

GAV LEXIKON

Sie fragen, wir antworten

Stand 31. Mai 2022

Inhalt

Fragen zur GAV-Publikation	2
1. Anleitung zur Lektüre der GAV-Files.....	2
2. Unvermeidliche Rundungsdifferenzen bei der Lohnbestimmung	2
Allgemeine GAV-Fragen	5
1. Was geschieht, wenn ein GAV infolge Ablaufs der Gültigkeitsdauer ausser Kraft tritt?	5
2. Ausser Kraft getretene GAV in EasyTemp (ET)	6
3. Inkrafttreten Mindestlöhne: Merkblätter paritätische Kommission und EasyTemp	6
4. Anknüpfung und Entstehung des höheren Ferienanspruchs?	7
5. Anwendbarkeit NAV für Personalverleiher	8
Spezifische Fragen zu ausgewählten GAV	8
1. Nachzuschläge im Bauhauptgewerbe (LMV)	8
2. Mittagsentschädigung im Bauhauptgewerbe (LMV)	10
3. Mindestlohn gemäss GAV Personalverleih («GAVP») bei Arbeitsort ausserhalb der Betriebsstätte des Einsatzbetriebs	12
4. GAV Reinigung Westschweiz (Lohnformel Mindestlohn Kanton Genf)	13
5. Wie sind laufende Einsätze in EasyTemp bei einem «neuen GAV» zu behandeln?.....	14
6. Geltungsdauer des GAV für das Schreinergerberbe.....	14
7. Wiederinkraftsetzung des GAV für das Schreinergerberbe	15
8. Geltungsbereich GAV Ausbaugewerbe BS	16

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.

2. Unvermeidliche Rundungsdifferenzen bei der Lohnbestimmung

Frage:

Warum gibt es Rundungsdifferenzen bei den Publikationen von Mindestlöhnen in EasyTemp und Tempdata?

Antwort:

Rundungsdifferenzen entstehen, wenn zwei Publikationen nicht dieselbe Rundungsmethode anwenden.

Wie rechnet Realisator?

Realisator verwendet sowohl für die Publikation als auch für die Lohnabrechnung in EasyTemp folgende Methode:

- Jeder Kalkulationsschritt wird mit 5 Kommastellen gerechnet
- Bis der Bruttolohn auf 5 Kommastellen berechnet ist, wird nicht gerundet.
- Am Schluss werden die einzelnen Werte auf 2 Kommastellen gerundet. Diese gerundeten Werte werden publiziert und für die Lohnabrechnung verwendet.

Diese Methode ergibt die mathematisch genauesten Werte. Nachfolgend ein Beispiel aus dem GAV Personalverleih 2021. Wenn man den die rechtlichen und kalkulatorischen Vorgaben des GAV Personalverleih exakt anwendet, ist der korrekte Bruttolohn in diesem Beispiel CHF 24.92.

GAV Personalverleih				
LOHNZUSCHLÄGE				
Ferien (Altersjahr)	ArbN > 20 J. und < 50 J.	20 Tage	8.33%	
	ArbN < 20 J. oder > 50 J.	25 Tage	10.60%	
Feiertagsentschädigung			3.20%	
Anteil 13. Monatslohn			8.33%	
Monatsstunden	Jahresstunden: 2'187 / 12 Monate	Std.	182.25	
MINDESTLÖHNE 2021	> 20 Jahre			
Mitarbeiterkategorie	< 50 Jahre			
Kalkulation Ergebnis				
Ungelernte Hochlohngebiete	Grundlohn	20.57613	20.58	Alle Werte erst nach Kalkulation auf zwei Kommastellen gerundet
	Feiertage	0.65844	0.66	
	Zwischentotal	21.23457	21.23	
	Ferien	1.76884	1.77	
Monatslohn (CHF): 3'750.00	Zwischentotal	23.00341	23.00	
	Anteil 13. ML	1.91618	1.92	
	Total	24.91959	24.92	

