

Übergangsrecht bei Arbeitsverträgen

Der neue L-GAV gilt ab 1. Januar 2010 - und zwar unabhängig davon, ob die neuen Bestimmungen im individuellen Vertrag verankert sind und ohne dass die individuellen bisherigen Arbeitsverträge angepasst werden müssten. Dies gilt insbesondere für alle Bestimmungen, die für den Mitarbeitenden günstiger sind. Das heisst aber auch, dass bei widersprüchlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitsvertrag und L-GAV immer die für den Mitarbeitenden vorteilhaftere Lösung gilt (Günstigkeitsprinzip).

Was heisst das konkret? Hat ein Hotelier zum Beispiel bis anhin die 41-Stunden-Woche bei vier Wochen Ferien vereinbart, hat der Mitarbeitende ab 1.1.2010 neu einen Ferienanspruch von fünf Wochen. Dagegen kommt die 42-Stunden-Woche nur dann zum Tragen, wenn der Hotelier den bisherigen Vertrag in diesem Punkt abändert.

Anpassung von bisherigen Verträgen

hotelleresuisse empfiehlt aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit, die bisherigen Verträge anzupassen, falls neue Bestimmungen des L-GAV 2010 zur Anwendung kommen (vgl. Beispiel oben). Zwingend ist eine Vertragsanpassung für Vorschriften, die den Mitarbeitenden schlechterstellen. Dies kann durch eine Zusatzvereinbarung zum bisherigen Arbeitsvertrag geschehen, in die ab 2010 neu geltende Vorschriften aufgenommen werden, oder durch das Ausstellen eines neuen Vertrages, der den bisherigen Vertrag ablöst. Möglich ist die Vertragsänderung in gegenseitigem Einverständnis oder mittels einer sogenannten Änderungskündigung. Da Änderungskündigungen immer etwas heikel sind, empfiehlt hotelleresuisse, die Verträge der betroffenen Mitarbeitenden in gegenseitigem Einverständnis anzupassen. Bei befristeten unkündbaren Verträgen, die im Jahr 2010 noch in Kraft sind, steht nur die Variante der Anpassung im gegenseitigen Einverständnis offen. Auch hier kommen aber die Vorschriften des neuen L-GAV zum Tragen, also zum Beispiel auch die fünf Wochen Ferien.

Änderungskündigung

Ist eine Änderung in gegenseitigem Einverständnis nicht machbar, kann der Arbeitgeber den bisherigen Vertrag kündigen und dem Mitarbeitenden gleichzeitig einen neuen Vertrag mit den neuen Regelungen anbieten. Rechtlich gesehen kommt dies einer Änderungskündigung gleich. Es ist wichtig, in diesem Fall die im alten Vertrag vorgesehenen Kündigungsfristen einzuhalten. Die Änderungskündigung ist an keine bestimmte Form gebunden, der Rechtsdienst empfiehlt aber unbedingt eine schriftliche Kündigung. Hier ein Textbeispiel: «Hiermit wird der Arbeitsvertrag vom ... auf den ... gekündigt. Gleichzeitig bieten wir Ihnen einen Arbeitsvertrag an, der den Regelungen des L-GAV 2010 entspricht. Falls Sie diesen unterzeichnen, wird die vorliegende Kündigung gegenstandslos.»

Der Mitarbeitende hat das Recht, die vorgeschlagenen Änderungen abzulehnen und den neuen Vertrag nicht zu unterzeichnen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis nach der ordentlichen Kündigungsfrist. Unterzeichnet der Mitarbeitende den neuen Arbeitsvertrag, wird die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis wird zu den neuen Bedingungen fortgesetzt.

Abschluss von neuen Arbeitsverträgen

Neu eintretende Mitarbeitende, deren Vertrag im Jahr 2009 beginnt, sind bis Ende 2009 noch den Bestimmungen des L-GAV 98 unterstellt. In diesem Fall ist es sinnvoll, bereits die neuen Verträge 2010 zu verwenden und für die bis zum 31. Dezember 2009 geltenden Bestimmungen eine Zusatzvereinbarung abzuschliessen. Diese tritt am 31. Dezember 2009 automatisch ausser Kraft, und es gilt der neue Arbeitsvertrag mit den Bestimmungen des L-GAV 2010.

Auf der Internetseite von [hotelleriesuisse](http://hotelleriesuisse.ch) (Gesamtarbeitsvertrag) stehen zusätzliche Informationen, Mustertextblöcke für Zusatzvereinbarungen sowie die neuen Musterarbeitsverträge 2010 in Deutsch, Französisch und Italienisch für unbefristete, befristete (saisonale) Arbeitsverhältnisse und für unregelmässige Arbeitseinsätze im Stundenlohn zur Verfügung. Fragen beantwortet der Rechtsdienst gerne unter rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch oder unter Telefon 031 370 43 50.

Weitere Umsetzungsmassnahmen

- Der Rechtsdienst erarbeitet zurzeit eine Broschüre mit den wichtigsten Neuerungen und deren Umsetzungsmodalitäten, die voraussichtlich Ende November 2009 zur Verfügung steht.
- Ab November 2009 werden in den Regionen praxisorientierte Informationsanlässe zum neuen L-GAV durchgeführt. Die Mitglieder werden durch die Regionalpräsidenten direkt informiert.
- Die Sozialpartner führen momentan Kommentargespräche, um so rasch wie möglich (Januar 2010) einen Kommentar zum L-GAV 2010 vorzulegen.

Quelle: Bettina.Baltensperger@hotelleriesuisse.ch