

Informationen zum neuen L-GAV 2010

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV 2010) ist einfacher und hat klare Regeln. Er wird am 1. Januar 2010 in Kraft treten. **Wichtig:** Das alte Lohnsystem (L-GAV 98) – Löhne, Regelung 13. Monatslohn, Geltungsbereich des Mindestlohnsystems, Rabattierung – gilt unverändert bis zum 31. Dezember 2011.

Die wichtigsten Neuerungen

Dieses Informationsblatt gibt einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen im L-GAV 2010. Für die Orientierung über alle Neuerungen und Änderungen ist jedoch die Konsultation des neuen Vertragstextes unerlässlich.

I. Arbeitszeit

a) Wöchentliche Arbeitszeit

Generell beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 42-Stunden. Kleinbetriebe können weiterhin mit einer 45-Stunden-Woche planen. Saisonbetriebe dürfen ihre Mitarbeiter neu ganzjährig 43,5-Stunden pro Woche arbeiten lassen. Dadurch ergibt sich ein Total von 69 zusätzlichen Arbeitsstunden pro Jahr gegenüber bis dato 36 resp. 48 Stunden gemäss bisheriger Saisonregelung.

Wichtig: Mitarbeiter können zukünftig weiterhin mit einem 41- bzw. 44-Stunden-Wochenpensum beschäftigt werden. Das entspricht dann rechtlich einem Teilzeitpensum. Bei bestehenden Verträgen ist allerdings zu beachten, dass es dazu einer Vertragsänderung bedarf (s. dazu Ziffer VI.b nachfolgend). Die Möglichkeit, Mitarbeitern mit einem solchen Teilzeitpensum von 41- oder 44-Wochenstunden wie bis anhin 4 Wochen Ferien pro Jahr zu gewähren, besteht hingegen künftig nicht mehr.

b) Überstundenregelung

Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden (Art. 15 Ziff. 4 L-GAV 2010).

Neu hat der Arbeitgeber die Wahl, die Überstunden innert nützlicher Frist durch Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren, sie zu bezahlen oder den Überstundensaldo vorerst bis auf 200 Stunden auflaufen zu lassen. Grundsätzlich gilt weiterhin, dass Überstunden innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren sind. Die Art des Ausgleichs – Auszahlung oder zeitliche Kompensation – ist im Arbeitsvertrag zu regeln, andernfalls entscheidet der Arbeitgeber.

Übersteigt der Überstundensaldo das Total von 200 Stunden, so sind die über diesen Saldo hinaus geleisteten Überstunden zwingend mit dem Lohn des Folgemonats auszubezahlen.

Ab dem 1. Januar 2010 gilt grundsätzlich ein Entschädigungssatz von 100% des Bruttolohnes, womit eine Überstunde gleich viel kostet wie eine normale Arbeitsstunde.

Allerdings gilt der Ansatz von 100% für die Entschädigung von Überstunden nur unter den Voraussetzungen, dass

- der Betrieb über eine Arbeitszeiterfassung gem. den Art. 15 Ziff. 3 und 21 L-GAV 2010 verfügt (d.h. der Arbeitgeber erfasst die Arbeitszeit selber oder lässt sie von den Mitarbeitenden erfassen und es kommt zu einer monatlichen Gegenzeichnung), und
- der Arbeitgeber kommuniziert dem betreffenden Mitarbeiter monatlich seinen aktuellen Überstundensaldo schriftlich, und
- die Auszahlung der Überstunden erfolgt – bei Austritt – vor der letzten Lohnzahlung (Bsp. Austritt am 31. Januar / Auszahlung der Überstunden zu 100% am 30. Januar / Letzte Lohnzahlung am 31. Januar).

Merke: Erfüllt man eine der vorgenannten Voraussetzungen nicht, so unterliegen sämtliche Überstunden dem bisherigen Satz von 125% (Art. 15 Ziff. 6 L-GAV 2010).

Die Kriterien von Art. 21 L-GAV 2010 werden streng gehandhabt, die Arbeitszeit muss für alle Mitarbeitenden eines Betriebes korrekt erfasst und unterzeichnet sein.

Wie sind allfällige Überstunden, die vor in Kraft treten des neuen L-GAV 2010 entstanden sind, abzurechnen?

