Frequently asked Questions GAV Coiffure

Stand: 14. September 2026

Disclaimer:

Die Paritätische Kommission Coiffure weist darauf hin, dass unabhängig von der Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen in jedem Fall die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR, des Arbeitsgesetzes sowie der Verordnungen zum Arbeitsgesetz zu beachten sind. Die Antworten im zweiten Teil erfolgen daher unverbindlich. Für detailliertere, verbindliche Auskünfte sind die zuständigen Behörden auf kantonaler und eidgenössischer Ebene anzufragen. Die Paritätische Kommission behält sich ausdrücklich vor, die Inhalte dieses Dokuments ohne Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder ganz einzustellen.

Bereich GAV (Kompetenz Paritätische Kommission)	
Art. 1.3, Geltungsbereich	
Untersteht eine Arbeitnehmerin, welche nicht mit Kunden arbeitet (z.B. Reinigung) dem GAV Coiffure?	Nein. Unterstellt sind nur Arbeitnehmer, welche Coiffeur-Dienstleistungen für Kunden erbringen.
Art. 2, Ausnahmen vom Geltungsbereich	
Darf man einer Arbeitnehmerin weniger als den Basislohn ausrichten, wenn sie geistig oder körperlich behindert ist und daher in der Arbeitsleistung etwas eingeschränkt ist?	Es ist möglich, von den Mindestbestimmungen des GAV abzuweichen, wenn man ein entsprechendes Gesuch an die Paritätische Kommission Coiffure richtet und dieses bewilligt wird.

Art. 7, Kündigung	
Meine Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag ist länger als die Frist nach GAV. Was gilt nun?	Es gilt die längere Kündigungsfrist. Eine kürzere Kündigungsfrist als im GAV wäre hingegen nicht erlaubt.
Art. 9, Freistellung	
Darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin freistellen, wenn die Arbeitnehmerin gekündigt hat oder ist dies nur möglich, wenn der Arbeitgeber gekündigt hat?	Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmerin freistellen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmerin gekündigt hat.
Art. 16, Besondere Werkzeuge	
Kann der Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin verlangen, dass sie die Arbeitsgeräte selbst bezahlen muss?	Nach Arbeitsgesetz sind Arbeitsgeräte vom Arbeitgeber zu stellen, es sei denn, es besteht eine entschädigungslose Übung in der Branche. In der Coiffeur-Branche ist es üblich, dass man als Arbeitnehmerin z.B. die eigene Schere bezahlen muss. Wenn der Salon für die Arbeit eine spezielle Schere oder spezielles Arbeitsmaterial vorschreibt, dann muss der Arbeitgeber dies bezahlen. Föhn und ähnliches Werkzeug muss in jedem Fall vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.
Art. 17, Konkurrenzverbot	
Was muss ich beachten, wenn vertraglich ein Konkurrenzverbot vereinbart werden soll?	Ein Konkurrenzverbot muss zwingend schriftlich vereinbart werden. Es gilt nur, wenn die Arbeitnehmerin Einblick hat in den Kundenkreis und durch die Nutzung dieser Kenntnis dem Arbeitgeber erheblich schaden könnte. Es muss sich auf die gleiche Tätigkeit (hier Coiffeur-Dienstleistungen) beziehen, eine zeitliche Befristung enthalten (max. 3 Jahre, wobei von den Gerichten in der Regel wesentlich kürzere Fristen als angemessen beurteilt werden) und muss örtlich auf das Gebiet begrenzt werden, für welches überhaupt eine Konkurrenz besteht. Als Gegenleistung für das Konkurrenzverbot kann man als Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber eine sog. Karenzentschädigung vereinbaren.

