

L-GAV: Neuerungen 2017 und Übergangsbestimmungen



Stand 1. Januar 2017



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Die Neuerungen ab 2017 im Überblick	4
Übergangsbestimmungen	5
Reduktionsmöglichkeiten während der Einführungszeit	7
Mindestlohn und Lohnauszahlung	9
Auszahlung von Überstunden	10
Aus- und Weiterbildung	11
Praktika	12
Weitere Neuerungen	13
Adressen und Links	14
Anhang I: Mindestlöhne 2017	15

Einleitung

Rückblickend waren die Verhandlungen zum angepassten L-GAV nicht nur einfach. Die 32 Verhandlungsrunden in den Jahren 2014 bis 2016 fielen in eine Zeit, in der die Rahmenbedingungen für unsere Branche nicht einfacher, sondern schwieriger wurden. Direkt spürbar war der Entscheid der Nationalbank, anfangs 2015 den Mindestkurs des Frankens aufzuheben. Auf einen Schlag verteuerten sich die Dienstleistungen der

Hoteliers nicht nur im europäischen Markt massiv. Verhandlungen zu führen in einer Zeit, die mit so viel Unsicherheit belastet ist, forderte sowohl von Arbeitgeberseite wie auch Arbeitnehmerseite kühlen Verstand, sachbezogene Argumentation und Kreativität, um zukünftige Entwicklungen wenigstens ansatzweise vorauszusehen. Die Neuerungen dieser Verhandlungen werden Ihnen in dieser Broschüre vorgestellt.

Die Neuerungen ab 2017 im Überblick

- Angepasste Reduktionspraxis der Mindestlöhne während der Einführungszeit.
- Überstundenentschädigung zu 100 Prozent kann spätestens mit der letzten Lohnzahlung ausbezahlt werden und nicht wie bis anhin am Vortag.
- Die Lohnzahlung bei Umsatzlöhnen oder falls schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart, ist neu bis am 6. (und nicht mehr bis am 4.) des Folgemonates möglich.
- Den Mitarbeitenden sind am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses (und nicht mehr am letzten Arbeitstag) sämtliche Lohnguthaben, die Schlussabrechnung und das Zeugnis auszuhändigen.
- Erhöhung der Mindestlöhne um 0,3 Prozent.
- Ausweitung der finanziellen Unterstützung durch den L-GAV für die Aus- und Weiterbildung.
- 5 statt 3 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub.
- Krankentaggeld: der Abschluss ist neu möglich pro Kalenderjahr oder pro Arbeitsjahr.

Übergangsbestimmungen

Alle neuen Bestimmungen treten auf den 1. Januar 2017 in Kraft. Dies gilt sowohl für Jahresbetriebe wie für Saisonbetriebe. Ausnahmen gibt es **ausschliesslich** bei den erhöhten Mindestlöhnen.

Übergangsbestimmungen zur Inkraftsetzung der Mindestlöhne

Jahresbetrieb

Für Mitarbeitende, die unbefristet oder befristet in einem Jahresbetrieb arbeiten, gelten die neuen Mindestlöhne gemäss Art. 10 Ziff. 1 L-GAV ab dem 1. Januar 2017.

Saisonbetrieb

Für Mitarbeitende, welche mit einem **befristeten** Saisonarbeitsvertrag in einem Saisonbetrieb arbeiten, können für die Wintersaison 2016/17 noch die bisherigen Mindestlöhne vereinbart werden, sofern der Stellenantritt bis zum 31. Dezember 2016 erfolgt. In diesem Fall müssen die neuen Mindestlöhne erst ab der kommenden Sommersaison gewährt werden. Die Wintersaison darf längstens bis am 30. April 2017 dauern. Dauert sie länger, sind ab dem 1. Mai 2017 die neuen Mindestlöhne geschuldet.

Für **Jahresangestellte** in Saisonbetrieben gelten die neuen Mindestlöhne bereits ab dem 1. Januar 2017.

Die Regelung für Saisonbetriebe gilt auch für ganzjährig geöffnete Saisonbetriebe (gemäss L-GAV Anhang zu Art. 15 Ziff. 1, II Ziff. 2).

