

GAV: Für wen gilt welcher Gesamtarbeitsvertrag?

Oft ist es nicht ganz einfach herauszufinden, ob und welcher Gesamtarbeitsvertrag (GAV) auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar ist. Muss ein Arbeitnehmer beispielsweise immer einem Verband beitreten, um von einem GAV profitieren zu können? Welcher Gesamtarbeitsvertrag kommt bei einem Mischbetrieb zur Anwendung? Solche und andere grundsätzlichen Fragen beantwortet der folgende Beitrag.

Tonia Villiger www.ad-voca.ch

Oktober 2021

Für wen und wie weit gilt ein GAV?

Auf Arbeitgeberseite können sowohl einzelne Arbeitgeber wie ein Arbeitgeberverband Partei eines Gesamtarbeitsvertrages («GAV») sein, auf Arbeitnehmerseite nur ein Verband ([Art. 356 ff. OR](#)). Will man als Arbeitnehmer durch einen GAV geschützt sein, muss man deshalb einem Arbeitnehmerverband beitreten.

Nebst diesem Grundsatz besteht die Möglichkeit des **Anschlusses**, um von einem GAV zu profitieren. Einzelne Arbeitgeber und im Dienst beteiligter Arbeitgeber stehende Arbeitnehmer können sich mit Zustimmung der GAV-Parteien dem Gesamtarbeitsvertrag anschliessen. Sie gelten damit als Beteiligte und sind nicht Parteien des GAV. Die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV haben für sie jedoch normative Wirkung, d.h. diese sind unmittelbar anwendbar sowie grundsätzlich unabänderlich und unverzichtbar.

Sofern ein GAV eine sogenannte «**Ausdehnungsklausel**» enthält, müssen die beteiligten Arbeitgeber die arbeitsvertraglichen Bestimmungen des GAV auch gegenüber den nicht-beteiligten Arbeitnehmern einhalten.

Gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen können gegenüber nicht-beteiligten Arbeitnehmern im Übrigen dann Geltung haben, wenn ihre Anwendbarkeit **im Einzelarbeitsvertrag vereinbart** wurde. Sofern nichts anderes abgemacht wurde, ist davon auszugehen, dass auch die zukünftigen Änderungen des GAV gelten sollen.

Schliesslich binden **allgemeinverbindlich** erklärte GAV sämtliche Arbeitnehmer und Arbeitgeber des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes unabhängig davon, ob diese Mitglied einer Partei des GAV, Beteiligte oder Angeschlossene sind.

Dauer des GAV und Nachwirkung

Ein GAV hat Geltung, bis seine befristete Dauer abgelaufen ist oder er gekündigt oder von den Parteien aufgehoben wird. Endet ein Gesamtarbeitsvertrag, während dessen Dauer ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, so gilt er für die Parteien des Einzelarbeitsvertrages weiter (Nachwirkung), und zwar bis eine Änderungskündigung ausgesprochen oder ein Änderungsvertrag abgeschlossen wird ([BGE 130 III 19](#)). Dies kann jedoch im Vorfeld anders vereinbart werden.

Eine Nachwirkung kommt ferner zum Tragen, wenn ein Arbeitnehmer aus dem Verband austritt. Die normativen Bestimmungen des GAV, d.h. die Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung des einzelnen Arbeitsverhältnisses, gelten für den beim Abschluss beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer fort ([BGE 132 III 122](#)). Zu beachten ist ferner [Art. 333 Abs. 1bis OR](#). Diese Bestimmung sieht bei einem Betriebsübergang vor, dass der Erwerber auf ein übertragenes Arbeitsverhältnis, für welches ein GAV anwendbar ist, den GAV noch während eines Jahres einhalten muss, sofern dieser nicht vorher abläuft oder infolge Kündigung endet.

Konkurrenz von mehreren Gesamtarbeitsverträgen

Grundsätzlich sind folgende Konkurrenzregeln zu beachten: (1) Ein **allgemeinverbindlicher GAV** geht vor einem nicht allgemein verbindlichem GAV; (2) Ein **Branchenvertrag geht vor einem Berufsvertrag**; (3) **Anwendung des Spezialitätsprinzips**, d.h. bei Konkurrenz von mehreren Branchenverträgen oder mehreren Berufsverträgen, hat derjenige Vertrag Vorrang, der in persönlicher, räumlicher und sachlicher Hinsicht spezieller auf den konkreten Betrieb zugeschnitten ist; (4) Abstellen auf **Anzahl unterstellter Arbeitsverhältnisse**, d.h. führt das Spezialitätsprinzip nicht weiter, so ist derjenige GAV anwendbar, welcher sich auf die innerhalb des Betriebs grösste Anzahl Arbeitsverhältnisse bezieht.

Durchführung der Gesamtarbeitsverträge

In der Regel wird die Kontrolle zur Durchführung des GAV einer paritätischen Kommission übertragen. Dazu gehört häufig auch das Recht zur Verhängung von Sanktionen oder zum Entscheid über Streitigkeiten. Daneben sehen manche GAV auch Rekursinstanzen vor. Je nach Kanton können die GAV-Parteien auch das kantonale Einigungsamt als Kontrollinstanz vorsehen.

Quellen: Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, 2012; Portmann/Stöckli, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage.