

GAV LEXIKON

Sie fragen, wir antworten

Stand 30. September 2021

Inhalt

Fragen zur GAV-Publikation	2
1. Anleitung zur Lektüre der GAV-Files.....	2
Allgemeine GAV-Fragen	2
1. Ausser Kraft getretene GAV in EasyTemp (ET)	2
2. Inkrafttreten Mindestlöhne: Merkblätter paritätische Kommission und EasyTemp	3
Spezifische Fragen zu ausgewählten GAV	4
1. Nachtzuschläge im Bauhauptgewerbe (LMV)	4
2. Mittagsentschädigung im Bauhauptgewerbe (LMV)	5
3. GAV Reinigung Westschweiz (Lohnformel Mindestlohn Kanton Genf)	7
4. Geltungsbereich GAV Ausbaugewerbe BS	8

Fragen zur GAV-Publikation

1. Anleitung zur Lektüre der GAV-Files

Frage:

Wie sind unsere Publikationen unter <https://www.realisator.ch/gav/gesamtarbeitsvertraege/> zu lesen?

Antwort:

Die eCare publiziert im Auftrag der Realisator die für den Personalverleih anwendbaren Bestimmungen von sämtlichen allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV), von GAV des Anhang 1 GAV Personalverleih sowie von Normalarbeitsverträgen (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen gemäss Art. 360a OR auf Ebene Bund, Kanton, Fürstentum Liechtenstein und Betrieb. Es erfolgen Publikationen in vier verschiedenen Phasen eines GAV oder NAV.

- Gesuch: Hier zeigen wir Ihnen an, dass die Sozialpartner oder Behörden einen GAV oder NAV für allgemeinverbindlich erklären wollen; diese Publikation ist noch nicht gültig.
- Beschluss: Hier zeigen wir Ihnen an, dass der Beschluss zur Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV oder NAV ergangen ist und per wann er in Kraft treten wird. Diese Publikation ist noch nicht gültig.
- Gültiger GAV oder NAV: Diese Publikation ist aktuell gültig.
- GAV oder NAV ist ausser Kraft: Wir empfehlen Ihnen im Zweifelsfall, die Anwendbarkeit solcher Bestimmungen mit dem Legal competence center zu klären.

Allgemeine GAV-Fragen

1. Ausser Kraft getretene GAV in EasyTemp (ET)

Frage:

Der GAV für das Schreinerhandwerk ist seit dem 1. Januar 2021 ausser Kraft. Weshalb kann in EasyTemp der ausser Kraft getretene GAV weiterhin angewählt werden?

Antwort:

Der GAV für das Schreinerhandwerk ist wegen Ablauf des Gültigkeitsdatums seit dem 1. Januar 2021 ausser Kraft. Ein Gesuch um Verlängerung wurde im schweizerischen Handelsamtsblatt (SHAB) vom 11. September 2020 publiziert. Der Beschluss des Bundesrates wird erwartet.

Gemäss Art. 3 Abs. 5 des GAVP gelten die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen sowie allfällige Bestimmungen über den flexiblen Altersrücktritt eines ausser Kraft getretenen GAV für Personalverleiher auch im vertragslosen Zustand weiter, solange die Vertragsparteien des entsprechenden GAV in Verhandlungen sind.

Da beim GAV Schreinerhandwerk ein Gesuch hängig ist und der Beschluss erwartet wird, sind die genannten Bestimmungen für Personalverleiher (insbesondere für Mitglieder von swisstafing) weiterhin anwendbar. Darum bleibt der GAV im ET anwählbar. Wir werden Sie auf unserer Webseite www.realisator.ch bzw. via GAV-Update informieren, sobald der Beschluss erfolgt ist.

Fazit: GAV/NAV werden im ET nicht deaktiviert, solange die Vertragsparteien in Verhandlungen sind. Dies gilt auch für Vorruhestandslösungen.

2. Inkrafttreten Mindestlöhne: Merkblätter paritätische Kommission und EasyTemp

Frage:

Wir haben von der Paritätischen Kommission ein Merkblatt bekommen mit neuen Mindestlöhnen gültig ab Januar. Warum sind diese Mindestlöhne in EasyTemp erst ab April verfügbar?

Antwort:

In der Regel treten Änderungen eines GAV für die Vertragsparteien und ihre Mitglieder bereits mit der vertraglichen Einigung und somit **vor** der Allgemeinverbindlicherklärung in Kraft. Die paritätischen Kommissionen versenden dann entsprechende Merkblätter an Einsatzbetriebe und Personalverleiher. Dies führt zu Verwirrungen.

