Das neue L-GAV-Lohnsystem ab 2012

Stand 31. Januar 2011

hotelleriesuisse
Swiss Hotel Association

Inhaltsverzeichnis

Einleitung		1
I	**Anwendbarkeit/Inkrafttreten**	2
II	**Mindestlöhne 2012**	3
	Allgemeines	3
	Die Mindestlöhne ab 2012 im Überblick	4
	Umrechnung Monatslohn in Stundenlohn	4
III	**Ausnahmen**	5
	Nicht unterstellte Mitarbeitende	5
	Lohnreduktion während Einführungszeit	5
IV	**Der 13. Monatslohn ab 2012**	6
	Anspruch	6
	Berechnungsgrundlagen	6
	Ausnahmen vom Anspruch	6
V	**Übergang zum neuen Lohnsystem**	7
VI	**Kosten und Sparpotenzial**	8
	Kosten	8
	Sparpotenzial	9
Adressen und Links		10
Anhang		11
Übersichtstabelle Mindestlöhne/Stundenlöhne 2012		12

Einleitung

Der L-GAV 2010 hat verschiedene Neuerungen gebracht wie die der Überstundenregelung oder der Ausweitung des Saisonprivilegs auf Ganzjahresbetriebe, die auch von der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit von 43,5 Stunden profitieren können. Diese Regelungen werden in der Praxis nun schon über ein Jahr angewandt. Nachdem die Löhne bei der Neuverhandlung des L-GAV auf dem Stand 2009 bis Ende dieses Jahres eingefroren wurden, tritt nun auf den 1. Januar 2012 der zweite Teil der Neuerungen in Kraft, das neue Lohnsystem.

Die Lohnklassen orientieren sich neu ausschliesslich an der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und nicht mehr an Dienstjahren oder Kaderfunktionen. Der Wechsel in die nächsthöhere Lohnstufe ist für Mitarbeitende künftig also nur noch über Aus- und Weiterbildung möglich. Neuerungen gibt es zudem im Bereich 13. Monatslohn, ab 2012 haben alle Mitarbeitenden ab dem ersten Tag Anspruch auf den vollen Dreizehnten.

Die vorliegende Broschüre soll den Arbeitgeber über die wichtigsten Neuerungen des neuen Lohnsystems des L-GAV 2010 informieren. Zudem sollen Möglichkeiten vorgestellt werden, die dem Hotelier erlauben, das Sparpotenzial des neuen L-GAV auszuschöpfen und seine Personal- bzw. Lohnpolitik anzupassen. So werden die Kosten der Mindestlohnerhöhungen de facto niedriger ausfallen, als es rein prozentmässig auf dem Papier vorgesehen ist.

I Anwendbarkeit/Inkrafttreten

Alle Arbeitgeber und Mitarbeitenden in gastgewerblichen Betrieben unterstehen dem L-GAV und somit den neuen Regelungen der Mindestlöhne. Das Lohnsystem wird wie bis anhin im (schriftlichen) individuellen Arbeitsvertrag festgelegt. Grundsätzlich ist jedes Lohnsystem zulässig: Festlohn, Umsatzlohn oder Kombinationen davon. (Musterarbeitsverträge sind verfügbar auf www.hotelleriesuisse.ch.)

Das neue Lohnsystem tritt auf den 1. Januar 2012 respektive auf die Sommersaison 2012 in Kraft. Es gilt also für bestehende Arbeitsverhältnisse in Jahresbetrieben, für unbefristete Arbeitsverhältnisse in Saisonbetrieben und für sämtliche Arbeitsverhältnisse mit Arbeitsbeginn ab Januar 2012. Nur für bereits bestehende befristete Saisonarbeitsverhältnisse werden die neuen Regelungen erst ab Sommersaison 2012 gelten.

II Mindestlöhne 2012

Allgemeines

Bis Ende 2011 gelten die Mindestlöhne des Jahres 2009. Die Neuerungen treten erst auf den 1. Januar respektive die Sommersaison 2012 in Kraft.

Der Mitarbeitende hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach L-GAV. Zur Berechnung des Mindestlohnes dürfen die Löhne mehrerer Monate nicht zusammengerechnet werden. Falls der Mitarbeitende den Mindestlohn nach L-GAV in einem Monat nicht erreicht, beispielsweise mit einem Umsatzlohn, muss dieser bis zur Höhe des Mindestlohnes aufgezahlt werden. Dies gilt anteilsmässig auch für Teilzeitmitarbeitende oder Mitarbeitende im Stundenlohn. Diese haben im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeitende.