Liegt der Überstundensaldo eines Mitarbeiters am 31. Dezember 2009 über 200 Stunden, so sind die darüber liegende Stunden bis spätestens am 31. Dezember 2010 gemäss Art. 15 Ziffer 4 L-GAV 2010 zu kompensieren oder gemäss Art. 15 Ziffer 5 bzw. Ziffer 6 L-GAV 2010 zu bezahlen. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Auszahlung der Stunden über 200, dann kann er bereits den vorteilhaften Ansatz von 100% anwenden, wenn er im Moment der Auszahlung dieser Überstunden bereits die Voraussetzungen von Art. 15 Ziff. 5 L-GAV 2010 erfüllt.

Die am 1. Januar 2010 bereits bestehenden Überstunden bis zum Saldo von 200 Stunden sind entweder zeitlich zu kompensieren oder gemäss Art. 15 Ziff. 5 und 6 L-GAV 2010 zu bezahlen. Auch diese Überstunden können zu 100% entschädigt werden, wenn der Arbeitgeber – im Moment der Auszahlung – die Voraussetzungen von Art. 15 Ziff. 5 L-GAV 2010 erfüllt.

Bezüglich der Voraussetzung "Auszahlung der Überstunden vor der letzten Lohnzahlung" (bei Austritt) gilt folgendes:

- Jede finanzielle Abgeltung von Überstunden, welche bis einen Tag vor der Auszahlung des letzten (Normal-)Lohnes bei Austritt erfolgt, gilt als rechtzeitig vorgenommen.
- Wenn ein Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf ein bestimmtes Datum hin aufgelöst (Aufhebungsvertrag) wird, können Überstunden, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, auch mit dem letzten Lohn zu 100% bezahlt werden.
- Wird ein Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber zu Recht fristlos aufgelöst, können Überstunden, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, auch zusammen mit dem letzten Lohn noch zu 100% bezahlt werden.
- Verlässt ein Arbeitnehmer die Arbeitsstelle ohne wichtigen Grund fristlos, so können Überstunden, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, auch mit dem letzten Lohn zu 100% bezahlt werden.
- Wird ein Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer zu Recht fristlos aufgelöst, sind Überstunden mit dem letzten Lohn zu 125% zu bezahlen.

Berechnung bei Umsatzlöhnen

Sind Überstunden mit 125% auf dem Festlohn auszubezahlen, so gelangt auf umsatzabhängigen Lohnbestandteilen ein Zuschlag von 25% zur Anwendung. Sind Überstunden mit 100% auszubezahlen, gibt es auf den umsatzabhängigen Lohnbestandteilen keinen Zuschlag.

Besondere Vereinbarung

Für Mitarbeitende, welche ab 2010 ohne Berücksichtigung eines allfälligen Anteiles eines 13. Monatslohnes einen Bruttolohn von monatlich mindestens Fr. 6'750.- beziehen, können die Überstunden durch einen schriftlichen Vertrag abweichend vom L-GAV geregelt werden. Für die gültige freie Regelung der Überstundenentschädigung dieser Mitarbeitenden sind die drei kumulativen Voraussetzungen für die Anwendung eines Überstundensatzes von 100% nicht massgebend (siehe dazu Art. 15 Ziff. 7 L-GAV 2010).

Wichtig: Werden Überstunden regelmässig ausbezahlt, sind auf dem Überstundenlohn auch die Anteile Ferienlohn (Art. 17), 13. Monatslohn (Art. 12) und Feiertage (Art. 18) geschuldet.

c) Konventionalstrafe

Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeiter sich weigern, ihr Arbeitszeiterfassungsblatt zu unterzeichnen. Als Arbeitgeber kann man in einem solchen Fall eine Klage gegen seinen Mitarbeiter bei der Kontrollstelle des L-GAV in Basel erheben. Die fehlbaren Mitarbeiter können von dieser mit einer Konventionalstrafe belegt werden.

d) Überzeitarbeit

Von der Überstundenarbeit ist die Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG) zu unterscheiden:

Überzeitarbeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter über die gesetzliche wöchentliche Höchst Arbeitszeit von grundsätzlich 50 Stunden gemäss Art. 9 Arbeitsgesetz hinaus Arbeit leistet. Leistet der Mitarbeiter Überzeitarbeit, ist für die Überzeitarbeit ein Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten. Eine Auszahlung von geleisteter Überzeitarbeit zu 100% des Bruttolohnes ist von Gesetzes wegen ausgeschlossen und eine Kompensation der Überzeitarbeit ist nur im Einverständnis mit dem Mitarbeiter möglich.

e) Ferien

Zukünftig hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr (35 Kalendertage pro Jahr, 2,92 Kalendertage pro Monat).

