

Aktuelle Themen

- Keine neuen Mindestlöhne per 1. Januar 2018
- Senkung der MwSt-Sätze ab 1. Januar 2018 – Übergangsregelung

Mitteilungen und Berichte

- Doppelreservierungen / No-Show
- Kantonaler Mindestlohn Neuenburg

Fragen aus der Rechtsberatung

- Können während einer Freistellung Ferientage kompensiert werden?

Aktuelle Themen

Keine neuen Mindestlöhne per 1. Januar 2018

Per 1. Januar 2018 treten für das Gastgewerbe definitiv keine neuen Mindestlöhne in Kraft. Aufgrund des laufenden Schiedsgerichtsverfahrens gelten bis auf Weiteres die bestehenden Mindestlöhne.

Die Verhandlungen über die L-GAV-Mindestlöhne verliefen bis Mitte 2017 ergebnislos. Auch die letzten Forderungen der Gewerkschaften waren noch immer viel zu hoch und konnten von den Arbeitgeberverbänden (GastroSuisse, hotelleriesuisse und Swiss Catering Association) nicht akzeptiert werden. Die Gewerkschaften haben sodann am 14. Juli 2017 ein Schiedsgerichtsverfahren eingeleitet. Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Vorsitzenden sowie einem Arbeitgeber- und einem Arbeitnehmervertreter zusammen. Der Entscheid des Schiedsgerichts wird nun also erst im neuen Jahr erfolgen. Solange vom Schiedsgericht keine neuen Mindestlöhne beschlossen und in Kraft gesetzt wurden, gelten weiterhin die bestehenden Mindestlöhne.

Senkung der MwSt-Sätze ab 1. Januar 2018 – Übergangsregelung

Am 24. September 2017 haben Volk und Stände den Bundesbeschluss über die AHV-Zusatzfinanzierung und das Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020 abgelehnt. Die geplante MwSt-Erhöhung tritt damit nicht in Kraft. Gleichzeitig läuft per Ende 2017 die IV-Zusatzfinanzierung aus, wodurch sich die MwSt-Sätze senken. Ferner ist eine Anhebung der MwSt wegen der Finanzierung der Bahninfrastruktur (FABI) um 0.1 Prozentpunkte zu berücksichtigen, über welche 2014 abgestimmt wurde.

Im Ergebnis bedeutet dies gesamthaft, dass **per 1. Januar 2018** zum ersten Mal seit Bestehen der Mehrwertsteuer **die MwSt-Sätze sinken**, zumindest beim Normalsatz und beim Sondersatz Beherbergung. Der reduzierte Satz bleibt 2018 gleich. Damit vermindert sich auch die von GastroSuisse seit langem als MwSt-Diskriminierung angeprangerte Differenz zwischen dem reduzierten Satz und dem Normalsatz, der allgemein für gastgewerbliche Leistungen gilt.

Übersicht über die neuen MwSt-Sätze:

	2018	2017	Differenz
Normalsatz	7.7%	8.0%	-0.3%
Sondersatz Beherbergung	3.7%	3.8%	-0.1%
Reduzierter Satz	2.5%	2.5%	0.0%

1. Übergangsbestimmungen zu den neuen MwSt-Sätzen

Die neuen Steuersätze gelten grundsätzlich ab dem 1. Januar 2018. Die Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV) hat für die **Silvesternacht** (Nacht vom 31. Dezember 2017 auf den 1. Januar 2018) folgende Übergangsbestimmungen erlassen:

- Die Beherbergung ist zum bisherigen Steuersatz von 3.8% abzurechnen.
- Für gastgewerbliche Leistungen (z.B. an einer Silvesterparty nach Mitternacht bis Betriebschluss) gilt ebenfalls der bisherige Steuersatz von 8.0%.
- Bei Take-away-Leistungen nach Mitternacht ändert sich der (reduzierte) Steuersatz nicht.

Für Pauschalarrangements (z.B. Voll- oder Halbpension) gilt eine weitere Übergangsbestimmung: Über das Jahresende hinaus, kann pro rata temporis nach Nächten abgerechnet werden. Mit anderen Worten müssen anteilmässig die Nächte bis und mit der Silvesternacht auf den 1. Januar 2018 mit dem alten Steuersatz abgerechnet werden. Die Nächte vom 1. auf den 2. Januar und weitere Übernachtungen können jedoch anteilmässig zum neuen Steuersatz abgerechnet werden. Allerdings müssen, damit ab dem 1. Januar zum neuen Steuersatz abgerechnet werden darf, die Leistungen aus dem Jahr 2017 und diejenigen aus dem Jahr 2018 auf der Rechnung klar auseinandergehalten werden. Ansonsten muss das gesamte Pauschalarrangement zum alten Steuersatz abgerechnet werden.