Die Sozialpartner des Gastgewerbes haben mit dem neuen Lohnsystem einen Schwerpunkt zugunsten der Bildung in der Branche gesetzt; diese wird umfassend gefördert. Aus diesem Grund werden Weiterbildungskosten durch die Vollzugskostenbeiträge mitfinanziert, bildungsbedingte Absenzen werden den Arbeitgebern entschädigt und anfallende Gebühren übernommen. (Für nähere Informationen verweisen wir auf die Broschüre der Sozialpartner zu diesem Thema auf der Internetseite des Verbandes www.hotelleriesuisse.ch bzw. auf die Informationsplattform www.hotelgastro.ch.)

Die Lohnstufen werden im neuen System von heute insgesamt neun auf sechs reduziert und orientieren sich ausschliesslich an der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. Keine Rolle mehr spielen also die Berufserfahrung oder eine Kaderfunktion eines Mitarbeitenden. Die Mindestlöhne werden folgenden vier Lohnstufen zugeordnet:

Lohnstufe I	Löhne ohne Berufsbildung
Lohnstufe II	Löhne mit eidgenössischem Berufsattest
Lohnstufe III	Löhne mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und zusätzlicher Weiterbildung
Lohnstufe IV	Löhne mit eidgenössischer Berufsprüfung (nach Art. 27 lit.a BBG)

Wie bis anhin entscheidet die paritätische Aufsichtskommission im Streitfall über die Einstufung eines Mitarbeitenden oder über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung. (Für die Gleichwertigkeit ausländischer Ausbildungen vgl. Kommentar zum L-GAV Art.10.)

Die Mindestlöhne ab 2012 im Überblick

Mindestlohnansätze für Vollzeitmitarbeitende, die das 18. Altersjahr vollendet haben.

Lohnstufe I 1. Mitarbeiter ohne Berufslehre 2. Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	 CHF 3400.– CHF 3600.–
Lohnstufe II Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 3700.–
Lohnstufe III 1. Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung 2. Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	 CHF 4100.– CHF 4200.–
Lohnstufe IV Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit.a Berufsbildungsgesetz BBG	CHF 4800.–
Praktikanten von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen	CHF 2168.–

Unabhängig vom Alter gelten für Lernende, die eine berufliche Grundbildung gemäss Berufsbildungsgesetz absolvieren, die Mindestlöhne der Lehrlingsvereinbarung (Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen und die Entlöhnung der Lernenden im Gastgewerbe).

Praktikanten haben einen Mindestlohn gemäss Art. 11 L-GAV zugute. Dieser gilt ausschliesslich für Absolventen von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen.

Die Lohnreduktion während der Einführungszeit kann für Lernende und Praktikanten nicht beansprucht werden, diese gilt nur für Mitarbeitende der Stufe I.

Umrechnung Monatslohn in Stundenlohn

Die Formel für die Umrechnung des Monatslohnes in einen Stundenlohn lautet wie folgt:

1. Stunden des vereinbarten Pensums × 4,33 Wochen pro Monat = Anzahl Monatsstunden
2. Bruttomonatslohn : Anzahl Monatsstunden = Stundenlohn

Beispiel:
42 Stunden × 4,33 Wochen = 182 Stunden
Bruttolohn Fr. 3400.– : 182 Stunden =
Fr. 18.70 = Mindeststundenlohn

Es ist zu beachten, dass hier der Anteil für Ferien (10,65%) und Feiertage (2,27%) noch nicht enthalten ist.

III Ausnahmen

Bei der Unterstellung unter das Mindestlohnsystem gibt es mehrere neu eingeführte Ausnahmen, welche gesamtschweizerisch für alle Betriebe gelten, sowie Reduktionsmöglichkeiten bei neu eintretenden Mitarbeitenden der Lohnstufe I.

In den IHG-Regionen entfällt ab 2012 hingegen die Reduktionsmöglichkeit für Löhne von Mitarbeitenden, die keine qualifizierte Berufsarbeit leisten (bisherige Lohnstufe Ia).

Nicht unterstellte Mitarbeitende

Ab 2012 sind folgende Mitarbeitende dem Mindestlohnsystem nicht unterstellt:

– Mitarbeitende, welche das 18. Altersjahr noch nicht erreicht haben. Aus diesem Grund entfällt auch die bisherige Reduktionsmöglichkeit von 20 Prozent, die bis Ende 2011 für Mitarbeitende bis zur Vollendung des 17. Altersjahres angewandt werden kann.

– Mitarbeitende über 18 Jahre, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und dort eine Vollzeitausbildung absolvieren, also beispielsweise Studierende, die in den Semesterferien oder an freien Tagen arbeiten. Für diese Reduktionsmöglichkeit besteht keine Alterslimite, sie gilt aber nur für schweizerische und nicht für ausländische Bildungseinrichtungen und die Ausbildung muss in Vollzeit absolviert werden.