Wichtig: Die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern bei gleichzeitiger Reduktion der Arbeitsstunden auf 41- bzw. 44-Wochenstunden nur 4 Wochen Ferien zu gewähren, besteht nicht mehr.

f) Saisonbetrieb (Art. 15 Ziff. 1 und Anhang 1 L-GAV 2010)

In Saisonbetrieben gilt neu eine Normalarbeitszeit von 43,5 Wochenstunden während dem ganzen Jahr und nicht nur während der Saisonzeiten. Bei einer geringeren tatsächlichen Arbeitszeit kann die Differenz bis auf 43,5 Stunden zur Überstundenkompensation verwendet werden.

Zukünftig gelten auch Ganzjahresbetriebe als Saisonbetriebe, wenn ihre Umsätze eine genügende Schwankung aufweisen.

Als Saisonbetriebe gelten:

- (I) [unverändert] die Betriebe die nur während bestimmten Zeiten (Sommer / Winter) des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;
- (II) [neu] die Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens 3 und höchstens 9 Monaten gemäss folgender Berechnung aufweisen:

Hochsaisonzeiten sind die Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen Umsatz des ganzen Jahres liegen und deren durchschnittlicher Monatsumsatz während der Monate der Hochsaison mindestens 35% höher ist als der durchschnittliche Umsatz in den übrigen Monaten.

Es gilt daher künftig zu beachten, in welchem Monat genau ein bestimmter Umsatz generiert wird.

Zulassungsverfahren

Betriebe mit Öffnungszeiten gemäss (I) müssen nach wie vor keine Zulassung beantragen.

Betriebe hingegen, welche aufgrund ihrer "Umsatzschwankungen" (II) das Saisonkriterium erfüllen, haben bei der Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes (Dufourstrasse 23 / Postfach 257 / 4010 Basel) ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb zu stellen. Diesem sind, nach Monat aufgelistet, die Umsatzzahlen der letzten zwei Kalenderjahre (1. Jan. – 31. Dez.) vor der Gesuchseinreichung beizulegen. Erachtet die Kontrollstelle die Voraussetzungen als erfüllt, erteilt sie eine Bewilligung als Saisonbetrieb für die kommenden zwei Jahre.

Ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb kann jedes Jahr neu eingereicht werden.

Bei Neueröffnungen entscheidet der Ausschuss der Aufsichtskommission aufgrund eingereicherter Budgetzahlen.

Die Kontrollstelle kann die eingereichten Umsatzzahlen innerhalb von 6 Monaten durch eine unabhängige Drittfirma prüfen lassen.

Ergibt die Kontrolle der Umsatzzahlen, dass ein Arbeitgeber das Saisonprivileg zu Unrecht erhalten hat, richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d) Ziff. 4 L-GAV 2010 und das Saisonprivileg fällt auf Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

Zulassungsgesuche für das Kalenderjahr 2010

Wer ab dem 1. Januar 2010 als Saisonbetrieb Typ "Umsatzschwankungen" (II) gelten möchte, muss sein Gesuch um Bewilligung (inkl. sämtlicher Unterlagen) bis zum 31. März 2010 bei der Kontrollstelle des L-GAV in Basel einreichen. Bei einer positiven Beurteilung wird das Saisonprivileg mit Rückwirkung auf den 1. Januar 2010 erteilt.

Zur Prüfung, ob Ihr Betrieb möglicherweise ein Saisonbetrieb ist, nutzen Sie den Saisonrechner auf:

<http://www.gastroprofessional.ch/de/gastroprofessional/mitarbeiter-recht/neuer-l-gav/saisonrechner/>?

