



CH-3003 Bern, SECO PAEP

An die

- **kantonalen Arbeitsämter**
- **kantonalen AVG-Verantwortlichen,**
- **kantonalen Entsendegesetzverant-**
wortlichen,
- **paritätischen Kommissionen**

Referenz:330_Kreisschreiben_2009_Weisung Geltung AVE GAV
Sachbearbeiter/in: gre/chh/veh/gap
Bern, 6. Juli 2009

Die Anwendung von allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (AVE GAV) unter Berücksichtigung von Artikel 20 Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG)

Weisung 2009/1; Präzisierung der Weisungen und Erläuterungen zum AVG

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

Mit der Revision von Artikel 20 AVG auf den 1. April 2006 ist für die Verleihbranche die Verpflichtung verankert worden, bei einem Einsatz in einen Betrieb, der einem AVE GAV untersteht, nicht nur die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, sondern neu auch die obligatorischen Beiträge sowohl an die Ausbildung als auch an den Vollzug zu leisten und allfällige Regelungen über den flexiblen Altersrücktritt (FAR) einzuhalten

In der Praxis hat dieser Artikel in der Vergangenheit verschiedentlich für Unklarheiten gesorgt, da oft nicht deutlich ersichtlich war, welcher AVE GAV denn nun tatsächlich zur Anwendung gelangt.

Regelfall:

Grundsätzlich ist derjenige AVE GAV anwendbar, der am Einsatzort (=Arbeitsort) gilt. Da der Einsatzort (=Arbeitsort) sowohl im Arbeitsvertrag wie auch im Verleihvertrag schriftlich festgehalten werden muss (Art. 19 Abs. 2 Bst. b und Art. 22 Abs. 1 Bst. c Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), sollte dies in der Praxis kein grosses Problem darstellen. Der Sitz des Verleihbetriebes hat für die Frage, welcher AVE GAV anwendbar ist, keine Bedeutung. Der Sitz des Einsatzbetriebes ist ebenfalls nicht relevant, da dies zu folgenden äusserst unbefriedigenden Resultaten führen würde:

Erstens gäbe es so eine Ungleichbehandlung gegenüber den aus dem Ausland in die Schweiz entsandten Arbeitnehmer. Für diese gilt der am Ort der Arbeitsleistung gültige AVE GAV.

Zweitens könnte, wenn nur am Arbeitsort, nicht aber am Ort des Einsatzbetriebes ein AVE GAV besteht, dieser nicht auf die verliehenen Arbeitnehmer angewendet werden.

Welcher AVE GAV gilt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsort wiederholt in rascher Folge wechselt

Es kann aber vorkommen, so wie zum Beispiel in der Region Basel, dass aufgrund der zahlreichen kantonalen AVE GAV auf engstem geografischem Raum der Arbeitnehmer bei einem mehrmaligen raschen Wechsel des Arbeitsortes (z.B. wenn er für einen Malerbetrieb tätig ist, der an mehreren Orten kurze Aufträge erledigt) in den Anwendungsbereich von mehreren AVE GAV fällt.

a) Es gibt einen Hauptarbeitsort

Zu denken ist etwa an den Fall, wo ein Leiharbeiter vom Einsatzbetrieb für eine bestimmte Baustelle vorgesehen ist, er aber beispielsweise einige Tage oder Stunden an einem anderen Arbeitsort eingesetzt wird. Dieser Fall ist vergleichbar mit einer Entsendung, wobei der Arbeitsort an der Hauptbaustelle als Herkunftsort anzusehen ist. Diesfalls gilt, was für Entsendungen innerhalb der Schweiz seit dem revidierten Binnenmarktgesetz Praxis ist: Nur wenn am Entsendeort (dem anderen Arbeitsort) ein AVE GAV existiert, der deutlich höhere Mindeststandards enthält als derjenige am Herkunftsort (Hauptarbeitsort), gilt das Vorrortsprinzip. Das bedeutet, dass der AVE GAV am Entsendeort nur insoweit zu beachten ist, als er z.B. deutlich höhere Mindestlöhne oder vorteilhaftere Arbeitszeitbestimmungen enthält, als der AVE GAV am Herkunftsort. Hinsichtlich der Bestimmungen über Beiträge für Vollzug, Weiterbildung und FAR gilt im Fall einer solchen Entsendung aber in jedem Fall der AVE GAV am Herkunftsort (Hauptarbeitsort).

b) Es gibt keinen Hauptarbeitsort

Wenn es nicht möglich ist, bei einem entliehenen Arbeitnehmer, der vom Einsatzbetrieb an verschiedenen Orten mit jeweils anderen AVE GAV eingesetzt wird, einen Hauptarbeitsort zu bezeichnen, so ist der erste im Vertrag aufgeführte Arbeitsort massgebend zur Bestimmung des anwendbaren AVE GAV.

Fallbeispiel:

Der Einsatzbetrieb hat seinen Sitz in Basel-Stadt, der Leiharbeiter kommt hauptsächlich im Kanton Basel-Landschaft zum Einsatz, vereinzelt arbeitet er auch im Kanton Aargau.

Hier ist grundsätzlich der AVE GAV im Kanton BL anwendbar, da der Einsatzbetrieb den Leiharbeiter hauptsächlich dort einsetzt. Nur wenn der im Kanton AG geltende AVE GAV für den Arbeitnehmer deutlich bessere Bedingungen (insbesondere deutlich höhere Mindestlöhne oder deutliche vorteilhaftere Arbeitszeitbestimmungen) enthalten würde, müsste dem Leiharbeiter für die Zeit des Einsatzes im Kanton AG z.B. der für diesen Kanton gültige Mindestlohn bezahlt werden.

Diese Regel gilt auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in einem Gebiet ohne AVE GAV zum Einsatz kommt. Auch für diese Zeit bleibt der AVE GAV BL anwendbar.

Umgekehrt würde z B , falls der Kanton BL keinen AVE GAV kennt, der Kanton AG aber schon, dieser auf den verliehenen Arbeitnehmer anzuwenden sein, da er für diesen zwangsläufig deutlich besser ist.

Wir danken Ihnen bestens für die Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Staatssekretariat für Wirtschaft



Peter Gasser
Leiter Personenfreizügigkeit und Arbeitsbeziehungen

- Version in französischer Sprache verfügbar
- Wird in TCNet und www.treffpunkt-arbeit.ch publiziert