

Sehr geehrte Damen und Herren

Ziel des DeKa-Newsletters ist es, Sie in wenigen Minuten über den aktuellen Stand der Gesetzgebung, die Neuerungen im Bereich der Sozialversicherungen und die Änderungen des L-GAV zu orientieren.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihr DeKa-Team

### Erwerbstätige im Asylbereich

Es wird zwischen Asylsuchenden (N-Ausweis), vorläufig aufgenommenen (F-Ausweis), anerkannten Flüchtlingen (B-Ausweis) und aktuell mit Schutzstatus (S) unterschieden:

#### F- und B-Ausweis – erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt (Meldepflicht)

Der Arbeitgeber hat den Stellenantritt, -wechsel oder die Beendigung der Erwerbstätigkeit von vorläufig aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen zu melden!

**Die Meldung muss zwingend vor dem Stellenantritt erfolgen.** Die Meldung ist kostenlos.

Eine Missachtung der Meldepflicht kann mit einer Busse bestraft werden.

Das Meldeformular finden Sie beim Amt für Migration und Integration des jeweiligen Kantons.

#### N-Ausweis - Bewilligungspflichtig

Stellenantritte und Stellenwechsel von Asylsuchenden bleiben unverändert bewilligungspflichtig und es muss weiterhin ein Vorentscheid der Arbeitsmarktbehörde (Arbeitsbewilligung) eingeholt werden.

#### S-Ausweis - Bewilligungspflichtig

Stellenantritte von Personen mit Schutzstatus S sind bewilligungspflichtig und es muss ein Vorentscheid der Arbeitsmarktbehörde (Arbeitsbewilligung) eingeholt werden. Der Antrag kann erst gestellt werden, wenn der Schutzstatus S erteilt wurde.

### Jetzt auf QR-Rechnungen umstellen



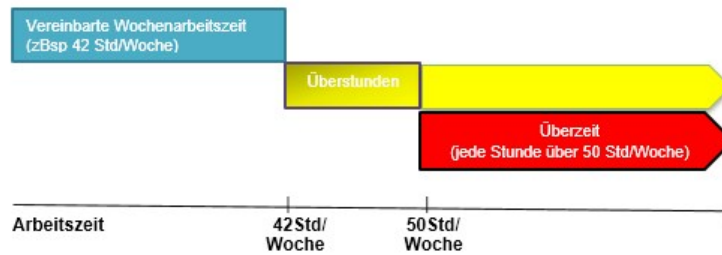
Die roten und orangen Einzahlungsscheine werden per 30. September 2022 schweizweit eingestellt und durch die neue QR-Rechnung ersetzt.

**Zahlungen mit orangen und roten Einzahlungsscheinen werden ab 01.10.2022 von den Banken/Post strikt abgewiesen.**

Was müssen Sie tun?

1. Überprüfen Sie jetzt Ihre laufenden Daueraufträge und passen Sie diese an die neue QR-Rechnung mit QR-IBAN und QR-Referenz an  
➔ sofern Sie noch keine QR-Rechnung erhalten haben, verlangen Sie vom Rechnungssteller eine QR-Rechnung, um damit Ihren bestehenden Dauerauftrag zu ersetzen
2. Falls Sie ohne Software Rechnungen ausstellen, bestellen Sie noch heute bei Ihrer Bank die neuen Zahlteile mit QR-Code

Überstunden und Überzeit geben immer wieder Anlass zu vielen Fragen. Eine Unterscheidung ist wichtig, weil Überstunden abweichend vom gesetzlichen Standard geregelt werden können, Überzeit jedoch nicht.



Aus der Abbildung ergibt sich, dass Überstunden (gelber Bereich) Arbeitsstunden sind, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (blauer Bereich) hinaus geleistet werden. Überstunden, die wie in der Gastronomie über die zulässige wöchentliche Höchststarbeitszeit von 50 Stunden hinausgehen, bezeichnet man als Überzeit (roter Bereich).

#### Überstunden

...sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder auszuzahlen. Die Regelungen zu den Überstunden finden sich im OR Art. 321c und ergänzend für die Gastronomie im L-GAV Art. 15.

**Hinweis:** übersteigt der Überstundensaldo am Ende des Monats 200 Stunden, sind gemäss L-GAV die über 200 Stunden hinausgehenden Überstunden zwingend zusammen mit dem Lohn des Folgemonats auszuzahlen.

#### Überzeit

Eine Kompensation der Überzeitarbeit innerhalb einer Zeitspanne (die 12 Monate nicht überschreiten darf) ist nur im Einverständnis mit dem Mitarbeiter möglich. Eine Auszahlung von geleisteter Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten. Die Regelungen zur wöchentlichen Höchststarbeitszeit und der Arbeitszeit finden sich im Arbeitsgesetz in den Artikeln 9, 12 und 13.

### Flexible Arbeitszeitmodelle

Viele Arbeitgeber werben inzwischen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Fachkräfte bekommen sie nur, wenn sie attraktive Arbeitsbedingungen anbieten.

Es gibt verschiedene Arbeitszeitmodelle. Nicht alle sind jedoch für jeden das Richtige:

#### **4-Tage-Woche**

Das 100% Pensum verteilt auf eine 4-Tage-Woche ist in der Branche immer beliebter und gemäss L-GAV zulässig.

Viele Bestimmungen werden durch das Arbeitsgesetz definiert. Diese müssen zwingend eingehalten werden. Bei Verstössen droht eine Busse.

