und Dokumentationspflicht

-
- 2.1 Der Arbeitgeber evaluiert systematisch den Betreuungsbedarf der Auftraggeberin und legt basierend auf dieser Evaluation schriftlich ein Pflichtenheft fest.
-
- 2.2 Das Pflichtenheft wird monatlich evaluiert und gegebenenfalls entsprechend 2.1 angepasst.
-
- 2.3 Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, Tätigkeiten ausserhalb des Pflichtenhefts schriftlich zu dokumentieren und der Arbeitgeberin spätestens auf Monats- oder Einsatzende mitzuteilen.
-
- 2.4 Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ein Exemplar des GAV Personalverleihs mit dem Anhang „live-in“ und des Arbeitsvertrages auszuhändigen.

-
- 2.5 Die Arbeitszeit, der Bereitschaftsdienst und die Freizeit (inkl. Pausen) bzw. die Abweichungen zu vorausgeplanten (wöchentlichen/monatlichen) Einsatzplänen sind laufend zu erfassen und mind. alle zwei Wochen durch die Vertragsparteien (des Individualarbeitsvertrages) zu visieren. Bei Kurzeinsätzen bis max. 2 Wochen sind sie spätestens auf Ende des Einsatzes zu visieren.
-
- 2.6 Der Verleiher stellt eine umfassende Lohn- und Arbeitszeitabrechnung aus. Diese umfasst nebst den Lohnzahlungen, Zuschlägen und Abzügen mindestens die geleistete Arbeits- und Bereitschaftszeit, die während der Bereitschaftszeit geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und am Sonntag sowie Überstunden und Überzeit.
-

3. Wöchentliche Normalarbeitszeit

- 3.1 Die vertragliche wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 42h/Woche (gemäss Art. 12 GAV Personalverleih).
-
- 3.2 Es sind mind. 40 Std. Arbeitszeit zu planen. Dabei dürfen nicht mehr als 9 Std. pro Tag geplante Arbeitszeit festgelegt werden.
-
- 3.3 KLV-Leistungen werden in der Normal- und Mindestarbeitszeit mitberücksichtigt.
-

4. Definition Bereitschaftsdienst

- 4.1 *Die Zeit, während der sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mit einer Interventionszeit von 30 Minuten in Reichweite der zu betreuenden Person aufhält, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz erfolgt, während der sie/er sich aber der zu betreuenden Person zur Verfügung halten muss, gilt nicht als Arbeitszeit, sondern als Bereitschaftsdienst.*

Mit der Interventionszeit ist der Zeitraum gemeint, innerhalb dessen die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer der zu betreuenden Person für einen Arbeitseinsatz zur Verfügung stehen muss.

Während des Bereitschaftsdienstes darf die Arbeitnehmerin das Haus verlassen, sie muss jedoch dafür sorgen, dass sie die Interventionszeit einhalten kann.

Der Bereitschaftsdienst darf nicht mehr als 5 Stunden pro Tag umfassen und kann in bis zu drei Bereitschaftsdienstzeitabschnitte aufgeteilt werden.

-
- 4.2 Wenn die Arbeitnehmende aufgrund Anweisungen des Einsatzbetriebs das Haus nicht verlassen darf, gilt die Zeit nicht als Bereitschaftsdienst, sondern als Arbeitszeit.
-
- 4.3 Bei Arbeitsaufgeboten während des Bereitschaftsdienstes gelten die Zeit ab Beginn des Einsatzes bis zum Abschluss des Einsatzes sowie die allfällige Wegzeit als Arbeitszeit und sind als solche inklusive der Zuschläge zu bezahlen.
-

5. Ruhezeiten, Pausen und Definition Freizeit

- 5.1 *Den Arbeitnehmenden stehen wöchentlich ein ganzer Tag zusätzlich zur angrenzenden Ruhezeit von 11 Stunden (insgesamt 35 Stunden am Stück), sowie ein Halbttag von 8 Stunden als Freizeit zu. Der wöchentliche Halbttag kann unter Zustimmung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers für 4 Wochen zusammenhängend gewährt werden, wenn die wöchentliche und tägliche Höchstarbeitszeit eingehalten werden.*

Während der Zeiten, die im Einsatzplan weder als Arbeitszeit noch als Bereitschaftsdienst festgelegt sind sowie während der wöchentlichen zusammenhängenden Ruhezeit von 35 Stunden steht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer der zu betreuenden Person nicht zur Verfügung. Die Überwachung der zu betreuenden Person oder die Hilfestellung bei Bedarf muss, sofern notwendig, anderweitig sichergestellt werden.

