

Kommentar zum L-GAV

Landes-Gesamtarbeitsvertrag
des Gastgewerbes

abgeschlossen zwischen
der Berufsorganisation und
den Gewerkschaften

Hotel & Gastro
Union



und
den Arbeitgeberverbänden



GASTRO SUISSE



Stand Januar 2009

Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes
Dufourstrasse 23 / Postfach 357
4010 Basel
Telefon 061 227 95 55
Telefax 061 227 95 60
E-Mail info@l-gav.ch
Internet www.l-gav.ch

Berufsorganisation und Gewerkschaften:

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22 / Postfach 4870
6002 Luzern
Telefon 041 418 22 22
Telefax 041 412 03 72
E-Mail info@hotelgastrounion.ch
Internet www.hotelgastrounion.ch

UNiA – Die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20 / Postfach 272
3000 Bern 15
Telefon 031 350 21 11
Telefax 031 350 22 22
E-Mail info@unia.ch
Internet www.unia.ch

syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Josefstrasse 59 / Postfach
8031 Zürich
Telefon 044 279 71 71
Telefax 044 279 71 72
E-Mail info@syna.ch
Internet www.syna.ch

Arbeitgeberverbände:

SCA Swiss Catering Association ¹⁾

Mühlebachstrasse 86 / Postfach
8032 Zürich

Telefon 044 388 35 35

Telefax 044 388 35 36

E-Mail info@swisscatering.ch

Internet www.swisscatering.ch

GastroSuisse

Blumenfeldstrasse 20 / Postfach
8046 Zürich

Telefon 0848 377 111

Telefax 0848 377 112

E-Mail info@gastrosuisse.ch

Internet www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

hotelleriesuisse

Monbijoustrasse 130 / Postfach
3001 Bern

Telefon 031 370 41 11

Telefax 031 370 41 50

E-Mail info@hotelleriesuisse.ch

Internet www.hotelleriesuisse.ch

¹⁾ bestehend aus:

- **Compass Group (Schweiz) AG**, Oberfeldstrasse 14, 8302 Kloten,
Telefon 043 557 11 11, Telefax 043 557 11 16
E-Mail info@compass-group.ch
Internet www.compass-group.ch
- **DSR**, 14, avenue de Riond-Bosson, Postfach, 1110 Morges 2,
Telefon 021 804 55 55, Telefax 021 804 55 00
E-Mail info@dsr.ch
Internet www.dsr.ch
- **Schweizer Cafetier-Verband**, Bleicherweg 54, 8039 Zürich,
Telefon 044 201 67 77, Telefax 044 201 68 77
E-Mail info@cafetier.ch
Internet www.cafetier.ch
- **SV Group**, Wallisellenstrasse 57, Postfach, 8600 Dübendorf 1,
Telefon 043 814 11 11, Telefax 043 814 11 12
E-Mail info@sv-group.ch
Internet www.sv-group.com
- **ZFV-Unternehmungen**, Mühlebachstrasse 86, Postfach, 8032 Zürich,
Telefon 044 388 35 35, Telefax 044 388 35 36
E-Mail info@zfv.ch
Internet www.zfv.ch

L-GAV

Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes

abgeschlossen zwischen

der Berufsorganisation und den Gewerkschaften

Hotel & Gastro Union
UNiA
syna

und

den Arbeitgeberverbänden

SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
hotelleriesuisse

Stand Januar 2009

Inhaltsverzeichnis

I Anwendbarkeit und Vertragsdauer

- Art. 1 Geltungsbereich
- Art. 2 Nichtanwendbarkeit
- Art. 3 Inkrafttreten und Dauer

II Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 4 Anstellung
- Art. 5 Probezeit
- Art. 6 Kündigung
- Art. 7 Kündigungsschutz während der vertraglichen
Ferien

III Lohn

- Art. 8 Bruttolohn
- Art. 9 Lohnsystem
- Art. 10 Mindestlöhne
- Art. 11 Mindestlohn für Praktikanten
- Art. 12 13. Monatslohn
- Art. 13 Lohnabzüge
- Art. 14 Lohnauszahlung

IV Arbeitszeit und Freizeit

- Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden
- Art. 16 Ruhetage
- Art. 17 Ferien
- Art. 18 Feiertage
- Art. 19 Bildungsurlaub
- Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage
- Art. 21 Arbeitsplan / Arbeitszeitkontrolle

V Lohnersatz und Sozialversicherungen

- Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters
- Art. 23 Krankengeldversicherung / Schwangerschaft
- Art. 24 Aufgehoben per 30. Juni 2005
- Art. 25 Unfallversicherung
- Art. 26 Arzzeugnis
- Art. 27 Berufliche Vorsorge
- Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivildienst

VI	Allgemeine Bestimmungen
Art. 29	Unterkunft und Verpflegung
Art. 30	Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge
Art. 31	Verhalten und Haftung des Mitarbeiters
Art. 32	Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden
Art. 33	Abweichende Vereinbarungen

VII	Formelle Bestimmungen
Art. 34	Vertragsanpassung
Art. 35	Vertragsvollzug
Art. 36	Allgemeinverbindlicherklärung
Art. 37	Schlussbestimmungen

Anhang 1

Auszug aus dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (IHG) vom 21. März 1997

Anhang 2

zu Art. 15 Ziffer 3 L-GAV Arbeitszeit / Überstunden

Auszüge aus den Bundesratsbeschlüssen

Allgemeinverbindlich erklärte Artikel

Wo dieser Vertrag von Arbeitgeber bzw. Mitarbeiter spricht, ist immer auch die Arbeitgeberin bzw. Mitarbeiterin gemeint.

Bei abweichender Interpretation des Wortlautes zwischen der deutschen, französischen und italienischen Version, ist die deutsche Version ausschlaggebend.

I Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Geltungsbereich

- 1 Diesem Vertrag unterstehen alle Arbeitgeber und Mitarbeiter in gastgewerblichen Betrieben. Darunter fallen alle Anbieter von gastgewerblichen Leistungen, die allgemein zugänglich sind und die üblicherweise gegen Entgelt angeboten werden. Gewinnorientierung ist nicht vorausgesetzt.
- 2 Dieser Vertrag gilt für die ganze Schweiz.
- 3 Sehen dieser Vertrag oder zwingende Gesetzesbestimmungen nichts anderes vor, haben Teilzeitmitarbeiter im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeiter.

Kommentar

Unterstellte Betriebe

Dem L-GAV sind alle Anbieter von entgeltlichen gastgewerblichen Leistungen, die allgemein zugänglich sind, unterstellt. Gemäss Allgemeinverbindlicherklärung gelten die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des L-GAV unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie alle Mitarbeiter (inkl. Teilzeitbeschäftigte und Aushilfen) in Betrieben, die gastgewerbliche Leistungen anbieten. Darunter fallen insbesondere Gastbetriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gewinnorientierung wird dabei nicht vorausgesetzt. Gastbetrieben gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern.

Im Bereich Restauration gehören insbesondere dazu: Catering, Take-Away, Hauslieferdienste für fertig zubereitete Speisen (z.B. Pizza-Kuriere), Essens- und Getränkestände sowie Verpflegungsbetriebe an Sportanlässen, Messen und anderen Veranstaltungen, Theaterbaren, mobile Verkaufsstände von Menüs und/oder Getränken, öffentlich zugängliche Restaurants oder Cafés in Altersheimen, Altersresidenzen, Spitälern und Schulen jeder Art, Clubs, usw.

Unterstellte Betriebe müssen nicht notwendigerweise in den Geltungsbereich der kantonalen Gastgewerbegesetze fallen.

Die Beurteilung von Grenzfällen obliegt der Aufsichtskommission.

Unterstellte Mitarbeiter

(Zur Anwendung des L-GAV auf Bäckereien, Konditoreien, Confiserien oder Metzgereien usw. mit gastgewerblichen Betrieben)

- Produktionsmitarbeiter

In Bäckereien, Konditoreien, Confiserien und Metzgereien usw., die neben einem Ladengeschäft auch einen gastgewerblichen Betrieb führen, wird das Produktionspersonal vom L-GAV nur erfasst, wenn es mindestens zu 50% für den gastgewerblichen Betriebsteil arbeitet.

Bäcker, Bäcker-Konditoren, Konditor-Confiseure oder Metzger usw. unterstehen dem L-GAV nur, wenn sie in einem gastgewerblichen Betrieb arbeiten oder einen gastgewerblichen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben.

- **Bedienungsmitarbeiter**

Ladenmitarbeiter in Bäckereien, Konditoreien, Confiserien und Metzgereien usw., die zugleich im angeschlossenen Restaurationsbetrieb gastgewerbliche Tätigkeiten ausüben, sind dem L-GAV nicht unterstellt, wenn sie weniger als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit im gastgewerblichen Betriebsbereich tätig sind.

Teilzeitmitarbeiter

Teilzeitmitarbeiter im Sinne des L-GAV sind Mitarbeiter, die regelmässig und in einem kleineren Pensum als die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit nach Art. 15 L-GAV beschäftigt werden. Unter regelmässig ist ein auf Dauer angelegtes, d.h. fortgesetztes Arbeitsverhältnis zu verstehen.

Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen haben grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeiter, jedoch gemessen am Beschäftigungsgrad. So hat z.B. ein Teilzeitmitarbeiter mit einem Pensum von 50% ebenfalls Anspruch auf 4 bzw. 5 Wochen Ferien pro Jahr. Während den Ferien erhält er jedoch einen Lohn, der seinem 50%-Pensum entspricht.

Art. 2 Nichtanwendbarkeit

Diesem Vertrag sind nicht unterstellt:

- Betriebsleiter, Direktoren
- Familienmitglieder des Betriebsleiters (Ehegatte, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen)
- Musiker, Artisten, DJ
- Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs
- Mitarbeiter, die überwiegend in einem Nebenbetrieb beschäftigt sind

Kommentar

zu Betriebsleitern, Direktoren

Arbeitnehmer in der Funktion der Betriebsleiter, der Direktoren, der Geranten oder der Geschäftsführer sind dem L-GAV nicht unterstellt, sofern sie im Sinne des Arbeitsgesetzes (Art. 9 VO I Arbeitsgesetz) Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten haben und eine entsprechende Verantwortung tragen. Betriebsleiterstellvertreter, Assistenten und Aides du Patron usw. sind hingegen dem L-GAV unterstellt.

zu den Fachschulen

Schüler von Fachschulen sind während des Schulbetriebes nicht dem L-GAV unterstellt. Während ihrer Praktikumszeit ausserhalb der Schule gelten diese Schüler als Mitarbeiter im Sinne des L-GAV und sind unterstellt.

zu den Nebenbetrieben

Mitarbeiter in Nebenbetrieben, die nicht nur den Gästen des Betriebes zur Verfügung stehen, sind dem L-GAV unterstellt, wenn sie während mehr als 50% ihrer Arbeitszeit Funktionen im gastgewerblichen Betriebsteil ausüben.

Ist der handwerkliche Mitarbeiter (z. B. Schreiner, Maler, Tapezierer, Elektriker, Gärtner, Hauswart, Bademeister, Leiter Wellness etc.) ausschliesslich für den Betrieb angestellt, ist er dem L-GAV unterstellt.

zu den Lehrlingen

Lehrlinge unterstehen nicht dem L-GAV. Es besteht eine separate Lehrlingsvereinbarung für das Gastgewerbe.

Art. 3 Inkrafttreten und Dauer

- 1 Dieser Vertrag tritt am 1. Oktober 1998 in Kraft.
- 2 Für Arbeitsverhältnisse mit Vertragsbeginn vor dem 1. Oktober 1998 gilt der Vertrag ab dem 1. Januar 1999.
- 3 Die neuen Bestimmungen über die berufliche Vorsorge (Art. 27) treten per 1. Januar 1999 in Kraft.
- 4 Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Mitte oder Ende eines Kalenderjahres mit eingeschriebenem Brief gekündigt werden.

II Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 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. 10	Ziffer 1 IV lit. d) Ziffer 3 Absatz 1	Mindestlöhne Einsatz im Service
-	Art. 14	Ziffer 1	Lohnauszahlung
-	Art. 15	Ziffer 6	Überstundenentschädigung
-	Art. 17	Ziffer 1 Absatz 2	Ferien
-	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 bekanntzugeben.

Kommentar

zur Form des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag nicht an eine bestimmte Form gebunden. Das heisst auch ein mündlicher Arbeitsvertrag ist gültig. Um klare Verhältnisse zu schaffen, sowie aus Beweisgründen, wird dringend empfohlen, immer einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschliessen. Wird kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, so sind dem Mitarbeiter gemäss Art. 330 b OR folgende Punkte bekannt zu geben:

Bei Arbeitsverhältnissen, welche auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen wurden, muss der Arbeitgeber seit 1. April 2006 den Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich informieren über die Namen der Vertragsparteien, das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die Funktion des Arbeitnehmers, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge sowie die wöchentliche Arbeitszeit. Dies gilt auch für Änderungen, welche diese mitteilungspflichtigen Vertragselemente betreffen (Art. 330b OR). Mit dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages ist gleichzeitig auch diese Informationspflicht erfüllt.

Wer von den Spielräumen von L-GAV Art. 4 Ziffer 2 Gebrauch machen will, ist zwingend auf eine schriftliche Vereinbarung angewiesen. Von der Beobachtung der Schriftlichkeit hängt die Gültigkeit der Vereinbarung ab (analog OR Art. 11 Ziffer 2).

Beispiel

- Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter vereinbaren mündlich 4 Wochen Ferien bei einer 41-Stundenwoche. Nach Art. 4 Ziffer 2 L-GAV ist eine solche Vereinbarung nur schriftlich möglich. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall – trotz anderslautender mündlicher Vereinbarung – Anspruch auf 5 Wochen Ferien, allerdings bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden, da die Schriftform nicht eingehalten worden ist.

Art. 5 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.

Kommentar

Die Probezeit kann bis maximal auf 3 Monate verlängert werden, was insbesondere für Kadermitarbeiter geprüft werden sollte. Die Kündigungsfristen während der Probezeit können frei vereinbart werden und sollten insbesondere bei längeren Probezeiten mehr als 3 Tage (zum Beispiel 7 oder 14 Tagen) betragen. Wird nichts anderes vereinbart, gilt eine Probezeit von 14 Tagen mit einer Kündigungsfrist von 3 Tagen.

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 gesetzlichen Sperrfristen (Kündigung zur Unzeit, OR Art. 336 c, 336 d gelten erst nach Ablauf der Probezeit. Die Kündigung kann aber auch während der Probezeit missbräuchlich sein (OR Art. 336, 336 a, 336 b).

Die Kündigung kann noch am letzten Tag der Probezeit der Gegenpartei zur Kenntnis gebracht werden. Es kann auf jeden beliebigen Wochentag gekündigt werden (andere schriftliche Vereinbarung vorbehalten).

Auch für befristete Arbeitsverträge kann eine Probezeit vereinbart werden. Ohne gegenseitige, schriftliche Parteivereinbarung besteht beim befristeten Arbeitsverhältnis aber keine Probezeit.

In folgenden Fällen ist die Vereinbarung einer neuen Probezeit nicht zulässig: Bei einem Betriebsübergang nach Art. 333 OR, bei einem Arbeitsvertrag, der an einen Lehrvertrag anschliesst, bei einem Unterbruch kurz aufeinanderfolgender Verträge für die gleiche Tätigkeit (insbesondere Saisonverträge).

Die Probezeit beginnt am ersten Arbeitstag und nicht mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Datum des Stellenantritts.

Von der Probezeit zu unterscheiden sind sogenannte Probe- oder Schnuppertage, die dem gegenseitigen Kennenlernen dienen. Sofern diese Probe- oder Schnuppertage vom Arbeitgeber verlangt wurden und der Mitarbeiter an diesem Tag vollwertige Arbeit leistet, ist diese mit entsprechender Lohnzahlung zu vergüten.

Art. 6 Kündigung

- 1 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten bis fünften 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.

Kommentar

Allgemeine Bemerkungen

Für Mitarbeiter und Arbeitgeber dürfen keine unterschiedlichen Kündigungsfristen vereinbart werden. Werden trotzdem unterschiedliche Kündigungsfristen vereinbart, gilt die längere Kündigungsfrist (vgl. OR Art. 335a Ziffer 1).

Die Kündigung ist empfangsbedürftig, d. h. nicht der Poststempel ist ausschlaggebend. Die Beweislast liegt beim Kündigenden. Eine Kündigung ist grundsätzlich in jeder Form gültig (auch mündlich). Schriftlichkeit wird aus Beweisgründen dringend empfohlen.

Erfolgt die Kündigung mit einem eingeschriebenem Brief, legt die Post eine Abholeinladung in den Briefkasten oder in das Postfach, wenn die Kündigung dem Empfänger nicht persönlich zugestellt werden kann. Die Kündigung gilt auf den Zeitpunkt als zugestellt, auf den der Brief auf dem Postamt zur Abholung bereitliegt und erstmals abgeholt werden kann.

Kündbarkeit befristeter Verträge

Befristete Verträge (z. B. Saisonverträge) sind während ihrer Dauer grundsätzlich unkündbar, es sei denn, es wurde ausdrücklich schriftlich eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart.

Als Befristung eines Saisonarbeitsvertrages kann vertraglich nicht nur ein Datum, sondern auch die Betriebschließung Ende Saison vereinbart werden. Die Schließung stützt sich hauptsächlich auf objektive Kriterien (Wetter) und wird daher als Befristung des Saisonvertrages auch von den Gerichten anerkannt. Der letzte Arbeitstag muss den Mitarbeitern mindestens 14 Tage im voraus bekanntgegeben werden. Werden einzelne Mitarbeiter schon vor diesem Datum entlassen, müssen kündbare Saisonverträge abgeschlossen und eine Kündigungsfrist von einem Monat eingehalten werden.

Die rechtzeitige Bekanntgabe eines Saisonendes entspricht keiner Kündigung und kann somit auch während einer Sperrfrist (Krankheit etc.) bekannt gegeben werden.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Dauer von Saisonverträgen nicht in jedem Fall identisch ist mit der Dauer der entsprechenden Arbeitsbewilligung.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist ist dem Arbeitsverhältnis resp. der Funktion anzupassen. Es ist im Interesse beider Parteien, die Kündigungsfristen weder zu lang noch zu kurz festzulegen. Die Kündigungsfristen nach L-GAV Art. 6 Ziffer 1 sind als minimale Kündigungsfristen einzuhalten.

Beispiel

- Der Mitarbeiter ist im 5. Arbeitsjahr und erhält die Kündigung. Mit Beginn der Kündigungsfrist beginnt sein 6. Arbeitsjahr. Massgebende Kündigungsfrist: 1 Monat, da er bei Kenntnisnahme der Kündigung noch im 5. Arbeitsjahr war.

Art. 7 Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der vertraglichen Ferien des Mitarbeiters nicht kündigen.
- 2 Erfolgt die Kündigung vor Ferienantritt, verlängert sich die Kündigungsfrist nicht.

Kommentar

Der Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien ist eine zusätzliche Bestimmung des L-GAV zu OR Art. 336c über die Kündigung zu Unzeit.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber während der Ferien des Mitarbeiters ist nach abgelaufener Probezeit nichtig (während der Probezeit besteht kein Kündigungsschutz). Sie bewirkt keine Rechtsfolgen und muss nach dem Ferienbezug wiederholt werden. Eine Kündigung vor Ferienantritt ist jedoch gültig.

Im Gegensatz zu den obligationenrechtlichen Vorschriften über die Kündigung zu Unzeit (Art. 336c Abs. 2 OR) findet bei einer Kündigung vor den Ferien keine Verlängerung der Kündigungsfrist durch den Ferienbezug statt. Die Bestimmung schliesst lediglich eine Kündigung während den im Arbeitsvertrag vorgesehenen Ferien aus. Art. 7 schützt den Mitarbeiter nach Ablauf der Probezeit vor einer Arbeitgeberkündigung während seinen vertraglichen Ferien. Der Mitarbeiter soll sich während seinen vertraglichen Ferien möglichst ungetrübt erholen können und nicht aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitgeber eine neue Stelle suchen müssen.

“Vertragliche Ferien” sind arbeitsfreie Zeiträume, während denen der Mitarbeiter zusätzlich zu den wöchentlichen Ruhetagen Freizeit zwecks Erholung bezieht und für die er entlohnt ist. Vertragliche Ferien können individuell oder aber im Rahmen von Betriebsferien gewährt werden. Einzelheiten zu den Ferien sind unter L-GAV Art. 17 kommentiert.

Beispiele

- Der Servicemitarbeiter arbeitet seit 6 Monaten in einem Restaurant und bezieht vom 20. Februar bis zum 4. März vertragliche Ferien. Der Arbeitgeber ist mit dem Mitarbeiter unzufrieden und kündigt diesem am 22. Februar. Die Kündigung erfolgt nach Ablauf der Probezeit und während der vertraglichen Ferien. Sie ist somit nichtig, der Arbeitgeber muss nach dem 4. März erneut kündigen.
- Die Köchin - eine langjährige Mitarbeiterin mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, hat mit dem Arbeitgeber vor geraumer Zeit einen Ferienbezug vom 15. April bis zum 7. Mai vereinbart. Der Arbeitgeber kündigt wegen Ertragsproblemen am 20. März auf den 31. Mai. Der Kündigungsschutz kommt nicht zum Tragen, weil die Kündigung vor dem Ferienantritt erfolgte.
- Der Mitarbeiter weilt in den Ferien und schickt vom Feriendomizil aus seinem Arbeitgeber die Kündigung. Der Kündigungsschutz greift nicht, weil eine Kündigung des Mitarbeiters und nicht eine solche des Arbeitgebers vorliegt.

- Die Receptionmitarbeiterin baut mit ihrem Lebenspartner an ihrem Wohnort ein altes Haus um und bezieht zu diesem Zweck vom 1. bis zum 28. April ihre vertraglichen Ferien. Darüber hinaus hat sie mit dem Arbeitgeber für die Zeit vom 29. April bis zum 31. Mai einen unbezahlten Urlaub vereinbart, um den Umbau zu vollenden. Der Arbeitgeber muss auf Anraten seines Treuhänders wegen zu hohen Personalkosten eine Stelle abbauen. Er kündigt am 20. Mai der Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis mit eingeschriebenem Brief auf den 30. Juni. Die Mitarbeiterin ist vor dieser Kündigung nicht geschützt, weil sie nicht in die vertraglichen Ferien, sondern in den unbezahlten Urlaub fällt.

III Lohn

Art. 8 Bruttolohn

- 1 Entlöhnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn.
- 2 Zur Berechnung des Bruttolohnes in den nachfolgenden Artikeln ist beim Festlohn vom Bruttolohn des Vormonats, bei variablen Löhnen (insbesondere Umsatzlöhnen und Stundenlöhnen) vom durchschnittlichen Bruttolohn der vorangehenden Anstellungsdauer (höchstens aber von 12 Monaten) auszugehen:
 - Art. 14 Lohnauszahlung
 - Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden
 - Art. 16 Ruhetage
 - Art. 17 Ferien
 - Art. 18 Feiertage
 - Art. 19 Bildungsurlaub
 - Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage
 - Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters
 - Art. 23 Krankengeldversicherung / Schwangerschaft
 - Art. 25 Unfallversicherung
 - Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivildienst
- 3 Zur Berechnung des Bruttolohnes pro Kalendertag wird der monatliche Bruttolohn durch 30 geteilt.

