

NEU L-GAV Lohnsystem ab 2012 (Art. 10 und 12)

(L-GAV und Kommentar, sowie verschiedene Formulare in elektronischer Version unter www.l-gav.ch)

Mindestlöhne (Art. 10)

- Betriebe, die keine Saisonbetriebe sind, müssen die neuen Mindestlöhne auf den 1. Januar 2012 einführen.
- 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.

Grundlagen der neuen Lohnkategorien

Die Lohnkategorien orientieren sich neu ausschliesslich an der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Die Lohnklassen für Kaderfunktionen und Dienstjahre entfallen.

Überblick über die neuen Lohnkategorien

- I Löhne für Mitarbeiter ohne Berufsbildung
- II Lohn für Mitarbeiter mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) oder gleichwertiger ausländischer Berufsbildung
- III Löhne für Mitarbeiter mit eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder gleichwertiger ausländischer Berufsbildung
- IV Lohn für Mitarbeiter mit eidgenössischer Berufsbildung nach BBG Art. 27 lit. a

Lohneinstufung bei Arbeitnehmern mit einem ausländischen Berufsabschluss

Der Arbeitgeber hat bei Arbeitnehmern mit einem ausländischen Berufsabschluss zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine bestimmte Mindestlohnkategorie erfüllt sind. Der Mitarbeiter hat ihm die entsprechenden Auskünfte über seine ausländische Ausbildung zu erteilen und Nachweise einzureichen.

Der Arbeitgeber ordnet den Arbeitnehmer insbesondere anhand der Dauer der ausländischen Ausbildung einer Lohnkategorie zu. In der Regel geht das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) davon aus, dass eine zweijährige Ausbildung mit einem Berufsattest und eine dreijährige Ausbildung mit einem Fähigkeitszeugnis vergleichbar ist.

Wenn sich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesbezüglich Fragen stellen, kann das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) auf Gesuch des Arbeitnehmers die Gleichwertigkeit des ausländischen Diploms im Einzelfall prüfen. Informationen zum Verfahren: www.bbt.admin.ch

Zulässige Reduktion ab 2012

Im Jahre **2012** kann während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten der Mindestlohn von Stufe I bei jedem Stellenantritt **in einem schriftlichen Arbeitsvertrag** um maximal **10%** tiefer vereinbart werden.
Ab dem Jahr **2013** um maximal **8%**.

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.

Dieser Rabatt löst sämtliche anderen Reduktionen (z.B. IHG) auf.

Von den Mindestlöhnen gemäss Art. 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

- unter 18-jährige/r Mitarbeiter/in
(das 18. Altersjahr wird mit dem 18. Geburtstag vollendet).
- * über 18-jährige/r Mitarbeiter/in
* Immatrikulation an einer schweizerischen Bildungseinrichtung
* absolvieren einer Vollzeitausbildung
Die drei Voraussetzungen müssen nachweislich kumulativ erfüllt sein
- vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen

Mindestlohn für Praktikanten (Art. 11)

Als Praktikanten gelten Mitarbeiter/in von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen, die ein Praktikum absolvieren, das Bestandteil des Lehrgangs bildet

Übergang zum neuen Lohnsystem

Mitarbeitern die per Ende Dezember 2011 einen tieferen Lohn als der Mindestlohn gemäss L-GAV 2012 haben, muss dieser ab 01. Januar 2012 (resp. Sommersaison wenn zulässig) angepasst werden.

Mitarbeiter die einen höheren aktuellen Lohn als der Mindestlohn des L-GAV 2012 haben, sind weiterhin mit diesem zu entlohnen. Will der Arbeitgeber die Löhne, nach den neuen L-GAV Mindestlöhnen anpassen, muss er die Arbeitsverträge unter Einhaltung der Kündigungsfrist kündigen und einen neuen Vertrag mit einem tieferen Lohn anbieten (Änderungskündigung).

2011	2012
Kategorie I CHF 3'383.00	Kategorie I a) CHF 3'400.00 b) mit abgeschlossener Progressoausbildung CHF 3'600.00
Kategorie II a) 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest CHF 3'567.00	Kategorie II 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest CHF 3'700.00
Kategorie II b) 3-4-jährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest und 7 Jahre Berufpraxis (inkl. Lehre) CHF 3'823.00	Kategorie III a) EFZ CHF 4'100.00 b) EFZ + 6 Tage Weiterbildung (muss berufsspezifisch sein) CHF 4'200.00
Kategorie III a) / III b) und III c) 3-4-jährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) + 7 Jahre Berufpraxis (inkl. Lehre) CHF 4'172.00 3-4-jährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) + 10 Jahre Berufpraxis (inkl. Lehre) CHF 4'597.00	Kategorie III a) EFZ CHF 4'100.00 b) EFZ + 6 Tage Weiterbildung (muss berufsspezifisch sein) CHF 4'200.00

Kategorie III d)	Kategorie IV
Berufsprüfung nach BBG Art. 27 lit. a) CHF 4'787.00	Berufsprüfung nach BBG Art. 27 lit. a) CHF 4'800.00

13. Monatslohn (Art. 12)

Ab 1. Januar 2012 haben alle Mitarbeiter Anspruch auf den vollen 13. Monatslohn

Der anteilmässige Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.

Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch.

Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum oder 8,33% des massgeblichen Lohnes. Jegliche Auszahlung von Ruhe-, Feier- und Ferientagen ist bei der Berechnung des 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.

Im Auszahlungsmoment muss der 13. Monatslohn auf der Lohnabrechnung explizit ausgewiesen werden. Dies ist insbesondere bei einer monatlichen Auszahlung des 13. Monatslohnes unerlässlich.

Der 13. Monatslohn ist spätestens jedes Jahr mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.

Beispiel Auszahlung nicht bezogener Ruhe-, Ferien- und Feiertage

Anstellungsdauer:

1. Juli 2012 – 31. Dezember 2012

Bruttolohn pro Monat im Jahr 2012: CHF 5'100.00

13. Monatslohn für die Zeit vom 01.07.-31.12.2012

Berechnung:

CHF 5'100.00 x 6 = CHF 30'600.00 x 8.33% = CHF 2'549.00

Mit der Schlussabrechnung Ende Dezember 2012 werden fünf noch nicht bezogene Ferientage und drei noch nicht bezogene Ruhetage ausbezahlt. Auf diese Zahlungen besteht ein anteilmässiger Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Berechnung:

Berechnung des Guthabens für

5 Ferientage: CHF 5'100.00 : 30 Tage x 5 Tage = CHF **850.00** Berechnung des Guthabens für

3 Ruhetage: CHF 5'100.00 : 22 Tage x 3 Tage = CHF **695.45**

Anteil 13. Monatslohn auf CHF 1'545.45 x 8,33% = CHF **128.75**

Lohnzahlung per Ende Dezember:

Monatslohn CHF 5'100.00 + Ferien und Ruhetage CHF 1'545.45 +

13. Monatslohn CHF 2'549.00 (Festlohn) + CHF 128.75 (Ferien/Ruhetage)

Total: CHF 9'323.20