Bemerkungen:

- Entscheidend für einen richtigen Lohn sind korrekte Werte für Grundlohn, Feiertage, Ferien und Anteil 13. ML. Diese Werte werden auf der Lohnabrechnung angezeigt und kommen zur Auszahlung.
- Nicht entscheidend für einen richtigen Lohn ist, dass die Spalte «Ergebnis» für sich allein betrachtet mathematisch korrekt ist. Im obigen Beispiel ist die erste Zwischensumme (21.23) mathematisch nicht die Summe von 20.58 plus 0.66. Diese unvermeidbare Differenz ist kein systematischer Fehler und hat keinen Einfluss auf die korrekte Lohnabrechnung.

Wie rechnen andere Stellen?

Im folgenden Beispiel wird eine unterschiedliche Rundungsmethode angewandt, welche von Realisator nicht verwendet wird: Nach jedem Kalkulationsschritt wird das Zwischenergebnis auf 2 Kommastellen gerundet. Dies ergibt beim Zwischentotal und Bruttolohn andere Werte (rot markiert) als in der obigen Berechnung:

GAV Personalverleih				
LOHNZUSCHLÄGE				
Ferien (Altersjahr)	ArbN > 20 J. und < 50 J.	20 Tage	8.33%	
	ArbN < 20 J. oder > 50 J.	25 Tage	10.60%	
Feiertagsentschädigung			3.20%	
Anteil 13. Monatslohn			8.33%	
Monatsstunden	Jahresstunden: 2'187 / 12 Monate	Std.	182.25	
MINDESTLÖHNE 2021		> 20 Jahre		
Mitarbeiterkategorie		< 50 Jahre		
		Kalkulation	Ergebnis	
Ungelernte Hochlohngebiete Monatslohn (CHF): 3'750.00	Grundlohn	20.58000	20.58	Werte während Kalkulation auf zwei Kommastellen gerundet
	Feiertage	0.66000	0.66	
	Zwischentotal	21.24000	21.24	
	Ferien	1.77000	1.77	
	Zwischentotal	23.01000	23.01	
	Anteil 13. ML	1.92000	1.92	
	Total	24.93000	24.93	

Bemerkungen:

- Nicht nur Zwischentotale und Bruttolohn können hier Rundungsdifferenzen zum ersten Beispiel aufweisen, auch die anderen Zeilen könnten unterschiedlich sein. Dies ist abhängig von den effektiven Werten und der gewählten Rundungsmethode. Eine andere Rundungsmethode könnte z.B. lauten, während der Kalkulation alle Zwischentotale (nicht die anderen Zeilen) zu runden, dies ergibt wiederum andere Rundungsdifferenzen.
- Vergleich der beiden obigen Beispiele: Wie oben erwähnt, sind die Werte für Grundlohn, Feiertage, Ferien und Anteil 13. ML. entscheidend für eine korrekte Lohnabrechnung. Zufälligerweise sind diese Beträge in den beiden obigen Beispielen identisch (Es gibt andere Fälle, bei denen das nicht zutrifft). Es wird also ein Bruttolohn von CHF 24.93 ausbezahlt, auch von EasyTemp. Wenn man indessen die rechtlichen und kalkulatorischen Vorgaben des GAV Personalverleih exakt anwendet, ist der korrekte Bruttolohn aber CHF 24.92. Dieser wird von Realisator publiziert.

Fazit

Rundungsdifferenzen sind unvermeidlich. Sie entstehen:

- wenn unterschiedliche Rundungsmethoden angewendet werden, was sichtbar wird, wenn verschiedene Publikationen von Mindestlöhnen verglichen werden, oder
- wenn man den mathematisch korrekt berechneten Bruttolohn vergleicht mit der Summe der ausbezahlten Lohnanteile.

