

Bei der Lohngestaltung besteht Spielraum

In Zeiten mit Fachkräftemangel verlieren Mindestlöhne ihre Relevanz. Wer sich an den Mindestlöhnen orientiert, findet inzwischen kaum mehr das nötige qualifizierte Personal. Heute geht es vielmehr darum, für das mittlere Kader oder für Küchenpersonal lohnmassig attraktiv zu sein. Deren Lohnvorstellungen haben sich nach oben verschoben. Um dem gerecht zu werden, muss man den Spielraum innerhalb des L-GAV kennen. Spielraum besteht nämlich.

Martin Schwegler

Im Art. 10 des L-GAV sind die Mindestlöhne definiert. Die Arbeitsmarktlage hat dazu geführt, dass sich Betriebe nur noch selten daran orientieren und damit Gefahr laufen, die Mindestlohngrenzen zu verletzen. Diese Aussage behält ihre Gültigkeit, obwohl die Mindestlöhne auf 2023 um 100 und mehr Franken pro Monat erhöht wurden. Wer Personal für das mittlere Kader oder die Küche sucht, der wird nicht erfolgreich sein, wenn er Lohnangebote im Bereich der Mindestlöhne macht. Die Lohnerwartung bewegt sich eindeutig nach oben. Die Marke von CHF 6750 Lohn pro Monat kommt immer mehr in den Fokus.

L-GAV gibt Spielraum

Der Art. 15 Ziff. 7 L-GAV definiert, dass bei einem Lohn von CHF 6750 und mehr pro Monat die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden kann. Wenn auf das Gesetz verwiesen wird, so ist Art. 321c Abs. 3 OR gemeint. Dort steht, dass in einem schriftlichen Vertrag von der Regel abgewichen werden kann, dass 25 Prozent Lohnzuschlag auf Überstunden bezahlt werden muss. Im Ergebnis bedeutet dies, dass vertraglich die Überstundenentschädigung sogar ganz ausgeschlossen

werden kann. Bezogen auf unsere Branche ist dies aber eben erst möglich, wenn der Lohn bei CHF 6750 liegt.

Allerdings müssen auch dann die Vorgaben des Arbeitsgesetzes, vorab die 50-Stunden-Woche, eingehalten werden. Bei einem Lohn von CHF 6750 hat der Arbeitgeber faktisch die Option, höchstens 50 Stunden pro Woche «einzukaufen».

Überstunden im Voraus «einkaufen»

Weiter sieht der L-GAV vor, dass, unabhängig von der Lohnhöhe und wenn gewisse heute übliche Bedingungen wie saubere Zeiterfassung und Kommunikation der Saldi eingehalten werden, die Überstunden ohne Zuschlag bezahlt werden müssen. Überstunden sind damit nicht mehr teurer also normale Stunden, im Gegenteil (siehe Beitrag in «Hotelière» 01/2023). Damit wird die Möglichkeit attraktiv, vertraglich eine gewisse Menge Überstunden «einzukaufen» und im Gegenzug dafür einen höheren Lohn zu vereinbaren. Für Mitarbeitende ist es häufig zentral, einen gewissen Lohn zu erhalten. Die Menge der dafür zu leistenden Stunden ist ihnen weniger wichtig. Sieht der Arbeitsvertrag beispielsweise einen Totallohn von CHF 5600 vor und definiert, dass CHF 300 davon als Akontozah-



Martin Schwegler, lic. iur. / RA

Der Autor dieses Beitrags ist seit 1994 Dozent für Arbeitsrecht an der SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern. Hauptberuflich ist er in der von ihm gegründeten Anwaltskanzlei Schwegler & Partner Rechtsanwälte und Notare AG in Menznau (LU) tätig. 2020 hat er die correct.ch ag gegründet, die arbeitsrechtliche Dienstleistungen für die Hotel- und Gastrobranche anbietet. Ein Produkt der Firma ist «correctTime», eine Zeiterfassung, die nach L-GAV und ArG korrekt rechnet.

lung für zu leistende Überstunden bezahlt wird, ist das rechtens. Der faktische Lohn (welcher so ausgewiesen werden sollte) beträgt in diesem Fall CHF 5300. Bei diesem Lohn und vereinbarter 42-Stunden-Woche kostet die Überstunde CHF 29.05. Mit der Akontozahlung kauft man sich deshalb rund zehn Überstunden pro Monat oder faktisch eine 44-bis-45-Stunden-Woche ein. Wichtig ist dann, dass der betroffene Mitarbeiter diese Überstunden dann auch leistet. Die Ausgestaltung des Vertrages kann herausfordernd sein. Stichworte dazu sind Ferien oder der 13. Monatslohn sowie Lohn bei Krankheit. Es lohnt sich deshalb vermutlich, professionelle Hilfe beizuziehen.

CHF 6750 Lohn kann «günstiger» sein als CHF 6000 Lohn

Mitarbeitende können auf eine Überstundenentschädigung gänzlich verzichten, wenn die Lohnhöhe stimmt. Die Höchstarbeitszeit nach Art. 9 Abs. 1 Bst. b ArG von 50 Stunden pro Woche ist aber immer einzuhalten. Aus Sicht der Arbeitgeberin ist wesentlich, was eine Arbeitsstunde kostet. Eine Mitarbeiterin, welche willens ist, im Schnitt 50 Stunden pro Woche zu arbeiten, und einen Lohn von CHF 6750 erhält, kostet pro Stunde CHF 31.07 brutto (6750:[365:12:7×50]). Ein

Mitarbeiter mit einem Lohn von CHF 5670 und einer 42-Stunden-Woche kostet gleich viel (5670:182.5).

Wenn sich Arbeitgebende dessen bewusst sind, offerieren sie bei Lohnvorstellungen von um die CHF 6000 oder mehr besser von sich aus den Lohn von CHF 6750 monatlich. Sie weisen aber darauf hin, dass im Regelfall 50 Stunden pro Woche gearbeitet wird. Die wenigsten Mitarbeitenden werden dieses Angebot ausschlagen. Wichtig ist dann, dass die Überzeitkompensation schriftlich vereinbart ist. Ebenso wichtig ist, dass am Schluss des Anstellungsverhältnisses keine Überzeitstunden im Saldo mehr vorhanden sind. Denn Überzeitstunden sind nach bundesgerichtlicher Rechtsprechung zu 125 Prozent zu entschädigen.

Weil teilweise falsche Vorstellungen existieren, wann Überzeit kompensiert wird, zum Schluss noch der Hinweis: Wenn weniger als 50 Stunden pro Woche gearbeitet wird, gilt dies als Überzeitkompensation. Vorstellungen, dass Überzeitstunden erst kompensiert werden, wenn weniger als 42 Stunden pro Woche gearbeitet wird, sind falsch.