

## GAV-Update November 2021 (Nr. 8/2021)

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

### Ausblick

ET	Name	Änderungen	In Kraft
div.	<b>verschiedene GAV Anhang 1</b>	Kantonaler Mindestlohn 2022 Kt. NE	01.01.2022
103	<b>CCT Commerce de détail NE (GAV Detailhandel NE)</b>	Kantonaler Mindestlohn 2022 Kt. NE	01.01.2022
div.	<b>verschiedene GAV</b>	Kantonaler Mindestlohn 2022 Kt. NE	01.01.2022
9	<b>GAV FAR Gerüstbau</b>	Verlängerung bis 31.12.2025	01.01.2022
72	<b>GAV Autogewerbe Ostschweiz</b>	Verlängerung bis 31.12.2023, Geltungsbereich	01.01.2022
119	<b>GAV Reinigungsbranche Deutschschweiz (bis 6 MA)</b>	Verlängerung bis 31.12.2025, Geltungsbereich, Mitarbeiterkategorien, Feiertagsentschädigung, Mindestlöhne, Mindestlöhne 2024, Löhne Übergangsregelung, Vollzugskostenbeitrag	01.01.2022
13	<b>GAV Reinigungsbranche Deutschschweiz (ab 6 MA)</b>	Verlängerung bis 31.12.2025, Geltungsbereich, Mitarbeiterkategorien, Feiertagsentschädigung, Mindestlöhne, Mindestlöhne 2024, Löhne Übergangsregelung, Mitttagsentschädigung, Vollzugskostenbeitrag	01.01.2022
26	<b>GAV Zahntechnische Laboratorien</b>	Verlängerung bis 31.12.2024, Mitarbeiterkategorien, Überstunden/Überzeit, bezahlte Absenzen	01.01.2022
402	<b>NAV apparecchiature elettriche TI</b>	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

	<b>GAV CH</b>	
	<b>GAV Kantonal</b>	
	<b>GAV FL</b>	
	<b>GAV Anhang 1</b>	
	<b>NAV</b>	

### 1. Highlights, Tipps und Tricks

#### **Kollisionsregeln bei Anwendbarkeit mehrerer ave GAV. Welcher ave GAV gilt: der ave GAV am Sitz des Einsatzbetriebs oder derjenige am Arbeitsort?**

Gemäss der sozialpartnerschaftlich vereinbarten Anknüpfungsregel von **Art. 22 GAV Personalverleih** bildet «**in der Regel**» der **Ort des Einsatzbetriebes** die Grundlage für die Lohnberechnung und sämtliche Leistungen und Abzüge. Dieser Ort qualifiziert regelmässig (aber nicht immer) als vertraglicher Erfüllungs- oder Leistungsort (Art. 74 OR). Mit Ort muss im Sinne dieser Bestimmung jede Art von Geschäftsdomizil (Sitz, Zweigniederlassung, Geschäftsstelle oder Betriebsstätte) gemeint sein. Der **Ort des Einsatzbetriebes** wird **im Einsatzvertrag** festgehalten. Fehlen dazu klare Angaben im Einsatzvertrag, ist hilfsweise auf die konkreten Umstände und somit auf den **Ort** abzustellen, an dem der **Arbeitnehmer seine Arbeit hauptsächlich** (geographischer Schwerpunkt) **verrichtet oder der Arbeitgeber die Arbeit zuweist**. Eine Baustelle oder ein Montageplatz können kein Ort des Einsatzbetriebes sein, ausser wenn sie von Dauer sind und über eine Postanschrift verfügen (vgl. dazu [GAV Update Nr. 7/2021](#)).

Mit der Formulierung «in der Regel» werden Ausnahmen von der grundsätzlichen Anknüpfung an den Ort des Einsatzbetriebes zugelassen, und es ist im Einzelfall schwierig, eine rechtssichere Lösung zu finden.