<http://www.gastrosuisse.ch/dbFile/58974/Saisonrechner%20f%C3%BCr%20die%20neue%20Saison%202010.pdf>

g) Kleinbetriebe

Kleinbetriebe sind nach wie vor Betriebe, die neben dem Arbeitgeber höchstens 4 Vollzeitangestellte oder maximal 6 Angestellte (inkl. Teilzeitbeschäftigte und Lernende) mit insgesamt maximal 400 Stellenprozent beschäftigen. Zusätzlich dürfen pro Kalenderjahr max. 3 Aushilfen mit geringen Pensen beschäftigt werden, ohne dass dadurch das Kleinbetriebsprivileg wegfällt. Ein Pensum gilt als gering, wenn der Brutlohn pro Kalenderjahr und Person die AHV-rechtliche Grenze für einen geringfügigen Lohn von 2'200.- nicht übersteigt.

Besonderes: Ein Kleinbetrieb kann – die Voraussetzungen erfüllend – zu einem Saisonbetrieb und umgekehrt wechseln. Nach erfolgtem Wechsel muss der Betrieb den neuen Status während mindestens 1,5 Jahren beibehalten, bevor ein erneuter Wechsel möglich ist.

h) Bezahlte arbeitsfreie Tage

Art. 20 des L-GAV 2010 erfährt ebenfalls einige Änderungen:

- Vaterschaftsurlaub: 3 Tage (bisher 1 Tag)
- Militärische Rekrutierung: bis zu 3 Tagen (je nach Aufgebot)
- Inspektion: entfällt
- Eintragung der Partnerschaft: wird der Hochzeit gleichgestellt (gilt ebenso für den Todesfall)

Wichtig: Die bezahlten arbeitsfreien Tage sind grundsätzlich dann zu beziehen, wenn das auslösende Ereignis stattfindet.

II. Besonderer Stellenwert der Arbeitszeiterfassung und -kontrolle (Art. 21 L-GAV 2010)

Die Arbeitszeiterfassung bekommt durch den neuen L-GAV 2010 noch mehr Gewicht:

- Möchte man z.B. in Bezug auf die Überstunden von der neuen 100%-Regelung profitieren, so ist die Arbeitszeiterfassung eine von drei zwingenden Voraussetzungen.
- Fehlende Arbeitszeiterfassungen führen ab dem 1.1.2010 zu so genannten "Sofortbussen".

a) Aufzeichnung der geleisteten Arbeitszeit = Arbeitszeiterfassung

Die effektiv von den Mitarbeitern geleisteten Arbeitsstunden können ganz einfach und formlos erfasst werden. Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich ist. Die aufgezeichneten Arbeitszeiten sind mindestens einmal im Monat jedem Mitarbeiter zur Kontrolle vorzulegen und von diesem zu unterzeichnen.

Der Arbeitgeber kann die Erfassungspflicht der Arbeitszeiten auch seinen Mitarbeitern übertragen. Bei dieser Form der Erfassung hat der Arbeitgeber die Pflicht, diese regelmässig (mind. monatlich) zu kontrollieren und zu unterzeichnen.

Zeigt sich anlässlich einer Kontrolle durch die Kontrollstelle des L-GAV, dass ein Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter keine Arbeitszeiterfassung führt, hat dieses Versäumnis die sofortige Ausfällung einer Konventionalstrafe zur Folge. Es wird zwingend innert 4 Monaten eine Nachkontrolle durchgeführt. Zeigt diese, dass der Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter noch immer keine Arbeitszeiterfassung führt, so hat dies eine zweite, höhere Konventionalstrafe zur Folge.

b) Arbeitszeitkontrolle und monatliche Mitteilung Überstundensaldo

Als Arbeitgeber ist man nicht nur zur Erfassung der Arbeitszeit (gibt Auskunft darüber, wann und wie lange ein Mitarbeiter effektiv gearbeitet hat), sondern auch zur Führung einer Arbeitszeitkontrolle (umfasst die Abrechnung über die geleistete Arbeitszeit (Über-/Minusstunden, Ferien, Feiertage, Ruhetage, etc.)) gemäss Art. 21 Ziff. 3 L-GAV 2010 verpflichtet.

Eine vollständige und sorgfältig geführte Arbeitszeiterfassung ist als Grundlage für das problemlose Erstellen einer Arbeitszeitkontrolle absolut unumgänglich.

