

L-GAV 2010 und neues Lohnsystem 2012: Das Wichtigste im Überblick

Mindestlöhne 2012

Saisonbetriebe

- In allen klassischen 2-Saisonbetrieben treten die neuen Mindestlöhne spätestens auf die Sommersaison 2012 in Kraft. Dies gilt für Saisonverträge, befristete wie unbefristete Verträge.
- In Jahresbetrieben mit Saisonprivileg treten die neuen Mindestlöhne spätestens auf den 1. Mai 2012 in Kraft. Dies gilt sowohl für unbefristete wie befristete Verträge.

Saisonbetriebe können selber entscheiden, wann sie die neuen Mindestlöhne einführen. Diese müssen aber spätestens auf Ende Wintersaison 2011/2012 oder in Ganzjahresbetrieben mit Saisonprivileg spätestens auf den 1. Mai 2012 eingeführt werden. Das Lohnsystem muss im ganzen Betrieb gleich sein d.h. alle Mitarbeitenden in den Saisonbetrieben haben Löhne nach dem alten System oder die neuen Löhne 2012, eine Mischung der beiden Systeme ist nicht möglich. Wir empfehlen den Saisonbetrieben durchzurechnen, welches System mit dem konkreten Mitarbeitermix des Betriebes günstiger ist.

Nicht-Saisonbetriebe

- Betriebe, die keine Saisonbetriebe sind, müssen die neuen Mindestlöhne auf den 1. Januar 2012 einführen.
- Betriebe, die nicht vom Saisonprivileg profitieren, können überprüfen, ob sie die Voraussetzungen für einen Saisonbetrieb erfüllen. Unter der Rubrik Rechtsberatung / Gesamtarbeitsvertrag ist auf der Internetseite von hotelleriesuisse ein Saisonrechner aufgeschaltet, mit dem dies (unverbindlich) geprüft werden kann. Anträge sind an die Kontrollstelle in Basel zu richten, Näheres regelt Anhang I zu Art. 15 Ziffer 1 des L-GAV.

Der 13. Monatslohn ab Januar 2012

- Ausnahmslos alle Betriebe, also auch die Saisonbetriebe, müssen ab dem 1. Januar 2012 den vollen 13. Monatslohn bezahlen.
- Wird das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst, besteht kein Anspruch auf den 13. Monatslohn. Zahlen Sie daher den 13. Monatslohn während der Probezeit nicht anteilmässig aus und vereinbaren Sie eine eher lange Probezeit (zulässig sind max. 3 Monate).
- Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch, die Entschädigung beträgt 8,33% des monatlichen Bruttolohnes.

Reduktionsmöglichkeiten beim Lohnsystem 2012

- Bei jedem neuen Mitarbeiter, der nach Stufe I des Lohnsystems 2012, entlohnt wird, kann während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten der Mindestlohn tiefer vereinbart werden. Die Reduktion beträgt für das Jahr 2012 maximal 10%. bzw. maximal 8% ab dem Jahr 2013. (Einsparung 2012 monatlich CHF 340.— bzw. 360.—). Die Reduktion gilt in der ganzen Schweiz und für alle Betriebe.

- Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.
- Die bisherige Reduktionsmöglichkeit in den IHG-Regionen gibt es ab 2012 nicht mehr. Nur falls die Umstellung des Lohnsystems in einem Saisonbetrieb erst auf die Sommersaison 2012 erfolgt, kann diese Reduktionsmöglichkeit der IHG-Region bis dann beibehalten werden.

Nicht dem Mindestlohnsystem 2012 unterstellte Mitarbeitende

Nicht unterstellt sind:

- Mitarbeitende, welche das 18. Altersjahr noch nicht erreicht haben.
- Mitarbeitende über 18 Jahre, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und dort eine Vollzeitausbildung absolvieren (bspw. Studenten, die in den Semesterferien oder an Wochenenden als Aushilfe arbeiten).
- Die Löhne der Praktikanten von Schweizer Hotelfachschulen unterstehen Art. 11 L-GAV und diejenigen der Lernenden der Lehrlingsvereinbarung.

Überstunden und flexible Arbeitszeiten

- Geleistete Überstunden können durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert oder ausbezahlt werden.
- Das Überstundenkonto eines Arbeitnehmers darf höchstens 200 Überstunden aufweisen. Übersteigt der Überstundensaldo 200 Stunden, so muss der Arbeitgeber die Überstunden, die über die Schwelle von 200 Stunden hinausgehen, zwingend mit dem Lohn des Folgemonates auszahlen.
- Die Überstunden im laufenden Arbeitsverhältnis müssen nur zu einem Entschädigungssatz von 100 Prozent anstelle der bisherigen 125 Prozent ausbezahlt werden, falls folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - der Betrieb erfasst die Arbeitszeit (nach Art. 21 L-GAV)
 - der Überstundensaldo wird dem Mitarbeitenden monatlich schriftlich mitgeteilt
 - die Auszahlung erfolgt vor der letzten Lohnzahlung (zulässig bis einen Tag vorher).
- Der Arbeitgeber kann monatliche Überstunden „einkaufen“. Das bedeutet, dass er im Arbeitsvertrag schriftlich festlegt, welche fixe Anzahl Überstunden er monatlich auszahlt. Die in einem Monat tatsächlich gemachten Überstunden werden so um die fix vereinbarten Überstunden reduziert. Die wöchentliche Arbeitszeit verändert sich jedoch durch den Einkauf von Überstunden nicht, die 42-(43,5-/45-)Stunden-Woche bleibt bestehen. Monatlich fix eine bestimmte Anzahl Überstunden auszuzahlen ist sinnvoll, wenn regelmässig Überstunden anfallen.