Die oben beschriebene, von Realisator für Publikationen und EasyTemp-Lohnabrechnungen verwendete Rundungsmethode wird einheitlich für alle GAVs angewendet. Realisator wird dies so beibehalten, die Rundungsmethode wird also nicht an jeden GAV angepasst. Damit wäre nichts gewonnen und die berechneten Löhne wären nicht «richtiger».

Allgemeine GAV-Fragen

1. Was geschieht, wenn ein GAV infolge Ablaufs der Gültigkeitsdauer ausser Kraft tritt?

Frage:

Mein temporärer Mitarbeiter arbeitete bis Dezember 2021 als Plattenleger und war dem GAV Plattenleger- und Ofenbaugewerbe unterstellt. Die Gültigkeit dieses GAV lief am 31. Dezember 2021 aus. Kann ich den TMA trotzdem wieder als Plattenleger unter dem GAV Plattenleger- und Ofenbaugewerbe einsetzen?

Antwort:

Ja. Dies ist ein Anwendungsfall von Art. 3 Abs. 5 GAV Personalverleih. Demnach gelten die Lohn- und Arbeitsbestimmungen eines ausgelaufenen GAV für Personalverleiher auch im vertragslosen Zustand weiter, solange die Vertragsparteien des GAV in Verhandlungen sind.

Im Falle des GAV Plattenleger- und Ofenbaugewerbe wurde am 24. September 2021 ein Gesuch im schweizerischen Handelsamtsblatt publiziert mit folgenden Änderungen: Verlängerung (und Wiederinkraftsetzung), Geltungsbereich, Bezeichnung GAV, Jahresarbeitszeit 2022+2023, Mitarbeiterkategorien, Mindestlöhne 2022+2023 (aufgrund Änderung Jahresarbeitszeit).

Damit ist erstellt, dass sich die Vertragsparteien in Verhandlungen befinden bzw. diese bereits abgeschlossen sind, da das Gesuch um Allgemeinverbindlicherklärung eingereicht wurde. Deshalb gelten die **früheren** Bestimmungen des ausser Kraft getretenen GAV Plattenleger- und Ofenbaugewerbe für Mitglieder von swisstafing unverändert weiter. Nichtmitglieder können diese Bestimmungen auch anwenden. Der GAV wurde aus diesem Grund in EasyTemp als «aktiv» belassen. Die geänderten Bestimmungen gemäss Gesuch gelten erst nach dem Bundesratsbeschluss und der formellen Inkraftsetzung durch den Bundesrat. Der GAV kann auch

auf für das Ofenbauergewerbe weiterhin angewandt werden. Erst mittels künftiger Allgemeinverbindlicherklärung des derzeit hängigen Gesuchs um Wiederinkraftsetzung und Änderung durch den Bundesrat entfällt das Offenbaugewerbe aus dem sachlich-betrieblichen Geltungsbereich des GAV.

2. Ausser Kraft getretene GAV in EasyTemp (ET)

Frage:

Der GAV für das Schreinerergewerbe 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 Schreinerergewerbe 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 Schreinerergewerbe ein Gesuch hängig ist und der Beschluss erwartet wird, sind die genannten Bestimmungen für Personalverleiher (insbesondere für Mitglieder von swissstaffing) 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 werden im ET nicht deaktiviert, solange die Vertragsparteien in Verhandlungen sind. Dies gilt auch für Vorruhestandslösungen.

3. 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.

Einzige 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.

4. Anknüpfung und Entstehung des höheren Ferienanspruchs?

Frage:

Mein temporärer Mitarbeiter wurde am 24. Dezember 2021 50 Jahre alt. Er leistete im Jahre 2021 verschiedene Einsätze unter verschiedenen ave Gesamtarbeitsverträgen. Warum bekam er in einigen Fällen die höhere Ferienentschädigung für 50-Jährige bereits ab dem 01. Januar 2021 und in anderen Fällen erst ab dem 24. Dezember?