Die Vertragsparteien eines GAV, auch Sozialpartner genannt, sind Arbeitgeber(verbände) und Gewerkschaften (Unia, Syna etc.). Für solche Vertragsparteien und ihre Mitglieder genügt die vertragliche Einigung für das Inkrafttreten der Änderungen. Ein allfälliges Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung muss nicht durchlaufen und somit auch nicht abgewartet werden. Damit ein GAV hingegen auch für Dritte, sog. Vertragsaussenseiter, gilt, muss ein GAV für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dabei ist festzuhalten, dass Personalverleiher nie Mitglieder der Vertragsparteien von Branchen-GAV sein können und somit immer als Aussenseiter gelten. Deshalb treten Änderungen eines Branchen-GAV für Personalverleiher erst mit der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV in Kraft und können niemals vorher verbindlich sein. Eine freiwillig frühere Anwendung von Verbesserungen (z.B. Lohnerhöhungen) bleibt selbstverständlich vorbehalten und ist auch in EasyTemp möglich.

Einzigste Ausnahme: Personalverleiher können Mitglieder von swissstaffing und somit indirekt Vertragspartei des GAV Personalverleih sein. In einem solchen Fall können nicht-ave Bestimmungen des GAV Personalverleih für Mitglieder von swissstaffing anwendbar sein.

Achtung: Wir publizieren nur allgemeinverbindliche GAV und allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen.

Spezifische Fragen zu ausgewählten GAV

1. Nachtzuschläge im Bauhauptgewerbe (LMV)

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- und 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.

2. Mittagsentschädigung im Bauhauptgewerbe (LMV)

Frage:

Wann ist die Mittagsentschädigung gemäss LMV geschuldet?

Antwort:

Werden Arbeitnehmende auf auswärtige Arbeitsorte versetzt, so sind ihnen die erforderlichen Aufwendungen zu vergüten (Art. 327 a und 327 b OR). Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung anstelle einer Barentschädigung. Fehlt die entsprechende betriebliche Verpflegungsmöglichkeit oder können Arbeitnehmende in der Mittagspause nicht nach Hause

zurückkehren, ist ihnen eine Mittagessenentschädigung von mindestens CHF 16.00 auszurichten (Art. 60 Abs. 1 und 2 Ave LMV).

Die SVK hat diese Regelung in verschiedenen Referenzfällen ausgelegt. Demnach hat der Arbeitnehmer nur dann Anspruch auf auswärtige Verpflegung (auf Kosten des Arbeitgebers) oder allenfalls eine Pauschale, wenn er über Mittag nicht nach Hause oder an den Anstellungsort (= gewöhnlicher, vertraglicher Arbeitsort, im Personalverleih: Sitz oder Niederlassung des Einsatzbetriebes) zurückkehren kann.

Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit haben, mindestens eine halbe Stunde Pause als arbeitsfreie Zeit zu verbringen. Die Mittagsentschädigung von CHF 16.00 ist dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer während der Mittagspause nicht mindestens während einer halben Stunde seine Mahlzeit einnehmen kann. Und zwar am Anstellungsort, zu Hause oder an einem Ort mit betrieblicher Verpflegungsmöglichkeit (Kantine, Restaurant). Bei Festanstellungen im Monats- oder im Stundenlohn und bei Temporäreinsätzen im Personalverleih ist gemäss SVK-Praxis der **Sitz der Einsatzfirma** Anknüpfungspunkt für die Spesenregelungen in Art. 60 AVE LMV (Referenzfall SVK 25/2011 vom 12.04.2011).

Dies bedeutet konkret:

- Der Betrieb sorgt nach Möglichkeit für ausreichende Verpflegung (warme Mahlzeit in der Kantine / Restaurant).*
- Fehlt die betriebliche Verpflegungsmöglichkeit (Kantine) oder können die Arbeitnehmer in der Mittagspause nicht nach Hause bzw. an den Anstellungsort zurückkehren, ist ihnen eine Mittagsentschädigung auszurichten.*

Die Mittagsentschädigung ist dann geschuldet, wenn der Arbeitnehmer während der Mittagspause von einer Stunde nicht mindestens während einer halben Stunde seine Mahlzeit einnehmen kann (Art. 15 Abs. 1 lit. b Arbeitsgesetz). D.h. benötigt der Arbeitnehmer mehr als eine halbe Stunde für die An- und Rückfahrt von seinem Arbeitsort zum Wohnort bzw. Anstellungsort, so ist die Mittagsentschädigung geschuldet. Hierbei ist der tatsächliche Zeitaufwand für die Fahrzeiten massgebend und nicht die Distanz zwischen Arbeitsort und Wohnort bzw. Anstellungsort. So müssen die regelmässige Verkehrsintensität über die Mittagszeit, Umfahrungen aufgrund von Baustellen oder Behinderungen wegen Strassensanierungen usw. berücksichtigt werden (Referenzfall SVK 22/2007 vom 08.05.2007).

