

Grundversion Information
aller sechs Sozialpartner
für die Ratifizierung



**Der neue Gesamtarbeitsvertrag
im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle.**

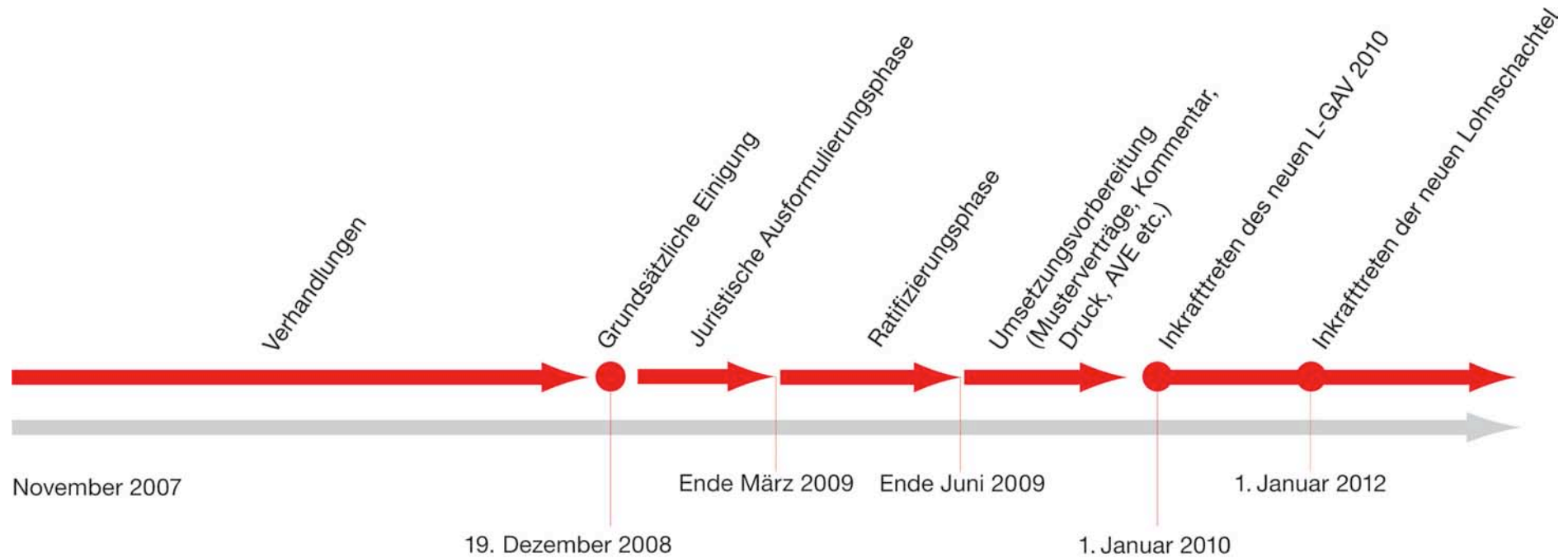


Das Wichtigste aus dem neuen L-GAV 2010

Inhaltsübersicht

- Stand der Dinge
- Verhandlungsgrundsatz
- Mit neuem Gesamtpaket in die Zukunft
- Thema **Arbeitszeit**
- Thema **Lohn**
- Thema **Sozialversicherung**
- Thema **Vollzug**
- Thema **Vertragsdauer und -anpassung**

Stand der Dinge



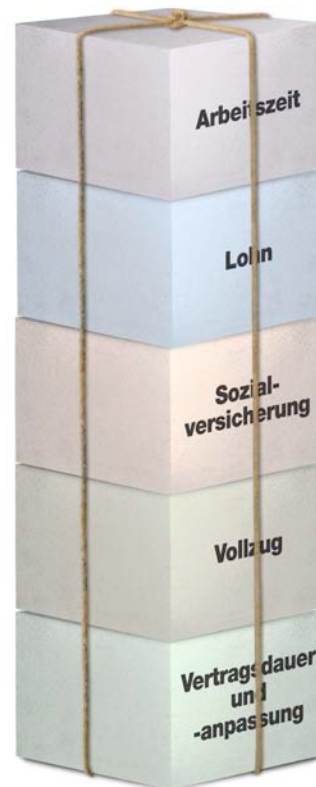
Verhandlungsgrundsatz: «Schachtelprinzip»