Kommentar

Das Lohnsystem des L-GAV basiert grundsätzlich auf dem Bruttolohn, wie ihn die AHV-Gesetzgebung definiert. Dazu gehören insbesondere alle Umsatzanteile, Leistungsprämien, 13. Monatslohn, Ferienentschädigungen, Treueprämien etc. Ausnahmen sind bei Jugendlichen und Rentnern zu beachten. Neben dem AHV-Bruttolohn gibt es nicht AHV-pflichtige Bestandteile des Gesamtlohnes wie z. B. Kinderzulagen, Lohnersatzleistungen der Unfall- und Krankengeldversicherung, Kleiderentschädigungen sowie teilweise Spesen. Es wird dringend empfohlen, ausschliesslich Bruttolöhne zu vereinbaren. Bei einer Vereinbarung von Nettolöhnen sind Schwierigkeiten mit der Abrechnung der Sozialversicherungen resp. der Steuerbehörden vorprogrammiert. Die vertragsschliessenden Verbände stellen ihren Mitgliedern Musterverträge zur Verfügung, die diesem Umstand Rechnung tragen.

Für die Berechnung des Lohnanspruchs gemäss Art. 8 Ziffer 2 L-GAV ist beim Festlohn vom Bruttolohn des Vormonats auszugehen, wenn ein fixes Arbeitspensum vereinbart wurde. Bei variablen Löhnen und unregelmässigem Arbeitspensum ist jedoch vom Durchschnittslohn der vorangehenden Anstellungsdauer, höchstens aber von 12 Monaten auszugehen.

zur Berechnung des Lohnes für einen angebrochenen Monat

Tritt der Mitarbeiter im Laufe des Monats ein, sind die effektiven Kalendertage des entsprechenden Monats zu zählen, um den Bruttolohn zu ermitteln. Der Bruttolohn pro Tag wird für alle Monate mit 1/30 berechnet, unabhängig davon ob der jeweilige Monat 28 oder 31 Kalendertage hat. Nicht bezogene Ruhe- und Feiertage (Art. 16 und Art. 18) sind mit 1/22 des Monatslohnes auszuzahlen.

Beispiel

- Der Eintritt erfolgt am 23. Dezember. Das Arbeitsverhältnis im Dezember beträgt demnach 9 Tage (bis am 31. Dezember gerechnet). Der Dezemberlohn beträgt: Monatslohn : 30 Tage x 9 Tage.

zur Umrechnung des Monatslohnes in einen Stundenlohn

Für die Berechnung des Stundenlohnes ist der Monatslohn durch die gegebene Stundenzahl gemäss untenstehender Tabelle zu teilen:

52 Wochen (im Jahr) : 12 Monate = 1 Monat hat \approx 4,33 Wochen

40 Stunden	x	4,33 Wochen	=	173,33 Stunden, gerundet 173 Stunden
41 Stunden	x	4,33 Wochen	=	177,66 Stunden, gerundet 178 Stunden
42 Stunden	x	4,33 Wochen	=	182,00 Stunden, gerundet 182 Stunden
43 Stunden	x	4,33 Wochen	=	186,33 Stunden, gerundet 186 Stunden
44 Stunden	x	4,33 Wochen	=	190,66 Stunden, gerundet 191 Stunden
45 Stunden	x	4,33 Wochen	=	195,00 Stunden, gerundet 195 Stunden

etc.

Beispiel A (angebrochener Monat und Krankenlohn bei Festlohn)

Lohnberechnung:	Mitarbeiter im Monatslohn (ohne Umsatzbeteiligung)
Anstellungsdauer:	12. Februar bis 31. Mai
Monatliches Gehalt:	Fr. 3 600.-
Krankheit im Mai:	7 Tage (Krankengeldentschädigung innerhalb der Aufschubsfrist 88%)

Berechnung:

Februar	Monatslohn	$\frac{3\ 600,00 \times 17}{30}$	=	Fr. 2 040,00
März	Monatslohn		=	Fr. 3 600,00
April	Monatslohn		=	Fr. 3 600,00
Mai	Monatslohn	$\frac{3\ 600,00 \times 24}{30}$	=	Fr. 2 880,00
	Krankheit	$\frac{3\ 600,00 \times 7}{30}$	x 88%	= <u>Fr. 739,20</u> = Fr. 3 619,20

Monatliche Zahlungen an Mitarbeiter können jedoch nicht höher ausfallen als der vereinbarte Bruttomonatslohn, weshalb in diesem Beispiel der Bruttomonatslohn inkl. Taggeldentschädigung für den Monat Mai Fr. 3 600.- beträgt.

· **Beispiel B (Ferienlohn bei Umsatzlohn)**

Lohnberechnung: Mitarbeiter mit Grundlohn und Umsatzbeteiligung
 Anstellungsdauer: 12. Februar bis 31. Mai
 Monatliches Gehalt: Grundlohn Fr. 2 500.- + 8% vom Umsatz (der L-GAV-Minimallohn ist in jedem Fall monatlich garantiert)
 Ferienbezug im Mai: 7 Tage

Berechnung:

Februar	Grundlohn	$\frac{2\,500.00 \times 17}{30}$	=	Fr. 1 416.70	
	Umsatzanteil	11 300.00	x 8%	=	<u>Fr. 904.00</u> = Fr. 2 320.70
März	Grundlohn	2 500.00	=	Fr. 2 500.00	
	Umsatzanteil	19 000.00	x 8%	=	<u>Fr. 1 520.00</u> = Fr. 4 020.00
April	Grundlohn	2 500.00	=	Fr. 2 500.00	
	Umsatzanteil	22 000.00	x 8%	=	<u>Fr. 1 760.00</u> = Fr. 4 260.00
Mai	Grundlohn	$\frac{2\,500.00 \times 24}{30}$	=	Fr. 2 000.00	
	Umsatzanteil	15 000.00	x 8%	=	Fr. 1 200.00
	Ferien	Lohnsumme von Februar – April = Fr. 10 600.70			
		Lohntage 12. Februar – 30. April = 78 Tage			
		$\frac{10\,600.70 \times 7}{78}$	=	<u>Fr. 951.30</u>	= Fr. 4 151.30

· **Beispiel C (Ferien- und Krankenlohn bei Umsatzlohn)**

Lohnberechnung: Mitarbeiter mit Grundlohn und Umsatzbeteiligung
 Anstellungsdauer: 12. Februar bis 31. Mai
 Monatliches Gehalt: Grundlohn Fr. 2 500.- + 8% vom Umsatz (der L-GAV-Minimallohn ist in jedem Fall monatlich garantiert)
 Krankheit im April: 5 Tage
 Ferienbezug im Mai: 7 Tage

Berechnung:

Februar	Grundlohn	$\frac{2\,500.00 \times 17}{30}$	=	Fr. 1 416.70	
	Umsatzanteil	11 300.00	x 8%	=	<u>Fr. 904.00</u> = Fr. 2 320.70
März	Grundlohn	2 500.00	=	Fr. 2 500.00	
	Umsatzanteil	19 200.-	x 8%	=	<u>Fr. 1 536.00</u> = Fr. 4 036.00
April	Grundlohn	$\frac{2\,500.00 \times 25}{30}$	=	Fr. 2 083.30	
	Umsatzanteil	15 200.-	x 8%	=	Fr. 1 216.00
	Krankheit	Lohnsumme von Februar und März = Fr. 6 356.70			
		Lohntage 12. Februar – 31. März = 48 Tage			
		$\frac{6\,356.70 \times 88\% \times 5}{48}$	=	<u>Fr. 582.70</u>	= Fr. 3 882.00

Mai	Grundlohn	$\frac{2\,500.00 \times 24}{30}$	=	Fr. 2 000.00	
	Umsatzanteil	15 000.- x 8%	=	Fr. 1 200.00	
	Ferien	Lohnsumme von Februar – April (ohne 5 Krankheits- tage im April) = Fr. 9 656.00			
		Lohntage (ohne Krank- heitstage) 12. Februar – 25. April = 73 Tage			
		$\frac{9\,656.00 \times 7}{73}$	=	<u>Fr. 925.90</u>	= Fr. 4 125.90

Im Zusammenhang mit Versicherungstaggeldern und Lohnersatzleistungen während Aufschubsfristen wird auf den Kommentar zu L-GAV Art. 23 verwiesen.

Art. 9 Lohnsystem

- 1 Das Lohnsystem wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Schriftform wird empfohlen. Grundsätzlich ist jedes Lohnsystem zulässig (Festlohn, Umsatzlohn oder Kombinationen).
- 2 Der Mitarbeiter hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach Art. 10 oder 11. Vorbehalten bleiben arbeitsvertragliche Lohnvereinbarungen gemäss Art. 10, Ziffer 1 IV lit. d).

Erreicht der Bruttolohn bei ganzem oder teilweise Umsatzlohn in einem Monat den Mindestlohn nicht, hat der Arbeitgeber die Differenz zum Mindestlohn aufzuzahlen. An eine solche Aufzahlung dürfen vergangene oder künftige Lohnzahlungen nicht angerechnet werden.

- 3 Der Einbezug freiwilliger Kundenleistungen (z. B. Trinkgelder) ins Lohnsystem ist unzulässig.

Kommentar

zum garantierten Mindestlohn

Unabhängig vom Lohnsystem hat der Mitarbeiter in jedem Fall einen monatlichen Anspruch auf den Mindestlohn gemäss L-GAV. Das heisst zur Berechnung des Mindestlohnes dürfen nicht Löhne mehrerer Monate zusammengerechnet werden. Erreicht z. B. ein Umsatzlohn den in L-GAV festgelegten Mindestlohn in einem Monat nicht, muss die Differenz aufgezahlt werden.

Art. 10 Mindestlöhne

1	Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:	ab 1.1.2009 (resp. SS 2009)
I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3 383.-
	Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziff. 2, kann ein um 10% tieferer Mindestlohn vereinbart werden, wenn der Betrieb in einem förderungsbedürftigen Gebiet nach dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (siehe Anhang 1) liegt	
II	Mitarbeiter mit Berufslehre (berufliche Grundbildung) oder gleichwertiger Ausbildung	
	a) 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest	3 567.-
	b) - 3- bis 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis - 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	3 823.-
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	
	a) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	4 172.-
	b) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	4 597.-
	c) Kader, die regelmässig mindestens 1 Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) führen. Ein Kader führt einen Mitarbeiter, wenn er - ihm die Arbeit zuweist, - seine Arbeit überwacht, - seine Arbeit bewertet, - Ansprechperson für den Mitarbeiter und - Disziplinarvorgesetzter ist	4 597.-
	d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG	4 787.-
IV	Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) oder höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG	
	a) - <i>Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c)</i> - <i>gleichwertige Kaderfunktion</i>	5 740.-

- b) - Höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG 6 919.-
 - Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
 - gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung

c) Anzahl Unterstellte in den Kategorien IV a) und b):

Bereich Küche	4
Bereich Service	6
Bereich Halle/Réception	3
Bereich Hauswirtschaft	6
Übrige Bereiche	3

d) Die Löhne der Kategorie IV a) und b) können unabhängig vom Aufenthaltsstatus des Mitarbeiters in einem schriftlichen Arbeitsvertrag auch unterschritten werden.

