

Merkblatt: Vertragliche Implementierung GAVP 2024-27

1. Ausgangslage

Der GAV Personalverleih (GAVP) 2024-2027 wird voraussichtlich im Frühling 2024 allgemeinverbindlich erklärt werden (ave) und in Kraft treten. Neben einem geänderten GAV-Beitrag sind neue Mindestlöhne vorgesehen.

GAV-Beitrag

Senkung von 1% auf 0,8% und neu paritätische Aufteilung:

- Arbeitgeber: Erhöhung von 0,3% auf 0,4%
- Arbeitnehmende: Senkung von 0,7% auf 0,4%

Mindestlohn

Ab AVE des GAVP 2024-27 sind folgende AHV-pflichtigen Mindestlöhne (in CHF) einzuhalten. Im Anhang befinden sich die Berechnungsmodule.

	2023	2024 ¹	2025	2026	2027
Ungelernt Normallohn Basislohn/Std.	CHF 3'630.00 CHF 19.92	CHF 3'744.85 CHF 20.55	Teuerung + CHF 35	Teuerung + CHF 35	Teuerung
Ungelernt Hochlohn Basislohn/Std.	CHF 3'830.00 CHF 21.02	CHF 3'951.25 CHF 21.68	Teuerung + CHF 37	Teuerung + CHF 37	Teuerung
Ungelernt Tessin Basislohn/Std.	CHF 3'280.50 CHF 18.00	CHF 3'365.00² CHF 18.46	Gemäss kant. Mindestlohn Tessin	Gemäss kant. Mindestlohn Tessin	Gemäss kant. Mindestlohn Tessin
Ungelernt Genf Basislohn/Std.	CHF 4'036.83 CHF 22.15	CHF 4'092.00³ CHF 22.45	Gemäss kant. Mindestlohn Genf	Gemäss kant. Mindestlohn Genf	Gemäss kant. Mindestlohn Genf
Gelernt Normallohn Basislohn/Std.	CHF 4'420.00 CHF 24.25	CHF 4'561.25 CHF 25.03	Teuerung + CHF 44	Teuerung + CHF 44	Teuerung
Gelernt Hochlohn Basislohn/Std.	CHF 4'720.00 CHF 25.90	CHF 4'870.85 CHF 26.73	Teuerung + CHF 47	Teuerung + CHF 47	Teuerung
Gelernt Tessin Basislohn/Std.	CHF 4'110.00 CHF 22.55	CHF 4'240.40 CHF 23.27	Teuerung + CHF 40	Teuerung + CHF 40	Teuerung
Angelernt	88% vom Gelernten- Lohn	88% vom Gelernten- Lohn	88% vom Gelernten- Lohn	88% vom Gelernten- Lohn	88% vom Gelernten- Lohn

¹ Die Monatslöhne wurden gerundet

² Werte waren zum Zeitpunkt der Medienmitteilung vom 16. November 2023 noch nicht bekannt

³ Gültig ab 1.1.2024

Schliesslich ist noch zu erwähnen, dass neu gemäss GAVP die gesetzlichen Mindestlöhne eingehalten werden müssen, wo sie gelten und wenn sie höher sind als der GAVP-Mindestlohn.

2. Was gilt per 1. Januar 2024?

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) für das neue GAV-Paket könnte mehrere Monate in Anspruch nehmen, insbesondere falls es Einsprachen gibt.

Deshalb soll der bisherige GAVP als Überbrückung weitergeführt werden. Die AVE für die Weiterführung des bisherigen GAVP (inkl. Streichung GAV MEM vom Anhang 1) wurde beantragt und am 17.11.2023 im SHAB publiziert. Sie wird voraussichtlich im Januar/Februar 2024 vorliegen.

Die Mindestlöhne für das Jahr 2023 gelten somit weiterhin bis zur AVE des neuen GAV-Pakets 2024-2027 (ausser im Kanton Genf, wo der neue kantonale Mindestlohn per 1.1.2024 gilt, siehe oben).

Achtung: Laufende Verleih- und Einsatzverträge für temporäre Mitarbeiter (TMA), welche in der MEM-Industrie im Einsatz sind, sind per 1.1.2024 anzupassen, da der GAV MEM nicht mehr im Anhang 1 aufgeführt sein wird. Hier besteht Handlungsbedarf (siehe Ziff. 6).

3. Was ist mit der AVE des GAVP 2024-27 zu beachten?

Der neue GAVP bedingt eine Anpassung der entsprechenden Verträge durch die Verleihbetriebe. Die Änderung des GAVP-Beitrags und die Anhebung der Mindestlöhne sind allerdings zu Gunsten der temporären Mitarbeitenden (TMA) und diese Änderungen dürften bei den TMA daher ohne Probleme durchzusetzen sein.

4. In welchen Verträgen ist was anzupassen?

Einsatzverträge sind spätestens ab der AVE des GAVP 2024-27 anzupassen, wenn die Löhne unter den neuen Mindestlöhnen des GAVP gemäss Art. 20 GAVP liegen.