	Das Konkurrenzverbot kann mit einer Konventionalstrafe abgesichert werden, wobei die Gerichte in der Regel als Obergrenze nicht mehr als einen Jahreslohn akzeptieren. Ob das vereinbarte Konkurrenzverbot letztlich gilt oder nicht, entscheiden die Arbeitsgerichte und nicht die Paritätische Kommission.
Art. 19, Unerlaubte Kundenabwerbung	
Was geschieht bei noch hängigen Fällen von unerlaubter Kundenabwerbung seitens einer Arbeitnehmerin nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses (also Fälle, die vor dem 1. März 2018 angefangen haben und nun von einer milderen Regelung abgelöst wurden)?	Solche Fälle werden von der Paritätischen Kommission Coiffure nicht mehr verfolgt. Lediglich Fälle von Kundenabwerbung noch innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses werden beurteilt. Achtung: Die Bestimmungen zur unerlaubten Kundenabwerbung seitens Arbeitgeber wurden nicht allgemeinverbindlich erklärt. Für Mitglieder von coiffureSuisse gelten sie dennoch.
Art. 25, Überstundenarbeit	
Darf mein Arbeitgeber mich jede Woche eine halbe Stunde länger arbeiten lassen, ohne dass ich für diese Zeit einen Überstundenzuschlag erhalte oder sie kompensieren darf?	Ja, dies ist bis max. 1 Stunde zulässig, sofern es sich dabei um die sog. Toleranzstunde handelt. Eine solche liegt vor, wenn Kundenbedienungen, welche in der regulären Einsatzzeit begonnen wurden, zu Ende gebracht werden müssen. Diese Stunde entspricht einem 100%-Pensum, bei einem tieferen Pensum verringert sich die Zeit entsprechend (z.B. max. 30 Min. pro Woche Toleranz bei einem 50%-Pensum).
Ist es zulässig, dass eine Arbeitnehmerin abwechslungsweise eine 39 Stundenwoche und eine 45 Stundenwoche leistet, also 42 Wochenstunden im Durchschnitt zweier Arbeitswochen?	Nein, gemäss Art. 24.1 GAV gilt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 43 Stunden pro Woche. In Anbetracht der Überstundenregelung von Art. 25.3 GAV führt die Überschreitung der 43 Stundenwoche also stets zu Überstunden. Diese Überstunden sind ausserhalb der vereinbarten Einsatzzeiten innert 6 Monaten mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren oder danach mit einem Zuschlag von 25 Prozent auszubezahlen. (Mittels schriftlicher Vereinbarung kann diese Kompensationsfrist von 6 auf max. 12 Monate verlängert werden.) Eine 45 Stundenwoche löst somit stets einen zusätzlichen Kompensationsanspruch für 2 Überstunden pro Woche aus, welcher nicht mit der Vereinbarung einer 39 Stundenwoche in jeder zweiten Arbeitswoche wegbedungen werden kann.

Art. 26, Wöchentlicher Freitag	
Ich habe pro Woche nebst dem Sonntag zwei Halbtage frei – ist das überhaupt noch zulässig?	Nein, nach geltendem GAV muss nebst dem wöchentlichen Ruhetag (gewöhnlich Sonntag) ein ganzer freier Tag pro Woche gewährt werden. D.h. als Arbeitnehmerin hat man gemäss GAV eine 5-Tageswoche, egal, wie viele Tage in der Woche der Salon offen hat.
Art. 28, Feriendauer und Ferienbezug	
Bis wann genau gilt der Anspruch auf 5.5 Wochen Ferien bei jungen Erwachsenen?	Die 5.5 Wochen Ferien gelten bis zum 20. Geburtstag (und nicht, bis man den 21. Geburtstag feiert).
Gelten die 5.5 Wochen Ferien ab dem vollendeten 5. Dienstjahr auch, wenn jemand weniger als 100% arbeitet?	Ja, die 5.5 Wochen gelten unabhängig vom Arbeitspensum, sobald jemand 5 Jahre im gleichen Betrieb gearbeitet hat.
Ich arbeite in einem Teilzeit-Pensum. Erhalte ich trotzdem 4.5 bzw. 5.5 Wochen Ferien?	Ja. Der Ferienanspruch entspricht je nach Arbeitspensum einer gewissen Stundenzahl. Jeder Mitarbeiter muss pro Jahr 4.5 bzw. 5.5 Kalenderwochen Ferien machen können, zwei davon zusammenhängend. Beispiel 1: Eine Arbeitnehmerin arbeitet 60% bzw. 25.8 Stunden pro Woche (43 Stunden bei 100%). Sie hat einen Ferienanspruch von 4.5 Wochen pro Jahr. Im Vollzeitpensum von 43 Stunden beläuft sich der jährliche Ferienanspruch bei 4.5 Wochen auf 193.5 Stunden (= 4.5 Wochen x 43 Stunden). Im 60%-Pensum beträgt der jährliche Ferienanspruch also 116.1 Stunden. Beispiel 2: Eine Arbeitnehmerin arbeitet 40% bzw. 17.2 Stunden pro Woche. Sie hat einen Ferienanspruch von 5.5 Wochen pro Jahr. Im Vollzeitpensum von 43 Stunden beläuft sich der jährliche Ferienanspruch bei 5.5 Wochen auf 236.5 Stunden (= 5.5 Wochen x 43 Stunden). Im 40%-Pensum beträgt dieser Ferienanspruch also 94.6 Stunden.