– Mitarbeitende über 18 Jahre, die vermindert leistungsfähig sind und die an staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen teilnehmen.

Die Löhne der Praktikanten unterstehen Art. 11 L-GAV und diejenigen der Lernenden der Lehrlingsvereinbarung.

Lohnreduktion während Einführungszeit

Bei jedem Stellenantritt kann während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten der Mindestlohn aller Mitarbeitenden, die nach Stufe I entlöhnt werden, in einem schriftlichen Arbeitsvertrag tiefer vereinbart werden. Die Reduktion beträgt für das Jahr 2012 maximal 10 Prozent bzw. maximal 8 Prozent ab dem Jahr 2013.

Die Reduktion gilt für alle Mitarbeitenden der Lohnstufe I, unabhängig davon, ob sie die Progresso-Ausbildung absolviert haben oder nicht.

Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt. Das heisst, eine Reduktion für Mitarbeitende, die traditionelle befristete Saisonarbeitsverträge haben, ist ab der zweiten Saison nicht mehr zulässig.

IV Der 13. Monatslohn ab 2012

Anspruch

Ab dem 1. Januar 2012, und nicht erst ab Sommersaison 2012, tritt die neue Regelung über den 13. Monatslohn in Kraft. Jeder Mitarbeitende hat ab Beginn des Anstellungsverhältnisses Anspruch auf den vollen 13. Monatslohn, dieser wird nicht mehr nach Anstellungsdauer gestaffelt. Nach einer von hotelleriesuisse durchgeführten Umfrage hatten 2007 bereits 77 Prozent der Mitarbeitenden einen vollen Anspruch auf den 13. Monatslohn.
Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilsmässiger Anspruch. Erfolgt die Auszahlung jeweils Ende Monat oder zusammen mit dem Stundenlohn, beträgt die Entschädigung 8,33 Prozent des monatlichen Bruttolohnes.

Die Auszahlung ist spätestens im Dezember vorzunehmen; eine monatliche oder mehrmals jährliche anteilsmässige Auszahlung ist zulässig. Im Auszahlungsmoment muss der 13. Monatslohn auf der Lohnabrechnung explizit ausgewiesen werden, insbesondere bei einer monatlichen Auszahlung ist dies unerlässlich.

Berechnungsgrundlagen

Für die Bemessung des 13. Monatslohnes wird vom durchschnittlichen Monatslohn des Bemessungszeitraumes ausgegangen. Der Anspruch besteht auch während Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär und ist durch die Taggeldversicherungen abzudecken.

Wenn Überstunden regelmässig abgegolten werden, wie dies nach L-GAV 2010 möglich ist, so ist der Überstundenlohn ebenfalls in die Berechnung miteinzubeziehen.

Auch eine Beteiligung am Betriebsergebnis gehört zum Bruttolohn und ist bei der Berechnung des 13. Monatslohnes grundsätzlich mitzuberücksichtigen, sofern nichts Abweichendes vereinbart wurde. Bei einer prozentualen Beteiligung am Betriebsergebnis ist es daher empfehlenswert, die Beteiligung unter Einschluss des 13. Monatslohnes festzulegen und dies klar ersichtlich auszuweisen.

Werden am Ende des Arbeitsverhältnisses Ferien, Feiertage oder Ruhetage ausbezahlt, dann ist darauf der 13. Monatslohn geschuldet, und zwar zum Satz im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ausnahmen vom Anspruch

Der Anspruch auf den vollen 13. Monatslohn entfällt, wenn der Arbeitsvertrag in der Probezeit wieder aufgelöst wird. Wird das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit weitergeführt, besteht der Anspruch auf den 13. Monatslohn rückwirkend ab Beginn des Arbeitsvertrages.

Aus diesem Grund wird empfohlen, in der Probezeit den 13. Monatslohn nicht monatlich anteilsmässig auszuzahlen. Es kann hingegen Sinn machen, die längste gesetzlich mögliche Probezeitdauer von drei Monaten zu vereinbaren oder im Zweifelsfall auf diese Dauer zu verlängern. Aber Achtung: Dies bedeutet, dass auch der Mitarbeitende die kürzeren Kündigungsfristen der Probezeit in Anspruch nehmen kann.