Beispiel: Für ein Halbpensions-Arrangement vom 26. Dezember 2017 bis 2. Januar 2018 (sieben Nächte) im Wert von Fr. 1'400.– sind 6 Nächte (oder Fr. 1'200.–) zum Steuersatz von 3.8% und Fr. 200.– oder zum Steuersatz von 3.7% in Rechnung zu stellen und abzurechnen.

Wichtig für gastgewerbliche Unternehmer ist, sicherzustellen, dass ab dem 1. Januar 2018 die Kassenbelege den jeweils richtigen MwSt-Satz ausweisen. Ferner besteht keine Preisanpassungspflicht.

2. Saldosteuersätze

Änderungen gibt es auch bei den Saldosteuersätzen. Hier gelten mit Ausnahme der tiefsten Saldosteuersätze ab 1. Januar 2018 ebenfalls reduzierte Steuersätze.

Leistung	Alter Saldosteuersatz	Neuer Saldosteuersatz
Leistungen, die zum Normalsatz steuerbar sind (gastgewerbliche Betriebe, Hotels, Parahotellerie, Camping, etc.)	5.2%	5.1%
Party-Service/Catering: mit Serviceleistung beim Kunden	5.2 %	5.1%
Leistungen, die zum Sondersatz für Beherbergung steuerbar sind (Hotellerie und Parahotellerie)	2.1%	2.0%

Beherbergung in Hotellerie und Parahotellerie: Übernachtung mit Frühstück	2.1%	2.0%
Mahlzeiten-Kurierdienst: Lieferung von alkoholischen Getränken	1.3 %	1.2%
Party-Service/Catering: Lieferung von alkoholischen Getränken ohne Serviceleistung bei beim Kunden	1.3 %	1.2%
Party-Service/Catering: Lieferung von Lebensmitteln, mit Ausnahme von alkoholischen Getränken, ohne Serviceleistung beim Kunden	0.1 %	0.1%
Mahlzeiten-Kurierdienst: Lieferung von Lebensmitteln, mit Ausnahme von alkoholischen Getränken	0.1 %	0.1%

(Quelle: thematische Zusammenstellung aus der Verordnung der ESTV über die Höhe der Saldosteuersätze nach Branchen und Tätigkeiten, SR 641.202.62 und dem Merkblatt „Reduzierte Saldosteuersätze ab 1. Januar 2018“)

Mitteilungen und Berichte

Doppelreservierungen / No-Show

Gäste haben reserviert, erscheinen jedoch häufig nicht – ohne Abmeldung. Entweder, weil sie zeitgleich woanders reserviert haben und diese Reservation wahrnehmen, oder sie sich einfach spontan anders entschieden. Was kann der Gastgeber gegen solche Praktiken – Doppelreservierungen respektive No-Show – unternehmen?

a) Rechtliche Aspekte

Rechtlich gesehen wird mit der Reservation ein sogenannter Bewirtungsvertrag abgeschlossen. Durch die Nichterfüllung des Vertrages steht dem Gastgeber das sogenannte «positive Vertragsinteresse» zu. Es kommt die Differenztheorie zur Anwendung, welche besagt, dass der tatsächliche Vermögensstand im bzw. nach dem Verletzungszeitpunkt mit dem Vermögensstand verglichen wird, den der Geschädigte ohne das schädigende Ereignis gehabt hätte. Als Entschädigung für die Nichterfüllung sollte der Gastgeber folglich so gestellt werden, wie wenn der Vertrag eingehalten worden wäre. Dementsprechend wäre eine Forderung zu gestalten. Dabei sind jedoch die konkreten Umstände zu berücksichtigen. Hat der Gastgeber beispielsweise keinen Verlust erlitten, weil er den Tisch dennoch

vergeben konnte, besteht kein Forderungsanspruch. Bei leerbleibendem Tisch kann grundsätzlich ein durchschnittlicher Konsumationspreis minus die Warenkosten verlangt werden.

