



## NEUES LOHNSYSTEM IN DER HOTELLERIE

# WAS HOTELIERS WISSEN SOLLTEN

Servicearbeiter in Aktion (am Gourmetfestival St. Moritz):  
«Möchte ein Hotelbetrieb einem Mitarbeiter den Brutto-  
lohn auf das neue Lohnsystem nach unten anpassen, ist dies  
nur mit einer Änderungskündigung und unter Einhaltung  
der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist möglich.» (Daniel  
Deutscher über das neue Lohnsystem)



Text: Daniel Deutscher  
Bild: Andy Mettler, Swiss Image

Mit der Einführung des neuen L-GAV 2010 wurden bereits auch die Weichen für das neue Lohnsystem 2012 gestellt. «Hotelier»-Experte Daniel Deutscher kommt zum Schluss: «Das neue Lohnsystem bringt eine höhere Flexibilität bei den Lohnklassen, die durch den gezielten Einsatz der richtig ausgebildeten Mitarbeiter ausgenutzt werden kann.»

**D**ie neuen Lohnklassen treten für Jahresangestellte in der Hotellerie und Gastronomie per 1. Januar 2012 und für befristete Saisonverträge mit der Sommersaison 2012 in Kraft. Neu ist, dass Mitarbeiter unter 18 Jahren und Mitarbeiter, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind, nicht mehr dem Mindestlohnsystem unterstellt sind. Dies gilt ebenfalls für Mitarbeiter, die vermindert leistungsfähig sind und an staatlichen Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen teilnehmen.

#### **Änderungen und Handhabung**

Änderungen ergeben sich vor allem durch die Einführung des vollen 13. Monatslohns. Bereits ab dem ersten Tag hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf 100 Prozent des 13. Monatslohnes, ausser das Arbeitsverhältnis wird während der Probezeit aufgelöst. Die grösste Errungenschaft des neuen Lohnsystems ist sicher die Flexibilisierung der Bruttolöhne im Bereich des mittleren und oberen Kaders. Durch den Wegfall der Lohnstufen mit sieben und zehn Jahren Berufspraxis entschärft sich die paradoxe Situation, dass gut ausgebildete Mitarbeiter aufgrund des hohen Mindestlohnanspruches oft keine Stelle gefunden haben. Durch Abschluss des Lohnsystems mit der Lohnstufe IV, welche eine Berufsprüfung nach Art. 27 lit a. BBG voraussetzt, wird nochmals der Anspruch an die Weiterbildung der Mitarbeiter unterstrichen. Nur durch konsequente Weiterbildung der Mitarbeiter wird die Branche an Qualität und Attraktivität gewinnen.

Trotz der positiven Entwicklungen und Flexibilisierung des Lohnsystems werden ab 2012 erhebliche Mehrkosten durch die Hotelbetriebe zu tragen sein. Vor allem die Lohnstufe III, Lehrabgänger mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis, und die Einführung des vollen 13. Monatslohns führen zu Mehrkosten. Für jeden Betrieb ist es im Vorfeld wichtig, eine Auflistung aller Mitarbeiter mit

den neuen Mindestlohnansprüchen zu erstellen. Nur so können die Mehrkosten eruiert und allfällige Anpassungen oder Neubesetzungen bis 1. Januar 2012 umgesetzt werden.

#### **Massnahme und Chancen**

Eine der wichtigen Massnahmen besteht sicher in der Abklärung, ob der Hotelbetrieb das Saisonprivileg gemäss L-GAV beantragen kann. Durch die neue Auslegung des Saisonprivilegs im L-GAV 2010 gelten auch Ganzjahresbetriebe als Saisonbetriebe, wenn ihre Umsätze starke Schwankungen aufweisen. Dies gibt dem Betrieb mehr Flexibilität in der Einsatzplanung der Mitarbeiter, da die wöchentliche Arbeitszeit von 42 auf 43,5 Stunden erhöht werden kann. Durch die Aufhebung der alten Lohnklasse III besteht in Verhandlungen mit gut ausgebildeten Mitarbeitern ebenfalls mehr Spielraum und bei Kadermitarbeitern kann weiterhin ab einem Bruttolohn von CHF 6750.– die Bezahlung von Überstunden wegbedungen werden. Achtung: Nur die Überstunden bis 50 Stunden pro Woche, nicht jedoch die Überzeit über 50 Stunden!