Vorherige Löhne	01.10.98-31.12.99	01.01.00-31.12.00	01.01.01-31.12.01	01.01.02-31.12.02	01.01.03-31.12.03	01.01.04-31.12.04
I a)	2 350.-	2 410.-	2 510.-	3 000.-	3 100.-	3 120.-
I b)	2 650.-	2 710.-	2 810.-	*)	*)	*)
II	3 050.-	3 110.-	3 210.-	3 350.-	3 500.-	3 525.-
III	3 800.-	3 860.-	3 970.-	4 090.-	4 210.-	4 240.-
IV a)	4 800.-	4 860.-	4 990.-	5 140.-	5 290.-	5 325.-
IV b)	5 800.-	5 860.-	6 010.-	6 190.-	6 380.-	6 425.-

Vorherige Löhne	01.01.05-30.06.05	01.07.05-31.12.05	01.01.06-31.12.06	01.01.07-30.06.07	01.07.07-31.12.07	01.01.08-31.12.08
I a)	3 150.-	3 150.-	3 182.-	3 242.-	3 242.-	3 300.-
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	*)
II	3 560.-	3 560.-	3 596.-	3 661.-	***)	***)
II a) ***)	---	---	---	---	3 480.-	3 480.-
II b) ***)	---	---	---	---	3 661.-	3 730.-
III	4 280.-	**)	**)	**)	**)	**)
III a)	**)	3 920.-	3 920.-	3 986.-	3 986.-	4 070.-
III b)	**)	4 280.-	4 323.-	4 397.-	4 397.-	4 485.-
III c)	**)	4 280.-	4 323.-	4 397.-	4 397.-	4 485.-
III d)	**)	4 500.-	4 500.-	4 576.-	4 576.-	4 670.-
IV a)	5 350.-	5 350.-	5 404.-	5 485.-	5 485.-	5 600.-
IV b)	6 450.-	6 450.-	6 515.-	6 612.-	6 612.-	6 750.-

*) Ab 1. Januar 2002 sind die Stufen I a) und I b) in Stufe I zusammengefasst.

***) Ab 1. Juli 2005 wurden die Stufen III a), b), c) und d) getrennt.

****) Ab 1. Juli 2007 wurde neu der Mindestlohn für die Attestlehren eingeführt

- 2 Als qualifizierte Berufsarbeit im Sinne von Ziffer 1 Stufe I gilt eine regelmässige Tätigkeit oder Funktion in einem Bereich oder Teilbereich, die ordentlicherweise von Berufsleuten ausgeübt wird oder die nicht als Hilfsarbeit zu werten ist.

Im Bereich Küche fällt darunter namentlich der Einsatz von Mitarbeitern ohne Berufslehre für die Bereitstellung und die Herstellung von Speisen in Teilbereichen, die ordentlicherweise in den Aufgabenbereich eines Kochs oder Pâtisiers fallen.

Ebenso fällt darunter die Tätigkeit im Service.

- 3 Für ungelernte Mitarbeiter im Service kann für das Jahr 2002 während der Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein um maximal 10%, für das Jahr 2003* ein um maximal 5% tieferer Mindestlohn als Ziffer 1 Stufe I vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht.

Arbeitet der Mitarbeiter die ersten 6 Monate im Gastgewerbe und leistet er keine qualifizierte Berufsarbeit, kann der Mindestlohn von Ziffer 1 Stufe I im Jahr 2002 um höchstens 10%, im Jahr 2003* um höchstens 5% tiefer vereinbart werden.

Bis zur Vollendung des 17. Altersjahres kann der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 Stufe I um maximal 20% tiefer vereinbart werden.

Mindestlohnkürzungen sind nicht kumulierbar.

- 4 Entscheidend für die Einstufung ist der tatsächliche Verantwortungsbereich bzw. die Ausbildung und nicht die Benennung der Tätigkeit.
- 5 Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters sowie über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder einer Funktion.

* gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007 und 2008

Kommentar

Artikel 10 und 11 garantieren sämtlichen dem L-GAV unterstellten Mitarbeitern einen monatlichen Mindestbruttolohn. Alle Mitarbeiter müssen einer der genannten Lohnkategorien, resp. der vier Funktionsstufen zugeordnet werden.

Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine bestimmte Mindestlohnkategorie erfüllt sind. Der Mitarbeiter hat ihm die entsprechenden Auskünfte zu erteilen und Belege einzureichen.

Unter der Einführungszeit im Service gemäss Art. 10 Ziffer 3 L-GAV (Fassung 1. Januar 2002) versteht man die erstmalige Servicetätigkeit und nicht die erstmalige Tätigkeit in einem Betrieb.

zu den Stufen II, III a) und III b)

Die Berufslehre muss sich auf die ausgeübte Tätigkeit im Gastgewerbe beziehen.

Gelernter Beruf mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)	Lehrjahre	Küche	Service / Restauration	Hauswirtschaft	Hotelpflicht	kaufm. Back-office
Koch/Köchin	3	ü	ü			
Servicefachangestellte/r	2		ü			
Hotelfachassistent/in	2			ü		
Gastronomiefachassistent/in (GAFA) (Doppellehre Sefa und Hofa)	3		ü	ü		
Restaurationsfachmann/-fachfrau	3		ü			
Hotelfachmann/-frau	3			ü		
Hauswirtschaftler/in (Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft)	3			ü		
Kaufmännische Angestellte/r	3				ü	ü
Kaufmann/-frau HGT	3				ü	ü
Kaufmann/-frau	3				ü	ü

In allen Funktionsbereichen ist der tatsächliche Verantwortungsbereich und nicht die Benennung der Tätigkeit ausschlaggebend.

Für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wende man sich an das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT).

zur Kaderstufe III c)

Massgebend zur Einteilung eines Mitarbeitenden in Stufe III c ist die tatsächliche Organisation des Betriebes bzw. der Abteilung. Er/Sie muss für den oder die unterstellten Mitarbeitenden vollumfänglich verantwortlich sein. Dies ist der Fall, wenn die in Ziffer III c aufgeführten Merkmale kumulativ erfüllt sind:

- **ihm die Arbeit zuweist** bedeutet, dass er/sie die zu verrichtenden Arbeiten in qualitativer und quantitativer Hinsicht definiert,
- **seine Arbeit überwacht** heisst, dass er/sie den Arbeitsfortschritt und die Zielerreichung kontrolliert,
- **seine Arbeit bewertet** bedeutet, dass die gesamte Arbeitsleistung periodisch bewertet und das Ergebnis mit dem Mitarbeitenden besprochen wird und
- **Ansprechperson für den Mitarbeiter und Disziplinarvorgesetzter** heisst, dass er/sie für die Integration in den Betrieb verantwortlich ist, für die Arbeits-, Einsatz- und Ruhetagsplanung verantwortlich ist, Verhalten und Leistung lobt, tadelt und bei Fehlverhalten Massnahmen zur Verbesserung anordnet.

Zusätzlich muss in vielen Fällen der Zeitaspekt berücksichtigt werden. Die Unterstellung findet in der Mehrheit der Arbeitszeit des vorgesetzten Mitarbeiters statt. Damit gelten alle kurzzeitigen Unterstellungen **nicht** als regelmässige Unterstellung, z. B. Unterstellung von Mitarbeitern während der Freitage und der Ferien des ordentlichen Vorgesetzten.

zu den Kaderstufen IV

Die Lohnkategorien der Stufe IV sind geltende Mindestlöhne. Es kann jedoch in einem schriftlichen Arbeitsvertrag eine abweichende Vereinbarung getroffen werden.

zur beruflichen Grundbildung und höheren Berufsbildung

Für die Definitionen der beruflichen Grundbildung, der eidgenössischen Berufsprüfungen und der eidgenössischen höheren Fachprüfungen wird auf die einschlägigen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG) verwiesen.

Die Löhne dürfen nicht inklusive Ferien und Feiertagsentschädigung vereinbart werden. Werden Ferien und Feiertage abgegolten (Voraussetzungen siehe Kommentar zu Art. 17 L-GAV), müssen sie separat ausgewiesen werden.

Art. 11 Mindestlohn für Praktikanten

- 1 Praktikanten von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen, die ein Praktikum absolvieren, das Bestandteil des Lehrgangs bildet, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens Fr. 2 168.- (ab 1. Januar 2009 resp. Sommersaison 2009).
- 2 Beiträge des Praktikumsbetriebes an die Fachschule sind nicht Bestandteil des obgenannten Mindestlohnes.
- 3 Abzüge vom Praktikantenlohn zugunsten der Schule sind nicht zulässig.

Vorherige	01.10.98-	01.01.00-	01.01.01-	01.01.02-	01.01.03-	01.01.04-
Löhne	31.12.99	31.12.00	31.12.01	31.12.02	31.12.03	31.12.04
	2 000.-	2 000.-	2 000.-	2 050.-	2 050.-	2 050.-
Vorherige	01.01.05-	01.01.06-	01.01.07-	01.01.08-		
Löhne	31.12.05	31.12.06	31.12.07	31.12.08		
	2 050.-	2 075.-	2 075.-	2 115.-		

Kommentar

Als Praktikanten im Sinne von L-GAV Art. 11 gelten ausschliesslich Schüler der Schweizer Fachschulen. Die Fachschulen müssen staatlich anerkannte höhere Fachschulen oder Fachhochschulen sein, die Kriterien des Vereins Schweizerischer Hotel- und Restaurantfachschulen (ASEH) erfüllen oder durch die Aufsichtskommission L-GAV anerkannt sein. Die von der Aufsichtskommission L-GAV anerkannten Schweizer Fachschulen sind zur Zeit:

- Belvoirpark Hotelfachschule, Zürich
- DCT International Hotel & Business Management School, Vitznau
- Ecole Hôtelière de Lausanne EHL, Lausanne
- Ecole Hôtelière de Genève "EHG", Genève
- Glion Institute of Higher Education (GIHE), Glion-s/Montreux
- HIM Hotel Institute Montreux, Montreux
- Hotelfachschule Thun, Thun
- HTMI The School of International Hotel and Management Sörenberg, Sörenberg
- IHTTI School of Hotel Management, Neuchâtel
- IMI International Hotel Management Institute, Kastanienbaum
- Institut Hôtelier "César Ritz", Le Bouveret
- Les Roches Swiss Hotel Association School of Hotel Management, Bluche-s/Crans
- SHL Schweizerische Hotelfachschule Luzern, Luzern
- SHMS Swiss Hotel Management School, Caux/Montreux
- SMU Swiss Management University, Leysin
- SSAT Scuola Superiore Alberghiera e del Turismo, Bellinzona
- SSTH Swiss School of Tourism and Hospitality, Chur
- University Center "César Ritz", Brig

Praktikanten ausländischer Fachschulen sind gemäss L-GAV Art. 10 einzustufen. Die Tourismusschulen fallen nicht unter den Begriff „gastgewerbliche Fachschulen“. Allfällige Schulbeiträge dürfen für das Praktikum nicht mit dem Lohn des Praktikanten verrechnet werden. Es handelt sich dabei um einen Beitrag des Arbeitgebers an die Schule.

Art. 12 13. Monatslohn

- 1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn im folgenden Ausmass:

Jahr 2002

25% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsmonats

50% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 2. Anstellungsjahres

100% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 3. Anstellungsjahres

ab Jahr 2003

50% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsmonats

75% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 2. Anstellungsjahres

100% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 3. Anstellungsjahres

- 2 Der Anspruch auf den 13. Monatslohn entsteht erst nach dem 6. Anstellungsmo-
nat. Ab dem 7. Monat hat der Mitarbeiter für ein unvollständiges Arbeitsjahr einen
anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn.
- 3 Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatli-
che Bruttolohn im Berechnungszeitraum.
- 4 Der 13. Monatslohn ist spätestens mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung
des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.

