

Die Anstellung erfolgt gemäss Art. 4 des L-GAVs aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages. Eine schriftliche Ausfertigung ist nicht zwingend vorgeschrieben, wird aber jedem Arbeitgeber empfohlen. Der Arbeitnehmer kann auch jederzeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag verlangen. Will man jedoch gewisse Bestimmungen abändern, ist die Schriftform ein Erfordernis für die Gültigkeit dieser Änderungen. So zum Beispiel, wenn die Probezeit von üblicherweise 14 Tagen erweitert oder auch wenn die Kündigungsfrist während der Probezeit verlängert wird (Art. 5 Ziff. 1 und Ziff. 2 L-GAV). Eine schriftliche Vereinbarung ist auch erforderlich, wenn ein befristeter Vertrag kündbar sein soll. Denn ansonsten sind solche Verträge unkündbar. Auch wenn der Lohn nicht bis spätestens am letzten Tag des Monats ausbezahlt wird, sondern die Auszahlung erst bis spätestens

Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 3 Tage, wenn nichts anderes vereinbart wird. Wenn eine längere Probezeit vereinbart wird, ist eine längere Kündigungsfrist sicherlich sinnvoll. Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Absenz, wenn der Mitarbeiter infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht an der Arbeitsleistung verhindert ist. Die gesetzlich vorgesehenen Sperrfristen gemäss Art. 336c und 336d OR (Kündigung zur Unzeit bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, etc.) gelten aber erst nach der Probezeit.

Die Probezeit beginnt am ersten effektiven Arbeitstag. Falls im Arbeitsvertrag ein anderes Datum als der Vertragsbeginn eingetragen wurde, ist dies unerheblich für den Beginn der Probezeit.

Auch bei befristeten Arbeitsverträgen kann eine Probezeit vereinbart

letzten Tag der Probezeit dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden. Dabei spielt der Wochentag keine Rolle (ausser die Vertragspartner haben schriftlich etwas anderes vereinbart).

Ein Schnupper- oder Probearbeitstag gilt nicht als Probezeit, weil zu diesem Zeitpunkt oft kein Arbeitsverhältnis besteht und ein solcher Tag zum gegenseitigen Kennenlernen dient.

Elemente des Arbeitsvertrages

Im Arbeitsvertrag sind sämtliche Bestandteile des Arbeitsverhältnisses zu regeln. Der Mitarbeiter muss einerseits wissen, welche Pflichten er zu erfüllen hat, aber auch, welche Rechte er hat (z.B. Anspruch auf Ruhetage oder Ferien). Andererseits ist der Arbeitgeber darauf angewiesen, damit er weiss, was er von seinem Angestellten erwarten und verlangen kann. Wurde beispielsweise eine Wochenstundenanzahl

Wie stelle ich einen neuen Mitarbeiter an?

Diesmal möchte ich über die Anstellung eines neuen Mitarbeiters berichten, und was dabei beachtet werden muss. Ich hoffe, liebe Leserinnen und Leser, dass Sie gut ins Jahr 2010 gestartet sind. Es kommen einige Änderungen auf Sie zu im Bereich des Personals. Per 1. Januar 2010 ist der neue Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes in Kraft getreten. Über die Entstehungsgeschichte, Hintergründe und Meinungen zum neuen L-GAV habe ich bereits in einer früheren Kolumne geschrieben.

am vierten Tag des folgenden Monats erfolgen soll, ist ein schriftlicher Vertrag notwendig.

Wird ein Saisonarbeitsvertrag abgeschlossen, so ist der Anfang der Saison, d.h. der Beginn des Arbeitsverhältnisses, im Einzelarbeitsvertrag mit Datum festzulegen. Sollte dies bei Vertragsabschluss nicht möglich sein, ist dem Mitarbeiter dieses Datum zumindest einen Monat im Voraus schriftlich bekanntzugeben.