Um von der Überstundenprivilegierung profitieren zu können, muss man einmal monatlich jedem Mitarbeitenden den Überstundensaldo schriftlich kommunizieren (Art. 15 Ziff. 5 L-GAV 2010).

Mit einer korrekt geführten und unterzeichneten Arbeitszeitkontrolle wird automatisch dem Erfordernis der schriftlichen Mitteilung des Überstundensaldos Rechnung getragen. Selbstverständlich kann die schriftliche Kommunikation des Saldos aber auch auf andere Weise erfolgen.

Wichtig ist, dass der Überstundensaldo monatlich kommuniziert wird und zwar auch dann, wenn sich der Überstundensaldo in einem bestimmten Monat nicht verändert hat. Der bestehende Saldo ist zwingend in das Arbeitszeitkontrollblatt des Folgemonats zu übertragen.

Hinweis: Zusätzlich zur Arbeitszeiterfassung und -kontrolle wird auch empfohlen, eine klare Arbeitsplanung gemäss Art. 21 Ziff.1 L-GAV 2010 vorzunehmen.

c) Schutz vor fremden Beweismitteln

Aus Beweisgründen wird dringend empfohlen, auch die Arbeitszeitkontrollblätter unterzeichnen zu lassen. Denn gemäss Art. 21 Ziff. 4 riskiert der Arbeitgeber, bei keiner, einer mangelhaften oder einer nicht unterschriebenen Arbeitszeiterfassung oder -kontrolle, dass im Streitfall Aufzeichnungen des Mitarbeiters als Beweismittel zugelassen werden.

d) Aufbewahrungspflicht

Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 46 des Arbeitsgesetzes sowie Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz nicht nur für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit sondern auch für die Aufbewahrung der dazu notwendigen Unterlagen verantwortlich. Er ist auch dann dafür verantwortlich, wenn er die Führung der Arbeitszeitkontrolle dem Mitarbeiter überträgt.

Die Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens 5 Jahren aufzubewahren.

III. Lohn

a) Mindestlöhne

Wichtig: Nachfolgende Ausführungen gelten grundsätzlich erst ab dem 1. Januar 2012. Das bedeutet, dass die heute (2009) gültigen Löhne eingefroren sind und sich 2,5 Jahre nicht verändern werden. Einzig wenn die kumulierte Jahresteuern 2009 und 2010 sowie die Prognose für 2011 2% übersteigt, müssen bereits 2011 Lohnverhandlungen für 2012 geführt werden.

Die neuen Mindestlohnansätze – verbindlich ab dem 1. Januar 2012 bzw. ab der Sommersaison 2012 – pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben, lauten wie folgt:

Stufe I	la	MA ohne Berufslehre	Fr. 3'400.00
	lb	MA ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	Fr. 3'600.00
Stufe II		MA mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder gleichwertiger Ausbildung	Fr. 3'700.00
Stufe III	IIIa	MA mit einer beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder gleichwertiger Ausbildung	Fr. 4'100.00
	IIIb	MA mit einer beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV 2010	Fr. 4'200.00
Stufe IV		MA mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BGG	Fr. 4'800.00

Den Neuerungen im Bereich der Mindestlöhne liegt ein Systemwechsel zugrunde. Neu ist nicht mehr die Anzahl der Berufsjahre entscheidend, sondern der jeweilige Ausbildungsstand des einzelnen Mitarbeiters (s. besonders Ziffer IV. Berufsbildung).

Ausgenommen vom Mindestlohnsystem sind:

- Mitarbeiter über 18 Jahre, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und eine Vollzeitausbildung absolvieren.
- Vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen.

Das bedeutet, dass für diese beiden Gruppen von Mitarbeitern die Löhne frei vereinbart werden können.

b) Rabatt

Das Rabattsystem erfährt durch den neuen L-GAV 2010 Modifikationen. Es gibt neu nur noch einen einzigen Rabatt: Während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten kann schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass der Mindestlohn von Stufe I bei jedem Stellenantritt um maximal 10% (1.1.2012 bis 31.12.2012) resp. 8% (ab dem 1.1.2013) reduziert wird. Im Vergleich zum alten L-GAV ist es von Vorteil, dass es dabei keine Rolle mehr spielt, ob es sich bei der Tätigkeit um qualifizierte oder unqualifizierte Berufsarbeit handelt. Der Rabatt kann in jedem Fall zur Anwendung kommen.