Antwort:

Die Ferienentschädigung knüpft entweder ans Kalenderjahr oder ans Altersjahr an. Dies wird je nach Gesamtarbeitsvertrag unterschiedlich geregelt. In einigen ave GAV richtet sich der Ferienanspruch nach dem Kalenderjahr, in welchem das massgebliche Altersjahr erreicht wird. Dies bedeutet, dass der TMA für das ganze Kalenderjahr den ungeteilten höheren Ferienanspruch hat.

In anderen ave GAV bestimmt sich der Ferienanspruch nach dem Geburtstag des temporären Mitarbeiters, also bei effektivem Erreichen des Altersjahrs. In diesem Fall gibt es eine

Unterteilung des Anspruchs nach Massgabe des konkreten Geburtsdatums. Der TMA erhält bis zu seinem Geburtstag den tieferen Ferienanspruch. Erst mit seinem Geburtstag erhält er die höhere Ferienentschädigung. Der Ferienanspruch berechnet sich pro rata temporis.

Die entsprechende Anknüpfung (Kalenderjahr oder Altersjahr) ist auf unserer Webseite abgebildet und in EasyTemp hinterlegt.

5. Anwendbarkeit NAV für Personalverleiher

Frage:

Wann sind NAV für Personalverleiher anwendbar?

Antwort:

Für den Personalverleiher sind nur die NAV mit zwingenden Mindestlöhnen nach Artikel 360a OR anwendbar. Die NAV mit empfehlendem Charakter gemäss Art. 359 bis 360 OR sind für Personalverleiher nicht zwingend anwendbar. Um Rechtsicherheit für unsere Kunden zu gewährleisten, übernehmen wir die Triage zwischen NAV mit zwingendem und empfehlendem Charakter für Sie. Wir publizieren in EasyTemp deshalb nur diejenigen NAV, die für Sie zwingend anwendbar sind.

Fazit. Der NAV mit zwingenden Mindestlöhnen nach Artikel 360a OR gilt auch für Arbeitnehmer, die nur vorübergehend in seinem örtlichen Geltungsbereich tätig sind, sowie für verliehene Arbeitnehmer. Personalverleiher müssen die zwingende Mindestlohnbestimmungen eines NAV also immer dann einhalten, wenn der Einsatz dem örtlichen Geltungsbereich des NAV untersteht. Gegenwärtig bestehen NAV vor allem in den Kantonen Tessin und Genf.

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 Nächte innerhalb von maximal 7 aufeinanderfolgenden Kalendertagen.

Die "**Dauer der Arbeit über 1 Woche**" umfasst üblicherweise also mehr als 5 aufeinanderfolgende Werktage bzw. eben Nächte 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. Mindestlohn gemäss GAV Personalverleih («GAVP») bei Arbeitsort ausserhalb der Betriebsstätte des Einsatzbetriebs

Frage:

Ein Einsatzbetrieb mit Sitz in Zürich erfüllt mit eigenen Mitarbeitenden einen Auftrag in Fribourg. Er mietet noch einen temporären Mitarbeitenden («TMA») mit Wohnsitz in Bulle dazu. Der Arbeitsort befindet sich für alle Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende des Einsatzbetriebes eingesetzt werden, empfehlen wir hier, den höheren Mindestlohn zu bezahlen, der am Sitz des Einsatzbetriebs 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 Arbeitnehmenden 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 Teilnehmenden 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 Teilnehmenden 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.

4. 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.

5. Wie sind laufende Einsätze in EasyTemp bei einem «neuen GAV» zu behandeln?

Frage:

Mein temporärer Mitarbeiter befindet sich seit Dezember 2021 in einem Einsatz, der dem GAV Marmor- und Granitgewerbe unterstand. Dieser GAV wurde durch den GAV Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie ersetzt. Muss ich den Einsatz in EasyTemp («ET») nun schliessen und einen neuen Einsatz eröffnen?