Ich arbeite Teilzeit und meine wöchentliche Arbeitszeit ist je nach Woche unterschiedlich (je nach Arbeitsplan) – sind für den Bezug einer vollen Woche Ferien die geplanten Stunden gemäss Arbeitsplan massgebend oder meine durchschnittliche Wochenarbeitszeit?	Damit bei einer variierenden wöchentlichen Arbeitszeit keine Benachteiligung gegenüber einem fix verteilten Arbeitspensum stattfindet, ist für den Ferienbezug auf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit abzustellen. Für eine ganze Woche Ferien müssen also bei einem 80%-Pensum 34.4 Stunden, bei einem 60%-Pensum 25.8 Stunden und bei einem 40%-Pensum 17.2 Stunden usw. vom Ferienguthaben abgezogen werden.
Darf der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin vorschreiben, wann sie ihre Ferien zu beziehen hat?	Grundsätzlich ja, wobei der Arbeitgeber auf die Wünsche der Arbeitnehmerin soweit Rücksicht zu nehmen hat, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist. Wenn der Salon jeweils Betriebsferien vorsieht, ist es erlaubt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen die Weisung erteilt, dass alle dann Ferien beziehen müssen. Allerdings muss dies frühzeitig (mind. 3 Monate im Voraus) mitgeteilt werden.
Art. 31, Ferienkürzung bei Abwesenheit	
Darf mir mein Arbeitgeber die Ferien kürzen, wenn ich länger krank bin?	Ja, gemäss GAV kann der Ferienanspruch ab dem zweiten Monat der krankheitsbedingten Abwesenheit gekürzt werden. Die Kürzung beträgt einen Zwölftel des Anspruchs pro vollen Monat. Für den 1. Monat erfolgt noch kein Abzug. <u>Beispiel:</u> Eine Arbeitnehmerin hat 4.5 Wochen Ferien im Jahr 2024. Der Betrieb hat an 6 Tagen pro Woche geöffnet. Gemäss GAV muss die Arbeitnehmerin pro Woche zwei ganze Tagen frei haben. Die Arbeitnehmerin arbeitet im Vollzeitpensum, jeweils von Dienstag bis Samstag. Sie hätte also normalerweise 22.5 Tage Ferien pro Jahr zugute. Die Arbeitnehmerin ist ab dem 16. Januar 2024 bis zum 31. März 2024 krankgeschrieben. In diesem Zeitraum ist die Arbeitnehmerin insgesamt an 55 Arbeitstagen krankheitsbedingt ausgefallen. Während des ersten (Arbeits-)Monats erfolgt keine Ferienkürzung. Für die übrigen, rund eineinhalb ausgefallenen Arbeitsmonate erfolgt somit eine Ferienkürzung von einem Zwölftel, also von 1.875 Ferientagen: 4.5 Ferienwochen x 5 Arbeitstage pro Woche = 22.5 Ferientage 16.01.2024 - 31.03.2024: 55 Arbeitstage 55 Arbeitstage - 21.75 Arbeitstage (erster Monat) = 33.25 Arbeitstage 33.25 Arbeitstage /: 21.75 Arbeitstage pro Monat = 1.53 Arbeitsmonate 22.5 Ferientage /: 12 Monate = 1.875 Ferientage

Was bedeutet ein «voller» Monat?	Abgestellt wird nicht auf den Kalendermonat, sondern auf einen durchschnittlichen Arbeitsmonat. Ein durchschnittlicher Arbeitsmonat entspricht 21.75 Arbeitstagen.
Ich arbeite 100% und habe im Jahr 4.5 Wochen Ferien zugute – wieviel beträgt die Kürzung für einen vollen Monat Krankheitsabwesenheit?	Die Kürzung beträgt in diesem Fall 1.875 Tage (nach dem ersten Monat, dafür noch keine Kürzung). <u>Berechnungsbeispiel:</u> 4.5 (Anzahl Ferienwochen pro Jahr) x 5 (wegen der 5-Tageswoche) ÷ 12 (Anzahl Monate pro Jahr) = 1.875 (zulässige Kürzung pro Monat) Bei 100% entspricht 1 Tag 8.6 Stunden. 1.875 Tage wären dann 16.125 Stunden (1.875 x 8.6). Bei 80% entspricht 1 Tag 6.88 Stunden. 1.875 Tage wären dann 12.9 Stunden (1.875x 6.88). usw.
Ich bin aufgrund meiner Schwangerschaft länger krankgeschrieben. Dürfen mir deswegen die Ferien gekürzt werden?	Wenn die Krankheitsabsenz 2 Monate übersteigt, darf eine Kürzung vorgenommen werden. Für die ersten beiden Monate gibt es also keine Kürzung.
Ich befinde mich in einem gekündigten Arbeitsverhältnis und wurde nach der Kündigung krankgeschrieben. Darf mir der Arbeitgeber noch meinen restlichen Ferienanspruch kürzen?	Für die Möglichkeit der Ferienkürzung spielt es keine Rolle, ob sich die Arbeitnehmerin in einem gekündigten Arbeitsverhältnis befindet oder nicht. Aber wenn die Arbeitnehmerin eine 1-monatige Kündigungsfrist hat, wäre z.B. bei einer Krankheitsabwesenheit nach der Kündigung keine Kürzung mehr möglich, weil für den 1. Monat kein Abzug erfolgt.
Art. 32, Feiertage	
Unser Salon ist am Montag sowieso geschlossen – kann ich dann z.B. den Ostermontag (Feiertag) an einem anderen Tag beziehen?	Nein. Feiertage sind dazu da, dass eine Arbeitnehmerin einen bestimmten Anlass festlich oder besinnlich begehen kann, nicht zur zusätzlichen Erholung. Ein Nachbezug ist deshalb nicht möglich.
Ein bezahlter Feiertag fällt auf meinen freien Tag – kann ich diesen nachbeziehen?	Feiertage sind dazu da, dass eine Arbeitnehmerin einen bestimmten Anlass festlich oder besinnlich begehen kann, nicht zur zusätzlichen Erholung. Ein Nachbezug ist deshalb nicht möglich.