- Verhandelt wurde nach Themen und nicht nach Paragrafen.
- Das Ergebnis pro Thema wurde in eine «Schachtel» verpackt.
- Das Ergebnis jeder einzelnen Schachtel und das unter allen fünf Schachteln musste ausgewogen sein.
- Am Schluss entstand aus den einzelnen Schachteln das vorliegende **Gesamtpaket**.

Der neue Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV 2010) ist das Resultat von sorgfältigen Verhandlungen. Das Ergebnis ist ein neuer Vertrag mit einfachen und klaren Regeln und einer konsequenten Förderung der Aus- und Weiterbildung. Damit übernehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die Verantwortung für gute Bedingungen und Professionalität im Schweizer Gastgewerbe.
Der neue Gesamtarbeitsvertrag: Gut für alle.

Mit neuem Gesamtpaket in die Zukunft

Das Gesamtpaket besteht aus fünf gefüllten «Schachteln»







Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit

- Grundsätzlich: 42 Stunden
- Kleinbetriebe: 45 Stunden
- Saisonbetriebe: 43,5 Stunden
- Variante 41/44 Stunden mit 4 Wochen Ferien fällt weg

Ferien

- Generell 5 Wochen Ferien pro Jahr



Neuregelung bei der Abgeltung von Überstunden

Entschädigung zu 100%: Neu gilt Folgendes

- Während des laufenden Anstellungsverhältnisses sind Überstunden zu 100% zu entschädigen (bisher 125%).
- Möglichkeit zu zeitlicher Kompensation von Überstunden 1:1 bleibt bestehen.
- Sind Ende Monat mehr als 200 Stunden auf dem Überstundenkonto, sind die über 200 Stunden hinaus geleisteten Überstunden per Ende Monat mit 100% zu entschädigen.
- Übergangsbestimmung für bestehende Überstundensaldi per 1.1.2010



Die Entschädigung zu 125%: Hier bleibt sie bestehen

- Für Überstunden, die am Ende des Arbeitsverhältnisses noch nicht abgegolten wurden.
- Wenn der Arbeitgeber über keine Erfassung der Arbeitszeit verfügt und den Überstundensaldo dem Mitarbeitenden nicht monatlich schriftlich mitteilt.

Individuelle Vergütungsmöglichkeit

- Für Mitarbeitende, welche monatlich mindestens CHF 6750 brutto verdienen, kann die Überstundenentschädigung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden (Anpassung von Art. 15 Ziff. 6 des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags).



Neuregelungen für Saisonbetriebe (Saisonprivileg)

Definition «Saisonbetrieb»

- Betriebe, die nur während bestimmter Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen (unveränderte Regelung).



- Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens drei und höchstens neun Monaten aufweisen (ergänzende Regelung).

Hochsaisonzeiten sind

- a) die Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen monatlichen Umsatz des ganzen Jahres liegt,
- und**
- b) die Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz während der Monate der Hochsaison mindestens 35% höher ist als der durchschnittliche Umsatz in den übrigen Monaten.



Rechenbeispiel 1 für den Status Saisonbetrieb

	Umsatz (CHF)	Saison (CHF)	Übrige (CHF)
Januar	737'737	737'737	
Februar	707'893	707'893	
März	705'290	705'290	
April	250'729		250'729
Mai	191'822		191'822
Juni	560'757	560'757	
Juli	679'579	679'579	
August	629'752	629'752	
September	577'354	577'354	
Oktober	173'011		173'011
November	68'410		68'410
Dezember	517'666	517'666	
Total	5'800'000	5'116'027	683'973
Durchschnitt/Monat	483'333	639'503	170'993
			= Saisonbetrieb