Der Rabatt entfällt bei einem Stellenantritt im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber, wenn der Unterbruch zwischen zwei Anstellungen weniger als 2 Jahre betragen hat.

c) 13. Monatslohn

Wichtig: Genauso wie das bestehende Lohnsystem (Art. 10 L-GAV 98) bleibt auch die Stufenregelung beim 13. Monatslohn (Art. 12 L-GAV 98) bis zum 31. Dezember 2011 unverändert in Kraft.

Ab dem 1. Januar 2012 hat jeder Mitarbeiter nach bestandener Probezeit (Maximaldauer 3 Monate) Anspruch auf einen vollen 13. Monatslohn rückwirkend ab dem ersten Arbeitstag.

d) Lohnausblick 2012

Für Betriebe mit langjährigen Mitarbeitern wird die Änderung des Lohnsystems im Jahr 2012 keinen grossen Anstieg der Lohnsumme mit sich bringen. Diese Mitarbeiter erhalten häufig Löhne, welche über

den Minimallöhnen liegen und erhalten – aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit im Betrieb – auch bereits den vollen 13. Monatslohn.

Bei allen anderen Betrieben kann es – je nach Zusammensetzung des Personalstamms – zu teilweise erheblichen Lohnsteigerungen kommen. Um eine sprunghafte Zunahme der Lohnkosten per 1. Januar 2012 möglichst zu umgehen, empfehlen wir den Betrieben, die Übergangszeit für eine schrittweise Anpassung zu nutzen.

IV. Vollzugskosten

Der Vollzugskostenbeitrag wird im Rahmen des L-GAV 2010 (Art. 35 lit. h)) von der Aufsichtskommission jährlich festgesetzt und beträgt:

- Für jeden Betrieb: Fr. 89.-.
Werden keine gastgewerblichen oder nur familieneigene Mitarbeiter beschäftigt, ist dieser Betrag nicht geschuldet.
- Für jeden dem L-GAV unterstellten Vollzeit oder Teilzeitmitarbeiter mit einem Arbeitspensum von über 50%: Fr. 89.-.
- Für Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, beträgt der Vollzugskostenbeitrag: Fr. 44.50.
- Saisonbetriebe haben für den Betrieb und pro Mitarbeiter Fr. 44.50 zu bezahlen. Dauert eine Saison über 6 Monate so sind die vollen Beiträge geschuldet.
- Für mitarbeitende Familienmitglieder ist dieser Beitrag nicht geschuldet.

Bei Austritt vor Beendigung des laufenden Jahres, gilt folgende Regelung:

- Einzug des ganzen Beitrags (Fr. 89.-) mit Aushändigung einer Quittung. Somit kann der Mitarbeiter beim nächsten Arbeitgeber nach Vorweisung der Quittung belegen, dass die Beiträge für das aktuelle Jahr schon bezahlt sind.
- Bei Beschäftigung von 0 bis 6 Monaten ist nur der halbe Betrag geschuldet: Fr. 44.50.

Merke: Aushilfen bezahlen immer Fr. 44.50, unabhängig der Dauer und Anzahl der Einsätze.

Für diese Beiträge wird von der Kontrollstelle dem einzelnen Betrieb für sich selbst als auch für seine Mitarbeiter direkt Rechnung gestellt. Die Kontrollstelle gibt die entsprechenden Quittungsformulare gratis ab (<http://www.l-gav.ch/index.php?id=51&L=0>).

Der Betrieb kann die Beiträge den Mitarbeitern periodisch aber spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses von ihrem Lohn in Abzug zu bringen.

Wer ist nicht beitragspflichtig?

Betriebe, die ausser Familienangehörigen keine Angestellten, Teilzeitmitarbeiter oder Aushilfen beschäftigen, müssen keine Vollzugskostenbeiträge bezahlen.

Lehrlinge sowie alle in Art. 2 L-GAV 2010 aufgeführten Mitarbeiter (Betriebsleiter, Direktion, Familienangehörige, Musiker, Artisten, Discjockeys, Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs sowie Mitarbeitende mit überwiegender Beschäftigung in einem Nebenbetrieb) sind ebenfalls nicht beitragspflichtig.