Ein bezahlter Feiertag fällt in meine Ferien– kann ich dann dafür einen Ferientag weniger beziehen?	Wenn der bezahlte Feiertag in den Ferien auf einen Tag fällt, an welchem man sowieso nicht arbeiten müsste, gibt es dafür keinen zusätzlichen Ferientag bzw. die Anzahl der zu beziehenden Ferientage reduziert sich deshalb nicht. Wenn der bezahlte Feiertag in den Ferien auf einen Tag fällt, an welchem man normalerweise arbeiten müsste, dann kann der Tag nachbezogen werden.
Habe ich als Arbeitnehmerin im Stundenlohn Anspruch auf eine Feiertagsentschädigung?	Ja. Damit eine Gleichstellung von Angestellten im Stundenlohn mit solchen im Monatslohn erfolgen kann, erhalten Stundenlohnangestellte einen Feiertagszuschlag. Der Zuschlag (Prozentsatz) bemisst sich nach der Anzahl Feiertage, welche der jeweilige Kanton als dem Sonntag gleichgestellter Feiertag bezeichnet hat. Maximal sind das 9 Feiertage (inkl. 1. August). Maximal sind das 3,59% bei 9 Feiertagen pro Jahr. Auf der Website www.pk-coiffure.ch/vollzug/fokusthemen findet sich eine Übersicht zu den Feiertagen in den Kantonen, welche den Sonntagen gleichgestellt wurden, sowie die verschiedenen Ansätze der Feiertagsentschädigung.
Art. 34, Bezahlte Urlaubstage	
Bekomme ich als Arbeitnehmerin bei meiner eigenen Hochzeit frei?	Bei der eigenen Hochzeit bekommt man auf Gesuch hin 3 Arbeitstage frei. Dies gilt auch, wenn nur zivil geheiratet wird (wenn man zivil und kirchlich heiratet, erhält man aber nicht 2x 3 Tage). Um einen Anspruch auf **bezahlten** Urlaub bei Hochzeiten nach ausländischem Recht geltend machen zu können, muss die Arbeitnehmerin nachweisen, dass sie nun verheiratet ist. Dieser Nachweis erfolgt in der Regel mittels einer Anerkennung durch die Schweizer Zivilstandsbehörden.
Wie verhält es sich, wenn ich Trauzeugin bei einer Hochzeit bin?	Dieser Anspruch besteht bei der Funktion einer Trauzeugin nicht. Für diesen Anlass muss die Arbeitnehmerin z.B. einen Ferientag beziehen oder Überstunden kompensieren. Allenfalls kann mit dem Arbeitgeber auch ein Lohnabzug vereinbart werden, wenn man dafür frei bekommt.

Hat die Arbeitnehmerin genauso Anspruch auf 3 Tage frei bei der eigenen Hochzeit, wenn sie nur Teilzeit arbeitet?	Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass ihr 3 Tage frei gegeben werden. Diese freien Tage müssen vom Arbeitgeber aber nur im Umfang des Pensums bezahlt werden (z.B. 3 Tage bezahlt zu 40%).
Wenn ich nur 40% angestellt bin und nur am Montag und Dienstag arbeite, kann ich dann trotzdem den Zügeltag am Montag beziehen?	Wenn es nicht möglich ist, an einem freien Tag zu zügeln, dann kann der Zügeltag auch am Montag bezogen werden. Bei einem 40%-Pensum wird dieser Urlaubstag aber nur zu 40% entschädigt.
Habe ich als betreuungspflichtiger Elternteil Anspruch auf den Lohn, wenn ich 2 Tage nicht arbeiten gehen kann, weil mein Kind ins Krankenhaus muss und dieses niemand anders begleiten kann?	Ja und zwar zu 100%, sofern dem Arbeitgeber dafür ein ärztliches Zeugnis vorgelegt wird, können pro Krankheitsfall dafür maximal 3 Tage beansprucht werden.
Art. 35.2, Kurse	
Darf ich von meiner Arbeitnehmerin verlangen, dass sie mir Kurskosten, welche nach vertraglicher Vereinbarung geschuldet sind, zurückerstattet, wenn sie gekündigt hat?	Wenn dies vorher vereinbart worden ist, dann ist die Arbeitnehmerin verpflichtet, diese Kurskosten zurück zu erstatten. Ist allerdings nichts darüber vereinbart worden, dann muss die Arbeitnehmerin diese Kosten nicht bezahlen.
Art. 39, Berufskategorien	
Sind ausländische Diplome automatisch einem Schweizerischen Diplom gleichzusetzen?	Nein. Die Arbeitnehmerin, welche ein ausländisches Diplom hat und einen Anspruch auf den Basislohn nach GAV geltend machen will, muss die Gleichwertigkeit im Sinne einer Niveaubestätigung zuerst nachweisen. Solche Bestätigungen erteilt das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI in Bern.
Ich habe eine 2 Jahre dauernde Ausbildung an einer ausländischen Fachschule gemacht. Gelte ich nun ebenfalls als angelernte Arbeitnehmerin?	Ja, sofern der Schulbesuch tatsächlich 2 Jahre gedauert und mindestens 36 Stunden Ausbildung pro Woche umfasst hat.