Beispiel: der Arbeitgeber hat 12 Überstunden pro Monat eingekauft. Arbeitet der Mitarbeiter seine monatliche Sollzeit (je nach Anstellungspensum) und macht er darüber hinaus noch 18 Überstunden in diesem Monat, dann wird das Überstundenkonto des Mitarbeiters nur um 6 Überstunden erhöht, die 12 restlichen Überstunden werden ihm mit dem Monatslohn ausbezahlt.

- Die Differenz zwischen Mindestlohn und Marktlohn kann zum Einkauf von Überstunden gebrauchen werden. Der Mindestlohn muss jedoch immer bezahlt werden. Achtung: wird der Lohn in einem bestehenden Arbeitsvertrag auf den Mindestlohn herabgesetzt, ist es rechtlich zwingend, den Vertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist anzupassen.

- Das Arbeitspensum (und somit Lohn und die Wochenarbeitszeit) kann reduziert werden. Im Umfang der reduzierten Zeit können entweder monatliche Überstunden eingekauft werden oder es fallen Überstunden an, die dem Überstundensaldo angerechnet werden. Der Überstundensaldo darf in beiden Fällen 200 Stunden nicht übersteigen. Achtung: wird das Arbeitspensum in einem bestehenden Arbeitsvertrag herabgesetzt, ist es rechtlich zwingend, den Vertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist anzupassen.
- Falls der Bruttolohn (exkl. 13. Monatslohn) CHF 6750.— pro Monat beträgt oder übersteigt, kann die Überstundenentschädigung schriftlich ganz oder teilweise wegbedungen werden.
- Bei einer berechtigten fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber, beim fristlosen Verlassen der Stelle durch den Arbeitnehmer oder falls das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf ein bestimmtes Datum hin aufgelöst wird, dürfen die Überstunden auch mit dem letzten Lohn zu 100 Prozent ausbezahlt werden.
- Vorkompensationen: der Arbeitnehmer kann Minusstunden arbeiten und diese dann mit Überstunden kompensieren, die in den Hochsaisonzeiten anfallen.
- Anordnung von Ferien: es ist möglich, den Arbeitnehmer in Zeiten mit wenig Arbeitsanfall in die Ferien zu schicken. Diese müssen im laufenden Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat zum Voraus angekündigt werden. Mindestens zwei Wochen pro Jahr müssen zusammenhängend gewährt werden. Auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ist Rücksicht zu nehmen.
- Bei einem vorübergehenden markanten Einbruch der Gästezahlen kann, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, Kurzarbeit eingeführt werden.

Anpassung der Verträge

- Der aktuelle Lohn ist tiefer als der ab 2012 geforderte Mindestlohn: der höhere Mindestlohn gilt automatisch, die Verträge können, müssen aber nicht angepasst werden.
- Der aktuelle Lohn ist höher als der ab 2012 geforderte Mindestlohn: dieser Lohn gilt weiterhin und muss nicht angepasst werden. Es ist aber grundsätzlich der Entscheid des Arbeitgebers, ob er den Lohn auf den Mindestlohn herabsetzen will oder nicht.
- Der aktuelle Lohn ist höher als der ab 2012 geforderte Mindestlohn und der Arbeitgeber will diesen auf den Mindestlohn herabsetzen: dies ist nur möglich unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist.
- Der Betrieb führt neu die 43,5-Stunden-Woche ein, da er vom Saisonprivileg profitieren kann: Die Verträge müssen unter Einhaltung der Kündigungsfrist im Punkt Arbeitszeit angepasst werden.
- Grundsätzlich gilt, dass alle für den Arbeitnehmer schlechteren Bestimmungen im Arbeitsvertrag nur angepasst werden können unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Bei unkündbaren befristeten Verträgen steht nur eine Vertragsanpassung im gegenseitigen Einverständnis offen. Die günstigeren Bestimmungen wie ein höherer Mindestlohn oder der Anspruch auf den 13. Monatslohn gelten automatisch.

Nähere Informationen und Broschüren zum L-GAV 2010 und dem Lohnsystem 2012 finden Sie auf der Internetseite von [hotelleriesuisse](http://hotelleriesuisse.ch) unter der Rubrik Recht & L-GAV.

Die telefonische Rechtsberatung steht Ihnen von Montag bis Freitag, 08.30 Uhr bis 12.00 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter 031 370 43 50 zur Verfügung oder per mail: rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch

21. Dezember 2011