Wie werden die Beiträge verwendet?

Gemäss L-GAV Art. 35 lit. i) werden die erhobenen Vollzugskostenbeiträge sowie die Erträge aus besonderen Kostenaufgaben gemäss L-GAV Art. 35 lit. e) und die Konventionalstrafen gemäss lit. f) und g) wie folgt verwendet:

- Zur Bereitstellung von Mitteln zur Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe,
- zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges (Kosten der Aufsichtskommission und der Kontrollstelle, Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten) und
- zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung.

V. Berufsbildung

Der Wechsel in die nächst höhere Lohnstufe ist für Mitarbeiter künftig nur noch über Aus- und Weiterbildung möglich. Aus diesem Grund erfährt die Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe durch den neuen L-GAV 2010 eine umfangreiche finanzielle Unterstützung. Zu diesem Zweck wurden die Vollzugskostenbeiträge für die Betriebe und Mitarbeiter erhöht (s. oben Ziffer III. und IV.).

Wichtig: Während der Kurs- und Ausbildungszeiten der Mitarbeiter erhalten die Arbeitgeber einen Lohnersatz auf der Basis des EOG, wobei der max. Lohnersatz 196.-/Tag beträgt. Interessenten an einer Weiterbildung haben eine Einschreibegebühr zu entrichten.

Folgende gastgewerbliche Aus- und Weiterbildungslehrgänge werden durch die Übernahme von Kurs- und Prüfungskosten sowie die Gewährung von Lohnersatz unterstützt:

- Weiterbildung Progresso,
- berufsbegleitendes Modul für die Nachholbildung zum Eidg. Berufsattest (EBA),
- berufsbegleitende Nachholbildung für das Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ),
- berufsbegleitende Berufsmaturität (BMS),
- Berufsprüfungen,
- Höhere Fachprüfungen.

Die Entscheidung, ob und wann ein Mitarbeiter eine Aus- oder Weiterbildung absolviert, liegt immer beim Arbeitgeber.

VI. Arbeitsverträge / Übergangsrecht

a) Allgemeines

Ein GAV ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zur verbindlichen Regelung der Arbeitsbedingungen, die unter den beteiligten Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern gelten soll. Die Bestimmungen eines neuen GAV lösen die Bestimmungen des alten GAV mit dessen Inkrafttreten unmittelbar ab und werden – unter Vorbehalt des Günstigkeitsprinzips – Teil des Einzelarbeitsvertrages. Das Günstigkeitsprinzip ist eine Kollisionsregel und besagt, dass in einem Anwendungsfall immer die für den Arbeitnehmer günstigere Regel zur Anwendung kommt.

Beispiel Unmittelbarkeit: Vertraglich hatte ein Mitarbeiter bis anhin 4 Wochen Ferien zugute. Durch die Änderung von Art. 17 L-GAV hat neu jeder Mitarbeiter automatisch Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr. Den Anspruch auf 5 Wochen Ferien hat jeder Mitarbeiter ab dem 1. Januar 2010 automatisch – also auch ohne Vertragsänderung.

Beispiel Günstigkeit: Der Mitarbeiter und der Arbeitgeber haben sich vertraglich auf 41 Wochenarbeitsstunden bei 4 Wochen Ferien geeinigt. Aufgrund des Günstigkeitsprinzips profitiert der Mitarbeiter auch ohne Vertragsänderung sofort von 5 Wochen. Will der Arbeitgeber hingegen die Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden erhöhen, dann muss der Arbeitsvertrag entsprechend geändert werden. Dies geschieht entweder über eine einvernehmliche vertragliche Änderung oder mittels einer Änderungskündigung (s. dazu Ziffer V.b nachfolgend).

b) Anpassung von bestehenden Arbeitsverträgen

Aufgrund des Günstigkeitsprinzips wirken vertragliche Regelungen aus der Zeit des L-GAV 98 – soweit für den Mitarbeiter günstiger – auch unter dem neuen L-GAV 2010 weiter. Will hingegen der Arbeitgeber von den Neuerungen des L-GAV 2010 profitieren, muss er die Arbeitsverträge entsprechend anpassen.

