

Landesweiter Gesamtarbeitsvertrag Gastronomie (L-GAV Gastro)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wie Ihnen CURAVIVA Schweiz bereits letztes Jahr mitgeteilt hat, hiess der Bundesrat im Juni 2013 ein Gesuch zur Änderung des L-GAV der Gastronomie gut. Dieser Entscheid hat grundsätzlich die Unterstellung aller Heime für deren Mitarbeiter/-innen im Gastronomiebereich zur Folge. Entsprechend sind die Betriebe gefordert, die möglichen Auswirkungen in Selbstverantwortung 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 Heimen und Spitälern anwendbar und kann von den Kontrollinstanzen auch überprüft werden. Allerdings haben sich die GAV-Vertragsparteien grosszügigerweise einverstanden erklärt, die Vollzugsbeiträge erst ab dem Kalenderjahr 2014 einzufordern (das Inkasso der je 89 Franken pro Mitarbeiter und Betrieb erfolgt für unterstellte Betriebe demnächst). Im Gegenzug können die dem GAV unterstellten Betriebe von Unterstützungsleistungen des Aus- und Weiterbildungskonzepts im Schweizer Gastgewerbe profitieren.

Ausserdem haben uns die GAV-Vertragsparteien zugestanden, dass noch keine Kontrollen in den Betrieben erfolgen. Nur wenn eine Anzeige von Mitarbeiter/-innen eingeht, müssen sie sofort eine Überprüfung vornehmen. Spitäler und Heime werden erst ab dem Juli 2014 im Raster für die Stichproben erfasst und müssen auch bei Anzeigen durch die GAV-Vertragsparteien erst in der zweiten Jahreshälfte mit Kontrollen rechnen.

Die Ihnen mit einem Rechtsgutachten mitgeteilten Grundsätze sind weiterhin gültig (abrufbar unter www.curaviva.ch>Fachinformationen>Arbeitsinstrumente). Sie wurden aber durch Gespräche mit den GAV-Vertragsparteien weiter präzisiert. Auch wenn der Bundesratsbeschluss nicht von allen Parteien genau gleich verstanden wird, besteht weitgehende Übereinstimmung. Mit dem nachfolgenden Frageraster werden Sie durch die Selbstbeurteilung geführt, inwiefern der Gastronomie-GAV in Ihrem Betrieb berücksichtigt werden muss und welche Vorkehrungen Sie für zusätzliche Rechtssicherheit treffen können.

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

Falls NEIN: Ihr Heimbetrieb ist dem L-GAV nicht unterstellt, dieses Schreiben und die weiteren Fragen müssen nicht weiter beachtet werden.

Erklärung: Dem L-GAV der Gastronomiebranche 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 Bewohner abgeben lässt), ist dem L-GAV nicht unterstellt.

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

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

Erklärung: Die Rechtsform des Betriebs ist nicht entscheidend, sondern die Art des Anstellungsverhältnisses: Auch wenn ein Heim 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 Rechtsgrundlagen 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 Kontrolleuren und Arbeitnehmer/-innen können ablehnend beantwortet werden, begründet mit *„fehlender öffentlicher Zugänglichkeit“*. Die Heime unterstehen nur dann dem L-GAV, wenn ihre gastgewerblichen Leistungen nicht *„ausschliesslich den Patienten respektive Bewohnern und deren Besuchern 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 beliebiger Passant (wie etwa ein Beauftragter/Kontrolleur der GAV-Kontrollstelle) sich ungehindert verpflegen könne. Die Heimverbände sind aber der Meinung, dass die Einführung einer Eingangskontrolle (z. B. mit Namensschilder resp. Badge-System) nicht erforderlich sei und besonders für die Besucher in Cafeterien der Heime illusorisch wäre. Ein deutlich erkennbarer Hinweis beim Eingang (*„nur für Bewohner und Besucher“*) sollte genügen, damit der Betrieb nicht als öffentlich zugänglich gilt. Auch die im Betrieb tätigen Ärzte und Heimwerker dürfen sich hier verpflegen, ohne dass die Heimgastronomie deswegen bereits als *„öffentlich zugänglich“* gelten würde.

