

An die Mitglieder der Dachverbände  
CURAVIVA Schweiz und INSOS Schweiz

Bern, 13. August 2014

## Erläuterungen und Empfehlungen zum L-GAV Gastronomie

Sehr geehrte Mitglieder

Der Bundesrat hat im Juni 2013 ein Gesuch zur Änderung des L-GAV der Gastronomie gutgeheissen. Dieser Entscheid hat die grundsätzliche Unterstellung aller Institutionen, für deren Mitarbeitende ein Gastronomiebereich zur Verfügung steht, zur Folge. Entsprechend sind die Institutionen gefordert, die möglichen Auswirkungen eigenverantwortlich zu prüfen. Mit diesem Schreiben möchten wir Sie mit Erläuterungen und Handlungsempfehlungen unterstützen.

Der Beschluss des Bundesrats ist bereits seit dem 1. Juli 2013 in Kraft. Seither ist der GAV in allen Institutionen anwendbar und kann von den Kontrollinstanzen auch entsprechend überprüft werden. Allerdings haben sich die GAV-Vertragsparteien einverstanden erklärt, die Vollzugsbeiträge erst ab dem Kalenderjahr 2014 einzufordern (das Inkasso von CHF 89.- pro Mitarbeiter/-in und Institution erfolgt für unterstellte Institutionen demnächst). Im Gegenzug können die dem GAV unterstellten Institutionen von Unterstützungsleistungen im Rahmen des Aus- und Weiterbildungskonzepts des Schweizer Gastgewerbes profitieren.

Die GAV-Vertragsparteien sind damit einverstanden, dass im ersten Halbjahr 2014 noch keine Kontrollen in den Institutionen erfolgen. Nur wenn eine Anzeige von Mitarbeitenden eingeht, müssen sie sofort eine Überprüfung vornehmen. Institutionen werden erst ab Juli 2014 im Raster für die Stichproben erfasst und müssen auch bei Anzeigen durch die GAV-Vertragsparteien erst in der zweiten Jahreshälfte 2014 mit Kontrollen rechnen.

Die Ihnen mit dem Gutachten zum L-GAV Gastgewerbe mitgeteilten Grundsätze sind weiterhin gültig (Gutachten zum Download auf der [Website von CURAVIVA Schweiz](#) sowie auf der Website von INSOS Schweiz). Zusammen mit den GAV-Vertragsparteien wurden diese nun aber noch präzisiert.

Mit dem folgenden Frageraster können Sie eine Selbstbeurteilung darüber durchführen, inwiefern der Gastronomie-GAV in Ihrer Institution berücksichtigt werden muss und welche Vorkehrungen Sie für zusätzliche Rechtssicherheit treffen können.

1. *Verfügt Ihr Betrieb über Restaurationstätigkeiten mit betriebseigenen Arbeitnehmer/-innen?*

Falls NEIN: Ihre Institution ist dem L-GAV nicht unterstellt; dieses Schreiben und die weiteren Fragen müssen nicht weiter beachtet werden.

Erklärung: Dem L-GAV Gastgewerbe sind nur Betriebe unterstellt, welche gastgewerbliche Leistungen durch eigene Angestellte erbringen. Als solche gastgewerblichen Betriebe gelten *«alle Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastgewerblichen Betrieben gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnorientierung ist nicht vorausgesetzt.»* Nur wer gar keine Mahlzeiten abgibt (sondern diese fertig zubereitet direkt vom Lieferanten an die Bewohnenden abgeben lässt), ist dem L-GAV nicht unterstellt.

2. *Sind Ihre Mitarbeitenden in der Restauration öffentlich-rechtlich angestellt?*

Falls JA: Diese Mitarbeitenden sind dem L-GAV nicht unterstellt. Für sie kommt weiterhin einzig das Personalrecht des Kantons oder der Gemeinde zur Anwendung.

Erklärung: Die Rechtsform der Institution ist nicht entscheidend, sondern die Art des Anstellungsverhältnisses: Auch wenn eine Institution eine «öffentlich-rechtliche Anstalt» ist, können die Anstellungen privatrechtlich erfolgen. Für die Nicht-Anwendbarkeit des L-GAV ist massgebend, dass die Anstellungen nach öffentlichem Recht erfolgen (also in der Regel mit einer Verfügung, wobei als gültige Rechtsgrundlage auf die Arbeitsbedingungen im kantonalen oder kommunalen Personalgesetz verwiesen wird).

3. *Ist die Restauration in Ihrem Betrieb für Drittpersonen zugänglich («öffentlich zugänglich»)?*

Falls NEIN: Der Betrieb ist dem L-GAV nicht unterstellt. Entsprechende Anfragen von Kontrolleur/-innen und Arbeitnehmer/-innen können ablehnend beantwortet werden. Dies wird begründet mit «fehlender öffentlicher Zugänglichkeit». Die Institutionen unterstehen nur dann dem L-GAV, wenn ihre gastgewerblichen Leistungen nicht *«ausschliesslich den Bewohnenden und deren Besucher/-innen dienen und somit nicht öffentlich zugänglich sind»*.

Erklärung: Die genaue Abgrenzung, wann «öffentliche Zugänglichkeit» besteht, ist nicht vollkommen geklärt. So nehmen die GAV-Vertragsparteien bereits dann Öffentlichkeit an, wenn ein/e beliebige/r Passant/-in (wie etwa ein/e

Beauftragte/r oder Kontrolleur/-in der GAV-Kontrollstelle) sich ungehindert verpflegen kann. Die Dachverbände sind aber der Meinung, dass die Einführung einer Eingangskontrolle (z.B. mit Namensschildern resp. Badge-System) nicht erforderlich und insbesondere für die Besucher/-innen in den Cafeterias der Institutionen illusorisch sei. Ein deutlich erkennbarer Hinweis beim Eingang («nur für Bewohnende und Besucher/-innen») sollte genügen, damit der Betrieb nicht als öffentlich zugänglich gilt. Auch die im Betrieb tätigen Ärzt/-innen und Handwerker/-innen dürfen sich hier verpflegen, ohne dass die Institutionsgastronomie deswegen bereits als «öffentlich zugänglich» gelten würde.

Empfehlung: Falls ein Betrieb als nicht öffentlich zugänglich gelten will, empfehlen Ihnen die Dachverbände, die Öffentlichkeit ausdrücklich auszuschliessen. Einerseits darf keine öffentliche Werbung gemacht werden. Andererseits sollte beim Eingang ein entsprechender Hinweis angebracht sein, wonach die gastgewerblichen Leistungen nur von den Bewohnenden und den Besucher/-innen in Anspruch genommen werden dürfen. Zudem sollte das Personal instruiert werden, dass es bei unbekanntenen Personen vor dem Verkauf der gastgewerblichen Leistung nachfragt, ob es sich um Besucher/-innen handelt. In diesem Fall müssten die Kontrollorgane des L-GAV den Beweis erbringen, dass trotzdem eine regelmässige Konsumation durch Drittpersonen erfolgt.

4. *Ist Ihr Betrieb bereits einem anderen GAV unterstellt?*

Falls JA: Wenn Ihr Betrieb bereits einem mindestens gleichwertigen GAV unterstellt ist (wie etwa im Kanton VD mit dem CCT San-Vaud oder im Kanton NE mit dem CCT-Santé21), untersteht dieser GAV nicht auch noch zusätzlich dem Geltungsbereich des L-GAV Gastgewerbe.

Erklärung: Der GAV einer Branche geht dem L-GAV Gastgewerbe vor. Wenn der Branchen-GAV mindestens gleichwertig ist (und dies ist fast immer der Fall), untersteht der Betrieb nicht auch noch zusätzlich dem L-GAV Gastro.

5. *Verfügt Ihre Institution über ein (für Gastronomie-Angestellte zwingendes) Reglement, welches gleichwertige Arbeitsbedingungen wie der L-GAV Gastgewerbe vorsieht?*

Falls JA: Wenn Ihre Institution im Arbeitsvertrag aller Gastro-Angestellten ein dem L-GAV Gastgewerbe gleichwertiges Reglement als Bestandteil erklärt, ist sie dem L-GAV Gastgewerbe nicht unterstellt. Die Kontrollbehörden können aber das Reglement einfordern, um dessen Gleichwertigkeit und Durchsetzbarkeit zu prüfen.