Kommentar

„Ab Beginn des 2. Anstellungsjahres“ ist gleichbedeutend wie „ab Beginn des
13. Anstellungsmonats“.

„Ab Beginn des 3. Anstellungsjahres“ ist gleichbedeutend wie „ab Beginn des
25. Anstellungsmonats“.

Für die Ermittlung des prozentualen Anspruchs auf einen 13. Monatslohn gilt die ge-
samte bisherige Anstellungsdauer des Mitarbeiters, auch wenn sie in eine Zeit vor
Inkrafttreten des L-GAV fällt. Bei Unterbrüchen des Arbeitsverhältnisses ist L-GAV
Art. 32 Ziffer 2 herbeizuziehen.

Beispiel Anspruch

- Ein Mitarbeiter, welcher am 1. Dezember 2004 die Arbeit aufnimmt, hat demnach
ab 1. Juni 2005 Anspruch auf 50%, ab 1. Dezember 2005 Anspruch auf 75% des
13. Monatslohnes.

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.

Beispiel einer Vereinbarung über die Beteiligung am Betriebsergebnis

- Es wird eine Beteiligung von 2% am Betriebsergebnis I vereinbart, welche spätestens drei Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres ausbezahlt wird. In den 2% Beteiligung ist der Anteil 13. Monatslohn inbegriffen.

Grundlage für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum. Diese Regelung weicht damit von den grundsätzlichen Berechnungsregeln von Art. 8 L-GAV ab, welche beim Festlohn auf den Bruttolohn des Vormonats und beim variablen Lohn auf den Durchschnitt der letzten 12 Monate abstellt.

Beispiel bei Auszahlung nicht bezogener Ruhe-, Ferien- und Feiertage

Anstellungsdauer: 1. Juli 2002 – 31. Dezember 2005
 Bruttolohn pro Monat im Jahr 2005: Fr. 5 100.-

Mit der Schlussabrechnung Ende Dezember 2005 werden fünf noch nicht bezogene Feiertage und drei noch nicht bezogene Ruhetage ausbezahlt. Auf diese Zahlungen besteht ein anteilmässiger Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Berechnung des Guthabens für 5 Feiertage:		
Fr. 5 100.- : 30 Tage x 5 Tage	=	Fr. 850.00
Berechnung des Guthabens für 3 Ruhetage:		
Fr. 5 100.- : 22 Tage x 3 Tage	=	<u>Fr. 695.45</u>
Anteil 13. Monatslohn auf Fr. 1 545.45 (8,33%) (Satz entspricht 100% Anspruch)	=	<u>Fr. 128.75</u>
Total brutto	=	Fr. 1 674.20

Für die Berechnung des 13. Monatslohnes gelangen folgende Sätze zur Anwendung:

- bei Anspruchsberechtigung von 50% = 4,16%
- bei Anspruchsberechtigung von 75% = 6,24%
- bei Anspruchsberechtigung von 100% = 8.33%

Bei verschiedenen Arbeitsperioden beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb gilt L-GAV Art. 32.

Ein Anspruch auf den 13. Monatslohn besteht auch während Krankheit, Unfall, Schwangerschaft/Mutterschaft, Militär. Er ist durch die Taggeldversicherungen abzudecken. Der Arbeitgeber muss den Anspruch bei der Taggeldversicherung geltend machen.

Der 13. Monatslohn kann periodisch, d. h. einmal jährlich, zweimal jährlich, Ende Saison, aber auch monatlich ausbezahlt werden.

Im Auszahlungsmoment muss der 13. Monatslohn auf der Lohnabrechnung explizit ausgewiesen werden. Dies ist insbesondere auch bei einer monatlichen Auszahlung des 13. Monatslohnes unerlässlich.

Lehrjahre im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber sind für die Berechnung des Anspruchs auf den 13. Monatslohnes zu berücksichtigen.

Beispiel A

Anstellungsdauer:	1. März 2004 bis 31. Dezember 2005	
01.03.2004 – 31.08.2004	=	Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn (1. bis 6. Anstellungsmonat)
01.09.2004 – 28.02.2005	=	Anspruch auf 6 Monate à 50% (7. – 12. Anstellungsmonat)
01.03.2005 – 31.12.2005	=	Anspruch auf 10 Monate à 75% (2. Anstellungsjahr)

Beispiel B

Anstellungsdauer:	1. Januar 2003 bis 31. Dezember 2005	
Monatliches Gehalt:	Fr. 3 600.-	
01.01.2003 – 30.06.2003	=	Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn
01.07.2003 – 31.12.2003	=	Anspruch 6 Monate à 50% Fr. 900.00
$\frac{3\,600.00 \times 6}{12} \times 50\%$		
01.01.2004 – 31.12.2004	=	Anspruch 12 Monate à 75% Fr. 2 700.00
$3\,600.00 \times 75\%$		(2. Anstellungsjahr)
01.01.2005 – 31.12.2005	=	Anspruch 12 Monate à 100% <u>Fr. 3 600.00</u>
3 600.00		(3. Anstellungsjahr)
Total Anspruch 13. Monatslohn	=	Fr. 7 200.00

Beispiel C (angebrochener Monat)

Anstellungsdauer:	17. Oktober 2004 bis 31. Juli 2005	
Monatliches Gehalt:	Fr. 3 200.-	
17.10.2004 – 16.04.2005	=	Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn
17.04.2005 – 31.07.2005	=	Anspruch 106 Tage à 50% Fr. 464.65
$\frac{3\,200.00 \times 106}{365} \times 50\%$		

Beispiel D (festentlohnter Mitarbeiter mit Lohnerhöhung)

Anstellungsdauer:	Seit 1. Juli 2003	
Monatliches Gehalt:	Fr. 4 400.-, ab 1. Januar 2005 Fr. 4 800.-	
01.07.2003 – 31.12.2003	=	Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn

01.01.2004 – 30.06.2004 $\frac{4\,400.00 \times 6}{12} \times 50\%$	=	Anspruch 6 Monate à 50%	Fr. 1 100.00
01.07.2004 – 31.12.2004 $\frac{4\,400.00 \times 6}{12} \times 75\%$	=	Anspruch 6 Monate à 75%	Fr. 1 650.00
01.01.2005 – 30.06.2005 $\frac{4\,800.00 \times 6}{12} \times 75\%$	=	Anspruch 6 Monate à 75%	Fr. 1 800.00
Ab 01.07.2005	=	Anspruch auf 100%	

Beispiel E (umsatzentlohnter Mitarbeiter)

Anstellungsdauer: Seit 1. Oktober 2004
 Monatliches Gehalt: 10% Umsatzanteil mit Garantie von Fr. 3 600.-

Erzielte Bruttolöhne	Fr. 3 850.00	Oktober	2004
	Fr. 4 130.00	November	2004
	Fr. 4 940.00	Dezember	2004
	Fr. 3 600.00	Januar	2005
	Fr. 3 600.00	Februar	2005
	<u>Fr. 3 810.00</u>	März	2005
	Fr. 23 930.00	01.10.2004 – 31.03.2005: kein Anspruch auf den 13. Monatslohn	
	Fr. 4 020.00	April	2005
	Fr. 4 680.00	Mai	2005
	Fr. 3 890.00	Juni	2005
	Fr. 4 080.00	Juli	2005
	Fr. 3 960.00	August	2005
	<u>Fr. 4 110.00</u>	September	2005
	Fr. 24 740.00	durchschnittlicher Monatslohn = Fr. 4 123.35	
	$\frac{4\,123.35 \times 6}{12} \times 50\%$	01.04.2005 – 30.09.2006: Anspruch 6 Monate à 50% = Fr. 1 030.85	
	Fr. 3 930.00	Oktober	2005
	Fr. 4 210.00	November	2005
	<u>Fr. 4 450.00</u>	Dezember	2005
	Fr. 12 590.00	durchschnittlicher Monatslohn = Fr. 4 196.65	
	$\frac{4\,196.65 \times 3}{12} \times 75\%$	01.10.2006 – 31-12-2006: Anspruch 3 Monate à 75% = <u>Fr. 786.90</u>	
Total Anspruch 13. Monatslohn			= Fr. 1 817.75

Beispiel F (Saison)

1. Anstellungsdauer:

16. März 2004 – 31. Oktober 2004

2. Anstellungsdauer:

16. März 2005 – 15. Oktober 2005

Monatliches Gehalt:

1. Saison Fr. 3 120.-

2. Saison Fr. 3 150.-

16.03.2004 – 15.09.2004	=	Kein Anspruch auf den 13. Monatslohn (180 Tage)	
16.09.2004 – 31.10.2004	=	Anspruch 46 Tage à 50%	Fr. 196.60
$\frac{3\ 120.00 \times 46}{365} \times 50\%$			
16.03.2005 – 31.07.2005	=	Anspruch 138 Tage à 50%	Fr. 595.50
$\frac{3\ 150.00 \times 138}{365} \times 50\%$			
01.08.2005 – 15.10.2005	=	Anspruch 76 Tage à 75%	Fr. 491.90
$\frac{3\ 150.00 \times 76}{365} \times 75\%$			
Total Anspruch 13. Monatslohn			Fr. 1 284.00

Art. 13 Lohnabzüge

1 Vom Lohn dürfen nur abgezogen werden:

- AHV/IV/EO-Beiträge
- ALV-Beiträge
- Versicherungsprämien (Art. 23 ff.)
- Beiträge gemäss Art. 35 lit. g)
- Mietzins und Verpflegungskosten
- Quellensteuern
- Schadenersatzleistungen
- Vorschüsse
- Rückforderungen aus Darlehen und ähnlichen Verträgen
- Betreibungsamtliche Lohnpfändungen
- Entschädigung bei ungerechtfertigtem Nichtantritt oder Verlassen der Arbeitsstelle

Weitere zwingende gesetzliche Abzüge bleiben vorbehalten.

2 Das Recht auf Abzug der Beiträge des Mitarbeiters für AHV/IV/EO, ALV, Kranken- und Unfallversicherung sowie berufliche Vorsorge (Abgrenzungsschwierigkeiten vorbehalten) ist nach zwei Monaten verwirkt.

Kommentar

Verrechnung von Schadenersatzleistungen mit Lohnforderungen

Der Arbeitgeber kann Geldforderungen mit Lohnforderungen nur soweit verrechnen, als Lohnforderungen pfändbar sind. Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden sind jedoch unbeschränkt verrechenbar (Art. 323b Abs. 2 OR und Art. 31 Ziff. 2 L-GAV).

Missbrauch von Lohnabzügen

Ein Missbrauch von Lohnabzügen kann, sofern der Mitarbeiter am Vermögen geschädigt wird, strafrechtliche Folgen haben (Art. 159 Strafgesetzbuch).

Art. 14 Lohnauszahlung

- 1 Der Lohn wird spätestens am Letzten des Monats ausbezahlt. Bei umsatzabhängigen Löhnen oder sofern schriftlich vereinbart, kann die Auszahlung bis spätestens am 4. des folgenden Monats erfolgen.

Werden in einem Betrieb monatliche Beteiligungen, wie Umsatz- oder Erfolgsbeteiligungen ausbezahlt, kann, sofern schriftlich vereinbart, bis zum 27. eines Monats eine Akontozahlung von mindestens 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes (Art. 8) geleistet werden. Die Restzahlung hat bis spätestens am 6. des Folgemonats zu erfolgen.

- 2 Dem Mitarbeiter ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.
- 3 Dem Mitarbeiter sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen.

Kommentar

zur Art der Lohnauszahlung

Auf Wunsch hat der Mitarbeiter Anspruch darauf, dass ihm der Lohn auf ein Bank- oder Postkonto überwiesen wird. Eine bargeldlose Lohnauszahlung ist insbesondere aus Sicherheitsgründen zu empfehlen. Ohne andere Vereinbarung ist der Lohn in Schweizer Währung zu bezahlen.