In den meisten Fällen ist nicht zu empfehlen, infolge eines No-Show ein rechtliches Verfahren anzustreben, da ein solches aufgrund einer Kosten-Nutzen-Analyse oft wenig Sinn ergibt. Zudem führt dies regelmässig zu Beweisproblemen, welche Auslagen (Warenkosten/Personal) der Gastgeber aufgrund der nicht wahrgenommenen Reservation eingespart hat und welcher Schaden letztlich tatsächlich entstanden ist. Im Weiteren kann der Gast leider auch nicht einfach betrieben werden, da keine schriftliche Schuldanererkennung vorliegt – die Schadenersatzforderung müsste also eben gerichtlich eingeklagt werden. Abschliessend ist noch zu erwähnen, dass es wegen zukünftigen Kundenbeziehungen zudem auch nicht unbedingt von Vorteil sein kann, infolge eines No-Show gegen einen (auch zukünftigen) potentiellen Gast rechtlich vorzugehen.

b) Praktische, präventive Tipps

Um den einen aufwändigen Rechtsweg möglichst im Voraus zu vermeiden, können folgende praktische Tipps helfen:

- Bei der Reservation möglichst genaue **persönliche Angaben verlangen** (Telefon-/Handynummer, E-Mailadresse, Wohndresse usw.), um das „Verbindlichkeitsgefühl“ zu erhöhen.
- Reservation **schriftlich abschliessen und Annullationskosten festlegen** (eher nur bei einer grösseren Gästeanzahl praktikabel; Muster-AGB des Rechtsdienstes verwenden).
- Benützung von **Online-Reservationstools** (bookatable.ch, foratable.com etc.). Meist muss der Gast zur Reservation ein Profil anlegen und seine Kontaktangaben (z.B. Handynummer) bestätigen.
- **Eigenes Reservationsformular (online und offline)** erstellen/einrichten; mit entsprechenden **AGB** und einer **Annullationskostenregelung**.
- **Kreditkartennummer** bei der telefonischen Reservation verlangen. Diese Massnahme ist eher mit Zurückhaltung anzuwenden und wird in der Schweiz von den Gästen leider immer noch kritisch betrachtet. (Gewisse Onlinetools können hier Unterstützung leisten, indem bei einer Online-Reservation eine Kredit- oder Debitkartennummer abgefragt wird; beispielsweise bei Opentable.) In grossen Städten im Ausland, wie in New York und London, ist vermehrt zu beobachten, dass auch bei mündlichen Reservationen die Kreditkartennummer nachgefragt und zusätzlich gleich auch am Telefon noch mitgeteilt wird, dass ein No-Show zur einer automatischen Belastung von zum Beispiel Fr. 50.– pro Person führt. Dieser Trend wird sich wohl international weiter verstärken.

Kantonaler Mindestlohn Neuenburg

Nachdem im Kanton Neuenburg 2011 eine entsprechende Volksinitiative angenommen worden ist, gilt seit dem 4. August 2017 für alle Arbeitnehmenden, die ihrer Arbeit gewöhnlich im Kanton Neuenburg nachgehen, neu ein Mindestlohn von Fr. 20.– pro Stunde (Art. 32d Abs. 1 LEmpl) und zwar unabhängig davon, ob sie einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen oder nicht. Der kantonale Mindestlohn wird jährlich dem Landesindex der Konsumentenpreise angepasst (Basis Stand August 2014). Bis am 31. Dezember 2017 beläuft er sich auf Fr. 19.70 pro Stunde (AHV-Brutto-Lohn ohne Ferien- und Feiertagsentschädigung aber inkl. Anteil 13. Monatslohn) bzw. auf Fr. 18.18 pro Stunde exkl. 13. Monatslohn. Für das Jahr 2018 wird er pro Stunde bei Fr. 19.78 inklusive bzw. Fr. 18.26 exklusive 13. Monatslohn liegen. Zurzeit erfüllen die meisten Löhne gemäss Art. 10 Abs. 1 L-GAV die Neuenburger Vorgaben. Einzig die Lohnstufe Ia bei den Saison- und Kleinbetrieben sowie teilweise die reduzierten Löhne während der Einführungszeit in den Lohnstufen Ia, Ib und II sind tiefer. Diejenigen Löhne, die unter dem Neuenburger Mindestlohn liegen, müssen überprüft und allenfalls angehoben werden.