In den Rahmenarbeitsverträgen wird der für einen konkreten Einsatz ausgerichtete Lohn in der Regel nicht erwähnt. Insoweit bedarf es keiner Anpassung.

Verleihverträge empfehlen wir ebenfalls spätestens ab der AVE des GAVP 2024-27 anzupassen, wenn darin der Lohn des TMA für den konkreten Einsatz definiert ist und dieser unter dem neuen Mindestlohn nach Art. 20 GAVP liegt.

Fazit: Verträge sind spätestens ab der AVE des GAVP 2024-27 anzupassen, wenn darin die Mindestlöhne Personalverleih des aktuell gültigen GAVP ausdrücklich geregelt sind.

5. Auf welchen Zeitpunkt treten die geänderten Verträge (Einsatz-/Rahmen-, Verleihverträge) in Kraft?

- Der angepasste Einsatz- und der geänderte Verleihvertrag treten gleichzeitig in Kraft: unproblematisch
- Der angepasste Einsatzvertrag tritt zeitlich vor dem geänderten Verleihvertrag in Kraft: In diesem Fall muss der Verleiher dem TMA den höheren Mindestlohn ausrichten, kann dem Einsatzbetrieb aber weiterhin nur die tieferen Mindestlöhne weiterverrechnen.

6. Exkurs GAV MEM

Mit der Streichung des GAV MEM aus dem Anhang 1 des GAVP gelten **per 1. Januar 2024** wieder (wie bis zum 31.12.22) die Lohn- und Arbeitsbestimmungen des GAV Personalverleih für TMA, welche in der MEM-Industrie im Einsatz sind. Dies betrifft insbesondere den Lohn (Art. 20 und Anhang 2 GAVP), die Ferien- (Art. 13 GAVP) und Feiertagsentschädigung (Art. 14 GAVP), die Lohnzuschläge (Art. 12, 24 und 25 GAVP) sowie die Kurzabsenzen (Art. 15 GAVP).

Somit sind aufgrund dieser Änderung bezüglich der Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sämtliche laufenden Verträge per 1. Januar 2024 anzupassen (siehe Ziffern 4-5 oben). Insbesondere ist der bis dahin ausbezahlte Lohn an das Berechnungsmodul gemäss Anhang 2 des GAV Personalverleih (Basislohn - Feiertagsentschädigung - Ferienentschädigung - 13. Monatslohn) anzupassen, um bei Kontrollen für das Jahr 2024 kein Risiko einzugehen.

Falls die Löhne gemäss GAV Personalverleih tiefer sind als diejenigen gemäss GAV MEM, Sie diese höheren Löhne des GAV MEM per 1. Januar 2024 jedoch nach Absprache mit dem Einsatzbetrieb weiterbezahlen möchten, um z. B. die Zufriedenheit und Motivation der temporären Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten, ist dies durchaus möglich. Dennoch muss der Vertrag in Bezug auf die anderen Bestimmungen, die bisher im GAV MEM und nun im GAV Personalverleih geregelt sind (siehe oben), sowie in Bezug auf die Berechnungsmethode gemäss Anhang 2 GAV Personalverleih angepasst werden.

Falls die Änderung des anwendbaren GAV zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des TMA per 1. Januar 2024 führt, ist Folgendes zu beachten:

6.1 Wie sind Vertragsanpassungen vorzunehmen?

Anpassung Einsatz-/Rahmenarbeitsverträge:

Mangels Einverständnis zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bedarf es einer Änderungskündigung. Diese verbindet eine ordentliche Kündigung mit der Offerte, das bestehende Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der aufgrund des neuen GAVP (Streichung GAV MEM vom Anhang 1) gebotenen Änderungen fortzuführen, und zwar nach Ablauf der Kündigungsfristen gemäss Art. 11 GAVP. Der mit dem Kündigungsschreiben zugestellte neue Arbeitsvertrag ist dem Änderungskündigungsschreiben beizulegen.

- Bei kurzen Kündigungsfristen von 2 bzw. 7 Tagen: Stellen Sie sicher, dass Sie den bisherigen Arbeitsvertrag per Ende Dezember 2023 kündigen.

- Bei einer Kündigungsfrist von einem Monat ist die Änderungskündigung spätestens per Ende November 2023 auszusprechen.
- Trifft bis zum Ablauf der Kündigungsfrist keine schriftliche Zustimmung zum neuen Arbeitsvertrag ein, entspricht die Änderungskündigung einem normalen Kündigungsschreiben. Nach Ablauf der Kündigungsfrist gilt das Arbeitsverhältnis als beendet.
- Akzeptiert der TMA den angepassten neuen Vertrag, tritt dieser nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft.

Anpassung Verleihverträge:

- Sofern der Einsatzbetrieb einverstanden ist, kann die Vertragsanpassung einvernehmlich vorgenommen und auf den 1. Januar 2024 in Kraft gesetzt werden
- Weigert sich der Einsatzbetrieb den Verleihvertrag ausserterminlich anzupassen, kann die Vertragsanpassung erst nach Ablauf der Kündigungsfrist in Kraft gesetzt werden.