Art. 40, Basislöhne	
Darf ich als Arbeitgeber eine Mitarbeiterin anstellen, welche nicht den Basislohn erhält, sondern auf eigene Rechnung arbeitet und z.B. 40% aller Einnahmen bekommt und ich weiterhin für sie die AHV-Beträge einzahle?	Nein, dies ist nicht möglich, da es sich um ein Anstellungsverhältnis handelt und somit der Basislohn geschuldet ist.
Bezieht sich der Umsatz von CHF 9'500.- auf den gesamten Umsatz?	Nein, damit ist nur der Netto-Dienstleistungsumsatz gemeint, also die Leistungen, welche Haare schneiden, färben, föhnen etc. beinhalten. Der Umsatz aus dem Verkauf von Produkten ist in dieser Summe nicht enthalten.
Reduziert sich der zu erzielende Mindestumsatz, wenn ich nur 50% arbeite?	Ja, der Betrag reduziert sich entsprechend dem Arbeitspensum. Wenn jemand nur 50% arbeitet, beträgt der Mindestumsatz auch nur 50% von CHF 9'500.- (= CHF 4'750.-).
Kann ich einer Lehrabgängerin (3-jährige Lehre), welche nur zu 50% angestellt ist, den Abzug von CHF 200.- bei Nichterreichen des Umsatzes doppelt so lange vornehmen?	Nein, dieser Abzug ist maximal 12 Monate möglich, unabhängig vom Arbeitspensum. Wenn der Mindestumsatz (entsprechend dem Arbeitspensum) aber im 2. Berufsjahr auch nicht erreicht wird, darf in diesen Monaten ein Abzug von CHF 100.- vorgenommen werden.
Art. 40.8, Inhaberinnen mit eidg. Fachausweis oder Diplom	
Ich habe meine Lehre abgeschlossen, verfüge ich nicht auch über einen eidg. Fachausweis?	Nein. Als Lehrabgänger erhält man das eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und nicht den eidg. Fachausweis (Berufsprüfung).
Ab wann zählt die Berufserfahrung, welche für den Zuschlag massgebend ist?	Als Berufserfahrung zählt die Erfahrung auf dem Beruf nach der Lehre. Ohne die geforderte Berufserfahrung wird man gar nicht zur Prüfung zugelassen, d.h. wenn man den eidg. Fachausweis oder das eidg. Diplom besitzt, hat man automatisch die nötige Berufserfahrung.
Wenn ich den eidg. Fachausweis (Berufsprüfung) und das eidg. Diplom (Höhere Fachprüfung) habe, erhalte ich dann beide Zuschläge?	Nein, die Zuschläge sind nicht kumulativ geschuldet, es gilt jeweils der höchste Abschluss. Bei beiden Zuschlägen ist zu beachten, dass dieser nur geschuldet ist, wenn jemand zusätzlich auch 3 bzw. 4 Jahre Berufserfahrung hat.

