

Wichtige Informationen zu allgemeinverbindlichen Bestimmungen im GAV Personalverleih

Der ave GAV Personalverleih ist seit 1. April 2016 allgemeinverbindlich erklärt. Seit dem Inkrafttreten dieses GAVs stellte die Geschäftsstelle der ZPK bei Lohnbuchkontrollen immer wieder fest, dass es zu denselben Verstössen kommt. Aus diesem Grund werden zwei Bestimmungen von der ZPK herausgehoben:

ART. 5 ABS. 4 BST. C GAV, ARBEITSRAPPORTE:

Art. 5 Abs. 4 Bst. c GAV lautet: *Wer über die Arbeitsstunden im Betrieb nicht Buch führt, wird mit einer Konventionalstrafe von CHF 4'000.-- belegt. Wird eine Arbeitszeitkontrolle geführt, welche zwar **nachvollziehbar** ist, aber nicht den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages entspricht, kann die Konventionalstrafe angemessen herabgesetzt werden. (...)*

Bei den Lohnbuchkontrollen stellen wir immer wieder fest, dass Arbeitszeiten teils nicht nachvollziehbar sind. Aus diesem Grund möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass lediglich die Notierung der Daten und der Tagestotalstunden in Arbeitsrapporten für die GAV-Konformität nicht ausreicht. Arbeitsrapporte sind erst nachvollziehbar, wenn **das Datum, der Einsatzbetrieb/-ort, zeitliche Angaben inkl. Arbeitsbeginn und -ende (Uhrzeiten), Notierung von nicht bezahlten Pausenzeiten, Ferien und andere Abwesenheitsgründe angegeben werden**. Siehe auch unseren Beitrag dazu:

https://www.zpk.li/Portals/0/Inlaender/Unternehmer/Mai_2024_Seite_23.pdf

ART. 12 UND 13 GAV, FERIEN- UND FEIERTAGSENTSCHÄDIGUNG:

Es fällt immer wieder auf, dass die Prozente der berechneten Entschädigungsbeträge wie Ferien- und Feiertagsentschädigung in den Lohnabrechnungen vielfach abgerundet werden (z.B. anstatt einer Feiertagsentschädigung von 4,0 % wird z.B. 3,9 % oder 3,95 % auf den Basis-/Grundlohn berechnet). Dies ergibt dann in der Folge eine zu tiefe Entschädigung und es liegt ein Verstoss gegen den GAV vor. In Art. 13 GAV ist die Feiertagsentschädigung derzeit mit 4 % festgelegt. In Art. 12 Abs. 1 GAV sind die verschiedenen Ferienentschädigungssätze festgelegt.

Diesbezüglich ist auch auf das Günstigkeitsprinzip Bezug zu nehmen. Danach gilt bei widersprechenden Regelungen in Arbeits-/Einsatzverträgen die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung. Eine Abrundung der Entschädigungssätze ist nicht korrekt. Zu tiefe Entschädigungssätze stellen einen Verstoss gegen den GAV dar. Diese Regelung findet auch in Art. 19 Abs. 3 AVG Anwendung. Siehe auch Flyer des VLP: https://www.zpk.li/Portals/0/gav/gav/2024/LPV/VLP_flyer_April-2024.pdf

Wir danken für Ihre Kenntnisnahme und die korrekte Umsetzung der GAV-Bestimmungen. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Vaduz, im Juli 2025

Zentrale Paritätische Kommission