Rechenbeispiel 2 für den Status Saisonbetrieb

	Umsatz (CHF)	Saison (CHF)	Übrige (CHF)
Januar	788'736	0	788'736
Februar	733'925	0	733'925
März	907'912	0	907'912
April	886'676	0	886'676
Mai	958'124	958'124	0
Juni	1'050'211	1'050'211	0
Juli	1'105'631	1'105'631	0
August	1'155'843	1'155'843	0
September	977'578	977'578	0
Oktober	970'578	970'578	0
November	840'661	0	840'661
Dezember	824'667	0	824'667
Total	11'200'000	6'216'422	4'982'578
Durchschnitt/Monat	933'333	1'036'237	830'430
	= Kein Saisonbetrieb		



Voraussetzung für den Status Saisonbetrieb gemäss lit. b

- Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb an Kontrollstelle.
- Einreichung der nach Monaten aufgelisteten Umsatzzahlen von zwei aufeinander folgenden vergangenen Kalenderjahren bei der Kontrollstelle.
- Die Kontrollstelle kann Zahlen innerhalb von sechs Monaten nach Gesuchstellung durch eine unabhängige Drittfirma prüfen lassen.
- Bei Neueröffnungen: Einreichung von Budgetzahlen an den Ausschuss der Aufsichtskommission.
- Das Saisonprivileg wird aufgrund der zwei Vorjahresperioden für zwei kommende Jahre erteilt.
- Das Gesuch um Bewilligung als Saisonbetrieb kann jedes Jahr neu eingereicht werden.



Kontrollen für Saisonbetriebe

Ergibt die Kontrolle der Umsatzzahlen, dass ein Arbeitgeber das Saisonprivileg zu Unrecht geltend macht,

- wird gemäss Art. 35 lit. d Ziff. 4 des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags verfahren;
- entfällt das Saisonprivileg ab Beginn der eingereichten Zweijahresperiode.

Die ungerechtfertigte Inanspruchnahme des Saisonprivilegs wird in den Sanktionskatalog gemäss Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen (CHF 1000).



Arbeitszeiterfassung

- Betriebe müssen für die Nutzung der neuen Überstundenregelung eine Arbeitszeiterfassung sicherstellen.
- Eine fehlende Arbeitszeiterfassung (nicht: Arbeitszeitkontrolle) wird bereits bei erstmaliger Feststellung gebüsst, ohne Nachfrist zur Korrektur durch die Kontrollstelle.
- Bei Fehlen einer Arbeitszeiterfassung im Rahmen einer Nachkontrolle innert vier Monaten nach der Erstkontrolle erfolgt eine geschärfte Busse.
- Die Busse ist abhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden, für welche keine Arbeitszeiterfassung vorhanden ist.



Bezahlte arbeitsfreie Tage

Unverändert gem. Art. 20 des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags, mit folgenden Modifikationen:

- **Vaterschaftsurlaub:** 3 Tage
- **Militärische Rekrutierung:** bis 3 Tage (nach Aufgebot)
- **Inspektion:** entfällt
- **Eintragung der Partnerschaft:** wird der Hochzeit gleichgestellt (gilt auch bei Todesfall)



Arbeitsplan/Arbeitszeitkontrolle

- Art. 21 Ziff. 3 (Beweislast) wird neu zur Allgemeinverbindlicherklärung eingegeben.
- Arbeitspläne sind schriftlich zu erstellen.

Empfohlene Vertragstypen

- Werden im Kommentar beschrieben.



Gemäss Plenarsitzung der offiziellen Verhandlungsdelegation der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des Schweizer Gastgewerbes vom 19. Dezember 2008



Lohnstufen

Systemwechsel

Entscheidend ist neu der Ausbildungsstand des Mitarbeiters und nicht mehr die Anzahl der Berufsjahre.



