

1. GAV-Update Mai 2022 (Nr. 5/2022)

Die nachfolgenden GAV-Publikationen erfahren **per 1. Mai 2022 bzw. rückwirkend** eine Änderung¹.

Inkraftsetzungen/Änderungen

ET	Name	Änderungen	In Kraft
12	GAV Möbelindustrie	Verlängerung, Mindestlöhne, bezahlte Absenzen	01.05.2022
39	CCT Paysagistes VD	Mitarbeiterkategorien, Mindestlöhne	01.05.2022
71	CCT Industrie des garages GE	Mitarbeiterkategorien, Mindestlöhne	01.05.2022
80	CCL dei giardinieri TI	Verlängerung bis 30.06.2023	01.05.2022
89	CCT Bureaux d'ingénieurs GE	Wiederinkraftsetzung/Verlängerung bis 31.12.2025, Mitarbeiterkat., bezahlte Absenzen	01.05.2022
90	CCL personale imprese di pulizia e facility services TI	Verlängerung bis 30.06.2023, Mitarbeiterkategorien, Mindestlöhne	01.05.2022
109	CCT ferblanterie, couverture, l'installation sanitaire, chauffage, climatisation et ventilation VD	Mindestlöhne	01.05.2022
285	GAV Anhang 1 Schweiz. Uhren- und Mikrotechnikindustrie	Mindestlöhne VS	09.04.2022
280	GAV Anhang 1 Post CH AG	Mindestlöhne	01.05.2022
283	GAV Anhang 1 PostFinance AG	Mindestlöhne	01.05.2022
284	GAV Anhang 1 Post-Auto AG	Mitarbeiterkategorien, Mindestlöhne	01.05.2022

Ausserkraftsetzungen

Es gibt **keine** Ausserkraftsetzungen **per 1. Mai 2022 bzw. rückwirkend**. Dies betrifft sämtliche GAV, GAV FL, GAV Anhang 1 und NAV.

¹ Aufgrund der hohen Anzahl von Publikationen, kann die Vollständigkeit dieser Tabellen trotz aller Sorgfalt nicht garantiert werden.

Ausblick

Es gibt **keinen** Ausblick für den Monat Mai. Dies betrifft sämtliche GAV, GAV FL, GAV Anhang 1 und NAV.

Farblegende

	GAV CH	
	GAV Kantonal	
	GAV FL	
	GAV Anhang 1	
	NAV	

2. Highlights, Tipps und Tricks

Was ist ein NAV genau? Und was sind die Unterschiede zwischen einem GAV und einem NAV?

Ein Normalarbeitsvertrag (NAV) ist ein behördlicher Erlass. Durch den NAV werden für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt. Die Bestimmungen können zwingenden oder empfehlenden Charakter haben. Der NAV ist in den Artikeln 359 bis 360f des Obligationenrechtes geregelt.

Erstreckt sich der Geltungsbereich des NAV auf das Gebiet mehrerer Kantone, so ist für deren Erlass der Bundesrat, andernfalls der Kanton zuständig. Vor dem Erlass muss der NAV angemessen und mit einer Frist zur Stellungnahme veröffentlicht werden. Der NAV tritt in Kraft, wenn er nach den für die amtlichen Veröffentlichungen geltenden Vorschriften bekanntgemacht worden ist. Für die Aufhebung und Abänderung des NAV gilt das gleiche Verfahren.

Die Bestimmungen des NAV gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird.

In Branchen, in denen es keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt, können die Behörden bei wiederholter missbräuchlicher Lohnunterbietung der orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne NAV mit zwingenden Mindestlöhnen erlassen. Die Mindestlöhne dürfen weder dem Gesamtinteresse zuwiderlaufen noch die berechtigten Interessen anderer Branchen oder Bevölkerungskreise beeinträchtigen. Sie müssen den auf regionalen oder betrieblichen Verschiedenheiten beruhenden Minderheitsinteressen der betroffenen Branchen oder Berufe angemessen Rechnung tragen. Die Mindestlöhne gelten für die ganze Branche und können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.