Die Chance im neuen Lohnsystem besteht sicher in der richtigen Zusammensetzung an motivierten Kadermitarbeitern, gut ausgebildeten Fachkräften, bis zu den im Hintergrund agierenden Hilfskräften. Nur durch eine auf die Tätigkeit abgestimmte Einsatzplanung können die Mehrkosten in den Hotelbetrieben abgedeckt werden.

#### **Übergang zum neuen Lohnsystem**

Ab dem 1. Januar 2012 werden die neuen Lohnklassen auch ohne Anpassung der Arbeitsverträge verbindlich. Bruttolöhne, die noch nicht dem neuen Lohnsystem entsprechen, müssen angepasst werden. Möchte ein Hotelbetrieb einem Mitarbeiter den Bruttolohn auf das neue Lohnsystem nach unten anpassen, ist dies nur mit einer Änderungskündigung und unter Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist möglich. ➤



**Zwei Beispiele**

Der 20-jährige Koch mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und einem monatlichen Bruttolohn von CHF 3900.– hat neu ab 2012 einen Bruttolohnanspruch von CHF 4100.–. Es ist keine arbeitsvertragliche Anpassung notwendig.

Anders verhält es sich beim 40-jährigen Chef de Service, der vor 22 Jahren die Lehre als Kellner abgeschlossen hat und heute CHF 5200.– brutto verdient. Mit ihm kann mittels einer Änderungskündigung und unter Einhaltung der Kündigungsfrist neu ein Bruttolohn von CHF 4500.– vereinbart werden. Zusätzlich kann aber eine erfolgsorientierte Lohnkomponente eingebaut werden, die nicht dem Mindestlohnsystem unterstellt ist und nur bei erreichten Zielvorgaben ausbezahlt wird.

**Fazit**

Durch die Reduzierung der Lohnklassen besteht für den Hotelbetrieb vor allem im Bereich des mittleren und oberen Kaders mehr Spielraum. Ein klares Bekenntnis zu mehr Weiterbildung mit gleichzeitiger finanzieller Unterstützung der Vollzugskostenbeiträge ist die richtige Richtung. Für jeden Betrieb wird es noch wichtiger, der Tätigkeit entsprechend ausgebildete Mitarbeiter einzusetzen. Die Lockerung bei der Mindestlohnunterstellung birgt vor allem bei Grossanlässen und Spitzen-

zeiten die Möglichkeit eines Einsatzes von Studenten und Mitarbeitern unter 18 Jahren. Alles in allem bringt das neue Lohnsystem eine höhere Flexibilität bei den Lohnklassen, welche durch den gezielten Einsatz der richtig ausgebildeten Mitarbeiter ausgenutzt werden kann. **H**



**Der Autor:** Daniel Deutscher ist dipl. Treuhandexperte, dipl. Hotelier-Restaurateur, Inhaber der DeKa Gastronomie-Treuhand AG, Frauenfeld, und Partner der SRG Schweizerischen Revisionsgesellschaft AG, Zürich.

# Hotelier info

**LOHNSYSTEM 2012 GEMÄSS L-GAV**

Lohnstufen		Lohn 2012	Std.-Lohn 42 Std.	Std.-Lohn 43.5 Std.	Massnahmen
Lohnstufe I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3400	18.70	18.05	*
	Mit erfolgreicher Progresso-Ausbildung	3600	19.80	19.10	*
Lohnstufe II	Mitarbeiter mit Berufsattest (2-jährige Lehre)	3700	20.30	19.60	*
Lohnstufe III	Mitarbeiter mit Grundausbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis oder gleichwertige Ausbildung	4100	22.50	21.75	*
	Mit sechs Tagen berufsspezifischer Weiterbildung	4200	23.10	22.30	*
Lohnstufe IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit.a Berufsbildungsgesetz **	4800	26.40	25.45	*

\* Beantragung des Saisonprivilegs (Die Berechnungsgrundlage finden Sie unter folgendem Link: [www.gastro-treuhand.ch/news/downloads.html](http://www.gastro-treuhand.ch/news/downloads.html))

\*\* Bsp. Gastronomiekoch, Restaurantleiter, Hauswirtschaftsleiter etc.