Die SVK hat im Referenzfall SVK 132/2013 vom 28.10.2013 weitere Präzisierungen vorgenommen:

- Das Zurverfügungstellen eines Containers auf der Baustelle mit Mikrowelle und / oder Kochmöglichkeit stellt keine «ausreichende Verpflegung» dar. Mit einer Kochmöglichkeit

werden lediglich die Voraussetzungen geschaffen, dass der Arbeitnehmer selbst eine warme Mahlzeit zubereiten kann. Somit stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine Verpflegung als solches zur Verfügung, sondern der Arbeitnehmer muss selbst für diese sorgen.

- ❑ Stellt der Arbeitgeber am Anstellungsort eine Kantine zur Verfügung und können Arbeitnehmende während mindestens einer halben Stunde ihre Mahlzeit einnehmen, hat der Arbeitgeber keine Mittagessenentschädigung zu zahlen, unabhängig davon, ob in der Kantine eine verbilligte Mahlzeit angeboten wird oder nicht.
- ❑ Stellt der Arbeitgeber an einem Ort (nicht dem Anstellungsort!) eine Kantine zur Verfügung, in der die Arbeitnehmer verbilligt essen können, werden die dem Arbeitnehmer entstehenden Verpflegungskosten nicht (vollumfänglich) vom Arbeitgeber getragen. Konsequenterweise hat der Arbeitgeber die Mittagessenentschädigung zu bezahlen. Anders ist es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die warme Verpflegung in einer Kantine vollumfänglich bezahlt; in diesem Fall entfällt die Mittagessentschädigung für den Arbeitnehmer.

3. GAV Reinigung Westschweiz (Lohnformel Mindestlohn Kanton Genf)

Frage:

Warum gibt es zwei Publikationen zum GAV Reinigungsgewerbe Westschweiz, obwohl es nur einen GAV Reinigungsgewerbe Westschweiz gibt? Und welche Löhne sind nun anwendbar?

Antwort:

Es gibt nur einen GAV Reinigungsgewerbe Westschweiz. Es gibt jedoch zwei Auslegungen zur Lohnformel für den Mindestlohn im Kanton Genf. Aus Gründen der Rechtssicherheit haben wir beide Varianten publiziert: nämlich die Abbildung des GAV und die Auslegung der paritätischen Kommission für das Reinigungsgewerbe im Kanton GE («CPPGN»).

Der Geltungsbereich des GAV erstreckt sich auf die Kantone Waadt, Freiburg, Neuenburg, Wallis, Jura, und Berner Jura sowie den Kanton Genf. Der GAV sieht keine besondere Lohnformel vor, weshalb die übliche Lohnformel mit oder ohne Anteil 13. Monatslohn in ET hinterlegt ist. Die CPPGN ist der Meinung, dass für den Kanton Genf eine bestimmte Lohnformel mit zwei Zwischentotalen anzuwenden sei. Sie hat deshalb ein Memento herausgegeben, in welchem sie die Lohnformel für jede einzelne Lohnkategorie im Kanton Genf festlegt. Dieses Memento ist einsehbar unter: <http://www.nettoya-ge.ch/cct.htm>.

Aufgrund dieser Lohnformel CPPGN ergibt sich für den Kanton Genf ein etwas höherer Bruttomindestlohn. Die Auslegung der CPPGN geht nicht aus dem GAV hervor und ist deshalb

nicht allgemeinverbindlich. Allerdings ist zu bedenken, dass diese CPPGN im Kanton Genf Lohnbuchkontrollen durchführen lassen kann und die Einhaltung der Mindestlöhne anhand ihrer eigenen Auslegung prüfen wird.

Wir haben deshalb neben der Hauptpublikation des GAV eine zweite Publikation für den Kanton Genf gemäss Memento der CPPGN publiziert. Wir überlassen die Wahl der Lohnformel bzw. des daraus folgenden Mindestlohnes dem Kunden. Zu beachten ist auch, dass in jedem Fall der kantonale Mindestlohn eingehalten werden muss. Die Mindestlöhne des Kanton Genf sind in beiden Publikationen bereits berücksichtigt und in ET hinterlegt.

4. Geltungsbereich GAV Ausbaugewerbe BS

Frage:

Mein TMA hat einen Einsatz im Ausbaugewerbe im Kanton BL. Wie ich gesehen habe, fällt der Kanton BL seit dem 01. Mai 2021 nicht mehr unter den Geltungsbereich des GAV Ausbaugewerbe BS. Kann ich den GAV trotzdem anwählen?

Antwort:

Grundsätzlich wurde der Geltungsbereich des früheren GAV Ausbaugewerbe BS/BL seit dem 01. Mai 2021 eingeschränkt auf den Kanton BS. Der GAV ist somit nicht mehr anwendbar auf Einsätze im Kanton BL. Da kein neues Gesuch hängig ist, ist nicht davon auszugehen, dass der Kanton BL in naher Zukunft wieder im Geltungsbereich eingeschlossen wird. Hingegen untersteht der Einsatz dem GAV Personalverleih und allenfalls den Lohn- und Arbeitsbestimmungen eines anderen Branchen-GAV je nach Unterstellung des Einsatzbetriebs.