6.2 Wie sieht eine Änderungskündigung aus?

Beispiel:

Änderungskündigung

Sehr geehrte/r (*Frau / Herr*)

Unser Betrieb sieht sich aufgrund der Streichung des GAV MEM aus dem Anhang 1 des GAVP per 1.1.2024 leider gezwungen, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist per (*Datum*) aufzulösen.

Sollten Sie sich hingegen mit dem in der Beilage enthaltenen neuen Vertrag (Einsatz- bzw. Rahmenvertrag), welcher den bisherigen ersetzen würde, einverstanden erklären, bitten wir Sie, den neuen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen und bis spätestens am (*Datum*) (Datum Poststempel) eingeschrieben im Doppel an uns zu retournieren. In diesem Fall würde das bestehende Arbeitsverhältnis - nach Ablauf der Kündigungsfrist - unter den Bedingungen des neuen Arbeitsvertrages weitergeführt werden.

Falls wir den unterzeichneten neuen Arbeitsvertrag bis zum erwähnten Zeitpunkt nicht erhalten, gilt der bisherige Arbeitsvertrag bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter.

Freundliche Grüsse

Firma / Unterschrift

- Neuer Arbeitsvertrag (im Doppel)

Die obigen Erläuterungen können nur in allgemeiner Weise Anhaltspunkte für ein der Situation individuell anzupassendes Vorgehen bieten. Folglich sollten nicht unbesehen irgendwelche Formulierungen übernommen werden. Es empfiehlt sich deshalb, den Einzelfall genau zu prüfen und nötigenfalls den Rechtsdienst von swisstaffing beizuziehen.

Für allfällige Fragen steht Ihnen der Rechtsdienst von swisstaffing gerne zur Verfügung unter 044 388 95 75 oder legal@swisstaffing.ch.

Dübendorf, 24. November 2023

Anhang: Berechnungsmodul Minimallöhne für Ungelernte, Gelernte und Angelernte für 2024
(allfällige Änderungen und Rundungen im Rahmen des laufenden AVE-Verfahrens bleiben ausdrücklich vorbehalten)

Ungelernte, 20 bis 49 Jahre

	Normal 3744.85/Mt.	Hochlohn 3951.25/Mt.	TI 3365/Mt.	GE 4092/Mt.
Basislohn / Std.	20.55	21.68	18.46	22.45
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basis-lohnes)	0.66	0.69	0.59	0.72
Ferienentschädigung (8,33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	1.77	1.86	1.59	1.93
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	1.91	2.02	1.72	2.09
Bruttoloahn / Std.	24.89	26.25	22.36	27.19

Ungelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Normal 3744.85/Mt.	Hochlohn 3951.25/Mt.	TI 3365/Mt.	GE 4092/Mt.
Basislohn/Std.	20.55	21.68	18.46	22.45
Feiertagsentschädigung (3,2% vom Basislohn)	0.66	0.69	0.59	0.72
Ferienentschädigung (10,6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.25	2.37	2.02	2.46
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	1.95	2.06	1.76	2.13
Bruttoloahn/Std.	25.41	26.80	22.83	27.76

Gelernte, 20 bis 49 Jahre

	Normal 4561.25/Mt.	Hochlohn 4870.85/Mt.	TI 4240.4/Mt.
Basislohn / Std.	25.03	26.73	23.27
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohnes)	0.80	0.86	0.74
Ferienentschädigung (8,33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.15	2.30	2.00
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.33	2.49	2.17
Bruttoloahn/Std.	30.31	32.38	28.18

Gelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Normal 4561.25/Mt.	Hochlohn 4870.85/Mt.	TI 4240.4/Mt.
Basislohn/Std.	25.03	26.73	23.27
Feiertagsentschädigung (3,2% vom Basislohn)	0.80	0.86	0.74
Ferienentschädigung (10,6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.74	2.92	2.55
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.38	2.54	2.21
Bruttoloahn/Std.	30.95	33.05	28.77

Angelernte, 20 bis 49 Jahre

	Normal 4013.90/Mt.	Hochlohn 4286.35/Mt.	TI 3731.55/Mt.
Basislohn/Std.	22.02	23.52	20.47
Feiertagsentschädigung (3,2% des Basislohnes)	0.70	0.75	0.66
Ferienentschädigung (8,33% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	1.89	2.02	1.76
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.05	2.19	1.91
Bruttolohn/Std.	26.66	28.48	24.80

Angelernte, bis 19 Jahre oder ab 50 Jahre

	Normal 4013.90/Mt.	Hochlohn 4286.35/Mt.	TI 3731.55/Mt.
Basislohn/Std.	22.02	23.52	20.47
Feiertagsentschädigung (3.2% vom Basislohn)	0.70	0.75	0.66
Ferienentschädigung (10.6% der Summe Basislohn + Feiertagsentschädigung)	2.41	2.57	2.24
13. Monatslohn (8,33% der Summe Basislohn + Ferienentschädigung + Feiertagsentschädigung)	2.09	2.24	1.95
Bruttolohn/Std.	27.22	29.08	25.32