Die Probezeit

Zwischen den Parteien ist eine Probezeit zu vereinbaren. Gemäss Art. 5 Ziff. 1 L-GAV beträgt diese 14 Tage. Es kann eine andere Dauer vereinbart werden, was schriftlich zu erfolgen hat. Die Probezeit kann bis auf maximal 3 Monate verlängert werden. Dies ist vor allem bei höheren Angestellten und Kaderleuten zu prüfen und zu berücksichtigen. Die

werden. Ohne andere Absprache der Vertragsparteien besteht bei einem befristeten Vertragsverhältnis jedoch keine Probezeit.

Erfolgt in der Probezeit eine Kündigung, muss diese spätestens am

von 42 Stunden vereinbart, kann der Arbeitgeber nicht ohne weiteres von einem Koch verlangen, dass er nun regelmässig 45 Stunden pro Woche arbeitet.

Die Hauptbestandteile des Arbeitsvertrages sind sicherlich der vereinbarte Lohn (inkl. 13. Monatslohn), die Arbeitszeit, die Wochenstunden, aber auch die Ruhetage und Ferientage. Wichtig zu regeln sind aber auch die Sozialversicherungsabzüge und die Folgen bei einer Krankheit oder eines Unfalles. Diese Themen werde ich in den nächsten Ausgaben behandeln.

Es gibt verschiedene Vertragstypen für einen Einzelarbeitsvertrag: So kann ein Mitarbeiter mit einer Festanstellung im Monatslohn angestellt werden. In diesem Fall hat er Anspruch auf den vereinbarten Monatslohn, welcher ohne anderweitige Abrede bis spätestens am Ende des



Sibylle Frech, lic.iur.,
Rechtsanwältin.

Arbeitsverträge im «O-Ton»

Art. 4 L-GAV Anstellung

1. Die Anstellung erfolgt aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages. Es wird empfohlen, den Arbeitsvertrag vor Stellenantritt schriftlich auszufertigen. Der Mitarbeiter kann jederzeit die schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages verlangen.
2. In den nachfolgend genannten Bestimmungen dieses Vertrages ist die Schriftform Gültigkeitserfordernis:
 - ▶ Art. 5 Ziffer 1 und 2 Probezeit
 - ▶ Art. 6 Ziffer 3 Kündbarkeit befristeter Verträge
 - ▶ Art. 14 Ziffer 1 Lohnauszahlung
 - ▶ Art. 15 Ziffer 7 Überstundenentschädigung
 - ▶ Art. 29 Ziffer 1 Unterkunft und Verpflegung
3. Für Saisonarbeitsverträge ist der Anfang der Saison (Beginn des Arbeitsverhältnisses) im Einzelarbeitsvertrag wenn möglich mit Datum festzulegen oder dem Mitarbeiter mindestens einen Monat im Voraus schriftlich bekannt zu geben.

Art. 5 L-GAV Probezeit

1. Die Probezeit beträgt 14 Tage. Schriftlich kann eine andere Dauer vereinbart werden. Eine Verlängerung ist jedoch höchstens bis zu 3 Monaten zulässig.
2. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 3 Tage, ablaufend auf das Ende eines beliebigen Tages. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden.
3. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

Art. 6 L-GAV Kündigung

1. Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten bis fünftem Arbeitsjahr mit einer Frist von einem Monat, ab dem sechsten Arbeitsjahr mit einer Frist von zwei Monaten, je auf das Ende eines Monats, gekündigt werden.
2. Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.
3. Die Kündbarkeit befristeter Verträge

muss schriftlich vereinbart werden. Andernfalls gelten sie als unkündbar.

4. Das Saisonende ist im Einzelarbeitsvertrag möglichst mit Datum festzulegen. Der Vertrag kann jedoch auch ohne Datum per Ende Saison befristet werden. Ist das Datum des Saisonendes nicht schriftlich vereinbart, muss der Austrittstag am Ende der Saison des Betriebes mindestens 14 Tage vor dem letzten Arbeitstag angezeigt werden.

Art. 336c OR

Kündigung zur Unzeit

a. durch den Arbeitgeber
1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a.2 während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung

mehr als elf 3 Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
c. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
d. während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.