Die Neuenburger Gesetzgebung sieht in Gesetz und Reglement (LEmpl und RSalMin) **verschiedene Ausnahmen** für den Neuenburger Mindestlohn vor. So gilt er z.B. nicht für:

- 1) Arbeitnehmende mit geringfügigen von der AHV-Pflicht befreiten Löhnen (Bruttolohn unter Fr. 2'300.– pro Jahr und Arbeitsverhältnis; Art. 32c bis LEmpl).
- 2) Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Ausbildungen, z.B. bei Lehrverträgen und reglementierten Ausbildungen (Art. 3 Abs. 2 RSalMin).
- 3) Arbeitsverhältnisse im Rahmen von beruflicher Integration, z.B. bei (Wieder-)Eingliederungen in Verbindung mit Massnahmen gemäss Arbeitslosen- und Invalidenversicherung, Asylwesen, Sozialhilfe oder bei gleichwertigen in einem L-GAV vorgesehenen Massnahmen (Art. 3 Abs. 3 RSalMin). Aus diesem Grund ist es ferner unter Umständen möglich, dass mitunter auch der Einführungsrabatt im Einzelfall angewendet werden kann (beispielsweise allenfalls bei der Anstellung von Arbeitslosen).
- 4) Auf maximal drei Monate pro Kalenderjahr befristete Anstellungen von unter 25-Jährigen während ihren Ferien, sofern sie eine in der Schweiz anerkannte Ausbildung absolvieren (Art. 3 Abs. 4 RSalMin).

Ob ein konkreter Lohn die Neuenburger Vorgaben erfüllt, kann anhand des GastroSuisse-Merkblattes **Tabelle Mindestlöhne Neuenburg** eruiert werden (www.gastrosuisse.ch/angebot/recht-gesetz/gastrosuisse-merkblaetter/merkblaetter).

Exkurs – Jura und Tessin

Auch in anderen Kantonen gibt es Bestrebungen zur Einführung von kantonalen Mindestlöhnen. So hat das Parlament des Kantons Jura am 22. November 2017 ein entsprechendes Gesetz verabschiedet. Gemäss diesem wird der Mindestlohn Fr. 20.– pro Stunde betragen. Verschiedene Ausnahmen sind vorgesehen. Nicht anwendbar ist er unter anderem in Branchen mit einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der bereits einen bezifferten Mindestlohn enthält. Ab Inkrafttreten bleiben den Arbeitgebern zwei Jahre zur Umsetzung.

Im Kanton Tessin hat der Staatsrat am 8. November 2017 die Botschaft zur Umsetzung einer Volksinitiative verabschiedet, welche die Einführung eines kantonalen Mindestlohnes beabsichtigt. Der Gesetzesentwurf sieht einen Betrag zwischen Fr. 18.78 und Fr. 19.25 pro Stunde vor. Ausnahmen bestehen, so z.B. für Löhne, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Die Frist zur Umsetzung für die Arbeitgeber wird drei Jahre betragen.

Fragen aus der Rechtsberatung

Können während einer Freistellung Ferientage kompensiert werden?

In gastgewerblichen Betrieben werden Mitarbeiter nach einer erfolgten ordentlichen Kündigung vor allem dann freigestellt, wenn die Zusammenarbeit mit den Arbeitskollegen nicht mehr klappt oder weiterer Kundenkontakt für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Dabei stellt sich häufig die Frage, ob in der Freistellungszeit der Ferienbezug der restlichen Ferientage angeordnet werden kann. Im Rahmen einer Freistellungsvereinbarung, die mit Vorteil schriftlich abgefasst ist (der Rechtsdienst von GastroSuisse stellt eine entsprechende Vorlage zur Verfügung), ist dies grundsätzlich möglich.

So hat etwa das Arbeitsgericht Zürich erst kürzlich in einem neuen Urteil seine Praxis bestätigt, dass ein Arbeitnehmer während der Freistellungsdauer zum Ferienbezug verpflichtet werden kann. Der Ferienbezug ist jedoch eingeschränkt, wenn der gekündigte Mitarbeiter sich nach einer neuen Stelle umsehen muss.

Als Faustregel gilt dabei, dass ein Drittel der Freistellungstage als Ferienbezug angerechnet werden kann. Das Arbeitsgericht Zürich rechnet dabei mit Arbeitstagen. Aufgrund dessen, dass der Ferienanspruch im L-GAV in Kalendertagen definiert ist (35 Kalendertage oder 5 Wochen), ist es sachlich angebracht, in gastgewerblichen Betrieben hinsichtlich Freistellungs- und Ferientage ebenfalls mit Kalendertagen zu rechnen.

Beispiel: Einem Koch wird nach einem Streit am 25. November mit einer Frist von einem Monat auf Ende Dezember gekündigt. Gleichzeitig wird er ab dem nächsten Tag freigestellt. Zusammen mit der Kündigungsfrist von 31 Tagen ist er damit insgesamt 36 Kalendertage freigestellt.

