

Die GAV enthalten Bestimmungen, die von der Branche für die Branche ausgehandelt wurden.

# Rechtlicher Rahmen für das Verhandeln und Durchsetzen von Regeln

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist das Ergebnis einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden oder Arbeitgeberverbänden einerseits und Gewerkschaften andererseits. Im Fall eines Branchen-GAV legen die Sozialpartner der betreffenden Branche unter Berücksichtigung der branchenüblichen Gegebenheiten gemeinsam Bestimmungen fest, welche die Beziehungen zwischen den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden regeln.

Martina Guillod

## Wirksamkeit und Geltungsbereich

Ein GAV entfaltet unmittelbare und zwingende Wirkung für alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die ihm unterstehen. Das bedeutet, dass die Bestimmungen des GAV für das Arbeitsverhältnis gelten, ohne dass sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag aufgeführt sein müssen; sie wirken somit wie gesetzliche Vorschriften. Es ist nicht möglich, von einem GAV abzuweichen, es sei denn, die Abweichung erfolge zu Gunsten der beschäftigten Person.

Aber wer ist tatsächlich betroffen? Der GAV gilt unter anderem für Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebenden, die einem unterzeichnenden Arbeitgeberverband angehören, und Arbeitnehmenden, die einer unterzeichnenden Gewerkschaft angeschlossen sind. Nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende unterliegen dem GAV grundsätzlich nur, wenn dieser als allgemeinverbindlich erklärt wurde. Andernfalls kann der GAV als Empfehlung für Personen dienen, die nicht direkt darunterfallen.

## Ausdehnung des Geltungsbereichs

Auf Antrag der Sozialpartner kann der Bundesrat (bei nationalen oder regionalen GAV) oder der Staatsrat (bei kantonalen GAV) den Geltungsbereich eines GAV ausdehnen. In diesem Fall werden alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden der betreffenden Branche oder des Berufszweigs den Bestimmungen des GAV unterstellt.

Seit der Einführung der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit kann eine Ausdehnung auch dann beantragt werden, wenn die paritätische Kommission feststellt, dass gegen die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne und



Arbeitszeiten wiederholt missbräuchlich verstossen wird.

Die Ausdehnung des Geltungsbereichs bewirkt, dass der GAV auch für Unternehmen und Personen gilt, die sich ihm nicht freiwillig angeschlossen haben. Eine solche Einschränkung der Wirtschaftsfreiheit muss zurückhaltend angewendet werden. Um zu verhindern, dass eine Minderheit einer Mehrheit ihre Regeln aufzwingt, sieht Artikel 2 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG) ein dreifaches Quorum vor:

- Arbeitgeberquorum: Die Unternehmen, die vor der Allgemeinverbindlicherklärung des GAV an diesen gebunden waren, müssen die Mehrheit der Unternehmen bilden, auf die der Geltungsbereich ausgedehnt wird. Dieses Quorum ist insbesondere dann schwer zu erreichen, wenn eine Branche mehrheitlich aus Kleinstbetrieben besteht, die keinen Anlass haben, sich einem Arbeitgeberverband anzuschliessen.
- Arbeitnehmerquorum: Die Arbeitnehmenden, die vor der Ausdehnung dem

GAV unterstehen, müssen die Mehrheit der Arbeitnehmenden bilden, auf welche der Geltungsbereich ausgedehnt werden soll. Unter besonderen Umständen kann ausnahmsweise von diesem Erfordernis abgesehen werden. Im Jahr 2022 wurden nahezu zwei Drittel der GAV aufgrund dieser Ausnahmeregelung als allgemeinverbindlich erklärt.

- Gemischtes Quorum: Die durch den GAV (vor der Ausdehnung) gebundenen Unternehmen müssen die Mehrheit aller in der betreffenden Branche beschäftigten Personen beschäftigen.

Diese Quoren sind bewusst restriktiv ausgestaltet, um sicherzustellen, dass die im GAV enthaltenen Regeln breite Unterstützung finden. Das Parlament hat mehrere Anträge auf Lockerung abgelehnt.

Bei einem Antrag auf Ausdehnung infolge missbräuchlicher Unterschreitung von Löhnen oder Arbeitszeiten wird das Ausdehnungsverfahren vereinfacht. In diesem Fall ist lediglich das gemischte Quorum erforderlich.