Wenn z.B. bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden eine 4-Tage-Woche eingeführt wird:

- resultiert eine tägliche Sollarbeitszeit von 10.5 Stunden
- ist in jedem Fall eine Pause von einer Stunde zu gewähren, weil die Arbeitszeit über 9 Stunden liegt (Art. 15 ArG und Art. 18 ArGV1)
- muss die tägliche Arbeitszeit mit Einschluss der Pausen innerhalb von 14 Stunden liegen. Wer morgens um 8 Uhr beginnt, muss spätestens um 22 Uhr den Betrieb verlassen haben. Irrelevant ist, wie lange eine allfällige Zimmerstunde gedauert hat
- muss die Ruhezeit von 11 Stunden in der Nacht eingehalten werden, wobei die Ruhezeit einmal pro Woche auf 8 Stunden reduziert werden darf
- sind die Grenzen der zulässigen Höchststarbeitszeit zu beachten
- muss Nachtarbeit vermieden werden, weil dann die tägliche Arbeitszeit im Regelfall nicht mehr als 9 Stunden betragen darf (Art. 17a Abs.1 ArG)

Grundsätzlich ist eine 4-Tage-Woche mit einem 100% Pensum umsetzbar. In Teilzeit mit einem reduzierten Pensum ist eine 4-Tage-Woche immer möglich.

Der Betrieb muss die Arbeitszeit der Mitarbeitenden ganz bewusst planen und überprüfen.

Für Jugendliche, Schwangere und stillende Mütter kommt dieses Modell im Vollzeitpensum nicht in Frage.

#### **7-Tage-Woche**

Mit dem Arbeitszeitmodell der 7-Tage-Woche ist nicht das klassische Modell fünf Tage arbeiten und zwei Tage frei gemeint:

- Mitarbeitende können sieben Tage am Stück eingesetzt werden
- Die tägliche Arbeitszeit darf jedoch 9 Stunden nicht überschreiten
- Gewährung von mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei im Anschluss auf den 7. Tag
- Im Durchschnitt von zwei Wochen muss die wöchentliche Höchststarbeitszeit von 50 Stunden auch bei einer 7-Tage Woche eingehalten werden

## Jahresarbeitszeit

In der Saisonhotellerie steht das Arbeitszeitmodell der Jahresarbeitszeit immer mehr zur Diskussion. Für die Betriebe ist der Vorteil, dass dieses Arbeitszeitmodell für Fachkräfte interessant ist und der saisonale Rekrutierungsprozess entfällt.

Dieses Arbeitszeitmodell ist gemäss L-GAV zulässig (L-GAV Art. 15). Es gibt aber auch hier wieder Aspekte des L-GAV und des Arbeitsgesetzes, welchen besondere Beachtung geschenkt werden muss:

- Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Saisonbetriebe 43.50 Stunden
- Mit dem Jahresarbeitszeitmodell wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen
- Die Mitarbeitenden arbeiten während der Saison und kompensieren die Saldi an Überstunden, Freitagen, Ferientagen und Feiertagen in der Zwischensaison
- Das Gewähren der mindestgeforderten Freitage (L-GAV Art. 16) muss auch während der Saison garantiert sein
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 bzw 54 Stunden muss eingehalten werden. Mögliche Überstunden und Überzeit können mit Einverständnis des Mitarbeitenden in der Zwischensaison kompensiert werden

Eine grosse Herausforderung bei diesem Arbeitszeitmodell ist die Administration, Planung und Kontrolle der Arbeitszeiten.

Bitte beachten Sie: flexible Arbeitszeitmodelle sind nur dann legal, wenn sie sich an alle Vorschriften des Arbeitsgesetzes und die zwingenden Vorschriften des Arbeitsvertragsrecht im OR bzw. L-GAV halten.

### DeKa-Tipp

#### Digitalunterstützung für Grenzgänger-Bewilligungsgesuche

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat den Online-Schalter für Unternehmen weiter ausgebaut:

➡ Neu wird die Abwicklung von Grenzgänger-Bewilligungen für EU/EFTA-Staatsangehörige auf dem Portal EasyGov.swiss bereitgestellt (<https://www.easygov.swiss/easygov/#/de>).

Mit dem aktuellen Update stehen Gesuche für eine Grenzgängerbewilligung (Ausländerausweis G) für EU/EFTA-Staatsangehörige **vorerst in den Pilotkantonen Thurgau und Zürich** online zur Verfügung.

### DeKa auf LinkedIn



Wir haben einen eigenen Kanal auf LinkedIn. Es folgen laufend Posts und Informationen über diese Plattform. Folgen Sie uns und bleiben somit immer à jour. Wir freuen uns auf Sie.

[DeKa auf LinkedIn](#)

---

## KONTAKT

### Daniel Deutscher

MAS FH in Treuhand und Unternehmensberatung  
Dipl. Treuhandexperte  
Dipl. Hotelier-Restaurateur SHV

#### DeKa Gastronomie-Treuhand AG

Schwalbenweg 53  
8500 Frauenfeld

+41 52 720 12 10

[deka@gastro-treuhand.ch](mailto:deka@gastro-treuhand.ch)

[www.gastro-treuhand.ch](http://www.gastro-treuhand.ch)

#### DeKa Gastronomie-Treuhand AG

Limmatquai 84  
8001 Zürich

+41 44 508 56 11

[deka@gastro-treuhand.ch](mailto:deka@gastro-treuhand.ch)

[www.gastro-treuhand.ch](http://www.gastro-treuhand.ch)