

## **DER GESAMTARBEITSVERTRAG Gesetzlicher Rahmen und Auswirkungen**

Gemäss Daten, die am 25. November 2019 vom Bundesamt für Statistik (BFS) veröffentlicht wurden, waren am 1. März 2018 2'115'300 Arbeitnehmer einem GAV (total 581 GAV) unterstellt (BFS, Erhebung der Gesamtarbeitsverträge), wobei die Schweiz im 4. Quartal 2018 insgesamt 5.086 Millionen aktiv Arbeitstätige zählte (BFS, SAKE in Kürze 2018 – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, Neuenburg 2019). Die GAV sind somit in der Praxis sehr wichtig.

### **Gesetzlicher Rahmen und Definition**

Der GAV ist in den Artikeln 356 bis 358 des Obligationenrechts (OR) geregelt. Weiter existiert ein Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (SR 221.215.311; AVEG).

Der GAV ist ein schriftlicher Vertrag (Art. 356c Abs. 1 OR), der gemeinsam von den Arbeitgebern oder deren Verbänden einerseits und den Arbeitnehmerverbänden andererseits ausgearbeitet wird und die Arbeitsverhältnisse und die Beziehungen zwischen den Vertragsparteien zum Inhalt hat (Art. 356 Abs. 1 OR).

### **Anwendungsbereich**

Was den persönlichen Anwendungsbereich betrifft, ist der GAV verbindlich für die Arbeitgeber, die persönlich Teil eines GAV sind, dann die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Mitglied eines Vertragsverbands sind (Art. 356 Abs. 1 OR) sind, zudem können sich auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer einem GAV anschliessen, die im Dienst eines beteiligten Arbeitgebers stehen, der erklärt hat, sich – mit Zustimmung der Parteien – individuell einem GAV zu unterstellen (Art. 356b Abs. 1 OR). Ein Arbeitgeber kann – unabhängig davon, ob er durch einen GAV gebunden ist oder nicht – mit einem Arbeitnehmer ebenfalls dahingehend übereinkommen, den GAV im individuellen Arbeitsvertrag zu berücksichtigen. Der GAV hat dann keine direkte normative Folge, die Parteien können aber die Anwendung der Vertragsklauseln des GAV einfordern, welche die Vertragsbestimmungen übernehmen (sog. indirekte Auswirkungen des GAV). Der GAV kann zudem eine Klausel enthalten, welche die durch sie vertraglich gebundenen Arbeitgeber verpflichtet, die normativen Bestimmungen auf sämtliche Arbeitnehmer anzuwenden, ob sie nun Mitglied eines Arbeitnehmerverbandes seien oder nicht (Gleichheits- oder Ausdehnungsklausel, BGE 141 III 418 c. 2.1). Schliesslich kann der Anwendungsbereich eines GAV auch durch Anordnung einer kantonalen oder eidgenössischen Instanz ausgedehnt werden (Art 1 AVEG). In diesem Fall sind die Bestimmungen des GAV auch auf jene Arbeitgeber und Arbeitnehmer anwendbar, auf die sie ausgedehnt wurden.

Jeder GAV definiert seinen eigenen betrieblichen Anwendungsbereich. Es existieren Berufs- und Branchenverträge, die entweder auf einen bestimmten Beruf oder aber auf eine gesamte Wirtschaftsbranche anwendbar sind, sowie Unternehmensverträge, die auf eine oder mehrere bestimmte Unternehmen anwendbar sind. In Bezug auf den örtlichen Geltungsbereich erstreckt sich der GAV auf einen bestimmten geographischen Raum (eine Gemeinde, ein oder mehrere Kantone, eine Region oder die gesamte Schweiz). In Bezug auf den zeitlichen Geltungsbereich schliesslich ist dieser



im Prinzip durch den GAV festgelegt. Ist der Gesamtarbeitsvertrag nicht auf bestimmte Zeit abgeschlossen und sieht er nichts anderes vor, so kann er von jeder Vertragspartei mit Wirkung für alle anderen Parteien nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündigt werden. (Art. 356c Abs. 2 OR).

### **Inhalt**

Der GAV enthält Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Art. 356 Abs. 1 OR). Es handelt sich um sog. normative Bestimmungen, die beispielsweise die Mindestlöhne, die Arbeitsdauer, die Arbeitszeiten, die Ferien, die Auszahlung des Salärs bei Arbeitsausfall oder die Kündigungsfristen regeln. Falls im GAV nicht anders festgelegt, sind diese Bestimmungen für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer direkt und zwingend (Art 357 Abs. 1 OR). Abreden zwischen beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die gegen die unabdingbaren Bestimmungen verstossen, sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt; jedoch können abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmer getroffen werden. (Art. 357 Abs. 2 OR).

Der Gesamtarbeitsvertrag kann auch andere Bestimmungen enthalten, soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen (Art. 356 Abs. 2 OR). Es ist insbesondere möglich, zur Deckung der Kosten für die Umsetzung des GAV und die Ausbildung einen Vollzugskostenbeitrag zu erheben. Der Gesamtarbeitsvertrag kann ferner die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich sowie die Kontrolle und Durchsetzung der in den vorstehenden Absätzen genannten Bestimmungen regeln (Art. 356 Abs. 3 OR). Zu diesen Bestimmungen gehören jene, die sich auf die Beilegung von Konflikten, auf die Einsetzung von paritätischen Organen oder auf die Erneuerung oder Auflösung des GAV beziehen.

Februar 2020