Art. 41, Gratifikation	
Ich habe letztes Jahr vom Arbeitgeber an Weihnachten eine Gratifikation erhalten, werde aber Mitte Jahr woanders arbeiten gehen. Habe ich anteilsmässig Anspruch auf die nächste Gratifikation, wenn im Arbeitsvertrag nichts darüber vereinbart worden ist?	Es steht dem Arbeitgeber frei, eine Gratifikation auszurichten. Hat sie jedoch eine solche 3 Jahre lang ohne Unterbruch geleistet, dann bildet dies Gewohnheitsrecht und die Arbeitnehmerin hätte theoretisch wieder Anspruch darauf. Da sie aber vorzeitig geht, hat sie keinen Anspruch, auch nicht anteilsmässig.
Art. 43, Krankentaggeldversicherung	
Muss ich meine Arbeitnehmerin auch versichern, wenn sie nur ein paar Stunden pro Woche arbeitet?	Ja, jede Arbeitnehmerin ist zu versichern.
Muss ich meiner Arbeitnehmerin auch bereits ab dem 1. Tag Abwesenheit Krankentaggeld zu 80% bezahlen, wenn diese noch in der Probezeit ist?	Ja. Dies ist im GAV weder explizit erwähnt noch ausgeschlossen, weshalb die Paritätische Kommission entschieden hat, dass diese Regelung auch in der Probezeit gilt.
Wie verhält es sich mit dem Krankentaggeld, wenn eine Arbeitnehmerin im Lohnsystem «Grundlohn mit Umsatzbeteiligung» angestellt ist?	Die Paritätische Kommission empfiehlt hier, für die Berechnung den Durchschnitt der letzten 6 Monate heranzuziehen (analog Ferienlohn). Es ist möglich, dass die jeweilige Versicherung eine davon abweichende Zeitspanne für die Berechnung berücksichtigt. In solch einem Fall hat sich der Arbeitgeber an die Berechnung der Versicherung zu halten.
Wird bei der Lohnfortzahlung mit Kalendertagen oder mit Arbeitstagen gerechnet?	Die Versicherungen rechnen beim Krankentaggeld (also während der Zeitspanne, in welcher die Versicherung Leistungen erbringt) stets mit Kalendertagen. Bei der Lohnfortzahlung (also während der Zeitspanne, in welcher der Arbeitgeber selbst Leistungen erbringt), ist mit Arbeitstagen zu rechnen. Achtung: Der Lohn bei Krankheitsabwesenheit kann daher unterschiedlich sein, je nachdem, ob die Leistung noch durch den Arbeitgeber oder durch die Versicherung erfolgt.

Art. 48, Abgangsentschädigung	
Was genau darf ich als Arbeitgeber bei der Berechnung einer Abgangsentschädigung in Abzug bringen?	Von der Summe der Abgangsentschädigung gemäss der Tabelle im GAV (Anhang IV) können alle Leistungen des Arbeitgebers für die betreffende Arbeitnehmerin an die Pensionskasse abgezogen werden. Dafür muss bei der Pensionskasse eine Aufstellung verlangt werden.
Art. 52 Vollzugskosten- und Weiterbildungsbeitrag	
Ist eine Arbeitnehmerin, welche bei den Eltern im Betrieb arbeitet, beitragspflichtig?	Wenn die Tochter noch im selben Haushalt wohnt, dann ist sie von der Beitragspflicht befreit, sie muss jedoch als Mitarbeiterin deklariert werden und der Arbeitgeber-Beitrag ist geschuldet, sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied von coiffureSuisse ist. Wohnt sie nicht mehr bei den Eltern, dann hat sie den Beitrag zu bezahlen.
Ist der eigene Ehegatte beitragspflichtig?	Der eigene Ehegatte ist nicht beitragspflichtig, er muss jedoch als Mitarbeiter deklariert werden und der Arbeitgeber-Beitrag ist geschuldet, sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied von coiffureSuisse ist.
Ist eine Arbeitnehmerin mit einem geringen Pensum beitragspflichtig?	Die Arbeitnehmerin ist von der Beitragspflicht befreit, wenn ihr Bruttojahreslohn tiefer ausfällt als 10% des massgeblichen Jahresmindestlohns. Die betreffende Arbeitnehmerin ist jedoch zu deklarieren. Zudem ist der Arbeitgeberbeitrag geschuldet, sofern die Arbeitgeberin nicht Mitglied von coiffureSuisse ist. Bsp.: Eine gelernte Arbeitnehmende mit mehr als 3 Jahren Berufserfahrung erzielt 2024 einen Jahreslohn von brutto CHF 4'000.-. Demgegenüber belaufen sich 10% ihres massgeblichen Jahresmindestlohn auf CHF 5'028.- (= 10% von (12 x CHF 4'190.-)). Die betreffende Arbeitnehmerin ist also beitragsbefreit.
Meine Teilzeitangestellte arbeitet noch in einem anderen Salon stundenweise oder mit fixem Teilzeitpensum. Welche Arbeitgeberin muss für die Arbeitnehmende Vollzugskostenbeiträge deklarieren und entrichten?	Die Arbeitgeberin, für welche die Teilzeitangestellte das höhere jährliche Arbeitspensum leistet, hat den Arbeitnehmerbeitrag zu deklarieren und zu bezahlen, sofern der Bruttojahreslohn mehr als 10% des Jahresmindestlohns beträgt. Die andere Arbeitgeberin, bei welcher die Teilzeitangestellte das geringere Pensum leistet, hat die Arbeitnehmerin ebenfalls zu deklarieren, aber für sie unter Verweis auf die Beschäftigung im anderen deklarationspflichtigen Betrieb keinen Arbeitnehmerbeitrag zu entrichten. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt hingegen geschuldet, sofern die Arbeitgeberin nicht Mitglied von Coiffure Suisse ist.

