

GAV-Update

Die nachfolgenden GAV-Publikationen erfahren **per 1. Juli 2021 bzw. rückwirkend** eine Änderung.

Inkraftsetzungen/Änderungen

ET	Name	Änderungen	In Kraft
900	GAV Personalverleih	Verlängerung bis 31.12.2023. Aktueller Geltungsbereich und Geltungsbereich 2023; Mindestlöhne 2022 und 2023; Mindestlöhne TI 01.12.2021 und 01.12.2022, Mindestlöhne GE 2022 und 2023	01.07.2021
20	GAV Ziegelindustrie	Verlängerung bis 31.12.2022	01.07.2021
78	GAV parcs et jardins GE	Wiederinkraftsetzung, Verlängerung, Geltungsbereich, Lohnkategorien, Ferienentschädigung, Feiertagsentschädigung, Mindestlöhne, Lohnformel, Zuschläge. <u>Anmerkung</u> : Der gleichnamige NAV ET 440 wurde ausser Kraft gesetzt.	01.07.2021
83	CCL Posa di piastrelle e mosaici TI	Verlängerung bis 30.06.2022	01.07.2021
div.	Alle GAV Anhang 1	Verlängerung bis 31.12.2023	01.07.2021

Ausserkraftsetzungen

ET	Name	Änderungen	ausser Kraft
		Keine GAV ausser Kraft	
		Keine GAV FL ausser Kraft	
		Keine GAV Anhang 1 ausser Kraft	
440	NAV parcs et jardins GE	Keine weiteren NAV ausser Kraft. <u>Anmerkung</u> : Der gleichnamige GAV ET 78 wurde wieder in Kraft gesetzt. Es sind alle Bestimmungen in der Publikation GAV ET 78 enthalten.	01.07.2021

Ausblick

ET	Name	Änderungen	In Kraft
280	GAV Anhang 1 Post CH AG	Verlängerung, Änderungen Region C, Mindestlöhne, Lohnzuschlag Abendarbeit, bezahlte Pausen, Spesenentschädigung allgemein	22.07.2021
284	GAV Anhang 1 PostAuto	Verlängerung/neuer GAV, insbesondere Mindestlöhne	22.07.2021
283	GAV Anhang 1 PostFinance AG	Verlängerung, insbesondere Mindestlöhne	22.07.2021
402	NAV apparecchiature elettriche TI	Wiederinkraftsetzung/Verlängerung, Kategorien, Mindestlöhne	unbekannt*

*Die ursprünglich auf 01.07.2021 vorgesehene Wiederinkraftsetzung wurde aufgrund eines hängigen Verfahrens vor Bundesgericht suspendiert. Das neue Wiederinkraftsetzungsdatum ist nicht bekannt. Nicht bekannt ist zudem, ob der NAV überhaupt wieder in Kraft gesetzt wird.

Farblegende

	GAV CH	
	GAV Kantonal	
	GAV FL	
	GAV Anhang 1	
	NAV	

1. Highlights, Tipps und Tricks

Allgemeinverbindlicherklärung der Verlängerung und Änderung des GAV Personalverleih (GAVP): Was ist neu?

Am 18. Juni 2021 wurde der Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des GAVP im SHAB publiziert mit folgendem Inhalt:

- **Verlängerung: 01.07.2021 - 31.12.2023.** Damit wird der GAVP nahtlos verlängert. Es entsteht **keine Vertragslücke** betreffend Bestimmungen des GAVP und der im Anhang 1 aufgeführten nicht ave GAV.
- **Mindestlöhne**
 - o **2021:** unverändert (Ausnahme: Ungelernte TI Erhöhung bereits ab 01.12.2021)
 - o **2022 und 2023:** leichte gestaffelte Erhöhung in zwei Schritte
- **Änderung Geltungsbereich ab 01.1.2023**
 - o Enthält ein im **Anhang 1** aufgeführter nicht ave GAV keine Mindestlohnbestimmungen gemäss Art. 20 AVG, gelten ab 01.01.2023 sämtliche Lohnbestimmungen des GAVP (Art. 3 Abs 1bis GAVP).
 - o **Ausgenommene Betriebe (gemäss NOGA-Code):** Ab 01.01.2023 gelten bei Einsätzen in Betrieben der chemisch-pharmazeutischen Industrie (C 20, C 21), der Maschinenindustrie (C 28), der grafischen Industrie (C 18), der Uhrenindustrie (C 2652), der Nahrungs- und Genussmittelindustrie (C 10, C 11, C 12) sowie in Betrieben des öffentlichen Verkehrs (H 4910-4931, 493902) die Bestimmungen über Mindestlöhne des GAVP. Die Mindestlohnausnahmen gelten daher ab dem genannten Zeitpunkt nicht mehr.