Lohnstufen

Stufe I	Ia Ungelernt	3400
	Ib Ungelernt mit erfolgreich absolvierter Progresso	3600
Stufe II	EBA (Eidgenössisches Berufsattest)	3700
Stufe III	IIIa EFZ (Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis)	4100
	IIIb EFZ und 6 Tage berufsspezifische Weiterbildung	4200
Stufe IV	Berufsprüfung	4800
Dispositive Lohnstufen	Werden als Beiblatt zum Kommentar aufgenommen	



Geltungsbereich Mindestlohnsystem

- Ab vollendetem 18. Altersjahr, mit Ausnahme von Schülern und Studenten, welche an schweizerischen Bildungseinrichtungen immatrikuliert sind. Die Ausbildung darf jedoch nicht berufsbegleitend sein.
- Keine Unterstellung von vermindert leistungsfähigen Mitarbeitenden aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen. In Zweifelsfällen entscheidet der Ausschuss der Aufsichtskommission.



Rabattsystem

- Während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten kann der Mindestlohn von Stufe I bei jedem Stellenantritt um maximal 10% (bis 31. Dezember 2012) bzw. 8% (ab 1. Januar 2013 ff.) tiefer vereinbart werden.
- Der Rabatt entfällt bei einem Stellenantritt im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber sowie bei einem Arbeitsunterbruch von weniger als zwei Jahren beim gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber.



Gewährung 13. Monatslohn

Voller 13. Monatslohn grundsätzlich ab dem ersten Tag, aber nur bei Bestehen der Probezeit («rückwirkend auf den ersten Tag»).



Massive finanzielle Unterstützung der Aus- und Weiterbildung Übernahme von Kurs- und Prüfungskosten, Lohnersatz

- Progresso
- EBA-Modul-Nachholbildung, berufsbegleitend
- EFZ-Nachholbildung, berufsbegleitend
- BMS, berufsbegleitend
- Berufsprüfungen
- Höhere Fachprüfungen



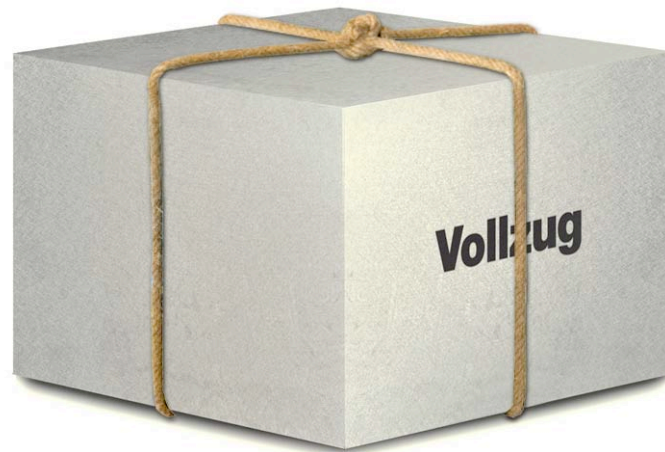


Umwandlungssatz BVG, Art. 27 lit. c des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags

- Ergänzung, dass bei vorzeitiger Pensionierung nur dann keine Kürzung des Umwandlungssatzes erfolgt, wenn der Mitarbeitende unmittelbar vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe gearbeitet hat.

Arztzeugnis, Art. 26 des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags

- Ergänzung, dass das Arztzeugnis ab dem 4. Tag innert Wochenfrist nach Ausstellung vorzulegen ist.
- Im Kommentar neue Arztzeugnisse vorsehen.



Gemäss Plenarsitzung der offiziellen Verhandlungsdelegation der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des Schweizer Gastgewerbes vom 19. Dezember 2008



Zuständigkeit für die Ausfällung von Konventionalstrafen

Erste Instanz

- Ausschuss der Aufsichtskommission

Zweite Instanz (Rekursinstanz)

- Plenarversammlung (Aufsichtskommission)