Welche Weiterbildungen werden durch den Beitrag überhaupt günstiger?	Günstiger wird die Prüfungsgebühr der überbetrieblichen Kurse. Die Weiterbildung selbst wird nicht günstiger, weil die Preise vom Bund vorgegeben werden und nichts mit der Paritätischen Kommission zu tun haben.
Anhang 1, Basislöhne	
Welchen Basislohn muss ich meiner angelernten Arbeitnehmerin (EBA) im 1. Berufsjahr zahlen?	Der Arbeitgeber ist frei, einen Lohn im Rahmen der Ortsüblichkeit für eine solche Tätigkeit zu vereinbaren. Die vertragsschliessenden Sozialpartner konnten sich für das erste Berufsjahr von Absolventen des EBA nicht auf einen Mindestlohn einigen, weshalb ein solcher nicht festgelegt werden konnte.
Ab wann zählt die Berufserfahrung?	Bei gelernten und angelernten Arbeitnehmerinnen (EFZ und EBA) zählt als Berufserfahrung die Erfahrung auf dem Beruf nach dem Lehrabschluss (also ab dem effektiven Arbeiten als gelernte oder angelernte Coiffeuse). Bei ungelernten Arbeitnehmerinnen zählt die Berufserfahrung ab dem effektiven Arbeiten als Coiffeuse.
Ab wann zählt die Berufserfahrung bei sog. Repetenten und bei Lehrabgängern?	Die Berufserfahrung zählt ab der Aufnahme der beruflichen Tätigkeit, d.h. bei Lehrabschluss oder Lehrabbruch ab dem Tage, an dem auf dem Beruf gearbeitet wird. Im Rahmen eines noch bestehenden Lehrverhältnisses gilt ein Angestellter somit nicht als unterstellt. Bei Lehrabgängern enthält der Lehrvertrag grundsätzlich ein Enddatum. Es kommt aber darauf an, ab wann eine Person ihre berufliche Tätigkeit effektiv ausübt. Nur das kann als Berufserfahrung gewertet werden. <u>Beispiel:</u> Jemand hat seine Lehre am 20. Oktober 2022 abgeschlossen und geht danach auf Reisen oder macht Militärdienst. Am 1. Juni 2023 fängt er im Betrieb an zu arbeiten. Die Berufserfahrung zählt ab dem 1. Juni 2023.
Wie ist die Berufserfahrung bei Personen, welche z.B. das Coiffeurhandwerk im Rahmen einer Schule oder einer Integrationstätigkeit für Jugendliche ausüben, zu beurteilen?	Der GAV spricht nur von Tätigkeiten, welche am Kunden ausgeübt werden. Die Paritätische Kommission hat aber entschieden, dass dies auch als Berufserfahrung gewertet wird, weil eine solche Person das Handwerk trotzdem ausgeübt hat (sei es an Übungspersonen ohne Bezahlung oder an Puppen etc.).

Zählt ein Praktikum auch zur Berufserfahrung?	Sofern das Praktikum Tätigkeiten beinhaltet, welche am Kunden ausgeübt werden, zählt es auch zur Berufserfahrung.
Wieviel Lohn ist einer Arbeitnehmerin zu bezahlen, welche weder gelernt noch angelernt ist (ungelernte Arbeitnehmerin, z.B. technische Assistentin) und seit 13 Monaten Coiffeurdienstleistungen im Salon erbringt?	Für ungelernte Arbeitnehmerinnen gelten seit 1. März 2018 ebenfalls Basislöhne. Siehe aktuelle Basislohntabelle, gültig ab 1. Januar 2024.
Diverse Fragen	
Was ist eine Scheinselbstständigkeit?	Selbstständigerwerbende sind unter eigenem Namen tätig und arbeiten auf eigene Rechnung. Zudem organisieren sie ihre Arbeit frei und unabhängig. Sie arbeiten mit eigenen Mitteln und sind für eine Vielzahl von Auftraggebern tätig. Wer diese Kriterien nicht (mehr) erfüllt, gilt als unselbstständig bzw. scheinselbstständig und somit als Arbeitnehmerin des sie beschäftigenden Unternehmens. Dies beurteilt im Einzelfall die AHV. Missbräuchliche Stuhlmieten sind Fälle von Scheinselbstständigkeit, welche von der Paritätischen Kommission den Behörden gemeldet werden.
Bei welchen Kriterien besteht ein Verdacht auf Scheinselbstständigkeit bei der Stuhlmiete?	Bei Verpflichtungen der Stuhlmietenden gegenüber dem Salon, welche über das reine Mietverhältnis hinausgehen, besteht ein Verdacht auf Scheinselbstständigkeit. Dies ist der Fall, wenn der Stuhlmietende nicht völlig unabhängig handeln kann, weil der vermietende Salon betriebs- und arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen bestimmt (z.B. Verpflichtung betreffend Öffnungszeiten, betreffend Aushilfe im Salon oder betreffend Rechenschaft über die Einnahmen aus der Stuhlmiete, gemeinsames Terminbuch).
Ich habe eine Stuhlmiete und darf nach Aufgabe der Stuhlmiete nicht in Konkurrenz zum Salon treten – wie wird ein solcher Fall beurteilt?	Bei einem solchen Konkurrenzverbot handelt es sich um ein typisches Merkmal eines Arbeitsverhältnisses, weshalb hier wohl keine echte Selbstständigkeit vorliegt.
Ich habe eine Stuhlmiete und bin verpflichtet, dem Salon im Notfall auszuhelfen, wenn ein Kunde sonst nicht bedient werden könnte – ist dies zulässig?	Weil durch diese Verpflichtung die Arbeit nicht mehr frei und unabhängig organisiert werden kann, drängt sich bei einem solchen Verhältnis der Verdacht einer Scheinselbstständigkeit auf. Das bedeutet, dass die Geschäftsbeziehung als Arbeitsverhältnis qualifiziert würde.