Erklärung: Das Personalreglement muss für alle Gastro-Mitarbeitenden als zwingender Bestandteil des Arbeitsvertrags gelten. Es ist nicht erlaubt, im jeweiligen

Einzelarbeitsvertrag schlechtere Regelungen zu definieren, welche dem Reglement vorgehen. Für die Gleichwertigkeit sind namentlich die Arbeitszeit, der Lohn inkl. Zuschläge, das Ferienguthaben inkl. Feier-/Freitage und die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit zu prüfen.

Empfehlung: Gestützt auf die nachfolgenden Kriterien können Sie selber überprüfen, ob die bestehenden Anstellungsbedingungen als gleichwertig gelten könnten. Abschliessende Sicherheit gibt Ihnen aber nur eine Überprüfung durch die Kontrollstelle des L-GAV Gastgewerbe.

Hierfür können Sie Ihr Personalreglement an die folgende Adresse einsenden, mit der Bitte um Feststellung der Gleichwertigkeit:

Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes  
Dufourstrasse 23, Postfach 357  
4010 Basel

Die Verantwortlichen des L-GAV haben zugesagt, dass eine Rückmeldung an die Institution erfolgt, bis wann die Überprüfung vorgenommen wird. Anschliessend resultiert entweder der Entscheid «gleichwertig» oder «nicht gleichwertig», mit der Angabe, welche Punkte die Gleichstellung nicht erfüllen. Mit der Anfrage zur Prüfung des Reglements bleibt der Institution also immer noch die Wahl, sich dem L-GAV Gastgewerbe zu unterstellen oder das Reglement entsprechend anzupassen.

Gemäss Art. 48 AVV sollten namentlich folgende Kriterien gleichwertig sein:

- Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt max. 42 Stunden.
- Die Mindestlohnvorschriften gemäss Art. 10 des L-GAV sind eingehalten, inkl. dem zwingenden 13. Monatslohn (plus CHF 50.- pro Monat, falls die Kleiderreinigung von den Mitarbeitenden gemacht werden muss).
- Die Mitarbeitenden haben für das 100%-Pensum jährlich insgesamt Anspruch auf mindestens 31 - 34 bezahlte Frei-Tage (nach L-GAV 5 Wochen Ferien, 6 Feiertage sowie 3 bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr).
- Im besten Fall sollte zudem eine Versicherung für Unfall und Krankheit bestehen, welche über 2 Jahre mind. 80% des Lohnes bezahlt, der Arbeitgeber in der Wartezeit mind. 88%.

6. *Was tun, wenn die Institution dem L-GAV Gastgewerbe unterstellt ist oder unterstellt sein soll?*

Wenn die Institution gemäss diesen Fragen dem L-GAV Gastgewerbe unterstellt ist, sie dies aber nicht möchte, muss sie gemäss obigen Kriterien entweder sicherstellen, dass ihre Restaurationsleistung nicht öffentlich zugänglich ist oder ein zwingendes gleichwertiges Personalreglement für alle Gastro-Mitarbeitenden erstellen. Sonst ist die Institution dem L-GAV Gastgewerbe unterstellt und die Mitarbeitenden können alle darin enthaltenen Ansprüche einfordern.

Falls die Institution gemäss obigen Kriterien dem L-GAV Gastgewerbe unterstellt ist und bleiben will, empfiehlt sich eine Meldung an die Kontrollstelle des L-GAV Gastgewerbe (vgl. Adresse oben). Zudem sollten folgende Abklärungen getroffen werden:

- Überprüfung der Einhaltung aller Anstellungsbedingungen gemäss L-GAV, da diese von den Mitarbeitenden eingeklagt werden können (ab 01.07.2013).
- Zulassungsanfrage für das BVG-Reglement bei der Kontrollstelle für den L-GAV:  
Weil die berufliche Vorsorge in Institutionen meist nicht den Anforderungen des L-GAV entspricht, muss das abweichende Pensionskassenreglement ausdrücklich von den GAV-Vertragsparteien genehmigt werden.
- Zahlung der Rechnungen für die Vollzugskostenbeiträge von aktuell CHF 89.- pro Institution und pro Mitarbeiter/-in (letztere können vom Lohn abgezogen werden).
- Die Institution kann von den Vergünstigungen für die Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote profitieren.

-----