Der Bund und jeder Kanton setzen eine tripartite Kommission ein. Diese setzen sich aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sowie Vertretern des Staates zusammen. Die Kommissionen beobachten den Arbeitsmarkt. Stellen sie Missbräuche fest, so können sie der zuständigen Behörde den Erlass eines NAV beantragen, der für die betroffenen Branchen oder Berufe Mindestlöhne vorsieht.

Ändert sich die Arbeitsmarktsituation in den betroffenen Branchen, so beantragt die tripartite Kommission der zuständigen Behörde die Änderung oder die Aufhebung des NAV. Dazu gibt es zwei aktuelle Beispiele: Die NAV **CNL Saloni di bellezza TI** (ET 410) und **CNL Lavanderie e pulitura a secco TI** (ET 428) wurden mit Beschlüssen des Regierungsrats des Kantons Tessin vom 02.02.2022 rückwirkend per 01.01.2022 ausser Kraft gesetzt. Dies vermutlich wegen einer Änderung der Arbeitsmarktsituation in diesen Branchen. Die NAV wurden aufgrund dieser formellen Ausserkraftsetzung mittels Beschlüsse des kantonalen Organs in EasyTemp per 01.03.2022 deaktiviert. (vgl. GAV Update Nr. 3/2022).

Aufgrund dieses zweistufigen Verfahrens publizieren wir sowohl die Gesuche als auch Beschlüsse auf der Webseite der Realisator AG. Dabei kennzeichnen wir die jeweiligen Änderungen im Vergleich zur aktuell gültigen Version des NAV und bezeichnen die Art der Publikation als «Gesuch» oder «Beschluss». In denjenigen Fällen, in denen aufgrund von Dringlichkeit nur ein Beschluss publiziert wird, publizieren wir ebenfalls nur den Beschluss. Ab Inkraftsetzung des NAV publizieren wir eine bereinigte Version der neu gültigen Bestimmungen ohne Kennzeichnungen.

Ein Normalarbeitsvertrag hat drei Hauptmerkmale:

- begrenzte Geltungsdauer
- gilt subsidiär, wenn es in der betreffenden Branche keinen Gesamtarbeitsvertrag gibt
- die Mindestlöhne sind nach Regionen und gegebenenfalls nach Orten innerhalb des Geltungsbereichs des NAV festzusetzen.

Was ist der Unterschied zwischen einem GAV und einem NAV? Wir haben die hauptsächlichen Unterschiede in der nachfolgenden Tabelle für Sie zusammengefasst.

Thema	GAV	NAV
	von Sozialpartnern ausgehandelter Vertrag	Behördlicher Erlass
Regelung	Art. 356 bis 358 OR; Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG)	Art. 359 bis 360f OR
Publikation	SHAB, kantonales Amtsblatt	kantonales Amtsblatt, ev. SHAB
AVE/zwingende Gültigkeit	Auf Antrag Sozialpartner	Behördlicher Beschluss (teilweise auf Antrag tripartite Kommission)

Thema	GAV	NAV
Verfahren	Bei AVE: Formelles Verfahren zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit gemäss Art. 7 ff. AVEG	Publikation mit Einsprachefrist gemäss Art. 359a OR
Inkrafttreten	Nach Beschluss der zuständigen Behörde (Bundesrat oder kantonales Exekutivorgan)	Nach Publikation und Anordnung durch Behörden
Örtlicher Geltungsbereich	ganze CH, mehrere Kantone oder einzelne Kantone	i.d.R. einzelne Kantone, Regionen oder Orte
Geltungsdauer	Begrenzt, wird i.d.R. immer wieder verlängert.	Begrenzt i.d.R. auf 3 Jahre oder bis Missstände behoben
Voraussetzungen	Gilt unabhängig von Lohnunterbietung	Gilt nur bei wiederholter, missbräuchl. Lohnunterbietung
Gegenstand	für Personalverleiher bei Branchen-GAV: Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen	zwingende Lohnbestimmungen
Kontrollorgan	Vollzugsorgane GAV	Behörden
Lohnbuchkontrollen	Zunehmende Lohnbuchkontrollen bei Personalverleihern	Keine bis sehr wenig Kontrollen bei Personalverleihern bekannt

Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich an unser legal competence center unter rechtsdienst@realisator.ch bzw. Telefon 058 443 30 00.

3. GAV-Lexikon – Sie fragen, wir antworten

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.

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