

An die dem Landesgesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes unterstellten Betriebe

Basel, im Oktober 2022

Wichtige Information – Bitte lesen und aufbewahren: Einlageblatt „Mindestlöhne L-GAV 2023“

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Sozialpartner des Landes-Gesamtarbeitsvertrages L-GAV (Hotel & Gastro Union, Unia, Syna, GastroSuisse, HotellerieSuisse und die SwissCateringAssociation (SCA)), haben für das Jahr 2023 neue Mindestlöhne festgelegt.

Die bisherigen Mindestlöhne wurden dem massgeblichen Teuerungsausgleich der September-Prognose 2022 des SECO angepasst. Zudem erhalten Mitarbeitende in den Kategorien Ib (nicht aber Ia), II, III, IV sowie Praktikanten (Art. 11) eine zusätzliche Reallohn-Erhöpfung von CHF 10.- bis CHF 40.- pro Monat. Durch diese Lohnerhöhungen und das seit 2010 laufende Aus- und Weiterbildungsprojekt des L-GAV – mit der nochmals verlängerten Bildungsoffensive bis Ende 2023 – soll die Attraktivität der Branche und die Bindung der Mitarbeitenden im Gastgewerbe gefördert werden.

Neue Mindestlöhne per 1. Januar 2023 (respektive Sommersaison 2023)

Beiliegend erhalten Sie das entsprechende Einlageblatt „Mindestlöhne L-GAV 2023“ für Ihr Exemplar des L-GAV. Es gibt Ihnen einen Überblick über den Mindestlohn der verschiedenen Stufen sowie über Mitarbeiter-Kategorien, die von den Mindestlöhnen ausgenommen sind. Die neuen Mindestlöhne gelten ab **1. Januar 2023, für Saisonbetriebe (inkl. Praktikanten gem. Art. 11 L-GAV) ab Sommersaison 2023.**

Wir bitten Sie, das Einlageblatt innerhalb Ihres Betriebes den zuständigen Stellen (Personalabteilung, Lohnbuchhaltung, Treuhandstelle etc.) weiterzuleiten und den betroffenen Mitarbeitenden zur Kenntnis zu bringen.

Freundliche Grüsse

Namens der Vertragsverbände:
Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes

Beilage erwähnt

Eine Kampagne des Gastgewerbes – une campagne de l'hôtellerie-restauration – una campagna dell'industria alberghiera-ristorazione



Hinweise zur Vermeidung von Verstössen gegen den L-GAV

Um künftige Verstösse gegen den L-GAV des Gastgewerbes zu vermeiden, möchten wir Sie auf einige mögliche Stolpersteine und entsprechende Lösungsvorschläge aufmerksam machen:

13. Monatslohn (Art. 12 L-GAV)

Ihre Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn im Ausmass von 100 % eines **Bruttomonatslohnes**.

Dieser 13. Monatslohn besteht aus dem AHV-Bruttolohn (Art. 8 Ziff. 1 L-GAV): Monatslohn, ausbezahlte Ruhe-, Ferien- und Feiertage.

Keinen 13. Monatslohn müssen Sie bezahlen für unregelmässig ausbezahlte Überstunden und freiwillige Leistungen z.B. bei Firmenjubiläen, Festen, Geburtstagen, Verlobungen, Heiraten, Geburten, beim Bestehen einer beruflichen Prüfung oder bei einer weiteren Gratifikation zusätzlich zum 13. Monatslohn.

Den 13. Monatslohn müssen Sie auch bezahlen, wenn Ihre Mitarbeitenden nicht arbeiten können wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft/Mutterschaft, Zivildienst und Militär.

So berechnen Sie den 13. Monatslohn für Mitarbeitende im Stundenlohn:

Lohn pro Stunde	20.00 CHF
Ferienentschädigung 10.65 % von CHF 20.00	02.13 CHF
Feiertagsentschädigung 2.27 % von CHF 20.00	00.45 CHF
Bruttolohn	22.85 CHF
13. Monatslohn 8.33 % von CHF 22.85	01.88 CHF
Total pro Stunde	24.46 CHF

Arbeitsplan, Arbeitszeiterfassung, Arbeitszeitkontrolle (Art. 21 L-GAV)

Sie sind für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich. Diese **Arbeitszeiterfassung** ist mindestens einmal monatlich von Ihren Mitarbeitenden zu unterzeichnen. Erfassen Ihre Mitarbeitenden die Arbeitszeit selbst, ist die Arbeitszeiterfassung mindestens einmal monatlich von Ihnen zu unterzeichnen.

Mit der **Arbeitszeitkontrolle** führen Sie als Arbeitgeber Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Ruhetage, Ferien und Feiertage).

Eine Kampagne des Gastgewerbes – une campagne de l'hôtellerie-restauration – una campagna dell'industria alberghiera-ristorazione

Die **Arbeitspläne** werden im Voraus erstellt. Sie zeigen Ihren Mitarbeitenden an, für welchen Dienst sie eingeteilt sind und an welchen Tagen sie frei haben. Im Gegensatz zur Arbeitszeiterfassung, welche aufzeigt, wann Ihre Mitarbeitenden ihre Arbeit effektiv aufgenommen und wann sie sie beendet haben.

Schlussabrechnung (Art. 14 L-GAV)

Ihren Mitarbeitenden sind am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses alle Lohnguthaben, eine Schlussabrechnung und ein Arbeitszeugnis abzugeben. Die Schlussabrechnung beinhaltet neben der letzten Lohnzahlung auch die Abrechnung über Ferien, Feiertage, Ruhetage und Überstunden.

Hilfsmittel

Auf unserer Website www.l-gav.ch finden Sie unter **Downloads** verschiedene Formulare und Muster, wie beispielsweise «Arbeitszeiterfassung» und «Schlussabrechnung», welche Sie in der Vermeidung von Verstössen gegen den L-GAV unterstützen können.

Unter **Vertrag aktuell** finden Sie zudem den aktuellen L-GAV und den jeweiligen Kommentar zu allen Artikeln.

Bei Fragen rund um die Anwendung des L-GAV steht Ihnen unser Rechtsdienst unter Telefon 061 227 95 55 von Montag bis Freitag von 08.30 – 11.00 Uhr und von 14.00 – 16.00 Uhr oder per Mail über info@l-gav.ch gerne zur Verfügung.