Es ist deshalb generell zu empfehlen, sich ausser in von der Gesamtkonstellation her auffälligen Ausnahmefällen, welche zu stossenden Ergebnissen insbesondere im Bereich der Gleichbehandlung von internem und entliehenem Personal beim Einsatzbetrieb führen, an die Regel des Ortes des Einsatzbetriebes zu halten und die an diesem Ort geltenden Arbeitsbedingungen anzuwenden.

Eine Konstellation im oben erwähnten Sinne wird im Kommentar zum GAV Personalverleih des Vereins Paritätischer Vollzug (PVP) vom 12. April 2019 anschaulich beschrieben. Dies ist zum Beispiel der Fall bei einem Arbeitnehmer, der in einem Betrieb mit Sitz im Kanton Tessin angestellt ist und für einen mehrwöchigen Einsatz nach Zürich geschickt wird. In einer solchen Situation kann es vorkommen, dass der Arbeitnehmer, für den grundsätzlich die Regeln des

Kantons Tessin gelten, an einem Zürcher Feiertag arbeitet, der im Kanton Tessin nicht existiert. Er erhält daher keine Feiertagsentschädigung. Seine Zürcher Kollegen, die von der Zürcher Niederlassung des gleichen Betriebs angestellt sind, würden hingegen gemäss Art. 12 Abs. 3 GAV Personalverleih eine Entschädigung von 50% erhalten. Gemäss Kommentar zum Art. 22 GAVP könnten deshalb bei Langzeiteinsätzen und in Situationen, die klar missbräuchlich sind und dem Zweck der Regel zuwiderlaufen, Ausnahmen zugunsten des effektiven Einsatzortes vorgesehen werden. Somit ist bei längeren Aufenthalten in Zürich auf die Gegebenheiten des effektiven Einsatzortes bzw. der effektiven Arbeitsverrichtung in Zürich abzustellen.

Auch ein Teil der Lehre vertritt diese Ansicht: Demnach ist grundsätzlich der Betriebsort (im Personalverleih: Ort des Einsatzbetriebs) als Anknüpfungspunkt für den ave GAV massgebend (sog. Herkunftsortprinzip). Davon ausgenommen sind die Fälle, in denen am Einsatzort ein anderer ave GAV gilt. Es soll gewährleistet sein, dass am Arbeitsort sämtliche Arbeitnehmer zu denselben Minimalbedingungen ihre Arbeit verrichten. Aus diesem Grund gelten die Minimalbedingungen am Einsatzort auch für Unternehmen mit Betriebsstätten, die ausserhalb jenes lokalen ave GAV liegen (sog. Leistungsortprinzip). Diese Meinung scheint auch das Bundesgericht zu vertreten und dasselbe Prinzip ergibt sich aus den Vorschriften des Entsendegesetzes in Bezug auf Einsätze ausländischer Arbeitnehmer in der Schweiz<sup>1</sup>.

**Wir empfehlen:** Grundsätzlich gilt der ave GAV am **Ort des Einsatzbetriebs**. Für Einsätze im räumlichen Geltungsbereich eines am konkreten, vom Ort des Einsatzbetrieb abweichenden Einsatzort geltenden ave GAV ist es jedoch in den vorgängig beschriebenen Ausnahmefällen angezeigt, die minimalen Bedingungen des letzteren einzuhalten (Leistungsortprinzip). Wer auf der sicheren Seite stehen will, wendet in solchen Konstellationen jenen von mehreren zur Auswahl stehenden GAV aus, welcher für die Arbeitnehmer vorteilhafter ist (Günstigkeitsprinzip)<sup>2</sup> Unser **Legal Competence Center** steht Ihnen für eine Beratung im Einzelfall gerne zur Verfügung.

---

<sup>1</sup> Vgl. zum Ganzen: Senti, Lohnbuchkontrollen bei allgemeinverbindlichen GAV und NAV in AJP/PJA 1 / 2010 S. 19 ff.

<sup>2</sup> Abweichende Meinung dazu Senti a.o.O.

