

GAV-Update Oktober 2021 (Nr. 7/2021)

Es gibt **keine** neuen Inkraftsetzungen, Änderungen oder Ausserkraftsetzungen **per 1. Oktober 2021 bzw. rückwirkend**. Dies betrifft sämtliche GAV, GAV FL, GAV Anhang 1 und NAV.

Ausblick

ET	Name	Änderungen	In Kraft
119	GAV Reinigungsbranche Deutschschweiz (bis 6 MA)	Verlängerung bis 31.12.2025, Geltungsbereich, Mitarbeiterkategorien, Feiertagsentschädigung, Mindestlöhne, Mindestlöhne 2024, Löhne Übergangsregelung, Vollzugskostenbeitrag	01.01.2022
13	GAV Reinigungsbranche Deutschschweiz (ab 6 MA)	Verlängerung bis 31.12.2025, Geltungsbereich, Mitarbeiterkategorien, Feiertagsentschädigung, Mindestlöhne, Mindestlöhne 2024, Löhne Übergangsregelung, Mitttagsentschädigung, Vollzugskostenbeitrag	01.01.2022
26	GAV Zahntechnische Laboratorien	Verlängerung bis 31.12.2024, Mitarbeiterkategorien, Überstunden/Überzeit, bezahlte Absenzen	01.01.2022
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

Auswärtige Arbeit und Mittagsentschädigung: Was bedeutet auswärtige Arbeit und wann ist Mittagsentschädigung geschuldet?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen ersetzen, bei Arbeit an **auswärtigen Arbeitsorten** auch die für den Unterhalt erforderlichen Aufwendungen (Art. 327a Abs. 1 OR). Auswärtige Arbeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer sie ausserhalb des geographischen Bereichs seiner Arbeitsorganisation und damit ausserhalb seines gewöhnlichen, vertraglichen Arbeitsortes zu erbringen hat¹. Im Personalverleih muss der Arbeitsort im Einsatzvertrag schriftlich vereinbart werden (Art. 19 Abs. 2 lit. b AVG). Hierbei gilt im Grundsatz der Sitz oder die Niederlassung des Einsatzbetriebes als vertraglicher Arbeitsort. Andere Erfüllungsorte kommen nur dann als Arbeitsorte in Frage, wenn sie von Dauer sind und über eine Postanschrift verfügen.

Oft ergibt sich die auswärtige Tätigkeit bereits aus der Natur der Branche. In gewissen Branchen, wie dem Baugewerbe, wird praktisch immer auf auswärtigen Baustellen gearbeitet. Eine Baustelle gilt also grundsätzlich als auswärtiger Arbeitsort, ausser sie erfüllt die obgenannten Voraussetzungen (Dauer und Postanschrift). Bezüglich Dauer kann analogerweise auf den Baustellenbegriff im internationalen Steuerrecht abgestellt werden. Gemäss Art. 5 (3) des OECD Musterabkommens zur Vermeidung von Doppelbesteuerung qualifiziert eine Baustelle oder Montage nur dann als Betriebsstätte (und somit als möglicher, vertraglicher Arbeitsort), wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

Wie eingangs erwähnt, muss der Arbeitgeber alle notwendigen Auslagen («Spesen»), die im unmittelbaren, direkten Zusammenhang mit der Arbeitsausführung stehen, ersetzen. Dazu gehören die Kosten für Fahrt ab dem gewöhnlichen Arbeitsort, Unterbringung und Verpflegung (z.B. Mittagsentschädigung). Durch schriftliche Abrede, NAV oder GAV kann als Auslagenersatz eine feste, pauschalisierte Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, die alle notwendig entstehenden Auslagen deckt (Art. 327a Abs. 2 OR). Bei der Arbeit auf Baustellen ergibt sich somit die Konsequenz, dass eine Mittagsentschädigung grundsätzlich geschuldet ist, es sei denn ein GAV oder NAV sieht eine abweichende Regelung vor (vgl. hierzu Ziffer 3 des vorliegenden GAV Update: «Wann ist die Mittagsentschädigung im LMV geschuldet?»).

Viele GAV enthalten Bestimmungen zur Mittagsentschädigung. Solche Regelungen finden sich vorzugsweise in Branchen, in denen auswärtige Arbeit an der Tagesordnung ist wie Bauhauptgewerbe, Ausbaugewerbe, Decken- und Innenausbau, Elektrobranche, Gärtnergewerbe, Gebäudetechnik, Gerüstbau, Gleisbau, Holzbau, Isoliergewerbe, Maler- und Gipsergewerbe,

¹ Vgl. zur ganzen Thematik: Müller/Hofer/Stengel: Arbeitsort und Arbeitsweg in AJP 4 / 2015 S. 564 ff.

Metallgewerbe, Netzinfrastrukturbranche, Plattenleger- und Ofenbaugewerbe, Reinigungsbranche und Schreinergerbe.

Einige dieser GAV legen detailliert fest, ab wann ein Arbeitsort als auswärtig gilt. Sie enthalten Bestimmungen mit konkreten Angaben zur Entfernung des auswärtigen Arbeitsortes von der Betriebsstätte in Reisezeit oder Kilometern: z.B. GAV Decken- und Innenausbau, GAV Elektro, GAV Gärtnergerbe BS/BL, GAV Garten- und Landschaftsbau FR/NE/JU, GAV Gebäudetechnik, GAV Gerüstbau, GAV Metallgerbe CH, GAV Metallgerbe BS/BL und GAV Schreinergerbe.

Ein prominentes Beispiel finden wir auch in Art. 60 LMV. Hier wurde die Mittagsentschädigung etwas konkreter geregelt. Demnach ist die Mittagsentschädigung dann geschuldet, wenn der Betrieb keine Verpflegungsmöglichkeit zur Verfügung stellt oder der Mitarbeiter nicht an den Anstellungsort bzw. nach Hause zurückkehren kann mit ausreichender Zeit für das Mittagessen. Selbst diese Regelung warf in der Folge viele Fragen auf, weshalb die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgerbe («SVK») sich dazu in verschiedenen sog. Referenzfällen geäußert hat. Wir haben diese verschiedenen Referenzfälle der SVK eingehend für Sie analysiert und im GAV-Lexikon zusammengefasst (s. unten).

In anderen Branchen-GAV werden nur Pauschalsätze definiert oder rudimentäre Regelungen zur Verfügung gestellt, die durch Gerichte oder Vollzugsorgane ausgelegt werden müssen. Weitere Einzelheiten zu den einzelnen GAV entnehmen Sie den GAV-Files auf unserer [Webseite](#).

Falls Sie unsicher sind, ob für einen konkreten Einsatz oder Branchen-GAV Mittagsentschädigungen anfallen, empfehlen wir Ihnen, diese sicherheitshalber zu bezahlen und dem Einsatzbetrieb in Rechnung zu stellen. So bleiben Sie am Einsatzende nicht auf den Kosten sitzen und vermeiden Nachzahlungen bei Lohnbuchkontrollen. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich an unseren Rechtsdienst unter rechtsdienst@realisator.ch bzw. Telefon 058 443 30 00.

2. GAV-Lexikon – Sie fragen, wir antworten

Mittagsentschädigung im Bauhauptgerbe (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 Mittagessenentschädigung für den Arbeitnehmer.

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