Individual- und Verbandsklagen

- Klageeinreichung bei Verbandsklagen nur auf begründeten Verdacht hin.
- Klagen müssen konkret zu rügende Punkte umfassen und begründet sein.
- Klagen führen unverändert zur Gesamtkontrolle des beklagten Betriebes.
- Sämtliche festgestellten Verfehlungen (aus Klage und Gesamtkontrolle) führen zu Nachkontrollen.
- Kommunikation des Prüfergebnisses inkl. Nachkontrollen
 - a) über eingeklagte Punkte: direkt zuhanden der Kläger
 - b) über Verfehlungen aus der Gesamtkontrolle: nur noch an die Kontrollstelle

Hotel & Gastro
Union

syna

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

SCA
SwissCateringAssociation

GASTROSUISSE

hotelleriesuisse
Swiss Hotel Association



- Wenn bei einer Verbandsklage die gerügten Punkte mehrheitlich nicht beanstandet wurden, wird der klagende Verband grundsätzlich mit pauschal CHF 500 kostenpflichtig.
- Der Ausschuss der Aufsichtskommission legt fest, wie und wann die Pauschale voll oder proportional geschuldet ist.



Aufhebung Notlagenfonds

Anpassung von Art. 35 lit. h des bestehenden Gesamtarbeitsvertrags.

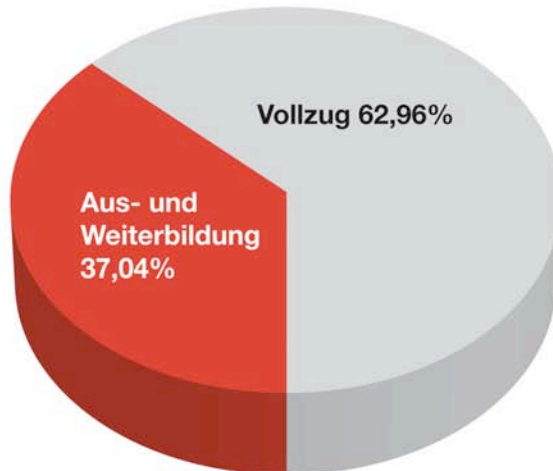
Vollzugskostenbeiträge

Zur Finanzierung der neuen Ausbildungsunterstützung inkl. Lohnersatz für den Arbeitgeber werden die Vollzugskostenbeiträge für den Betrieb wie auch für den Mitarbeitenden bei Inkrafttreten auf CHF 89 (bei Vollzeit pro Jahr) festgelegt.

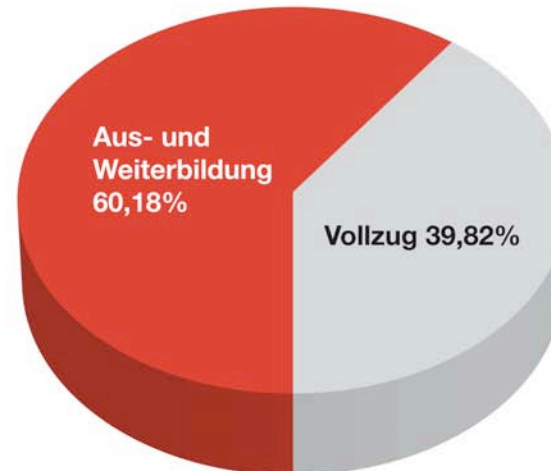


Verwendung der Vollzugskostenbeiträge

bisher



neu







Schiedsgericht

Die eidgenössische Einigungsstelle wird durch ein privates Schiedsgericht ersetzt.



Verfahrensordnung

- Analog eidgenössischer Einigungsstelle

Zuständigkeit

- Nur für Lohnanpassungen (gem. Art. 34 Ziff. 1)

Zusammensetzung

- Je ein Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, zu bestimmen auf das Inkrafttreten des neuen Gesamtarbeitsvertrags.
- Das Obergericht des Kantons Bern bestimmt den Präsidenten des Schiedsgerichts aus seiner Mitte (Zustimmung vorbehalten).



