

Empfehlungen zum Brief und Fragebogen der Kontrollstelle L-GAV für Heime und Spitäler

Allgemeines

Die Unterstellung von Restaurationsbetrieben in Spitälern und Heimen unter den L-GAV kann nur vermieden werden, wenn entweder die Restaurationsbetriebe nicht öffentlich zugänglich sind oder wenn die geltenden Arbeitsbedingungen gleichwertig zum L-GAV sind.

Die erste Ausnahmeregelung ist unseres Erachtens mit einer grösseren Unsicherheit verbunden, weil es immer wieder einmal vorkommt, dass eben nicht nur Patienten/Bewohner sowie deren Besucher den Betrieb in Anspruch nehmen, sondern auch externe.

Sofern man bewusst keinen öffentlich zugänglichen Betrieb haben will, empfiehlt es sich einen entsprechenden Hinweis, dass der Betrieb nicht öffentlich ist, im Eingangsbereich anzubringen. Durch ein gleichwertiges Personalreglement lässt sich die Nichtunterstellung aber in jedem Fall „rechtssicherer“ erreichen, weil das zuständige Kontrollorgan im Falle einer Gleichwertigkeit die Nichtunterstellung schriftlich bestätigt.

Die der Kontrollstelle eingereichten Personalreglemente werden meist als gleichwertig betrachtet, wenn man aufzeigen kann, dass die Arbeitnehmenden in gewissen Bereichen sogar besser gestellt sind als die L-GAV Bestimmungen. Die Kontrollstelle stellt bei der Gleichwertigkeitsprüfung nicht darauf ab, ob jede einzelne Bestimmung gleichwertig ist, sondern prüft die Gleichwertigkeit gesamthaft. Aus diesem Grund sehen wir es auch nicht als problematisch an, wenn z B die Arbeitnehmenden keinen Anspruch auf fünf Wochen Ferien haben. Unseres Erachtens ist Gleichwertigkeit gegeben, wenn vor allem der Mindestlohn eingehalten und / oder sogar überschritten wird.

Analyse und mögliche Argumente

Bei der Durchsicht ihres Personalreglements würden wir auf einige Detailbestimmungen achten und Vergleiche zum L-GAV ziehen, die eine Besserstellung der Arbeitnehmenden zur Folge haben: so z B

1. Die Kündigungsfristen richten sich nach dem OR, weshalb die Kündigungsfristen im Vergleich zum GAV länger sind. Die längeren Kündigungsfristen führen zu mehr Sicherheit für die Arbeitnehmenden.
2. Die Arbeitnehmenden haben einen Anspruch auf mehr bezahlte Feiertage, so dass es unter Berücksichtigung der kantonalen Feiertage insgesamt ..x.. bezahlte Feiertage gibt.
3. Die Arbeitnehmenden können sich grundsätzlich eine zusätzliche Woche Ferien für eine Lohnreduktion in Höhe von ..x%.. erkaufen, wenn sie mehr Ferien wünschen.
4. Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erhalten die Arbeitnehmenden während z B drei Monaten den vollen Lohn, bevor die Unfallversicherung bzw. Krankentaggeldversicherung die Taggeldleistungen ausrichtet.
(hängt auch ab vom Versicherungsabschluss des Betriebes)

5. Während dem obligatorischen Militär- und Zivildienst erhalten die Arbeitnehmenden den vollen Lohn.
6. Während dem Mutterschaftsurlaub erhalten die Arbeitnehmenden den vollen Lohn.
7. Die Arbeitnehmenden können Leistungsprämien erhalten und werden nach jeweils ..x.. Dienstjahren mit einer Treueprämie belohnt.
8. Die Anspruchsberechtigten eines verstorbenen Arbeitnehmenden haben einen – im Vergleich zu Art. 338 OR – grösseren Anspruch auf Lohnnachgenuss
9. Sofern die Prämie der Krankentaggeldversicherung von der Arbeitgeberin in einem grösseren Umfang als 50% getragen wird, gilt dies ebenfalls als vorteilhafterer Punkt.

Empfehlungen

Wir empfehlen Ihnen, das Personalreglement von der Kontrollstelle auf dessen Gleichwertigkeit hin überprüfen zu lassen.

Zusätzlich zum ausgefüllten Fragebogen empfehlen wir Ihnen, in einer kurzen Übersicht die wesentlichen Regeln darzustellen, welche die Arbeitnehmenden besser stellen als der L-GAV (siehe z B Auflistung „Analyse und mögliche Argumente“).

Betreffend Nachweis, dass die Mindestlöhne eingehalten sind, gibt es zwei Varianten:

A es kann eine Lohnliste in anonymisierter Form abgegeben werden, aus der die Einteilung der Arbeitnehmenden in die Lohnkategorie sowie der Lohn (inkl. Abweichung zum L-GAV Mindestlohn) ersichtlich sind, oder

B es kann einfach der tiefste Lohn pro Kategorie mitgeteilt werden, damit klar ist, dass die Mindestlöhne eingehalten werden.

Die erste Variante hat den Vorteil, dass ersichtlich wird, dass in den meisten Fällen ein höherer Lohn als der Mindestlohn bezahlt wird, was wiederum ein gewichtiger Faktor für die Gleichwertigkeitsprüfung ist.

BEACHTEN: Eine Lohnübersicht sollte aus Gründen des Datenschutzes aber weder Namen, noch andere Identifikationsmerkmale (Geschlecht, Geburtsdatum, etc.) beinhalten.

Wo der Restaurationsbetrieb nicht öffentlich oder nur sehr eingeschränkt zugänglich ist, macht es durchaus Sinn, dies ebenfalls kurz zu umschreiben.

NB: CURAVIVA St. Gallen übernimmt keine Haftung oder rechtliche Verpflichtung aus diesen Informationen und Empfehlungen. Die Auflistungen sind nicht abschliessend.

St. Gallen, 1. November 2014