

Rechtsartikel

Welche Änderungen bringt der L-GAV ab 1.1.2017

Das Gesetz sieht die Möglichkeit vor, dass Arbeitgeber oder deren Verbände sowie Arbeitnehmerverbände Gesamtarbeitsverträge abschliessen können. In den Gesamtarbeitsverträgen können branchenspezifische Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und die Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse festgelegt werden. Der erste Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes („L-GAV“) ist bereits 1974 in Kraft getreten. Der L-GAV ist mittlerweile einer der grössten und wichtigsten Gesamtarbeitsverträge der Schweiz. Durch die Einigung auf die neuen Rahmenbedingungen des überarbeiteten L-GAV, welcher am 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist, und durch seine Allgemeinverbindlicherklärung für die Periode 2017-2020 wird die Kontinuität gewahrt. Der L-GAV schafft schweizweit gemeinsame Branchenstandards und verhindert dadurch einen kantonalen Flickenteppich im gastgewerblichen Arbeitsrecht.

Der neue L-GAV knüpft primär an die bewährten Regelungen des L-GAV 2014 und enthält nur wenige Neuerungen. Die wichtigsten Neuerungen des L-GAV 2017 sind folgende:

Erhöhung der Mindestlöhne

Art. 10 L-GAV 2017 definiert die Mindestlöhne von Mitarbeitern je nach Ausbildungsart. Gegenüber dem bisherigen L-GAV wurden die Mindestlöhne um 0.3 Prozent erhöht.

Angepasste Reduktionspraxis der Mindestlöhne während der Einführungszeit

Während bisher nur die Mindestlohnansätze für Mitarbeiter ohne Berufslehre während einer Einführungszeit von längstens 6 Monaten um maximal 8% gesenkt werden konnten, können neu auch die Mindestlohnansätze von besser ausgebildeten Mitarbeitern, d.h. von solchen mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung sowie Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung während einer Einführungszeit um maximal 8% gesenkt werden. Für eine solche Senkung bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag. Die Einführungszeit für diese besser ausgebildeten Mitarbeiter dauert längstens 3 Monate und ist nur zulässig bei erstmaliger Beschäftigung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb. Für die Mitarbeiter ohne Berufslehre, welche zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem Betrieb angestellt waren, welcher dem L-GAV unterstellt ist, dauert die Einführungszeit neu längstens 12 Monate.

Verlängerung Vaterschaftsurlaub

Die Dauer des Vaterschaftsurlaubes wurde von bisher 3 auf neu 5 Tage erhöht (Art. 20 L-GAV 2017).

Verstärkte Kontrollmöglichkeit der Einhaltung des L-GAV

Neu ist im L-GAV 2017 ausdrücklich das Recht der Kontrollstelle verankert, in begründeten Fällen Kontrollen auch unangemeldet durchzuführen (Art. 35 d Abs. 3 L-GAV 2017).

Empfehlung

Von den Bestimmungen des L-GAV abweichende Vereinbarungen sind nur zugunsten des Mitarbeiters zulässig. Es ist daher zu empfehlen, die abgeschlossenen Arbeitsverträge, sofern diese nicht nur auf die Bestimmungen des jeweils gültigen GAV verweisen sondern konkrete Regelungen enthalten, auf ihre Übereinstimmung mit dem L-GAV 2017 zu überprüfen und allenfalls anzupassen.

Dr. iur. Eliane E. Ganz, LL.M., Rechtsanwältin c/o GastroLegal Dr. iur. Peter P. Theiler