

## Neue „Einführungsrabatte“ L-GAV 2017

Die neuen Bestimmungen des L-GAV 2017, welche am **1. Januar 2017** in Kraft treten, bergen ein grosses Optimierungspotenzial hinsichtlich der sogenannten „Einführungsrabatte“. Unter einem „**Einführungsrabatt**“ versteht man die Möglichkeit, die Mindestlöhne nach Art. 10 L-GAV während einer bestimmten Zeit um 8% senken zu können. Bis anhin (respektive noch **bis zum 31. Dezember 2016**) war die schriftliche Vereinbarung einer Lohnreduktion von 8% in einem Arbeitsvertrag nur für Mitarbeiter der **Stufen Ia** (Ungelernte) und **Ib** (Ungelernte mit Progresso-Ausbildung) und nur während einer Einführungszeit von maximal sechs Monaten möglich. Der anwendbare Personenkreis konnte nun in den Verhandlungen ausgedehnt und die mögliche Zeitdauer durch neue Varianten optimiert werden. Es ist zu beachten, dass eine Lohnreduktion nur in einem **schriftlichen Arbeitsvertrag** (z.B. den neuen Standardverträgen von GastroSuisse) rechtsgültig vereinbart werden kann.

### I. Unterscheidung anhand der Ausbildung

Neu kann in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag auch eine Lohnreduktion für die **Stufen II** (Mitarbeitende mit einem EBA) und **IIIa** (Mitarbeitende mit einem EFZ) vereinbart werden. Die Möglichkeit der Lohnreduktion für Mitarbeitende der **Stufen Ia** und **Ib** bleibt selbstverständlich bestehen. In einem ersten Schritt muss also genau eruiert werden, welche Ausbildung ein Mitarbeiter besitzt und ob diese Ausbildung allfällig zu einem Mindestlohn der **Stufen II** oder **IIIa** berechtigt.

#### 1. Lohnreduktionen für Mitarbeitende der Stufen Ia und Ib – Unterscheidung anhand der Anzahl Anstellungen

Bei Mitarbeitern der **Stufen Ia** und **Ib** kann der Mindestlohn schriftlich in einem Einzelarbeitsvertrag um **8%** während einer gewissen Dauer reduziert werden. Massgebendes Kriterium ist, wie viele Male ein Mitarbeiter bereits in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb gearbeitet hat.

- Hat der Mitarbeiter noch nie mindestens 4 Monate in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb gearbeitet, dauert die Einführungszeit maximal **12 Monate**.
- Hat der Mitarbeiter bereits schon einmal mehr als 4 Monate in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb gearbeitet, dauert die Einführungszeit maximal **3 Monate**. Diese Lohnreduktion kann bei beliebig vielen Arbeitgebern immer wieder angewendet werden.

#### 2. Lohnreduktionen für Mitarbeitende der Stufen II und IIIa – Unterscheidung anhand der Anzahl Anstellungen

Bei Mitarbeitenden der Stufen II und IIIa kann schriftlich in einem Einzelarbeitsvertrag eine Lohnreduktion von **8%** einmalig für maximal **3 Monate** vereinbart werden, wenn ein Mitarbeiter zum ersten Mal in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb arbeitet. Dies gilt für Schweizer Arbeitnehmer gleich wie für ausländische Arbeitnehmer.

Praktischerweise sind vor allem zwei Konstellationen denkbar:

- Die erste Anstellung nach Lehrabschluss des EBA oder des EFZ.
- Die erste Anstellung eines ausländischen Mitarbeiters in der Schweiz (mit einer dem EBA oder EFZ gleichwertigen Ausbildung).

Die Reduktion für die Lohnstufen **II und IIIa** ist **nur einmal im Berufsleben eines Mitarbeiters anwendbar**. Für jede weitere Anstellung im Anschluss kann keine Lohnreduktion mehr vereinbart werden.

## **II. Sonderfrage – Mehrere Anstellungen im gleichen Betrieb**

In erster Linie ist das System der Lohnreduktionen dahingehend konzipiert, dass ein Mitarbeiter zuerst bei einem **Arbeitgeber** (oder Betrieb) **A** und danach bei einem **Arbeitgeber** (oder Betrieb) **B** arbeitet.

Erfolgt die Anstellung beim gleichen Arbeitgeber oder beim gleichen Betrieb (z.B. nach einem Betriebsübergang i.S.v. Art. 333 OR), muss unterschieden werden:

### **1. Der Unterbruch zwischen zwei Anstellungen ist kleiner als 2 Jahre**

Dauert der Unterbruch zwischen zwei Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber oder Betrieb weniger als 2 Jahre, kann die Lohnreduktion nur einmal geltend gemacht werden.

**Dennoch kann die Lohnreduktion von maximal 12 Monaten für ungelernte Mitarbeiter** (Stufen Ia und Ib), welche erstmalig in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb arbeiten, **positiverweise auch saisonübergreifend angewendet werden!** Die Bedingung dafür ist einzig, dass der Mitarbeiter zwischen den einzelnen Saisons nicht bei einem anderen Arbeitgeber oder Betrieb angestellt ist. Bei der Anwendung einer zwölfmonatigen Lohnreduktion in einem Saisonbetrieb zählen vorteilhafterweise nur die Arbeitsmonate. Erfolgt beispielsweise eine zweimonatige Pause in der Zwischensaison, so müssen diese zwei Monate Unterbruch bei der zwölfmonatigen Einführungszeit nicht abgezogen werden.

### **2. Der Unterbruch zwischen zwei Anstellungen ist grösser als 2 Jahre**

Keht ein Mitarbeiter nach einem Unterbruch von mehr als zwei Jahren zu einem Arbeitgeber zurück, könnte wiederum eine neue Lohnreduktion vereinbart werden. Dies betrifft faktisch die Mindestlohnstufen Ia und Ib wo sodann also wiederum eine Lohnreduktion über drei Monate möglich wäre.

III. Schematische Übersicht

