

Geltungsbereich und Zusammenspiel von Einzel- und Gesamtarbeitsverträgen

Gesamtarbeitsvertrag – Fallstricke und Besonderheiten

Auch wenn gesetzliche Höchstarbeitszeiten und die im Arbeitsvertrag geregelte Arbeitszeit nicht überschritten werden, können Arbeitnehmende unter Umständen Anspruch auf eine Überstundenentschädigung haben. Ein aktuelles Bundesgerichtsurteil zeigt: Gesamtarbeitsverträge (GAV) können unmittelbar und zwingend wirken – oft auch dann, wenn sich Arbeitgebende der Tragweite nicht bewusst sind.

Von Catherine de Sépibus und André Lerch

Kann es vorkommen, dass sich Arbeitgebende mit einer Überstundenforderung von Arbeitnehmenden konfrontiert sehen, obwohl die im Einzelarbeitsvertrag oder im Anstellungsreglement geregelte Wochen- resp. Jahresarbeitszeit und die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten worden sind?

Eine ähnliche Situation lag einem neueren Bundesgerichtsentscheid aus dem Jahr 2024 zugrunde (BGer 4A_402/2023 26.02.2024). Ein Chauffeur verlangte eine Überstundenentschädigung von mehreren Tausend Franken und begründete diese damit, dass sein Arbeitsverhältnis dem Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) unterstellt sei. Die dort geregelte Jahresarbeitszeit ergab im Gegensatz zu seinen arbeitsvertraglich vereinbarten Bestimmungen eine Forderung von mehreren Tausend Franken. Vor Bundesgericht war insbesondere strittig, ob der Gesamtarbeitsvertrag und dessen Bestimmungen im konkreten Arbeitsverhältnis zur Anwendung kamen, was sämtliche Instanzen einschliesslich des Bundesgerichts bejahten und den Arbeitgebenden zur Überstundenentschädigung verpflichteten.

Wie kommt es dazu?

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebenden (Firmenvertrag) oder Arbeitgeberverbänden (Verbandsvertrag) einerseits und Arbeitnehmerverbänden andererseits. Darin werden die Arbeitsbedingungen (normative Bestimmungen) und die Ver-



Auch wenn die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit nicht überschritten wird, können unter Umständen aufgrund der Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrags Überstundenentschädigungen beansprucht werden.

hältnisse zwischen den GAV-Parteien (schuldrechtliche Bestimmungen) geregelt. Er wirkt grundsätzlich nur zwischen den Vertragsparteien bzw. deren Mitgliedern. Unter gewissen Umständen gilt er allerdings auch zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, ohne dass diese Vertragspartei oder Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerorganisation sind, und möglicherweise, ohne dass diese sich dessen bewusst sind.

Direkte Vertragsbindung

Bei einer Arbeitnehmerforderung, welche sich auf eine GAV-Bestimmung stützt, ist daher in einem ersten Schritt abzuklären, ob das infrage stehende Arbeitsverhältnis eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmende sind je Mitglieder des vertragsschliessenden Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerverbands.
- Arbeitgeber oder Arbeitnehmende eines beteiligten Arbeitgebenden (d.h. eines Arbeitgebenden, welcher Mitglied einer vertragsschliessenden Arbeitgeberorganisation ist oder sich einem GAV schriftlich angeschlossen hat) haben sich dem GAV schriftlich angeschlossen und gelten als beteiligte Arbeitgebende bzw. beteiligte Arbeitnehmende (Art. 356b Abs. 1 OR).
- Der GAV wurde durch Allgemeinverbindlicherklärung des Bundes oder der Kantone auf alle Arbeitsverhältnisse eines bestimmten Wirtschaftszweigs ausgedehnt. Ob ein Betrieb unter einen allgemein verbindlich erklärten GAV fällt, entscheidet im Streitfall allein das Gericht, nicht die paritätische Kommission. Ausschlaggebend ist nicht der Handelsregistereintrag, sondern die tatsächliche Tätigkeit (BGE 4A_351/2014 vom 9.9.2014).
- Im Falle eines Betriebsübergangs muss der neue Arbeitgebende die auf den alten Betrieb anwendbaren GAV-Bestimmungen während eines Jahres weiterhin einhalten (Art. 333 Abs. 1^{bis} OR).

Sobald eine dieser vier Konstellationen vorliegt, gelten die sogenannten normativen Bestimmungen des entsprechenden GAV (d.h. die Bestimmungen, welche die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses regeln, wie Arbeitszeit, Ferien, Mindestlohn etc.) unmittelbar und zwingend. Sie können nicht einzelvertraglich weg-

bedungen werden (Art. 357 Abs. 1 OR), und Abreden zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, die gegen die unabdingbaren Normen verstossen, sind nichtig und werden durch die Bestimmungen des GAV ersetzt, soweit sie nicht günstiger sind für die Arbeitnehmenden (Art. 357 Abs. 2 OR; siehe auch unten). Arbeitnehmende können sich direkt auf die GAV-Bestimmungen stützen und ihr Recht gerichtlich durchsetzen.

Ausnahmen

Sieht ein GAV allerdings ausdrücklich eine Möglichkeit vor, von gewissen normativen Bestimmungen abzuweichen (Art. 357 Abs. 1 OR), können auch abweichende arbeitsvertragliche Regelungen zum Nachteil der Arbeitnehmenden getroffen werden. Solche Abweichungen erfordern regelmässig Schriftlichkeit, wobei elektronische Unterschriften dieses Formerfordernis nur erfüllen, wenn es sich um in der Schweiz anerkannte digitale Signaturen handelt.

Günstigkeitsprinzip: Im Übrigen können im Einzelarbeitsvertrag respektive im Anstellungsreglement immer vom GAV abweichende Abreden zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen werden, wobei keine Schriftlichkeit erforderlich ist. Ob eine konkrete Abrede günstiger ist oder nicht, hängt nicht so sehr von der abweichenden einzelnen Bestimmung ab, sondern eng zusammenhängende Bestimmungen (z.B. Arbeitszeit und Lohn) werden als Gruppe einander gegenübergestellt (Gruppen- oder Günstigkeitsvergleich).

In einem älteren Bundesgerichtsentscheid aus dem Jahr 2012, in welchem es ebenfalls um Überstunden ging, kam das Bundesgericht zum Schluss, dass trotz Vorliegen einer normativen Bestimmung in einem auf das konkrete Arbeitsverhältnis anwendbaren GAV keine Überstundenentschädigung geschuldet war. Der Arbeitsvertrag sah zwar eine höhere wöchentliche Arbeitszeit vor als der GAV; dafür lag der vertraglich vereinbarte Lohn einiges über dem Mindestlohn des GAV und stellte den Arbeitnehmenden auch unter Einberechnung der Überstundenzuschläge besser (BGer 4A_629/2011 vom 6. Juni 2012).

Indirekte Vertragsbindung

Im Falle einer indirekten Vertragsbindung (d.h. wenn der Arbeitgebende selbst keine Partei des GAV ist bzw. entweder der Arbeitgebende oder der Arbeitnehmende nicht Mitglieder der vertragsschliessenden Verbände sind) bestehen lediglich schuld- oder mitgliedschaftsrechtliche Verpflichtungen, gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen einzuhalten. Der entsprechende GAV entfaltet im Einzelarbeitsverhältnis keine normative Wirkung, weshalb auch dessen Durchsetzung nicht gewährleistet ist.

Gesamtarbeitsvertragliche Ausdehnungspflicht: Stützen sich Forderungen von Arbeitnehmenden, welche keinem der unterzeichneten Arbeitnehmerverbände angehören, auf die Bestimmungen eines GAV und dessen Ausdehnungspflicht auf alle Mitarbeitenden der beteiligten Arbeitgebenden, können diese die Bestimmungen des GAV grundsätzlich nicht gerichtlich durchsetzen, weder gegenüber ihren Arbeitgebenden (trotz Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband, der den GAV unterzeichnet hat) noch gegenüber dem Arbeitgeberverband. Erst durch die Übernahme der Bestimmungen des GAV in die einzelnen Arbeitsverträge oder das Anstellungsreglement entsteht ein direkter Anspruch für die Arbeitnehmenden.

In Einzelfällen hat das Bundesgericht jedoch einen GAV mit einer Ausdehnungspflicht als echten Vertrag zugunsten Dritter qualifiziert und den klagenden Arbeitnehmenden einen direkten Anspruch gewährt.

Einzelvertragliche Übernahme eines GAV: Wird in einem Arbeitsverhältnis, das keinem GAV unterstellt ist, vereinbart, dass ein bestimmter GAV anwendbar sein soll, hat dieser GAV die gleiche Bedeutung wie ein Anstellungsreglement. Es kann in diesem Fall vertraglich auch zuungunsten der Arbeitnehmenden davon abgewichen werden.

Fazit

Arbeitgebende sind gut beraten, allgemein verbindlich erklärte und vom eigenen Arbeitgeberverband abgeschlossene

SEMINARTIPP

Arbeitsverträge, Reglemente und Spezialvereinbarungen

Rechtssichere Gestaltung, Formulierung und Umsetzung

Praxis-Seminar, 1 Tag

• Dienstag, 11. November 2025

Seminarleitung: Dr. iur. Roger Hischier
ZWB, Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: www.praxisseminare.ch

Gesamtarbeitsverträge und deren Bestimmungen in ihrem Tätigkeitsbereich zu kennen und ihre Anstellungsreglemente entsprechend danach auszurichten. Im Falle einer unerwarteten Forderung ist es aufgrund der komplexen rechtlichen Ausgangslage ratsam, die Rechtslage genau abzuklären.

GAV-Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung des einzelnen Arbeitsverhältnisses gelten während der GAV-Vertragsdauer grundsätzlich unmittelbar und zwingend in folgenden Fällen:

- Arbeitgebende und Arbeitnehmende sind je Mitglieder der GAV-Vertragsparteien.
- Einzelne Arbeitgebende und einzelne Arbeitnehmende von beteiligten Arbeitgebenden haben sich dem GAV schriftlich angeschlossen.
- Der GAV wurde allgemein verbindlich erklärt, und ein Arbeitsverhältnis fällt in dessen Anwendungsbereich.
- Bei einem Betriebsübergang während eines Jahres, wenn der übernommene Betrieb zuvor einem GAV unterstellt war.



Catherine de Sépibus und **André Lerch** sind beide Fachanwälte SAV für Arbeitsrecht. Sie sind in der Kanzlei lelex Rechtsanwälte tätig und beraten Arbeitgebende sowie Mitarbeitende in allen Belangen des privaten und öffentlichen Arbeitsrechts. Auf Anfrage führen sie auch betriebsinterne Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen durch.