

Titel	Geltung des Herkunftsortprinzips bei der Anwendung des Anhangs 9 AVE LMV
Untertitel	Anhang 9 AVE LMV
Dokumentnummer	SVK 73/2015; Verweis auf SPK 33/1999; VK SPK D 24/2001, SVK 35/2008, SVK 54/2011 und SVK 122/2012
Datum	02.06.2015

Kategorien

Lohn / Lohnklassen
Personalverleih

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Der LMV sieht in Anhang 9 vor, dass die Basislöhne im Bauhauptgewerbe nach Lohnzonen festgelegt werden. Für die Festlegung der Lohnzonen knüpft der LMV am Herkunftsortprinzip, d.h. am Anstellungsort des Arbeitnehmers an.
Das Herkunftsortprinzip gilt auch im Bereich des Personalverleihs.

Entscheid

Die Vertragsparteien haben in Anhang 9 des LMV die geographische Einteilung der Basislöhne nach Lohnzonen (rot, blau und grün) festgelegt. Die Einteilung in verschiedene Lohnzonen mit unterschiedlich hohen Löhnen ist historisch gewachsen.
Die Schweizerische Paritätische Vollzugskommission (SVK) hat nun die schon seit Jahrzehnten für die Bestimmung der Lohnzone angewendete Praxis bestätigt, dass als Anknüpfungspunkt für die Festsetzung der Lohnzone das Herkunftsortprinzip gilt.
Im Rahmen des Herkunftsortprinzips ist jeweils der Anstellungsort massgebend. Als Anstellungsort gilt im Bauhauptgewerbe derjenige geographische im Einzelarbeitsvertrag fixierte Ort (der Werkhof, der Geschäftssitz der Firma oder der Zweigniederlassung oder eine vertraglich fixierte Sammelstelle), an dem sich der Arbeitnehmer zur Arbeit einzufinden hat.
Somit wird für die Festsetzung der Lohnzone auf den Anstellungsort abgestellt. Werden mit anderen Worten Tätigkeiten in Gebieten erbracht, die einer anderen Lohnzone angehören, gilt weiterhin der Lohn gemäss Lohnzone des Anstellungsorts. Dies hat zum einen eine administrative Komponente: In einer Branche, in welcher viele Reisetätigkeiten in andere Lohnzonen erbracht werden, wäre die Bezahlung je nach Einsatzort in der entsprechenden Lohnklasse administrativ kaum zu bewältigen. Zudem findet ein finanzieller Ausgleich über die Bestimmungen zur Reisezeit (Art. 54 LMV) und zum Auslagenersatz (Art. 60 AVE LMV) statt.
Das Herkunftsortprinzip gilt somit spezifisch im Bauhauptgewerbe gestützt auf den LMV. Auch das Binnenmarktgesetz knüpft am Herkunftsortprinzip an. Es gilt jedoch darauf hinzuweisen, dass im Entsendebereich im Rahmen der vorgenommenen Kontrollen (auch im Bauhauptgewerbe) auf das Leistungsprinzip (d.h. massgebend für die Prüfung der Arbeits- und Lohnbedingungen sind die Bestimmungen am Ort der Leistung) abzustellen ist. Auch das Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) knüpft am Leistungsprinzip an.
Das Herkunftsortprinzip kommt im Bauhauptgewerbe auch im Bereich des Personalverleihs zur Anwendung, wobei jeweils am Sitz der Einsatzfirma angeknüpft wird. Die SVK hat im Referenzfall 25/2011 dazu Folgendes festgehalten (bestätigt in SVK 122/2012 und zuletzt in SVK 139/2015):

*„Bei Feststellungen im Monats- oder im Stundenlohn wie auch bei den durch Personalverleih temporär eingemieteten Arbeitnehmern ist gemäss eindeutiger SVK-Praxis **der Sitz der Einsatzfirma** Anknüpfungspunkt für die Reisezeit (Art. 54 LMV) und für die Spesenregelungen in Art. 60 AVE LMV. Dies gilt auch gemäss Lehre und Praxis für die noch strengeren Auslagen-Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (Art. 327a OR und Art.327b OR).
Der SVK Ausschuss bestätigt die SVK-Praxis, wonach der Sitz der Einsatzfirma sowohl bei Feststellungen im Monats- wie im Stundenlohn als auch bei den durch Personalverleih temporär eingemieteten Arbeitnehmern Anknüpfungspunkt für die Auslagen-Erschädigung ist.“*