Arbeitgebern wird empfohlen, eine einvernehmliche Lösung mit den Mitarbeitern anzustreben. Man kann ihnen zu diesem Zweck einen neuen L-GAV 2010 konformen Arbeitsvertrag anbieten und dazu vereinbaren, dass der neue Vertrag alle bisher bestehenden Verträge ablöst und per 1. Januar 2010 in Kraft tritt.

Die Mitarbeiter haben jedoch das Recht, einen solchen "Nachfolgevertrag" abzulehnen. In einem solchen Fall besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Änderungskündigung auszusprechen, d.h. der bestehende Vertrag wird ordentlich gekündigt und dem Mitarbeiter gleichzeitig ein neuer Arbeitsvertrag angeboten. Wird der neue Vertrag nicht unterzeichnet, dann endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist.

Eine Änderungskündigung kann aus verschiedenen Gründen heikel sein. So kann eine solche missbräuchlich sein, wenn eine Vertragsverschlechterung herbeigeführt werden soll, die für die Gegenseite unbillig ist und sich sachlich nicht rechtfertigen lässt. Auch eine missbräuchliche Kündigung ist jedoch gültig und beendet den Arbeitsvertrag auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist, kann jedoch für den Arbeitgeber mit Kosten verbunden sein.

Beabsichtigen Sie Änderungskündigungen vorzunehmen, berät Sie der Rechtsdienst von GastroSuisse gerne über das richtige Vorgehen.

Kommt es zu einer Änderungskündigung, dann sind insbesondere die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten, damit das Arbeitsverhältnis auf den 31. Dezember 2009 beendet, resp. auf den 1. Januar 2010 angepasst werden kann. Damit man seinen Mitarbeitern zeitgleich zur Kündigung einen neuen L-GAV 2010 konformen Vertrag anbieten kann, **sind neue Musterarbeitsverträge auf der Homepage von GastroSuisse aufgeschaltet.**

c) Abschluss von Arbeitsverträgen mit Arbeitsbeginn im Jahre 2009

Schliesst man noch im Jahr 2009 einen Arbeitsvertrag mit Arbeitsbeginn 2009 (Bsp. Saisonverträge) ab, dann muss der Vertrag sowohl die Anforderungen des L-GAV 98 als auch des L-GAV 2010 berücksichtigen. Am einfachsten nimmt man in den Vertrag zwei Blöcke von Vertragsbestimmungen auf.

Block 1 enthält Vertragsbestimmungen gemäss L-GAV 98 und ist bis 31. Dezember 2009 gültig.

Block 2 enthält Vertragsbestimmungen gemäss L-GAV 2010 und ist ab dem 1. Januar 2010 gültig.

Entsprechende Muster-Arbeitsverträge stehen auf der Homepage von Gastro-Suisse elektronisch zur Verfügung.

d) Abschluss von Arbeitsverträgen mit Arbeitsbeginn im Jahre 2010

Arbeitsverträge mit Arbeitsbeginn ab dem 1. Januar 2010 sind zwingend gemäss den Bestimmungen des neuen L-GAVs 2010 auszugestalten. **Neue Musterarbeitsverträge sind auf der Homepage von GastroSuisse zu finden.**

VII. Weitere Informationen

Die Kontrollstelle des L-GAV hat Ende August 2009 allen Betrieben ein Exemplar des neuen Vertragstextes zugestellt.

Weitere Merkblätter des Rechtsdienstes sind auf der Homepage von GastroSuisse <http://www.gastrosuisse.ch/de/gastrosuisse/rechtsauskunft/aktuell/?&cmspid=516> aufgeschaltet.

Telefonische Auskünfte zu Fragen zum neuen L-GAV 2010 erhalten **Mitglieder von GastroSuisse** in der unentgeltlichen Rechtsauskunft, jeweils von Montag bis Donnerstag von 09.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter:

Telefon 0848 377 111, Fax 0848 377 112 oder E-Mail info@gastrosuisse.ch

Dieses Informationsblatt wurde mit aller Sorgfalt erstellt. Dennoch sind die Aussagen generell und ersetzen nie eine Beratung im Einzelfall.

© Rechtsdienst GastroSuisse, Januar 2010