Inkraftsetzung

Neuer Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe per 1. Januar 2010

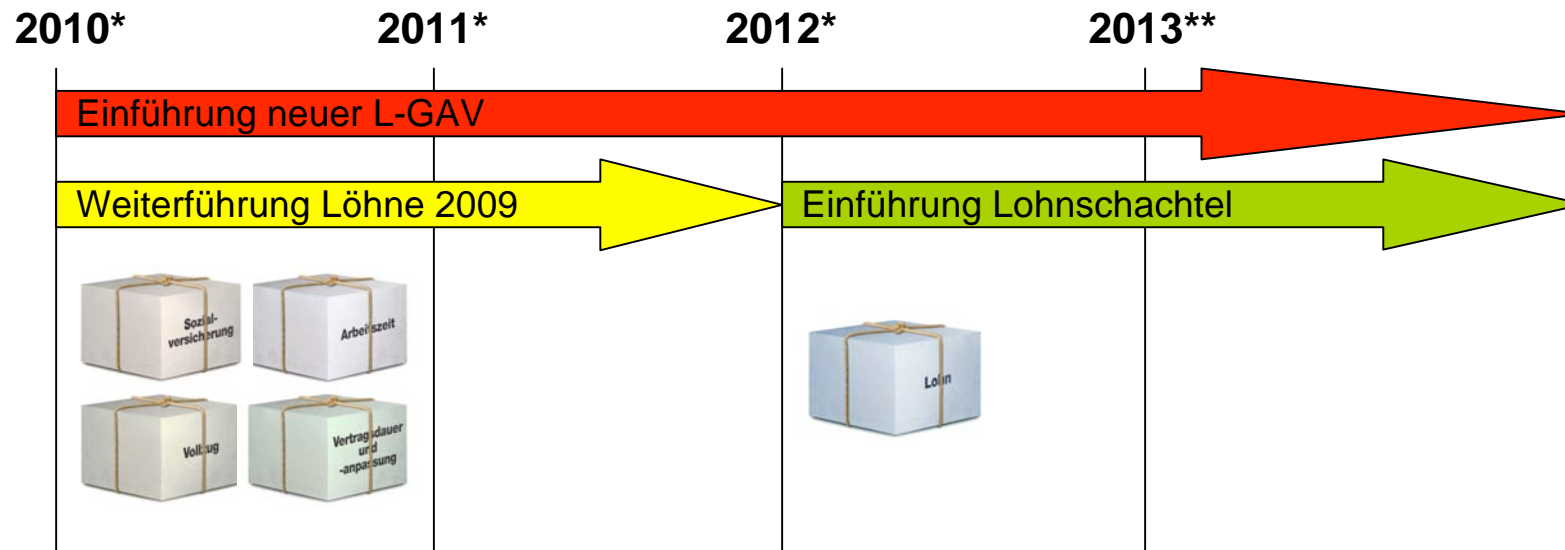
Altes Lohnsystem (Löhne, Regelung 13. Geltungsbereich, Rabattierung) bleibt in Kraft bis Ende 2011, dann werden die neuen Regelungen eingeführt

Keine Anpassung der Löhne (Stand 2009), ausser die kumulierte Teuerung beträgt 2% oder mehr. Ansonsten erste, reguläre Lohnanpassung 2012 für 2013

Vertragslaufzeit neu fix bis 31.12.2013 (ein Jahr verlängert)



Inkraftsetzung



* nur Lohnverhandlung, wenn Teuerung kumuliert 2% oder mehr

** Erste Verhandlungsrunde 2012 für 2013



Vertragsdauer

Ab Inkrafttreten fest bis 31. Dezember 2013, danach unbefristete Laufzeit

Kündigungsfrist

6 Monate, erstmals möglich mit Wirkung per 31. Dezember 2013



Lohnverhandlungen

Erstmals 2012 mit Wirkung per 1. Januar 2013, bisherige Modalitäten

Andere Vertragsanpassungen

Gespräche ab 2011 mit Wirkung per 1. Januar 2013, bisherige Modalitäten

Meinungsaustausch / Begleitung der Umsetzung

Ab Inkrafttreten zweimal jährlich Gespräche in der heutigen Zusammensetzung



**Der neue Gesamtarbeitsvertrag
im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle.**