Geldschulden sind Bringschulden (Art. 74 OR). Der Lohn muss dem Mitarbeiter am Tag der Lohnauszahlung zur Verfügung stehen.

zu Saldovereinbarungen

Während der Dauer der Arbeitsverhältnisses und einen Monat danach (OR Art. 341) kann der Mitarbeiter auch durch schriftliche Erklärung nicht rechtsgültig auf einen Anspruch verzichten, der sich aus zwingenden Vorschriften eines Gesetzes oder des Gesamtarbeitsvertrages ergibt. Damit sind auch die weitverbreiteten Vereinbarungen "*per Saldo aller Ansprüche*" am Ende des Arbeitsverhältnisses rechtlich nicht verbindlich.

zur Schlussabrechnung

Der letzte Arbeitstag muss nicht identisch sein mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Endet das Arbeitsverhältnis am 31. August, und bezieht der Mitarbeiter vom 17. bis zum 31. August Ferien, sind ihm Lohn, Schlussabrechnung und Zeugnis spätestens am 16. August auszuhändigen.

IV Arbeitszeit und Freizeit

Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden

- 1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit beträgt für alle gastgewerblichen Mitarbeiter höchstens 42 Stunden bei 5 Wochen Ferien bzw. 41 Stunden bei 4 Wochen Ferien.
- 2 In Kleinbetrieben, die ausser dem Arbeitgeber nicht mehr als 4 Mitarbeiter (inkl. Familienmitglieder) ständig beschäftigen, kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens 45 Stunden bei 5 Wochen Ferien bzw. auf 44 Stunden bei 4 Wochen Ferien, verlängert werden.
- 3 In Saisonbetrieben gemäss Anhang 2, die nicht unter die Kategorie der Kleinbetriebe fallen, kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit während der Hochsaison um höchstens 3 Stunden pro Woche verlängert werden:
 - a) bei zweimaliger Saison zweimal 8 Wochen
 - b) bei einmaliger Saison einmal 12 Wochen.
- 4 Die Essenszeit ist nicht Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit.
- 5 Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

Ist eine Kompensation nicht möglich, sind Überstunden spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

Überstunden sind bei festen Lohnbestandteilen mit 125% des Bruttolohnes, bei umsatzabhängigen Lohnbestandteilen mit einem Zuschlag von 25% zum Bruttolohn zu bezahlen.
- 6 Für Mitarbeiter, deren monatlicher Bruttolohn mindestens dem jeweils gültigen Mindestlohn von Art. 10 Ziffer 1 Stufe IV b) entspricht und denen 5 Wochen Ferien gewährt werden, kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.
- 7 Der Arbeitgeber ist für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich. Die Arbeitszeitkontrolle ist mindestens einmal monatlich vom Mitarbeiter zu unterzeichnen. Überträgt der Arbeitgeber die Führung der Arbeitszeitkontrolle dem Mitarbeiter, ist sie mindestens einmal monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.
- 8) Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens 5 Jahren aufzubewahren.

Kommentar

Kleinbetriebe sind Betriebe, die neben dem Arbeitgeber höchstens 4 Vollangestellte oder maximal 6 Angestellte (inkl. Teilzeitbeschäftigung und Aushilfen) mit insgesamt maximal 400 Stellenprozenten beschäftigen.

Die Bestimmungen über die wöchentlichen Arbeitszeiten im L-GAV sind immer als Durchschnittswerte zu verstehen. D.h. im Rahmen des Zumutbaren ist der Mitarbeiter verpflichtet, Überstunden zu leisten resp. Vorkompensationen zu akzeptieren.

Beispiel Vorkompensation

- Ein Saisonmitarbeiter arbeitet anfangs der Saison während zwei Wochen nur 35 statt 41 Stunden/Woche. Die 12 Arbeitsstunden können als Vorkompensation mit Überstunden zum Beispiel in der Hochsaison verrechnet werden.

Hochsaisonzeiten sind jene Zeiträume, während denen im Fremdenverkehr die höchste Frequenz eintritt.

Die geltenden durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten des L-GAV sind mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren. Das gilt insbesondere auch für das Kleinbetriebs- und Saisonprivileg, mit welchem die wöchentliche Arbeitszeit um maximal 3 Stunden verlängert werden kann. Wird davon Gebrauch gemacht, gilt für Kleinbetriebe eine 45 Stunden-Woche bei 5 Ferienwochen/Jahr, resp. eine 44-Stundenwoche bei 4 Ferienwochen/Jahr; bei Saisonbetrieben kann diese Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit um maximal 3 Stunden bei zweimaliger Saison während zweimal 8 Wochen, bei einmaliger Saison während einmal 12 Wochen vereinbart werden. Die wöchentliche Arbeitszeit wird damit effektiv um 3 Stunden verlängert und es besteht in diesem Rahmen kein Anspruch auf Geltendmachung von Überstunden.

Der L-GAV definiert in Übereinstimmung mit den meisten Arbeitsverhältnissen die Sollarbeitszeit pro Woche (42-Stunden-Woche, 2 Ruhetage pro Woche). Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeitkontrollen müssen Überstunden, Ruhetage und übrige Freizeitsaldi fortlaufend geführt werden.

Für die Abrechnung von Soll- und Ist-Zeit über längere Perioden, insbesondere am Ende des Arbeitsverhältnisses, spielt die Berechnungsperiode (Wochen-, Monats-, Saison- oder Jahresperiodizität) keine Rolle.

Beispiele

• Sollarbeitszeit für vier Wochen

4 Wochen x 42 Stunden = 168 Stunden
(28 Tage : 7 Tage x 42 Stunden = 168 Stunden)

• Sollarbeitszeit für drei Monate

Die Sollarbeitszeit berechnet sich aufgrund der effektiven Kalendertage. Für die drei Monate Februar (28 Tage), März (31 Tage) und April (30 Tage) berechnet sich die Sollarbeitszeit auf der Basis einer 42-Stunden-Woche wie folgt:

Februar	28	Tage	:	7 Tage	x 42 Stunden	=	168 Stunden
März	31	Tage	:	7 Tage	x 42 Stunden	=	186 Stunden
April	30	Tage	:	7 Tage	x 42 Stunden	=	<u>180 Stunden</u>
Total						=	534 Stunden

· **Sollarbeitszeit für Wintersaison vom 20. Dezember – 15. März**

86 Tage : 7 Tag x 42 Stunden	=	516 Stunden
(20. - 31. Dezember	=	12 Tage
01. - 31. Januar	=	31 Tage
01. - 28. Februar	=	28 Tage
01. - 15. März	=	<u>15 Tage</u>
Total	=	86 Tage)

Abwesenheitstage wegen Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär werden für die Berechnung der Sollarbeitszeit abgezogen.

Feiertage (Art. 18 L-GAV), Bildungsurlaub (Art. 19 L-GAV) und bezahlte arbeitsfreie Tage (Art. 20 L-GAV) reduzieren bei einer 42-Stunden-Woche die Soll-Arbeitszeit um 8,4 Stunden (42 Stunden : 5 Arbeitstage = 8,4 Stunden) oder müssen in der Ist-Arbeitszeit mit 8,4 Stunden erfasst werden.

Beispiel

· **Berechnung der Sollarbeitszeit pro Saison**

Die Saison dauert vom 20. Dezember bis 15. März, d.h. 86 Tage. Der Mitarbeiter hat 7 Ferientage (Kalendertage) bezogen und war 5 Tage krank. Die Soll-Arbeitszeit für die gesamte Saison berechnet sich wie folgt:

86 Tage – 12 Tage (7 Ferientage [Kalendertage] + 5 Krankheitstage) =
74 Tage : 7 Tage x 42 Stunden = 444 Stunden. Eine Erhöhung der Arbeitszeit um 3 Stunden gemäss Art. 15 Ziffer 3 L-GAV wurde in diesem Beispiel nicht vereinbart.

Präsenzzeit gilt als Arbeitszeit (Art. 13 Abs. 1 ArGV I).

Überstunden sollten grundsätzlich durch zusätzliche Freizeit kompensiert werden. Die Auszahlung ist für Fälle vorbehalten, wo eine Kompensation nicht oder nicht mehr möglich war. Die Verbände empfehlen, Saldi von Über- und Minusstunden innert nützlicher Frist auszugleichen.

Für Mitarbeiter mit einem Monatslohn gemäss Art. 10 IV lit. b L-GAV und 5 Wochen Ferien können die Überstunden durch einen schriftlichen Vertrag abweichend vom L-GAV geregelt werden. Für die Ermittlung des „jeweils gültigen Mindestlohnes“ gemäss Art. 15 Ziffer 6 L-GAV gilt der Stichtag des Vertragsabschlusses.

Beispiel

Abrechnung von Ferien, Feiertagen, Ruhetagen und Überstunden bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (Basis 42 Stunden-Woche, 5 Wochen Ferien)

Anstellungsdauer:	1. März 2004 – 31. Dezember 2005 (= 22 Monate, 671 Kalendertage)
Bruttolohn pro Monat 2005:	Fr. 4 100.-
Bezogene Ruhetage:	167 Tage
Bezogene Feiertage:	0 Tage
Bezogene Ferien:	62 Tage
Krankheit:	36 Tage
Geleistete Arbeitsstunden:	3 455 Stunden

Ruhe- und Feiertageabrechnung

Ruhetageanspruch: 671 Tage – 98 Tage	
(62 Ferien + 36 Krankheit) : 7 Tage x 2 Tage	= 163,71 Tage
Feiertageanspruch: 22 Monate x 0,5 Tage	= <u>11,00 Tage</u>
Guthaben Ruhe- und Feiertage total	= 174,71 Tage
./. bezogene Ruhe- und Feiertage	= <u>167,00 Tage</u>
Restguthaben Ruhe- und Feiertage	= 7,71 Tage

Ferienabrechnung

Ferienanspruch: 22 Monate x 2,92 Tage	= 64,24 Tage
./. bezogene Ferien	= <u>62,00 Tage</u>
Restguthaben Ferien	= 2,24 Tage

Arbeitszeitabrechnung

Soll-Arbeitszeit: 671 Tage – 98 Tage	
(62 Ferien + 36 Krankheit) : 7 Tage x 42 Stunden	= 3 438 Stunden
Ist-Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkontrolle	= <u>3 455 Stunden</u>
Überstunden	= 17 Stunden

Berechnung des Bruttolohn Guthabens (inkl. Dezemberlohn)

Bruttolohn		= Fr. 4 100.00
Restguthaben Ruhe- und Feiertage		
Fr. 4 100.00 : 22 x 7,71 Tage	= Fr. 1 436.85	
Restguthaben Ferien		
Fr. 4 100.00 : 30 x 2,24 Tage	= Fr. 306.15	= <u>Fr. 1 743.00</u>
Subtotal		= Fr. 5 843.00
13. Monatslohn		
Fr. 5 843.00 x 8,33% X 75% (2. Arbeitsjahr)		
(13. Monatslohn auf Bruttolohn inkl. Ruhe-, Feier- und Ferientage)		= <u>Fr. 365.05</u>
Subtotal		= Fr. 6 208.05
Überstunden		
Fr. 4 100.00 : 182 Std. x 17 Std. x 125%		= <u>Fr. 478.70</u>
Total brutto		= Fr. 6 686.75

Werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ferien, Feiertage oder Ruhetage ausbezahlt, berechnet sich der 13. Monatslohn zum Satz im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 46 des Arbeitsgesetzes sowie Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit und die Aufbewahrung der dazu notwendigen Unterlagen verantwortlich. Der Arbeitgeber ist auch dann dafür verantwortlich, wenn er die Führung der Arbeitszeitkontrolle dem Mitarbeiter überträgt.