Empfehlung: Falls ein Betrieb als nicht öffentlich zugänglich gelten will, empfehlen wir Ihnen als Heimverband, den Ausschluss der Öffentlichkeit ausdrücklich vorzunehmen. Einerseits darf keine öffentliche Werbung gemacht werden. Andererseits sollte beim Eingang ein entsprechender Hinweis angebracht sein, wonach die gastgewerblichen Leistungen nur von den Patienten/Bewohnern und deren Besuchern in Anspruch genommen werden dürfen. Zudem sollte das Personal instruiert werden, dass es bei ihnen unbekanntenen Personen vor dem Verkauf der gastgewerblichen Leistung

nachfragt, ob es sich um Besucher handelt. In diesem Fall müssten die Kontrollorgane des L-GAV den Beweis erbringen, dass trotzdem 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 er nicht auch noch zusätzlich dem Geltungsbereich des GAV-Gastro; er ist dem L-GAV des Gastgewerbes nicht unterstellt.

Erklärung: Der GAV einer Branche geht dem L-GAV der Gastronomiebranche 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 Ihr Betrieb über ein (für Gastronomie-Angestellte zwingendes) Reglement, welches gleichwertige Arbeitsbedingungen wie der L-GAV vorsieht?

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

Erklärung: Das Personalreglement muss für alle Gastro-Mitarbeiter/-innen 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. Zuschlägen, das Ferienguthaben inkl. Feier-/Freitagen und die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit zu prüfen.

Empfehlung: Gestützt auf die nachfolgenden Kriterien können Sie vorab selber überprüfen, ob die bestehenden Anstellungsbedingungen als gleichwertig gelten könnten. Abschliessende Sicherheit gibt Ihnen aber nur eine Überprüfung durch die Kontrollstelle des L-GAV. 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 uns zugesagt, dass eine Rückmeldung ans Heim erfolgt, bis wann die Überprüfung vorgenommen wird. Anschliessend resultiert entweder der Entscheid „ist gleichwertig“ oder nicht gleichwertig, mit der Angabe, welche Punkte eine Gleichstellung nicht erfüllen. Mit der Anfrage zur Prüfung des Reglements bleibt dem Betrieb also immer noch die Wahl, sich dem L-GAV zu unterstellen oder das Reglement entsprechend anzupassen.

Gemäss Art. 48 AVV sollten namentlich folgende Parameter 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 50.-- pro Monat, falls die Kleiderreinigung von den MA gemacht werden muss)
- Die Mitarbeiter 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 der Betrieb unterstellt ist oder unterstellt sein soll?

Wenn der Betrieb gemäss diesen Fragen dem L-GAV unterstellt ist, dies aber nicht möchte, muss er gemäss obigen Kriterien entweder sicherstellen, dass seine Restaurationsleistung nicht öffentlich zugänglich ist oder ein zwingendes gleichwertiges Personalreglement für alle Gastro-Mitarbeiter/-innen erstellen. Sonst ist der Betrieb dem L-GAV unterstellt und die Mitarbeiter/-innen können alle darin enthaltenen Ansprüche einfordern.

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

- Überprüfung der Einhaltung aller Anstellungsbedingungen gemäss L-GAV, da diese von den Mitarbeiter/-innen eingeklagt werden können (ab 01.07.2013).
- Zulassungsanfrage für das BVG-Reglement bei der Kontrollstelle für den L-GAV: Weil die berufliche Vorsorge in Heimen 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 89 Franken pro Betrieb und pro Mitarbeiter/-in (letztere können vom Lohn abgezogen werden).
- Der Betrieb kann von den Vergünstigungen für die Ausbildungs-/Weiterbildungsangebote profitieren.

Juni 2014