Übergangsregelung 2016/17 zu den Reduktionsmöglichkeiten während der Einführungszeit

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 31. Dezember 2016 beginnen, ist die bisherige Regelung von Art. 10 L-GAV anwendbar (Reduktion während 6 Monaten bei Stufe I bei jedem Stellenwechsel).

Ist die Reduktionsdauer von 6 Monaten am 1. Januar 2017 noch nicht aufgebraucht, verlängert sie sich im Falle einer ersten Anstellung nicht auf 12 Monate (es bleibt bei maximal 6 Monaten). Die 6 Monate können jedoch ausgeschöpft werden.

Für Arbeitsverhältnisse, welche ab dem 1. Januar 2017 beginnen, ist die Regelung von Art. 10 Ziff. 1 L-GAV mit den neuen Bestimmungen 2017 zu den Reduktionsmöglichkeiten anwendbar.

Beispiel

Ein Mitarbeiter* (Lohnstufe I) arbeitet seit November 2016 in einem Hotelbetrieb. Der Hotelier wendet die Lohnreduktion von 8% an. Er kann diese Lohnreduktion 2017 noch vier Monate beibehalten, also bis Ende April 2017. Danach ist im gleichen Betrieb keine Reduktionsmöglichkeit mehr zulässig.

* Bei der männlichen Form ist jeweils die weibliche immer mitgemeint.

Günstigkeitsprinzip

Ob eine Bestimmung des L-GAV ab 2017 automatisch in Kraft tritt oder erst nach Anpassung des Einzelarbeitsvertrages, hängt davon ab, ob sie für den Mitarbeitenden gleichbleibende oder bessere Arbeitsbedingungen schafft oder nicht (Günstigkeitsprinzip). Lohnerhöhungen treten bspw. immer in Kraft, ohne dass der Arbeitsvertrag angepasst werden muss.

Beispiel

Der Hotelier hat in einem bisherigen Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter (Lohnstufe I) den Mindestlohn von CHF 3407.– vereinbart. Ab dem 1. Januar 2017 muss der Mitarbeiter automatisch den höheren Mindestlohn von CHF 3417.– erhalten, auch wenn der Arbeitsvertrag nicht geändert wird.

Beispiel

Der Hotelier hat in einem bisherigen Arbeitsvertrag mit einem Mitarbeiter einen Lohn von CHF 4700.– vereinbart, da dieser bereits seit Jahren im Betrieb arbeitet. Der Mitarbeitende verfügt über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis und hat ab 2017 einen Mindestlohn von CHF 4120.– zugute. Der Hotelier muss den Vertrag nicht anpassen, er läuft einfach weiter mit dem bisherigen Lohn, da der Mindestlohn überschritten wird.

Anpassungen im individuellen Arbeitsvertrag

Wie dargelegt, gilt nach dem Günstigkeitsprinzip der L-GAV unabhängig davon, ob die Änderung im individuellen Arbeitsvertrag erwähnt ist oder nicht. Nur bei einer «Schlechterstellung» muss der individuelle Arbeitsvertrag angepasst werden, damit die Bestimmung für das Vertragsverhältnis Gültigkeit erlangt. Arbeitsverträge können jedoch nicht einseitig angepasst werden. Ist eine einvernehmliche Regelung über den neuen Inhalt des Vertrages unter den Betroffenen nicht möglich, ist der Mitarbeitende also mit den Änderungen nicht einverstanden, muss der Arbeitgeber eine sogenannte Änderungskündigung aussprechen.

Falls bspw. im individuellen Vertrag **explizit** erwähnt ist, dass die Auszahlung der Überstunden **vor** der letzten Lohnzahlung erfolgt, muss der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden die neue Bestimmung vorlegen. *hotelleriesuisse* empfiehlt hier unbedingt Schriftlichkeit. Am besten wird dem Arbeitsvertrag eine Zusatzvereinbarung hinzugefügt. Der Mitarbeitende hat jedoch das Recht, die vorgeschlagenen Änderungen abzulehnen und die Zusatzvereinbarung nicht zu unterzeichnen (vgl. Auszahlung von Überstunden, S. 10).