Die Aufbewahrungsfrist der Lohnabrechnungen und der notwendigen Unterlagen von 5 Jahren leitet sich aus den Verjährungsfristen in OR Art. 128 ab.

Art. 16 Ruhetage

- 1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche.
- 2 Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen gewährt werden. Im Einverständnis mit dem Mitarbeiter können halbe Ruhetage für längstens 4 Wochen, in Saisonbetrieben für längstens 12 Wochen, zusammenhängend gewährt werden.
- 3 Für den ganzen Ruhetag sind im Anschluss an die Nachtruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende freie Stunden zu gewähren.

Als halber Ruhetag gilt die Zeit bis 12.00 Uhr oder ab 14.00 Uhr bis zu Beginn der Nachtruhe. An Tagen, an denen ein halber Ruhetag gewährt wird, darf die Höchstarbeitszeit nicht mehr als 5 Stunden betragen und nur durch die Essenszeit unterbrochen werden.

- 4 In Jahresbetrieben sind unter Einbezug der Mitarbeiter Ruhetage mindestens 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, in Saisonbetrieben 1 Woche im Voraus für 1 Woche, festzulegen.
- 5 Nicht bezogene Ruhetage sind innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen, zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.*

* gemäss Arbeitsgesetz mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes.

Kommentar

Der Grundsatz von 2 Ruhetagen pro Woche gilt für sämtliche Mitarbeiter, auch für Teilzeitmitarbeiter. Ein Teilzeitmitarbeiter mit z. B. einer Beschäftigung von 60% hat ebenfalls Anspruch, nur während 5 Tagen in der Woche beschäftigt zu werden.

Nicht bezogene Ruhetage können nur an Arbeitstagen kompensiert werden! Das heisst, im Laufe einer Woche können nur 5 nicht bezogene Ruhetage kompensiert werden. Für die Kompensation von 7 nicht bezogenen Ruhetagen bedarf es deshalb nicht nur eine Woche sondern 1 Woche plus 2 Arbeitstage.

Hat ein Mitarbeiter nicht alle ihm zustehenden Ruhetage bezogen und sind dadurch eventuell auch Überstunden entstanden, werden durch die Gewährung von zusätzlichen Ruhetagen sowohl der Ruhetagesaldo als auch der entsprechende Überstundensaldo abgebaut.

Beispiel

· Ruhetage / Überstunden

Ein Mitarbeiter hat während drei Wochen sechs Tage pro Woche gearbeitet. Er hat damit einen Saldo von drei nicht bezogenen Ruhetagen. Aus diesen 3 Wochen resultieren zusätzlich 25 Überstunden. In den kommenden zwei Wochen arbeitet er nur 4 Tage. Er kann jeweils einen dritten Ruhetag als Kompensation beziehen. Zusätzlich hat er 16 Minusstunden. Dadurch reduziert sich sein Ruhetagesaldo um zwei Tage und sein Überstundensaldo um 16 Stunden.

Während Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär entstehen keine Ruhetagsansprüche.

Eine zum voraus vereinbarte, regelmässige Entschädigung oder Auszahlung von Ruhetagen ist nicht zulässig.

Ist eine Kompensation nicht bezogener Ruhetage unmöglich, müssen sie ihrem tatsächlichen Wert entsprechend ausbezahlt werden. Bei einer Berechnung des Ruhetageanspruchs entspricht der Wert 1/22 des Monatslohnes (siehe Beispiele zu Art. 17).

Nach Arbeitsgesetz hat der Mitarbeiter Anspruch auf 4 freie Sonntage, wenn die 5-Tage-Woche gewährt wird. Die 5-Tage-Woche muss faktisch gewährt und nicht nur arbeitsvertraglich vereinbart werden. Sie ist allerdings nicht jede einzelne Woche zu gewähren, sondern im Durchschnitt des Kalenderjahres. Für Mitarbeiter mit Familienpflichten sind unabhängig von der Ruhetageregelung 12 freie Sonntage pro Jahr zu gewähren.

Der Ruhetageanspruch des Mitarbeiters berechnet sich unabhängig von der Berechnungsperiode (Wochen-, Monats-, Saison- oder Jahresperiodizität) nach folgendem Grundsatz:

Beispiele

· Ruhetageanspruch für vier Wochen

4 Wochen = 4 x 2 wöchentliche Ruhetage = 8 Ruhetage
(28 Tage : 7 Tage x 2 Tage = 8 Ruhetage)

· Ruhetageanspruch für drei Monate

Der Ruhetageanspruch berechnet sich aufgrund der effektiven Kaledertage. Für die Monate Februar (28 Tage), März (31 Tage) und April (30 Tage) berechnet sich der Ruhetageanspruch auf der Basis einer 42-Stunden-Woche wie folgt:

Februar – April 89 Tage : 7 Tage x 2 Ruhetage = 25.43 Ruhetage

· Ruhetageanspruch für Wintersaison vom 20. Dezember 2005 – 15. März 2006

86 Tage : 7 Tag x 2 Ruhetage = 24.57 Ruhetage

(20. - 31. Dezember 2005 = 12 Tage

01. - 31. Januar 2006 = 31 Tage

01. - 28. Februar 2006 = 28 Tage

01. - 15. März 2006 = 15 Tage

Total = 86 Tage)

Abwesenheitstage wegen Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militär werden für die Berechnung der wöchentlichen Ruhetage abgezogen.

Der Bezug von Feiertagen (Art. 18 L-GAV), Bildungsurlaub (Art. 19 L-GAV) und bezahlten arbeitsfreien Tagen (Art. 20 L-GAV) schmälert den Anspruch auf Ruhetage nicht.

Beispiel

· Rechnung für Saisonbetriebe

Saisondauer: 88 Tage, davon hat der Mitarbeiter 1 Woche Ferien bezogen und war 5 Tage krank. Das Ruhetageguthaben für die gesamte Saison berechnet sich wie folgt:

88 Tage – 12 Tage (7 Ferientage [Kalendertage] + 5 Krankheitstage) = 76 Tage
76 Tage : 7 Tage x 2 Tage = 21,71 Tage.

Ein Beispiel zu einer Abrechnung eines vollständigen Arbeitsverhältnisses finden Sie im Kommentar zu Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden.

Art. 17 Ferien

- 1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr (35 Kalendertage pro Jahr, 2,92 Kalendertage pro Monat).

Schriftlich können 4 Wochen Ferien pro Jahr (28 Kalendertage pro Jahr, 2,33 Kalendertage pro Monat) vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung ist nur gültig, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 15 Ziffer 1 bis 3 gleichzeitig schriftlich auf höchstens 41 bzw. 44 Stunden festgelegt wird.

- 2 Für ein angebrochenes Arbeitsjahr besteht ein anteilmässiger Anspruch auf Ferien.
- 3 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des entsprechenden Arbeitsjahres zu gewähren. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.
- 4 Vom Arbeitgeber angeordnete Ferien sind mindestens 1 Monat vor Beginn anzukündigen, ausser im gekündigten Arbeitsverhältnis oder in den letzten 2 Monaten eines auf feste Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrages.
- 5 Am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bezogene Ferientage sind mit je 1/30 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.
- 6 Ist eine Auszahlung des Ferienlohnes Ende Monat oder im Stundenlohn zulässig, beträgt die Ferienentschädigung 10,65% bei 35 Ferientagen und 8,33% bei 28 Ferientagen.

Kommentar

Ferienanspruch

Der L-GAV sieht grundsätzlich 5 Wochen Ferien bei einer 42-Stunden-Woche (für Klein- und Saisonbetriebe 45-Stunden-Woche gemäss L-GAV Art. 15 Ziffer 2 und 3) vor. Schriftlich können 4 Wochen Ferien vereinbart werden, wenn gleichzeitig die wöchentliche Arbeitszeit im schriftlichen Arbeitsvertrag auf maximal 41 Stunden pro Woche (für Klein- und Saisonbetriebe 44-Stunden-Woche gemäss L-GAV Art. 15 Ziffer 2 und 3) festgesetzt wird. Die Schriftform ist für eine solche Vereinbarung Gültigkeitserfordernis (siehe dazu Kommentar zu L-GAV Art. 4). Mitarbeiter bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben in jedem Fall Anspruch auf 5 Wochen Ferien.

Teilzeitmitarbeiter haben, gemessen an ihrem Pensum, grundsätzlich den selben Ferienanspruch wie Vollzeitmitarbeiter. Auch Teilzeitmitarbeiter haben 4 resp. 5 Wochen Ferien. Während den Ferien erhalten sie den selben Lohn wie während ihrer Arbeitszeit.

Es wird empfohlen, Teilzeitmitarbeiter mit regelmässigen oder grösseren Pensum im Monatslohn mit 4 resp. 5 Wochen Ferien zu beschäftigen. Die prozentuale Entschädigung des Ferienguthabens mit 8,33% (bei 4 Wochen Ferien pro Jahr) resp. mit 10,65% (bei 5 Wochen Ferien pro Jahr) kann bei grösseren oder regelmässigen Pensum gegen das Abgeltungsverbot der Ferien verstossen und wird daher nur für kurze und unregelmässige Arbeitseinsätze empfohlen.

Berechnungsgrundlagen

Fünf Wochen Ferien entsprechen 35 arbeitsfreien Kalendertagen resp. 25 freien Arbeitstagen. Die Berechnung des Ferienanspruchs in Kalendertagen stimmt mit der Berechnungsmethode der Soll-Arbeitszeiten (L-GAV Art. 15) und des Ruhetageguthabens (L-GAV Art. 16) überein. Bei der Berechnung des Ferienanspruchs in Kalendertagen besteht während der Ferien kein Ruhetageanspruch.

Während der Ferien hat der Mitarbeiter Anspruch auf den gesamten Bruttolohn (Festlohn plus allfällige Beteiligungen). Zur Berechnung des Ferienlohnes bei Umsatzentlohnung gilt L-GAV Art. 8.

Für die Ermittlung des Ferienanspruchs pro Monat ist bei 5 Wochen Ferien von 2,92 Kalendertagen (35 Kalendertage : 12 Monate) auszugehen. Bei 4 Wochen Ferien von 2,33 Kalendertagen (28 Kalendertage : 12 Monate).

Beispiele

· Für unvollständiges Arbeitsjahr (5 Wochen Ferien)

Ein Kurzaufenthalter mit einer Anstellungsdauer von 4 Monaten und einem jährlichen Ferienanspruch von 5 Wochen hat demnach $4 \times 2,92$ Kalendertage = 11,68 (gerundet bei Bezug der Ferien auf 11,5 Tage).

Ein Mitarbeiter arbeitet in der Saison 104 Tage, bei einem jährlichen Ferienanspruch von 35 Kalendertagen (5 Wochen). In diesem Fall wird das Ferienguthaben am besten über den Tagesanspruch ausgerechnet:

35 Ferientage : 365 Kalendertage \times 104 Anstellungstage = $9,97$ Ferientage (gerundet bei Bezug der Ferien auf 10 Tage).

· Für unvollständiges Arbeitsjahr (4 Wochen Ferien)

Der Arbeitgeber kündigt das Anstellungsverhältnis per 31. Mai 2006. Die Anstellungsdauer für das Jahr 2006 beträgt 151 Tage. Bei einem jährlichen Ferienanspruch von 28 Kalendertagen (4 Wochen) ergibt sich für das Jahr 2006 einen Ferienanspruch von:

28 Ferientage : 365 Tage \times 151 Anstellungstage = $11,58$ Ferientage (gerundet bei Bezug der Ferien auf 11,5 Tage).

· Beispiel für Ferien, Feiertage und Ruhetage Abrechnung für die Wintersaison vom 20. Dezember 2005 – 15. März 2006 am Ende des Arbeitsverhältnisses (für die Berechnung der Ferien in Kalender- und Arbeitstagen)

20. - 31. Dezember 2005	=	12 Tage
01. - 31. Januar 2006	=	31 Tage
01. - 28. Februar 2006	=	28 Tage
01. - 15. März 2006	=	<u>15 Tage</u>
Total	=	86 Tage

Der Mitarbeiter hat einen monatlichen Festlohn von Fr. 4 000.- und hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr.