-
- 5.2 *Einer der Freizeitblöcke pro Tag muss mindestens 60 Minuten umfassen. Bei Bereitschaftsdienst in der Nacht oder ab drei Bereitschaftsdienstzeitabschnitten während des Tages muss ein zusammenhängender Freizeitblock von zwei Stunden im Tageszeitraum gewährt werden.*
-
- 5.3 *Die tägliche Ruhezeit beträgt 11 Stunden. Die Ruhezeit darf durch Bereitschaftsdiensteinsätze unterbrochen werden, muss jedoch im Anschluss an den Einsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden. Kann aufgrund von Bereitschaftsdiensteinsätzen eine minimale Ruhezeit von vier aufeinanderfolgenden Stunden nicht gewährt werden, muss im Anschluss an den letzten Bereitschaftsdiensteinsatz die vollständige Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden.*

6. Arbeitszeitmodell

Die Arbeits-, Bereitschaftsdienste und Freizeit sind im Einsatzvertrag zu regeln. *Dem Live-In Modell hinterlegt ist ein definiertes Arbeitszeitmodell, welches die Arbeits-, Bereitschaftsdienste und Freizeit festlegt sowie mögliche Abweichungen davon (vgl. mögliches Beispiel im Anhang).*

7. Entschädigung und Zulagen

- 7.1 Als Mindestlohn im Live-In Modell ist in allen Regionen der Schweiz zwingend der folgende Mindestlohn für Angelernte gemäss Artikel 20 Abs. 5 und Anhang 2 GAV Personalverleih einzuhalten. Vorbehalten bleibt die Bestimmung zu den gesetzlichen Mindestlöhnen gemäss Artikel 20 Ziffer 8 GAV Personalverleih.

	2026
Angelernte	53'920/Jahr od. 4'147.70/Mt. x 13 od. 22.76/Std.

Damit wird der Beschwerlichkeit der Arbeit (körperlich und zwischenmenschlich anstrengende, intensive Arbeit, verbunden mit einer Anwesenheits- bzw. Präsenzdauer), der besonderen Stellung der Live-In Arbeitnehmenden (Turnusmodelle, mögliche Freizeit am Arbeitsort) und deren Schwierigkeit, die im Ausland erworbene Berufserfahrung nachzuweisen, Rechnung getragen.

- 7.2 Für Arbeitnehmende, die über einen eidgenössischen Fähigkeitsausweis (EFZ) der Branche in der Schweiz oder ein gleichwertiges Diplom und Arbeitserfahrung in ihrem Herkunftsland verfügen, gilt der folgende Mindestlohn für Gelernte gemäss Artikel 20 Abs. 1 und Anhang 2 GAV Personalverleih zwingend für alle Regionen der Schweiz.

	2026
Gelernte	61'273/Jahr od. 4'713.29/Mt. x 13 od. 25.86/Std.

Als Ausbildungsabschlüsse der Branche gelten Abschlüsse als Fachmann/-frau Gesundheit EFZ, Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ, Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA (mit mind. 3 Jahren Berufspraxis), Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA (mit mind. 3 Jahren Berufspraxis) sowie Fachmann/-frau Betreuung EFZ. Die ausländischen Diplome werden für die Lohneinstufung berücksichtigt, wenn die entsprechende ausländische Ausbildung gleich lang oder länger dauert als die inländische Ausbildung.

7.3 *Die Entwicklung der Mindestlöhne gemäss Ziff. 7.1 und 7.2 entspricht der Lohnentwicklung des GAV Personalverleih (Art. 20 und Anhang 2 GAV Personalverleih).*

7.4 Der Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit beträgt für die Live-in-Betreuung 50%. Alle weiteren Zuschläge und Entschädigungen richten sich nach dem GAV Personalverleih.