Lehnt der Mitarbeitende die Neuerung ab, muss entweder eine Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist ausgesprochen werden oder die bisherige Regelung bleibt bestehen, d. h. die Überstunden müssen weiterhin vor der letzten Lohnzahlung ausbezahlt werden.

Bei befristeten unkündbaren Verträgen steht nur die Vertragsanpassung im gegenseitigen Einverständnis offen. D. h., unterschreibt der Mitarbeitende die Zusatzvereinbarung nicht, gilt bis zum Ablauf des Vertrages die alte Regelung.

Reduktionsmöglichkeiten während der Einführungszeit

Im Einzelarbeitsvertrag kann der Mindestlohn der Stufe I, II oder IIIa während einer Einführungszeit um maximal 8% gesenkt werden. Die Reduktionsmöglichkeiten bei den Mindestlöhnen während der Einführungszeit müssen **zwingend schriftlich** im Arbeitsvertrag oder einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festgehalten werden. Ist dies nicht der Fall, ist es **nicht** zulässig, diese anzuwenden.

Bei der Stufe I dauert die Einführungszeit längstens 12 Monate, wenn der Mitarbeiter zuvor **nie** vier Monate oder länger bei einem Betrieb angestellt war, der dem L-GAV unterstellt ist. In den anderen Fällen dauert die Einführungszeit längstens drei Monate.

Bei der Stufe II und III a kann nur bei **erstmaliger** Beschäftigung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb eine Einführungszeit von längstens drei Monaten schriftlich vereinbart werden.

Die neue Formulierung zur Reduktionsmöglichkeit während der Einführungszeit (Art. 10 Ziff. 1) ist wie folgt zu verstehen:

Stufe I

Ist ein Mitarbeiter (Stufe I) jeweils immer kürzer als vier Monate bei einem Betrieb angestellt, kann der nachfolgende Arbeitgeber den Lohn während einer Einführungszeit von 12 Monaten reduzieren.

War ein Mitarbeiter (Stufe I) vier Monate oder länger in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb (Betrieb A) angestellt, dauert die Einführungszeit in einem anderen dem L-GAV unterstellten Betrieb (Betrieb B) längstens drei Monate.

Eine erneute Einführungszeit mit Lohnreduktion im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber ist nur möglich, wenn der Mitarbeiter nach einem Unterbruch von mindestens zwei Jahren zurückkehrt.

Dazu gibt es die folgende Ausnahme: Solange die festgeschriebene Einführungszeit von längstens 12 Monaten noch nicht abgelaufen ist, kann die Lohnreduktion auch nach Unterbrüchen **beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb weiterführend angewendet werden** (z. B. aufeinanderfolgende Saisons). Die Einführungszeit vor allfälligen Unterbrüchen beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb wird auf die 12 Monate angerechnet.

Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeitende vorher jeweils weniger als vier Monate in einem L-GAV-Betrieb angestellt war und somit die Reduktionsmöglichkeit von 12 Monaten noch zulässig ist. Zudem darf der Mitarbeitende zwischenzeitlich nicht bei einem anderen dem L-GAV unterstellten Betrieb gearbeitet haben.

Beispiel 1

Der Mitarbeitende (Stufe I) tritt in der Sommersaison 2017 eine Stelle im Betrieb A an und hat vorher jeweils immer weniger als vier Monate in einem L-GAV-Betrieb gearbeitet. Die Sommersaison dauert fünf Monate. In der Wintersaison 17/18 arbeitet der Mitarbeiter wiederum fünf Monate im Betrieb A. Er hat also am Ende der Wintersaison 17/18 bereits 10 Monate Einführungszeit hinter sich. Arbeitet er nun in der Sommersaison 2018 wiederum im Betrieb A, darf nur noch während zwei Monaten der Lohn reduziert werden und nicht über die ganze Sommersaison. Tritt der Mitarbeiter in der darauffolgenden Wintersaison 18/19 in den Betrieb B ein, dann darf der Betrieb B nur noch während drei Monaten den Lohn reduzieren, da der Mitarbeiter im Betrieb A mehr als vier Monate gearbeitet hat.