2 Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

3 Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 336d OR

b. durch den Arbeitnehmer

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, wenn ein Vorgesetzter, dessen Funktionen er auszuüben vermag, oder der Arbeitgeber selbst unter den in Artikel 336c Absatz 1 Buchstabe a angeführten Voraussetzungen an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist und der Arbeitnehmer dessen Tätigkeit während der Verhinderung zu übernehmen hat.

2 Artikel 336c Absätze 2 und 3 sind entsprechend anwendbar.



Monats auszubezahlen ist. Ein solcher Vertrag kann auf unbefristete Zeit oder auch auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Der Beschäftigungsgrad wird im Vertrag ebenfalls bestimmt. Damit kommt dieser sowohl bei Vollzeit- wie auch bei Teilzeitbeschäftigten zur Anwendung. Es gibt Arbeitgeber, welche ihren Angestellten wiederholt befristete Arbeitsverträge anbieten. Dies ist nicht zulässig, weshalb mehrere befristete Verträge zu einem sogenannten Kettenvertrag werden, der als unbefristeter Arbeitsvertrag gilt.

Der Arbeitsvertrag im Stundenlohn

Als weiterer Vertragstyp gibt es den Arbeitsvertrag im Stundenlohn. Dabei wird vom Arbeitgeber keine fixe Wochenarbeitszeit garantiert, sondern der Angestellte arbeitet unregelmässig und nach Bedarf. Der Arbeitgeber kann den Arbeitseinsatz einseitig anordnen, d.h. der Mitarbeiter hat keine Wahlmöglichkeit,

wann er arbeiten will. Er wird von seinem Chef eingesetzt, wenn und solange er gebraucht wird. Es geht jedoch nicht an, dass ein Mitarbeiter nie oder nur sehr selten eingesetzt wird. Er hat Anrecht auf eine Beschäftigung im Rahmen des Durchschnitts seiner Einsätze, welche maximal auf ein Jahr zurückbezogen werden können. Sollte der Arbeitgeber nicht in der Lage sein, den Arbeitnehmer in diesem Umfang zu beschäftigen, muss er ihm den durchschnittlichen Monatslohn trotzdem leisten. Diese Form wird oft gewählt für Mitarbeiter, die ein kleines Arbeitspensum absolvieren und flexibel eingesetzt werden können und deren regelmässige Mitarbeit zur Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist. Auch ein solcher Vertrag kann auf unbestimmte Zeit oder auch befristet abgeschlossen werden. Der Beschäftigungsgrad wird im Vertrag nicht ausdrücklich bestimmt, sondern kann variieren, je nach den Dienstplänen.

Der Aushilfevertrag

Als letzte Vertragsform gilt der Aushilfevertrag. Dieser garantiert keinen Anspruch auf Beschäftigung. Er wird normalerweise auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, kann aber auch im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages eingegangen werden. Die Einsätze des Mitarbeiters erfolgen auf Abruf, der Arbeitnehmer kann jedoch die Einsätze auch ablehnen. Die Einsätze erscheinen nicht auf den Arbeitsplänen und sind eher selten und sehr unregelmässig. Die Arbeitgeberverbände (Gastro Suisse, Hotelleriesuisse und SCA Swiss Catering Association) sowie die Gewerkschaften und Berufsorganisationen stellen auf ihren Webseiten entsprechende Musterverträge zur Verfügung. Damit wird es für die Arbeitgeber einfacher, einen korrekten und für beide Vertragspartner nachvollziehbaren und verständlichen Vertrag auszuarbeiten, der auch in einem allfälligen Streitfall seine Gültigkeit behält.

beer
Switzerland

Speisenpräsentation in Perfektion
made in Switzerland



Ihr Partner in Sachen:

- Analyse und Grunddatenerfassung
- Speisenpräsentation
- Care und Kliniken
- Hotel und Verkehrsgastronomie
- Catering und Eventgastronomie
- Freizeit-, Handels- und Systemgastronomie
- Quickservice und Kaffeebar-Konzepte
- Metzger und Bäcker
- Betreuung und Einweisung
- Nationaler Service

Beer Grill AG • Allmendstrasse 7 • CH-5612 Villmergen
Telefon 056 618 7800 • Fax 056 618 7849 • info@beergrill.com • www.beergrill.com