## 2. GAV-Lexikon – Sie fragen, wir antworten

### Mindestlohn gemäss GAV Personalverleih («GAVP») bei Arbeitsort ausserhalb der Betriebsstätte des Einsatzbetriebs

#### Frage:

Ein **Einsatzbetrieb** mit Sitz in **Zürich** erfüllt mit **eigenen Mitarbeitern** einen Auftrag in Fribourg. Er mietet noch einen temporären Mitarbeiter («**TMA**») mit **Wohnsitz in Bulle** dazu. Der Arbeitsort befindet sich für alle Mitarbeiter in Fribourg. Auf den TMA ist nur der GAVP anwendbar. Welcher Lohn ist gemäss GAVP geschuldet?

#### Antwort:

Grundsätzlich gelten die Arbeitsbedingungen am Ort des Einsatzbetriebs. Allerdings ist es zuweilen angezeigt, die Arbeitsbedingungen am konkreten, vom Ort des Einsatzbetriebes abweichenden Einsatzort einzuhalten.

Da hier einzig der GAVP anwendbar ist, gelten - abgesehen von den Mindestlohnbestimmungen - sowohl am Sitz des Einsatzbetriebes als auch am konkreten Einsatzort dieselben Bedingungen. Die beiden Orte Zürich und Fribourg befinden sich jedoch in verschiedenen Lohngebieten. **Zürich** befindet sich im **Hochlohngebiet**, und **Fribourg** befindet sich im **Normallohngebiet**. Es stellt sich deshalb die Frage nach dem anwendbaren Lohngebiet und dem entsprechenden Mindestlohn.

Analog zu den allgemeinen Kollisionsregeln ist der Mindestlohn am Ort des Einsatzbetriebes anwendbar. Allerdings sollten die minimalen Bedingungen des ave GAV am Einsatzort eingehalten werden. Da **auch interne Mitarbeiter des Einsatzbetriebes eingesetzt** werden, **empfehlen** wir hier, den **höheren Mindestlohn zu bezahlen, der am Sitz des Einsatzbetriebes** gilt (Günstigkeitsprinzip).

#### Exkurs (Fallvariante):

Eine andere Lösung würde sich ergeben, wenn **einzig der TMA mit Wohnsitz in Bulle eingesetzt** würde, dies in Anwendung der Grundsätze des Bundesgesetzes über den Binnenmarkt (BGBM). Obschon der Einsatzbetrieb seine Niederlassung in einem Hochlohngebiet hat, *könnte* man bei der Anknüpfung auf den Leistungsort Fribourg abstellen. Man könnte argumentieren, dass sowohl Wohnsitz und persönliche Zugehörigkeit des einzigen, eingesetzten Arbeitnehmers als auch der Erfüllungs- und Leistungsort dem Kanton Fribourg zuzuordnen sind. Der Einsatzbetrieb könnte seine Leistung am auswärtigen Orte gar nicht erbringen, würde er nicht auf Arbeitskräfte aus dem lokalen Markt zugreifen. Insofern würde der zürcherische Einsatzbetrieb als lokaler Marktteilnehmer agieren und könnte sich auf die lokal geltenden Bedingungen berufen (Art. 2 und 3 BGBM). Ferner sind die Teilnehmer des lokalen Arbeitsmarktes im Kanton Fribourg gewohnt, zu den dortigen Löhnen zu arbeiten und es würde die Chancengleichheit sowohl der im Wettbewerb stehenden Betriebe als auch der Teilnehmer

des Arbeitsmarktes verletzen, müsste der zürcherische Anbieter die Löhne des Kantons Zürich auf einem westschweizerischen Arbeitsort einhalten. Somit könnten *theoretisch* aufgrund der Umstände des konkreten Einzelfalles die **Mindestlöhne des Kantons Fribourg angewandt** werden.

Dieser spezielle Einzelfall zeigt, dass es je nach Sachlage auf Details ankommt und sich dadurch völlig unterschiedliche Lösungen ergeben können. Dennoch empfehlen wir aus Gründen der Rechtssicherheit, im Zweifelsfall das Günstigkeitsprinzip einzuhalten und den höheren Lohn zu bezahlen.

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