Ist ein Mitarbeitender (der Stufe I) hingegen immer **weniger** als vier Monate in einem L-GAV-Betrieb angestellt gewesen, beginnt die Reduktionsmöglichkeit von 12 Monaten im neuen Betrieb von vorne zu laufen.

Beispiel 2

Ein Mitarbeiter (der Stufe I) entschliesst sich, jeweils pro Jahr immer im Sommer während drei Monaten im Gastgewerbe zu arbeiten. Er tritt immer wieder eine neue Stelle in einem anderen Betrieb an. Hier ist eine Reduktion während der befristeten Einsätze immer zulässig. Nun entschliesst sich der Mitarbeiter, eine unbefristete Stelle in einem neuen Betrieb anzunehmen. Dieser Betrieb hat nun die Möglichkeit, dem Mitarbeiter während 12 Monaten den Lohn um 8% zu reduzieren.

«Checkliste» für die Anwendung der Reduktionsmöglichkeiten

Hat der Mitarbeitende bereits einmal während vier Monaten oder länger in einem L-GAV-Betrieb gearbeitet?

- Falls nein: Reduktion während 12 Monaten möglich
- Falls ja: Reduktion grundsätzlich nur noch während 3 Monaten möglich

Eine erneute Lohnreduktion im gleichen Betrieb ist nur möglich, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen beim **gleichen** Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb mindestens zwei Jahre beträgt.

Ausnahme!: Solange die festgeschriebene Einführungszeit von längstens 12 Monaten noch nicht abgelaufen ist, kann die Lohnreduktion auch nach Unterbrüchen beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb weiterführend angewendet werden (z. B. aufeinanderfolgende Saisons), vgl. Beispiel 1.

Reduktion Stufe II und IIIa

Die Reduktion für die Lohnstufen II und IIIa ist nur einmal im Berufsleben eines Mitarbeiters anwendbar, und zwar in folgenden Fällen:

- Der Mitarbeitende ist erstmals in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb angestellt z. B. weil er erstmals in der Schweiz oder erstmals im Gastgewerbe arbeitet und bisher in einer anderen Branche (bspw. KV in einer Versicherung) gearbeitet hat oder
- der Mitarbeitende hat das Eidgenössische Berufsattest (EBA) oder Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder eine gleichwertige Ausbildung nach Art. 10 Ziff. II oder IIIa erworben und tritt damit erstmals eine Stelle in einem L-GAV-Betrieb an (Übergang Lehre zu EBA oder EFZ, hier darf der Mitarbeitende die Lehre vorher im gleichen Betrieb gemacht haben).

Auch diese Reduktion muss schriftlich im Arbeitsvertrag oder einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Für Mitarbeitende, welche bereits vor dem 1. Januar 2017 mit einem EBA oder EFZ in der Branche gearbeitet haben, ist keine Reduktion mehr möglich.

Mindestlohn und Lohnauszahlung

Mindestlöhne

Ab 2017 werden die Mindestlöhne um 0,3% erhöht, die neuen Mindestlöhne sind im Anhang I zu finden.

Lohnauszahlung

Dem Mitarbeiter sind ab dem 1. Januar 2017 am letzten Tag des [Arbeitsverhältnisses](#) – und nicht mehr wie bis anhin am letzten Arbeitstag – sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), die Schlussabrechnung und das Zeugnis auszuhändigen.

Wird der Lohn jedoch bar bezahlt und hat der Mitarbeiter keinen Wohnsitz in der Schweiz, sind sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), die Schlussabrechnung und das Zeugnis am letzten Arbeitstag auszuhändigen.

Die Schlussabrechnung beinhaltet in der Regel neben der letzten Lohnzahlung auch die Abrechnung resp. die Saldi von Ferien, Feiertagen, Ruhetagen und Überstunden bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Beispiel

Der letzte Arbeitstag ist oftmals nicht identisch mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Endet bei einem Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis am 31. August und bezieht dieser vom 17. bis zum 31. August noch seine restlichen Ferien, können ihm Lohn, Schlussabrechnung und Zeugnis neu am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses (31. August) ausgehändigt werden.