V Übergang zum neuen Lohnsystem

Alle Bestimmungen des L-GAV, welche für die Mitarbeitenden gleich bleiben oder günstiger sind, treten in Kraft, unabhängig davon, ob der individuelle Arbeitsvertrag angepasst wird oder nicht (Günstigkeitsprinzip). Dies gilt auch für die höheren Mindestlöhne und den vollen Anspruch auf den 13. Monatslohn, die ab 1. Januar 2012 gelten. Wie bei allen bisherigen Erhöhungen der Mindestlöhne müssen nur diejenigen Löhne nach oben angepasst werden, die nicht den Mindestlöhnen entsprechen.

Beispiele
Der Hotelier hat in seinem bisherigen Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeitenden einen Lohn von 3383 Franken vereinbart. Ab dem 1. Januar 2012 muss der Mitarbeitende automatisch den höheren Mindestlohn von 3400 Franken erhalten, auch wenn der Arbeitsvertrag nicht geändert wird.

Der Hotelier hat in seinem bisherigen Arbeitsvertrag mit dem Mitarbeitenden einen Lohn von 4700 Franken vereinbart, da dieser bereits seit Jahren im Betrieb arbeitet. Der Mitarbeitende verfügt über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis und hat nach dem neuen Lohnsystem einen Mindestlohn von 4100 Franken zugute. Der Hotelier muss den Vertrag nicht anpassen, er läuft einfach weiter mit dem bisherigen Lohn.

Möchte ein Hotelier einen bisher höheren, über dem geschuldeten Mindestlohn liegenden Lohn auf den Mindestlohn herabsetzen, dann ist das nur mit einer Änderungskündigung und unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist möglich. Der Mitarbeitende hat jedoch das Recht, die vorgeschlagenen Änderungen abzulehnen und den neuen Vertrag nicht zu unterzeichnen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist. Unterzeichnet der Mitarbeitende den neuen Arbeitsvertrag, dann wird die Kündigung unwirksam und das Arbeitsverhältnis wird zu den neuen Bedingungen fortgesetzt.

Bei befristeten unkündbaren Verträgen steht nur die Vertragsanpassung im gegenseitigen Einverständnis offen.

VI Kosten und Sparpotenzial

Kosten

	Stufen alt	Stufen neu	Bezeichnung	Löhne 2011/CHF	Löhne 2012/CHF	Diff. CHF
I	Stufe I	**Stufe I a**	**MA ohne Berufslehre**	3383	**3400**	17
		Stufe I b	**MA ohne Berufslehre mit Progresso**	3383	**3600**	217
II	Stufe II a	**Stufe II**	**MA mit Berufsattest (EBA)**	3567	**3700**	133
	Stufe II b		MA mit EBA und 7 Jahren Praxis inkl. Lehre	3823	3700	–123
III	Stufe II b	**Stufe III a**	**MA mit Berufslehre (EFZ)**	3823	**4100**	277
	Stufe III a		MA mit EFZ und 7 Jahren Praxis inkl. Lehre	4172	4100	–72
	Stufe III b		MA mit EFZ und 10 Jahren Praxis inkl. Lehre	4597	4100	–497
		Stufe III b	**MA mit EFZ und 6 Tagen Weiterbildung**		**4200**	
	Stufe III c		Kader, die MA führen	4597	4200	–397
IV	Stufe III d	**Stufe IV**	**MA mit Berufsprüfung**	4787	**4800**	13
	Stufe IV a		Regelmässiges Führen von MA	5740	4200	–1540
	Stufe IV b		Höhere Fachprüfung und Führen von MA	6919	4200	–2719

Für Betriebe mit langjährigen Mitarbeitenden sollte die Änderung des Lohnsystems im Jahr 2012 einen nicht allzu grossen Anstieg der Lohnsumme mit sich bringen. Dies gilt insbesondere für die Lohnkategorie III, welche prozentual am meisten von den Lohnerhöhungen auf das Jahr 2012 profitieren wird. Diese Mitarbeitenden erhalten im jetzigen Zeitpunkt häufig Löhne, welche über den Minimallöhnen liegen. Dies führt dazu, dass sich die Kosten weniger stark nach oben bewegen, als dies auf den ersten Blick den Anschein macht.

Die grösste Flexibilität hat der Arbeitgeber sicher auf der Kaderstufe, denn hier gelten keine Mindestlöhne mehr, sondern nur noch ein Marktlohn. Dieser berücksichtigt die Gegebenheiten des Betriebes und der Region.