Die wichtigsten Neuerungen betreffen daher die Anwendbarkeit der GAVP-Mindestlohnbestimmungen für:

- bisher von den GAVP-Mindestlöhnen ausgenommene Betriebe und
- alle nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV gemäss Anhang 1 des GAVP ohne Mindestlohnbestimmungen. Beide Neuerungen treten per 01.01.2023 in Kraft.

Gemäss mündlicher Auskunft der zuständigen Person beim SECO erfolgten keine Einsprachen auf das Gesuch vom 09. April 2021. Deshalb wurde der Gesuchtext vollständig übernommen. Für zusätzliche Ausführungen zum Gesuch und zum sog. Equal Minimum Pay-Prinzip («EMP-Prinzip») verweisen wir auf unser GAV Update [Ausgabe Mai](#), Nr. 2/2021.

2. GAV-Lexikon – Sie fragen, wir antworten

Ausgangslage:

Der LMV regelt in seinem Art. 59 die dauernde Nachtarbeit mit einem Zuschlag von CHF 2.00/Stunde und sieht zur vorübergehenden Nachtarbeit Folgendes vor:

Vorübergehende Nachtarbeit (Art. 55 Abs. 1 LMV):

Bei Abweichungen von der Normalarbeitszeit, d. h. bei Leistung von vorübergehender Nachtarbeit, einschliesslich Nachtarbeit im Schichtbetrieb, ist für Arbeitsstunden innerhalb der Zeitspanne zwischen 20.00 und 05.00 Uhr im Sommer bzw. zwischen 20.00 und 06.00 Uhr im Winter auszurichten:

- a) bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50 % Lohnzuschlag
- b) bei einer Dauer der Arbeit über 1 Woche: 25 % Lohnzuschlag

Frage:

Ein temporärer Mitarbeiter (TMA) wurde **vorübergehend** während der Nacht in einem Baubetrieb eingesetzt. Welche Zuschläge sind für diese Nachtarbeit geschuldet? Und was ist unter «bei einer Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche» gemäss Art. 55 Abs. lit. a LMV zu verstehen?

Antwort:

Hier geht es um die Frage der Entschädigung von **vorübergehender** Nachtarbeit in einem Baubetrieb. Der Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV) ist für diese Frage anwendbar. Gemäss Schweizerischem Baumeisterverband gilt Folgendes:

Zuerst ist immer zu prüfen, ob vorübergehende oder dauernde Nachtarbeit vorliegt:

- Wird in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr Arbeit geleistet, so handelt es sich um **dauernde Nachtarbeit** (vgl. Art. 59 LMV).
- Im Umkehrschluss liegt **vorübergehende Nachtarbeit** vor, wenn in weniger als 25 Nächten gearbeitet wird. Massgeblich ist jeweils das Kalenderjahr, unabhängig der konkreten Einsatzdauer. Stellt sich erst im Verlauf des Jahres heraus, dass ein TMA wider Erwarten 25 Nächte oder mehr pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss ab dem Zeitpunkt, wo diese Überschreitung festgestellt wird, vom Lohnzuschlag auf den Zeitzuschlag umgestellt werden.

Im Bereich der nun interessierenden, vorübergehenden Nachtarbeit sind unter dem Regime des LMV folgende Lohnzuschläge zu unterscheiden:

- Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche: 50 %-Lohnzuschlag
- Dauer der Arbeit über 1 Woche: 25 %-Lohnzuschlag

Definition «Woche»: Art. 55 LMV regelt die Zuschläge anhand der "Dauer der Arbeit" und nicht anhand einer "Arbeitswoche". Hier steht der Gesundheitsschutzgedanke im Zentrum. Die Unterscheidung von Nachtarbeit bis zu einer Woche bzw. über eine Woche hinaus und die damit verbundene unterschiedliche Zuschlagsregelung erfolgt, weil die Umstellung von Tages- auf Nachtarbeit bei einer vorübergehenden Dauer jeweils eine grössere körperliche und geistige Umstellung braucht, als wenn der Arbeitsrhythmus für zwei oder mehr Wochen umgestellt wird.

Die "**Dauer der Arbeit bis zu 1 Woche**" umfasst üblicherweise also bis zu 5 Werktagen bzw. eben Nächten innerhalb von maximal 7 aufeinanderfolgenden Kalendertagen.

Die "**Dauer der Arbeit über 1 Woche**" umfasst üblicherweise also mehr als 5 aufeinanderfolgende Werktagen bzw. eben Nächten innerhalb von mindestens 8 aufeinanderfolgenden Kalendertagen.

Samstag und Sonntag (sowie auch Feier- sowie Ferientage) sind arbeitsfreie Tage (Art. 27 LMV).

Wenn von vornherein klar ist, dass die Dauer der Nachtarbeit über 1 Woche ist, ist von Anfang an ein Lohnzuschlag von 25 % geschuldet.

Das gesamte GAV-Lexikon finden Sie [hier](#).