Auszahlung von Überstunden

Entschädigung der Überstunden zu 100%

Die 100%-Entschädigung kann nur beansprucht werden, falls **alle** folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Betrieb hat eine Arbeitszeiterfassung gemäss Art. 21 L-GAV. (Die Arbeitszeiterfassung ist mindestens einmal monatlich vom Mitarbeitenden zu unterzeichnen).
- Der Überstundensaldo wird dem Mitarbeitenden monatlich (schriftlich!) mitgeteilt.
- Die Auszahlung erfolgt (ab 1. Januar 2017) spätestens **mit** der letzten Lohnzahlung.

Sind diese Anforderungen nicht erfüllt, müssen die Überstunden zu 125 Prozent entschädigt werden.

Zur allfälligen Anpassung des individuellen Arbeitsvertrages vgl. die Ausführungen zu den Übergangsbestimmungen, S. 5.

Aus- und Weiterbildung

Die Förderung der Aus- und Weiterbildung ist den Sozialpartnern des L-GAV sehr wichtig. Daher werden Angebote der Aus- und Weiterbildung durch die Vollzugskostenbeiträge mitfinanziert. Während Kurs- und Ausbildungszeiten der Mitarbeitenden erhalten die Arbeitgeber einen Lohnersatz.

Bisher stand diese finanzielle Unterstützung nur Personen zu, deren Arbeitsverhältnisse zwingend dem L-GAV unterstellt waren. Ab 2017 wird der Kreis der Berechtigten ausgeweitet. Auch **nicht zwingend** dem L-GAV unterstellte Personen (Betriebsleitende und deren Familienangehörige) erhalten im Umfang von einer Person pro Betrieb und Jahr den Zugang zu den vom L-GAV unterstützten Aus- und Weiterbildungen. Die Gesamtzahl der nicht dem L-GAV unterstellten Teilnehmenden an den durch die Vollzugskosten unterstützten Aus- und Weiterbildungen wird auf 1/8 der Teilnehmenden der relevanten Kursgänge plafoniert.

Folgende Ausbildungsgänge werden zur Zeit unterstützt (die jeweils aktuellste Liste ist unter www.hotelgastro.ch oder auf der Internetseite von [hotelleriesuisse](http://hotelleriesuisse.ch) zu finden):

- Progresso (fachliche Weiterbildung für Mitarbeitende ohne gastgewerblichen Berufsabschluss)
- EBA-Modul-Nachholbildung (berufsbegleitend)
- EFZ-Nachholbildung (berufsbegleitend)
- Berufsprüfungen (nach Art. 27 lit. a BBG)
- Höhere Fachprüfungen (nach Art. 27 lit. a BBG)
- Nachdiplomstudium HF Hotelmanagement (Unternehmerseminar)

Praktika

In Art. 11 L-GAV ist geregelt, welche Studierenden, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens CHF 2179.– haben.

Ab 1. Januar 2017 ist ein Praktikumslohn auch zulässig, wenn die Studierenden den Lehrgang an einer Bildungsinstitution im Ausland absolvieren, die von einer schweizerischen Organisation der Arbeitswelt der Branche und der Aufsichtskommission des L-GAV anerkannt ist und mit der eine gültige Vereinbarung zur Zusammenarbeit besteht.

Momentan sind dazu Studierende folgender Schulen berechtigt (abschliessende Aufzählung):

- International College of Hotel Management (ICHM), Adelaide, Australien
- Global Academy of Tourism and Hospitality Education (GATE) Kathmandu, Nepal
- Yangzhou Hospitality Institute (YHI) Yangzhou City, China
- Ecole Hôtelière de Casablanca (EHC), Marokko
- Ecole supérieure internationale de Savignac, Frankreich
- Ecole Hôtelière Savoie Léman, Frankreich

Der Ausschuss der Aufsichtskommission legt bei diesen Praktikanten jährlich Höchstzahlen fest. Arbeitgeber, die solche Studierende beschäftigen, haben den Namen des Studenten und die Dauer des Praktikums bei der Kontrollstelle in Basel innert Wochenfrist nach Arbeitsaufnahme zu melden.