Fragen ausserhalb des GAV (Antworten erfolgen unverbindlich)	
Art. 327 OR, Arbeitsgeräte	
Muss ich als Arbeitnehmerin meine Arbeitskleidung selbst bezahlen?	Ja, sofern es sich dabei um Kleider handelt, welche auch in der Freizeit getragen werden können. Wenn es sich allerdings um Kleider handelt, die eine Art Uniform darstellen (z.B. mit Namen des Arbeitgebers), müssen diese vom Arbeitgeber bezahlt werden.
Art. 329 OR, Ausserordentliche Freizeit	
Ich befinde mich in einem gekündigten Anstellungsverhältnis (Kündigung durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) und nun muss ich eine neue Stelle suchen. Muss der Arbeitgeber mir diese Zeit zur Verfügung stellen?	Für Bewerbungsgespräche muss der Arbeitgeber Zeit zur Verfügung stellen. Als üblich gilt ein Halbtag pro Woche, auf Wunsch des Arbeitnehmers ist dieser auch unterteilbar oder zusammenlegbar (z.B. aus 2 Halbtagen pro Woche für ein 1-tägiges Probearbeiten).
Art. 329e OR, Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit	
Hat der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin zusätzlich zu den üblichen Ferientagen pro Jahr Ferien zu gewähren, wenn die Arbeitnehmerin z.B. ein Pfadilager leitet?	Bis zum vollendeten 30. Altersjahr hat der Arbeitgeber dies zu gewähren, jedoch höchstens insgesamt eine Arbeitswoche, welche nicht entschädigt werden muss.
Art. 330a OR, Zeugnis	
Was alles hat das Arbeitszeugnis zu beinhalten?	Art (Funktion im Betrieb mit expliziter Auflistung der Qualifikationen) und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Leistungen und Verhalten der Arbeitnehmerin. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin haben sich die Angaben auf die Art und Dauer zu beschränken, wobei es sich dann um eine Arbeitsbestätigung handelt.
Darf der Arbeitgeber in diesem Zeugnis erwähnen, wenn er mit der Arbeitnehmerin nicht zufrieden war?	Ein Arbeitszeugnis sollte grundsätzlich wohlwollend formuliert werden, sodass das berufliche Fortkommen der Arbeitnehmerin nicht behindert wird. Bei negativen Formulierungen gilt zu

	beachten, dass der Arbeitgeber in einem Streitfall betreffend Arbeitszeugnis vor dem Arbeitsgericht beweispflichtig wäre.
Art. 336c Abs.1 lit. c OR, Kündigung während Schwangerschaft	
Darf der Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin sagen, dass sie statt des bisherigen Pensums nur noch halb so viel arbeitet, da momentan nicht viel Kunden in den Salon kommen?	Nein, dies ist nicht erlaubt, da es sich dabei um eine Änderungskündigung handeln würde und man einer schwangeren Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach Niederkunft nicht kündigen darf. Der Arbeitgeber muss warten, bis diese Zeit abgelaufen ist.
Art. 337 und 337a OR, Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen und wegen Lohngefährdung	
Darf die Arbeitnehmerin der Arbeit einfach fernbleiben, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht rechtzeitig bezahlt?	Eine unangekündigte Arbeitsverweigerung ist nicht erlaubt. Die Arbeitnehmerin hat den Arbeitgeber erst zu mahnen und dann die Arbeitsverweigerung anzudrohen, bevor sie die Arbeit tatsächlich verweigert. Die Mahnfristen sind dabei angemessen zu setzen. Bei geringfügigen Lohnausständen ist die Arbeitsverweigerung nicht erlaubt. Sollte der Arbeitgeber jedoch zahlungsunfähig sein und der Arbeitnehmerin nicht innert angemessener Frist Sicherheit leisten, kann diese das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Dasselbe gilt bei regelmässiger Verspätung der Lohnzahlung. Relativ geringe Differenzbeträge berechtigen nicht zur fristlosen Auflösung.
Art. 15 ArG, Pausen	
Wie lange darf eine Arbeitnehmerin Pause machen, wenn sie mehr als 9 Stunden pro Tag arbeitet?	Bei einer täglichen Arbeitszeit von 9 Stunden oder mehr hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Stunde Pause.