Antwort:

Nein. Der Einsatz muss nicht geschlossen und neu eröffnet werden. Dies darum, weil er analog zum früheren GAV Marmor- und Granitgewerbe in ET unter der Nummer ET 11 weitergeführt wird. Der Einsatz muss wegen des neuen GAV auch nicht mutiert werden, sondern kann einfach weiterlaufen. Der neue Beitragssatz gemäss Kollektivvertrag für die vorzeitige Pensionierung im schweizerischen Naturstein-Handwerk und in der Naturstein-Industrie wird für die Periode Januar 2022 zum Zeitpunkt der Lohnabrechnung automatisch in ET abgerechnet. Es werden die entsprechenden aktuellen Sätze angewandt.

Falls es sich jedoch um einen Einsatz handelt, der vorher nicht in den Geltungsbereich des GAV Marmor- und Granitgewerbe fiel, nun aber aufgrund des erweiterten Geltungsbereichs dem GAV Naturstein-Handwerk und Naturstein-Industrie untersteht, so muss der Einsatz ab dem 01. Januar 2022 diesem GAV unterstellt werden.

6. Geltungsdauer des GAV für das Schreinergerberbe

Frage:

Warum ist der GAV für das Schreinergerberbe auf der Webseite der Realisator AG ausser Kraft gesetzt, obwohl er seit dem 01.01.2022 für Vertragsparteien wieder in Kraft ist?

Antwort:

Der GAV Schreinergerberbe ist seit dem 01.01.2021 durch Ablauf der Geltungsdauer ausser Kraft. Das Gesuch vom 11.09.2020 um Verlängerung ist weiterhin hängig. Bis heute ist kein Beschluss bezüglich Allgemeinverbindlicherklärung erfolgt.

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. Der GAV Schreinergerberbe ist deshalb seit dem 01.01.2022 (nur) für die Vertragsparteien gültig.

Gemäss Information des Branchenverbandes VSSM wird die Allgemeinverbindlicherklärung des GAV Schreinergerberbes durch den Bundesrat auf den Frühling 2022 erwartet. Mit dem Bundesratsbeschluss werden die geänderten Bestimmungen des GAV Schreinergerberbe auch für Vertragsaussenseiter und damit für Personalverleiher anwendbar. Sobald der Beschluss im Bundesblatt publiziert wird, werden wir ihn auf der Webseite der Realisator AG publizieren.

Es wird daran erinnert, 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 vorbehalten und ist auch in EasyTemp möglich.

Eine Ausnahme von dieser Regel besteht beim GAV Personalverleih für diejenigen Personalverleiher, die Mitglieder von swisstafing sind. Durch ihre Mitgliedschaft werden sie indirekt Vertragspartei des GAV Personalverleih. In einem solchen Fall können nicht-ave Bestimmungen des GAV Personalverleih für Mitglieder von swisstafing anwendbar sein.

7. Wiederinkraftsetzung des GAV für das Schreinergerberbe

Frage:

Wann wird der GAV für das Schreinergerberbe für Personalverleiher wieder in Kraft gesetzt bzw. ab wann sind die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des GAV wieder anwendbar?

Antwort:

Der GAV Schreinergerberbe ist seit dem 01.01.2021 durch Ablauf der Geltungsdauer ausser Kraft. Das Gesuch vom 27.04.2022 um Allgemeinverbindlicherklärung des GAV ist hängig. Der Beschluss bezüglich Allgemeinverbindlicherklärung ist jedoch noch ausstehend.

Mit dem Bundesratsbeschluss werden die geänderten Bestimmungen des GAV Schreinergerberbe auch für Vertragsaussenseiter und damit für Personalverleiher per Inkraftsetzungsdatum anwendbar. Sobald der Beschluss im Bundesblatt publiziert wird, werden wir ihn auf der Webseite der Realisator AG publizieren und die entsprechenden Änderungen in EasyTemp hinterlegen.

Wir empfehlen, einstweilen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen des abgelaufenen GAV Schreinergerberbe weiter anzuwenden. Die entsprechenden Daten stehen in EasyTemp nach wie vor zur Verfügung.

8. 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.