Weitere Neuerungen

Vaterschaftsurlaub

Der in Artikel 20 L-GAV geregelte Vaterschaftsurlaub beträgt ab dem 1. Januar 2017 **fünf** Tage.

Krankentaggeld

Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt.

Während einer Aufschubszeit von höchstens 60 Tagen pro Jahr (ab 1. Januar 2017 pro Arbeitsjahr oder Kalenderjahr möglich) hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Ab 2017 ist die Aufschubszeit bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit über den Jahreswechsel des Kalender- resp. Arbeitsjahres hinaus **nur einmal** zu bestehen.

Adressen und Links

hotelleriesuisse

Monbijoustrasse 130

Postfach

3001 Bern

Telefon 031 370 41 11

Telefax 031 370 41 50

rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch

www.hotelleriesuisse.ch

Rechtsberatung: 031 370 43 50

(8.30–12.00 Uhr, 14.00–16.00 Uhr)

Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes

Dufourstrasse 23

Postfach 357

4010 Basel

Telefon 061 227 95 55

Telefax 061 227 95 60

info@l-gav.ch

www.l-gav.ch

Anhang I: Mindestlöhne 2017

Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeitende, die das 18. Altersjahr vollendet haben:

		Monatslohn	Stundenlohn (ohne Zuschläge für Ferien (10.65 %), Feiertage (2.27%) und 13. Monatslohn (8.33 %))		
			42 Stunden pro Woche	43.5 Stunden pro Woche	45 Stunden pro Woche
Stufe Ia	Mitarbeiter ohne Berufslehre	CHF 3'417.00	CHF 18.77	CHF 18.08	CHF 17.52
Stufe Ib	Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	CHF 3'618.00	CHF 19.88	CHF 19.14	CHF 18.55
Durch schriftliche Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag kann der Mindestlohn der Stufe Ia und Ib während einer Einführungszeit um maximal 8 % gesenkt werden					
Die Einführungszeit beträgt maximal 12 Monate, wenn der Mitarbeiter zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem L-GAV unterstellten Betrieb angestellt war		CHF 3'144.00 (Stufe Ia)	CHF 17.27	CHF 16.63	CHF 16.12
Ab der zweiten (und den folgenden Anstellungen) ist die Lohnreduktion von 8 % in einem Betrieb während maximal drei Monaten zulässig, sofern die vorherige Anstellung mindestens 4 Monate gedauert hat. Für alle Anstellungen, die weniger als 4 Monate gedauert haben, gelten wieder die Regelungen der Erstanstellung		CHF 3'329.00 (Stufe Ib)	CHF 18.29	CHF 17.61	CHF 17.07
Stufe II	Mitarbeiter mit 2-jähriger beruflicher Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 3'718.00	CHF 20.43	CHF 19.67	CHF 19.07
Bei erstmaliger Beschäftigung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb kann der Mindestlohn der Stufe II mittels schriftlichem Arbeitsvertrag während einer Einführungszeit von längstens 3 Monaten um maximal 8 % gesenkt werden		CHF 3'421.00	CHF 18.80	CHF 18.10	CHF 17.54
Stufe IIIa	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 4'120.00	CHF 22.64	CHF 21.80	CHF 21.13
Bei erstmaliger Beschäftigung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb kann der Mindestlohn der Stufe IIIa mittels schriftlichem Arbeitsvertrag während einer Einführungszeit von längstens 3 Monaten um maximal 8 % gesenkt werden.		CHF 3'790.00	CHF 20.82	CHF 20.05	CHF 19.44
Stufe IIIb	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	CHF 4'221.00	CHF 23.19	CHF 22.33	CHF 21.65
Stufe IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG	CHF 4'824.00	CHF 26.51	CHF 25.52	CHF 24.74
Von den Mindestlöhnen ausgenommen sind					
Mitarbeiter, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben		frei verhandelbar			
Über 18-jährige Mitarbeiter, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und eine Vollzeitausbildung absolvieren		frei verhandelbar			
Vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen		frei verhandelbar			
Praktikanten gemäss Art. 11 L-GAV		CHF 2'179.--	CHF 11.97	CHF 11.53	CHF 11.17