Trotz der notwendigen Stellensuche rechtfertigt sich damit nach der Regel des Arbeitsgerichtes Zürich ein Ferienbezug von 12 Kalendertagen.

Von dieser Regel kann im Einzelfall abgewichen werden, wenn zum Beispiel der gekündigte Mitarbeiter gar keine Stelle oder nicht intensiv nach einer Stelle suchen muss. Allfällige nicht-kompensierte Ferientage sind sodann am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

(Quelle: AH160020 vom 6. Oktober 2016, in: Entscheide des Arbeitsgerichtes Zürich 2016, Entscheid Nr. 14, S. 32f.)

Dienstleistungen

Hilfsmittel und Informationen des Rechtsdienstes auf www.gastroprofessional.ch

Unter www.gastrosuisse.ch, der Profiplattform mit Aktuellem und Wissenswertem, finden Sie Hilfsmittel und Informationen des Rechtsdienstes wie zum Beispiel:

- Arbeitsverträge (Voll- und Teilzeit, Saison, Aushilfen, Kader)
- Merkblätter zu Themen wie Arbeitszeit, Ruhe-, Ferien- und Feiertagen
- FAQ
- Wegleitungen
- Saisonrechner

Rechtsdienst-Produkte bei édition gastronomique

Alle **Formular-Arbeitsverträge** als Durchschreibegarnituren in 3-facher Ausführung mit Leitfaden "Tipps zum Ausfüllen" (Mindestbestellmenge 5 Exemplare à Fr. 3.90 pro Stück).

Arbeitsvertrag für Betriebsleiter (Gerant, Direktor) als Durchschreibegarnitur in 3-facher Ausführung; mit Pflichtenheft und einer Wegleitung: Preis Fr. 45.00.

«**Ratgeber L-GAV – Arbeitsrechtlicher Leitfaden für Hotellerie und Restauration**»: Preis Fr. 84.00.

Kommentar zum L-GAV: zum Preis von Fr. 26.00.

Mietvertrag für Gastbetriebe, überarbeiteter Formular-Vertrag: Preis Fr. 45.00.

Die **Arbeitszeitkontrollblätter** zur Erfassung von Arbeitszeit, Ruhezeit, Ferien, Feiertagen sowie Abwesenheiten sind als Heftblock für 5 Mitarbeitende pro Jahr sowie einer Anleitung zum Ausfüllen für Fr. 25.50 erhältlich.

Weitere nützliche Produkte bei édition gastronomique

Der Betriebsanleitungsordner zur Umsetzung der Branchenlösung für das Gastgewerbe (EKAS): **Betriebsanleitung Arbeitssicherheit**, mit Zugangsberechtigung zur Webseite www.hotelgastrosafety.ch, kann zum Preis von Fr. 121.00 (für Mitglieder Fr. 59.50) bezogen werden.

Neu überarbeiteter Ordner «Lebensmittelrecht und Hygiene für das Gastgewerbe»: Preis Fr. 89.90.

Bestellungen nimmt édition gastronomique, der Fachverlag von GastroSuisse, gerne entgegen unter: Tel: 0848 377 111, Fax: 0848 377 112, oder per E-Mail: info@editiongastronomique.ch

Unterlagen (z.B. Plakate oder die beliebten Jahrgangstabellen) zur **Jugendschutzkampagne** von GastroSuisse, die von der Eidgenössischen Alkoholverwaltung mitunterstützt wird, können **kostenlos** bei édition gastronomique bestellt werden und sind zudem unter folgendem Link zu finden: <https://www.gastrosuisse.ch/angebot/recht-gesetz/rechtliche-fragen-im-betrieb/gastgewerbliches-recht/alkoholabgabe-an-jugendliche/>

GastroTime – die perfekte Arbeitszeitkontrolle

Besonders zu empfehlen ist das von Gastroconsult (in Zusammenarbeit mit dem Rechtsdienst von GastroSuisse) entwickelte L-GAV-konforme Programm **GastroTime**. Mit diesem Programm lässt sich die Arbeitszeit besonders gut, einfach und schnell erfassen. Es dient aber nicht nur der Erfassung der Arbeitszeit, sondern man hat damit gleich auch eine perfekte Arbeitszeitkontrolle. Wer bisher die Arbeitszeitkontrolle noch „von Hand“ ausgefüllt hat, sollte den Umstieg auf GastroTime in Erwägung ziehen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter folgendem Link: www.gastroconsult.ch/index.asp?page=gastrotime.

Dez. 2017