Lohnstufen 2011	Durchschnittliche prozentuale Mitarbeiterverteilung nach Lohnstufen	Mitarbeitende der Lohnstufe, die mehr als den Mindestlohn erhalten
I	39,1%	**74,1%**
II	22,9%	**74,1%**
III a	16,1%	**77,7%**
III b	9,3%	**76,2%**
III c	6,3%	**78,4%**
III d	1,2%	**62,9%**
IV	5,1%	**72%**

Quelle: repräsentative Umfrage von hotelleriesuisse 2007

Sparpotenzial

Wie aus der Kostentabelle ersichtlich, fallen die Lohndifferenzen nicht immer zugunsten des Arbeitgebers aus. Für den Hotelier wird es darum gehen, im Jahr 2011 durch eine geschickte Personalpolitik einen möglichst guten «Mitarbeitermix» zu erreichen, um damit die Anpassungen des neuen Lohnsystems optimal abfedern zu können.

Sparpotenzial ergibt sich aus dem Mitarbeitermix:

– Ausnutzung des Einsteigerrabattes von 10 Prozent (CHF 340.– beziehungsweise CHF 360.– Einsparungen für ein halbes Jahr).

– Der Hotelier kann vermehrt auf Mitarbeitende mit grosser Berufserfahrung setzen, denn diese ist nicht mehr lohnrelevant. Erwiesenermassen haben jedoch diese Mitarbeitenden eine höhere Produktivität.

– Für Spitzen in der Hochsaison oder für spezifische Aufgabenbereiche können bspw. Studierende als Aushilfen beschäftigt werden, welche nicht dem Mindestlohnsystem unterstellt sind.

Einsparungen können auch gemacht werden durch günstige Neuregelungen, die in den L-GAV 2010 aufgenommen wurden:

– Durch die Anpassungen beim Saisonprivileg, das im L-GAV 2010 auch Ganzjahresbetrieben offensteht, kann die wöchentliche Arbeitszeit für die Mitarbeitenden auf 43,5 Stunden erhöht werden.

– Durch das neue Überstundensystem: Eine gewisse Anzahl Überstunden kann monatlich pauschal mit dem Lohn vergütet werden, sofern sie den Mindestlohn nicht tangiert. Bei korrekter Arbeitszeiterfassung fällt der Zuschlag von 25 Prozent weg. (Für nähere Informationen verweisen wir auf die Broschüre von hotelleriesuisse zum neuen L-GAV 2010 auf der Internetseite des Verbandes.)

– Bei Löhnen ab CHF 6750.– (tieferer Satz als im L-GAV 98) kann die Bezahlung von Überstunden vertraglich wegbedungen werden.

– Weiterbildungsmassnahmen werden durch die Vollzugskostenbeiträge mitfinanziert, bildungsbedingte Absenzen werden den Arbeitgebern entschädigt und anfallende Gebühren übernommen. Besser qualifizierte Mitarbeitende stärken das Image und die Qualität einer Branche und tragen zur Steigerung der Produktivität unserer Branche bei.

Adressen und Links

hotelleriesuisse
Monbijoustrasse 130
Postfach
3001 Bern
Telefon 031 370 41 11
Telefax 031 370 41 50

Rechtsberatungstelefon: 031 370 43 50
(8.30–12.00 Uhr, 14.00–16.00 Uhr)

rechtsberatung@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch

Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes
Dufourstrasse 23
Postfach 357
4010 Basel
Telefon 061 227 95 55
Telefax 061 227 95 60

info@l-gav.ch
www.l-gav.ch

Anhang

Übersichtstabelle Mindestlöhne/Stundenlöhne 2012

hotelleriesuisse
Swiss Hotel Association

Übersicht über die Mindestlöhne ab 2012

Vertragstext L-GAV 2010	Löhne 2012	Stundenlohn 42 Std.	Stundenlohn 43,5 Std
Lohnkategorie I			
a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	CHF 3400.–	CHF 18.70 CHF 21.10*	CHF 18.00 CHF 20.30*
b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	CHF 3600.–	CHF 19.80 CHF 22.35*	CHF 19.00 CHF 21.45*
Lohnkategorie II			
Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischen Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 3700.–	CHF 20.30 CHF 22.90*	CHF 19.60 CHF 22.10*
Lohnkategorie III			
a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 4100.–	CHF 22.50 CHF 25.40*	CHF 21.70 CHF 24.50*
b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und sechs Tagen berufsspezifischer Weiterbildung	CHF 4200.–	CHF 23.10 CHF 26.10*	CHF 22.20 CHF 25.10*
Lohnkategorie IV			
Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit.a Berufsbildungsgesetz	CHF 4800.–	CHF 26.40 CHF 29.80*	CHF 25.40 CHF 28.70*
Mindestlohn für Praktikanten			
Praktikanten von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen, die ein Praktikum als Bestandteil des Lehrgangs absolvieren	CHF 2168.–		

* **Bruttostundenlohn inkl. 10,65% Ferien- und 2,27% Feiertagsentschädigung**