7.5 Der Bereitschaftsdienst wird innerhalb eines Bereitschaftsdienstzeitabschnitts folgendermassen entschädigt:

- a. Bei keinem bis zwei Einsätzen pro Bereitschaftsdienstzeitabschnitt: 30% des Stundenlohnes.
 - b. Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mehr als zweimal innerhalb eines Bereitschaftsdienstzeitabschnitts abgerufen wird und zum Einsatz kommt, gilt der gesamte Bereitschaftsdienstzeitabschnitt als Arbeitszeit.
-

7.6 Sämtliche Einsätze während des Bereitschaftsdiensts sind durch die Arbeitnehmenden zu dokumentieren.

8. Reisekosten

Die Kosten der Hinreise vom Ausland in die Schweiz und der Rückreise ins Ausland sind mittels folgender Pauschalentschädigung durch den Arbeitgeber zu bezahlen, sofern die Reise durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer selbst organisiert wird:

- bis 100 km: mind. CHF 100
- 100-200 km: mind. CHF 200
- 200-300 km: mind. CHF 300
- Ab 300 km: mind. CHF 400

Die Entschädigung wird nur einmal für die gesamte Reise aus dem Ausland in die Schweiz und zurück (Hin- und Rückreise) bezahlt. Sofern die Reise durch den Arbeitgeber organisiert ist, übernimmt dieser die Kosten. Sie dürfen nicht vom Lohn in Abzug gebracht werden.

9. Kost und Logis

Für tatsächlich erbrachte und ausgewiesene Unterkunft und Verpflegung können maximal CHF 33 pro Tag oder CHF 990 pro Monat in Abzug gebracht werden.

10. Arbeits- und Lebensbedingungen

10.1 Arbeitnehmende, die im gleichen privaten Haushalt mit der zu betreuenden Person wohnen, haben Anspruch auf:

- a) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann verlangen, das eigene Essen selbst zubereiten zu dürfen. Er/sie hat dafür Anspruch auf Mitbenützung der Küche und der Küchenutensilien, sowie auf ein eigenes Kühlschrankfach.
- b) ein abschliessbares Einzelzimmer. Dieses muss
 - den hygienischen Anforderungen entsprechen,
 - mit Tageslicht und künstlichem Licht gut beleuchtet sein,
 - geheizt und belüftet sein,
 - möbliert sein (mit Bett, Tisch, Stuhl und Kleiderschrank oder Kommode) und
 - geräumig sein, um auch die vereinbarte Präsenzzeit und die Freizeit darin verbringen zu können.
- c) unlimitierte Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (Toilette, Badezimmer mit Dusche oder Bad) und auf Mitbenützung der Waschküche.
- d) unlimitierten und kostenlosen Internetzugang, bei welchem die Privatsphäre der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers geschützt bleibt.

10.2 Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Arbeitnehmende ausserhalb des Einsatzbetriebes wohnen. Das Essen muss nicht zwingend im Haushalt eingenommen werden.

11. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz

11.1 Arbeitgeber haben im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten und zu schützen, auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Sie müssen insbesondere dafür sorgen, dass die Arbeitnehmenden nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Sie haben zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmenden die dafür notwendigen Massnahmen zu treffen:

- a. Arbeitgeber informieren und schulen Einsatzbetriebe und Arbeitnehmende vor Beginn eines Einsatzes bezüglich ihrer Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bei der Arbeit sowie Gewaltübergriffen, wobei eine rein schriftliche Abgabe von Informationsmaterial ungenügend ist.

- b. Sie sorgen in Anwendung von Art. 10 dafür, dass in den Einsatzbetrieben Rückzugsmöglichkeiten für Arbeitnehmende vorhanden sind.
- c. Die Sozialpartner beauftragen eine neutrale und qualifizierte Anlaufstelle, an welche sich Arbeitnehmende jederzeit wenden können.
- d. Förderung spezifisch berufsbezogener Weiterbildung durch temptraining.

Die Anlaufstelle erfüllt mindestens folgende Voraussetzungen und Funktionen:

- *Die Mitarbeitenden der Anlaufstelle behandeln Anfragen der Arbeitnehmenden vertraulich.*
- *Der Anlaufstelle müssen ausreichend fachlich qualifizierte Beratungspersonen zu den Themen Betreuung physisch oder psychisch eingeschränkter und/oder betagter Personen sowie Konflikten am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.*
- *Die Anlaufstelle bietet Einzelberatungen in Krisensituationen und Supervisionen an. Der Personalverleihbetrieb sorgt dafür, dass die Arbeitnehmenden zu Beginn ihres ersten Einsatzes eine einmalige einstündige Supervision in Anspruch nehmen können. Der Personalverleihbetrieb kann die Supervision selbst intern organisieren oder die Anlaufstelle mit der Organisation der Supervisionen für die ihr gemeldeten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beauftragen. Supervisionen werden über den PVP durch temptraining finanziert. Falls notwendig muss die Beratung oder Supervision in der Muttersprache der betreuenden Person erfolgen oder eine Übersetzung gewährleistet werden.*
- *Die Anlaufstelle legt den Sozialpartnern jährlich einen Geschäftsbericht über ihre Leistungen vor, der mindestens Auskunft über die Beratungsthemen und die Anzahl der Beratungen und Supervisionen enthält. Die Anlaufstelle macht die Sozialpartner auf Missstände aufmerksam und kann Verbesserungsvorschläge vorbringen.*
- *Die Anlaufstelle kann mit Einverständnis der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und des Personalverleihbetriebs als Mediatorin zwischen dieser und dem Einsatzbetrieb beziehungsweise Drittpersonen auftreten. Der Personalverleihbetrieb wird über diese Tätigkeit informiert.*
- *Die Kontaktdaten der Anlaufstelle werden im Rahmenarbeitsvertrag oder im Einsatzvertrag aufgeführt. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer ist die Funktion der Anlaufstelle sowie deren Recht sich an diese zu wenden bekannt zu machen.*

11.2

- a. Fühlt sich die Arbeitnehmerin in ihrer persönlichen Integrität verletzt oder sexuell belästigt oder macht sie einen gewaltsamen Übergriff geltend, hat sie das Recht, sich bei der in Artikel 11.1 lit. c erwähnten Anlaufstelle beraten zu lassen.
- b. Wird der Arbeitgeber über gewaltsame Übergriffe, sexuelle Belästigungen oder Verletzungen der persönlichen Integrität informiert, hat er geeigneten Massnahmen zu ergreifen, um die Arbeitnehmende zu schützen. Das Resultat der Abklärungen durch den Personalverleiher und die erfolgten Massnahmen sind zu protokollieren und im Personaldossier abzulegen. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf Einsichtnahme und Aushändigung einer Kopie.
- c. Wird von der Arbeitnehmerin ein gewaltsamer Übergriff oder eine sexuelle Belästigung oder andere schwere Verletzung der Persönlichkeit glaubhaft geltend gemacht, die einen weiteren Verbleib am Einsatzort unzumutbar macht, muss der Arbeitgeber unverzüglich eine angemessene, externe Unterkunft zur Verfügung stellen oder die Kosten dafür übernehmen. Als glaubhaft gelten auf jeden Fall Handlungen, die bei einer Anlaufstelle gemäss Art. 11.1, lit. c gemeldet oder bei den Behörden angezeigt werden. Der Anspruch auf Lohn und Ersatzunterkunft besteht bis zu einem neuen Einsatz oder Ende des Arbeitsverhältnisses. Werden missbräuchlich und wider besseres Wissen falsche Anschuldigungen erhoben, kann der Anspruch auf Lohn und Ersatzunterkunft zurückgefordert werden. Weitere zivilrechtliche Forderungen sind vorbehalten.

12. Kündigungsfristen

- 12.1 In Abweichung von Art. 5 und Art. 10 GAV Personalverleih, werden Einsätze, die beim selben Arbeitgeber innerhalb von zwölf Monaten erfolgen, bei der Berechnung der Kündigungsfrist zusammengezählt. Vorbehalten bleiben die Kündigungsfristen während der Probezeit (siehe Art. 12.3 des Anhangs und Art. 11 Abs. 1 GAV Personalverleih).
- 12.2 In Abweichung von Art. 5 und Art. 10 GAV Personalverleih, führt ein erneuter Einsatz beim selben Arbeitgeber- und Einsatzbetrieb nie zu einer neuen Probezeit.
- 12.3 Ein erneuter Einsatz beim selben Arbeitgeber in einem neuen Einsatzbetrieb führt zu einer neuen Probezeit von maximal 3 Wochen, wobei die Probezeit die Dauer des ersten Turnus oder 2/3 der Dauer eines befristeten Einsatzes nicht übersteigen darf. Nach der Probezeit gelten die Kündigungsfristen gemäss Art 12.1. Diese verkürzten Probezeiten gelten erst, wenn die erste Probezeit von 3 Monaten abgelaufen ist.