**a) Berechnung des Ferienanspruchs in Kalendertagen
(5 Wochen = 35 Kalendertage)**

	Anspruch	Bezug	Differenz
Ferienanspruch für 86 Tage: 35 Ferientage : 365 x 86 Tage	8,25 Tage	7 Tage	+ 1,25 Tage
Feiertagesanspruch für 86 Tage: 6 Feiertage pro Jahr : 365 x 86	1,41 Tage	0 Tage	+ 1,41 Tage
Ruhetageanspruch für 86 Tage: 86 Tage (- 7 Tage Ferien) : 7 x 2 Ruhetage	22,57 Tage	19 Tage	+ 3,57 Tage
Auszubezahlender Anspruch für: Ferien 1,25 Tage à 1/30 Monatslohn	=	Fr. 4 000.- : 30 x 1,25	= Fr. 166.65
Feiertage 1,41 Tage à 1/22 Monatslohn	=	Fr. 4 000.- : 22 x 1,41	= Fr. 256.35
Ruhetage 3,57 Tage à 1/22 Monatslohn	=	Fr. 4 000.- : 22 x 3,57	= <u>Fr. 649.10</u>
Total Anspruch			= Fr. 1 072.10

**b) Berechnung des Ferienanspruchs in Arbeitstagen
(5 Wochen = 25 Arbeitstage)**

	Anspruch	Bezug	Differenz
Ferienanspruch für 86 Tage: 5 Ferienwochen = 25 Arbeitstage : 365 x 86	5,89 Tage	5 Tage	+ 0,89 Tage
Feiertagesanspruch für 86 Tage: 6 Feiertage pro Jahr : 365 x 86	1,41 Tage	0 Tage	+ 1,41 Tage
Ruhetageanspruch für 86 Tage: 86 Tage : 7 x 2 Ruhetage	24,57 Tage	21 Tage	+ 3,57 Tage
Auszubezahlender Anspruch für: Ferien = 0,89 Tage à 1/22 Monatslohn	=	Fr. 4 000.- : 22 x 0,89	= Fr. 161.80
Feiertage = 1,41 Tage à 1/22 Monatslohn	=	Fr. 4 000.- : 22 x 1,41	= Fr. 256.35
Ruhetage = 3,57 Tage à 1/22 Monatslohn	=	Fr. 4 000.- : 22 x 3,57	= <u>Fr. 649.10</u>
Total Anspruch			= Fr.1 067.25

Ein Beispiel zu einer Abrechnung eines vollständigen Arbeitsverhältnisses finden Sie im Kommentar zu Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden.

Ferienbezug

Ferien sind grundsätzlich freie Zeit, sie dürfen nur in Ausnahmefällen finanziell abgegolten werden. Eine Ausbezahlung der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist normalerweise nicht erlaubt. Die einzigen Ausnahmen bilden Aushilfeverträge (unregelmässige einzelne Einsätze, meist im Stundenlohn) oder kurze befristete Verträge, wo der Ferienbezug aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist (z. B. Stellvertretung für drei Wochen). In diesen Fällen können die Ferien monatlich ausbezahlt werden. Sämtliche ausbezahlten Ferien müssen auf dem Lohnblatt immer separat und zahlenmässig ausgewiesen werden. Selbstverständlich müssen auch Ferienguthaben, welche am Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehen, zusammen mit dem letzten Lohn ausbezahlt werden.

Wann die Ferien bezogen werden, entscheidet der Arbeitgeber. Er ist aber gesetzlich verpflichtet, auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters gebührend Rücksicht zu nehmen. Dies gilt grundsätzlich auch während gekündigten Arbeitsverhältnissen. Die Ferien sollten in Blöcken und nicht in einzelnen Tagen bezogen werden. Mindestens einmal im Jahr müssen 14 Tage zusammenhängen.

Die Ferien sollten möglichst frühzeitig (mindestens 1 Monat vor Beginn) angekündigt werden. Im gekündigten Arbeitsverhältnis oder in den letzten zwei Monaten eines befristeten Arbeitsverhältnisses gilt die Ankündigungsfrist von einem Monat nicht. Auf den einmal gefällten Entscheid über Bezug oder Entschädigung der Ferien kann später nur noch im gegenseitigen Einverständnis zurückgekommen werden.

zu viel bezogene Ferien / unbezahlter Urlaub

Ohne gegenteilige Vereinbarung kann der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuviel bezogene Ferien nicht in Abzug bringen, sofern es sich um vom Arbeitgeber angeordnete Ferien oder Betriebsferien handelt. Zuviel bezogene Ferien, die der Mitarbeiter gewünscht hat, und die vom Arbeitgeber gewährt worden sind, können dann abgezogen werden, wenn der Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis kündigt bzw. der Mitarbeiter nachweislich dem Arbeitgeber Grund zur Kündigung gegeben hat.

Hat der Mitarbeiter aufgrund vom Arbeitgeber angeordneter Betriebsferien mehr Ferientage bezogen als ihm vertraglich zustehen, so kann der Arbeitgeber dafür keinen Lohnabzug geltend machen. Hingegen können während Betriebsferien nicht bezogene Ruhetage und Überstunden kompensiert werden.

Unbezahlter Urlaub kann nicht angeordnet oder vom Mitarbeiter eigenmächtig bezogen werden. Unbezahlte Arbeitsperioden können aber vertraglich oder in gegenseitigem Einverständnis vereinbart werden.

Kürzung des Ferienanspruchs

Die Ferien können wegen Krankheit, Militärdienst oder Unfall nur gekürzt werden, wenn der Mitarbeiter pro Arbeitsjahr mehr als zwei Monate fehlt. Eine Kürzung von 1/12 erfolgt nur für einen ganzen Monat; der erste Monat der Abwesenheit begründet keine Kürzung der Ferien.

Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist oder weil sie die Mutterschaftsentschädigung im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes vom 25. September 1952 (EOG) bezogen hat.

Beispiel

Der Mitarbeiter fehlt während 85 Tagen im Jahr. Dies begründet eine Ferienkürzung von 1/12 des jährlichen Ferienanspruchs: die ersten 30 Tage sind eine Karenzfrist während der keine Kürzung erfolgt, der zweite Monat ist vollständig und begründet eine Kürzung von 1/12, der dritte Monat bleibt unvollständig und begründet keine Kürzung.

Verrechnungsausschluss

Am Ende des Arbeitsverhältnisses dürfen negative Saldi aus der Arbeitszeitabrechnung (Minusstunden, Ruhe- und Feiertage) nicht mit Ferienguthaben des Mitarbeiters verrechnet werden.

Hingegen dürfen die Saldi von Ruhe- und Feiertagen miteinander verrechnet werden.

Art. 18 Feiertage

- 1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 6 (0,5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen).

Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

- 2 Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während der Ferien.
- 3 Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen. *

* gemäss Arbeitsgesetz mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes

Kommentar

Der Mitarbeiter hat zusätzlich zu den wöchentlichen Ruhetagen einen Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Jahr (0,5 Arbeitstage pro Monat). Diese Feiertageregelung ist unabhängig von den kantonalen Feiertagen.

Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen haben im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, gemessen an ihrem Pensum, grundsätzlich den gleichen Feiertagsanspruch wie Vollzeitmitarbeiter. Die prozentuale Entschädigung des Feiertaguthabens beträgt 2,27%.

Feiertage, die auf einen regelmässigen Schliessungstag des Betriebes, auf einen regelmässig angeordneten Ruhetag oder in die vertraglichen Ferien des Mitarbeiters fallen, gelten nicht als bezogen.

Ist eine Kompensation nicht bezogener Feiertage unmöglich, müssen sie ihrem tatsächlichen Wert entsprechend ausbezahlt werden. Bei einer Berechnung des Feiertageanspruchs entspricht der Wert 1/22 des Monatslohnes (siehe Beispiele zu Art. 17).

Werden die Feiertage pauschal mit 0,5 Tage pro Monat entschädigt, kann der Anspruch wegen Krankheit, Militärdienst oder Unfällen nur gekürzt werden, wenn der Mitarbeiter pro Jahr für mindestens zwei Monate fehlt. Ab dem zweiten ganzen Monat der Abwesenheit kann der Anspruch pro Monat um 0,5 Tage gekürzt werden. Der erste Monat der Abwesenheit begründet keine Kürzung des Feiertageanspruchs.

Beispiel einer vollständigen Abrechnung des Arbeitsverhältnisses findet sich im Kommentar zu Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden.

Art. 19 Bildungsurlaub

- 1 Im ungekündigten Arbeitsverhältnis hat der Mitarbeiter Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die berufliche Weiterbildung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. Der Anspruch kann im ungekündigten Arbeitsverhältnis rückwirkend für 3 Jahre geltend gemacht werden.
- 2 Für die Vorbereitung und das Absolvieren einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf 6 zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage.
- 3 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der vertragsschliessenden Verbände werden als Bildungsurlaub anerkannt.
- 4 Vom Arbeitgeber einseitig angeordnete Aus- und Weiterbildung kann nicht als Bildungsurlaub angerechnet werden.

Kommentar

Der Anspruch auf bezahlte Arbeitstage für die berufliche Weiterbildung besteht nur im ungekündigten Arbeitsverhältnis und besteht in der Regel nur für Ausbildungsangebote, die sich auf die effektive Tätigkeit des Mitarbeiters im Betrieb oder auf dessen gastgewerbliche Berufsausbildung beziehen (z. B. Tranchier- und Flambierkurs für Servicemitarbeiter, Einführung in das neue Lebensmittelrecht für Produktionsverantwortliche oder Lehrmeisterkurs für gelernte Mitarbeiter, die für die Lehrlingsausbildung zuständig sind).

Bildungsurlaub für die Vorbereitung und das Absolvieren einer Berufsprüfung (BBG Art. 27 lit. a) oder einer höheren Fachprüfung (BBG Art. 27 lit. a) besteht auch im gekündigten Arbeitsverhältnis, wenn der Bildungsurlaub vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.

Kursangebote der vertragsschliessenden Verbände mit gastgewerblichem Inhalt gelten als bildungsurlaubsberechtigende Veranstaltungen.

Vom Arbeitgeber einseitig angeordnete Aus- und Weiterbildung kann nicht als Bildungsurlaub angerechnet werden.

Mit dem Anspruch auf bezahlte Arbeitstage für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen wird sichergestellt, dass der Mitarbeiter während dreier Arbeitstage pro Jahr ohne Lohneinbussen Kurse besuchen kann. Der Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage bezieht sich auf ein Arbeitsjahr und kann im ungekündigten Arbeitsverhältnis rückwirkend für 3 Jahre geltend gemacht werden. Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub besteht jedoch nur, wenn die bildungsurlaubsberechtigende Veranstaltung auch tatsächlich besucht wurde. Der Mitarbeiter hat dem Arbeitgeber unaufgefordert eine entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

Für die Vorbereitung und das Ablegen einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf 6 zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage. Als Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen gelten Examen gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG Art. 27 lit. a).

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

Der Mitarbeiter hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, sofern sie auf Arbeitstage im Betrieb fallen:

- eigene Hochzeit: 3 Tage
- Hochzeit von Eltern, Kindern, und Geschwistern: 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau: 1 Tag
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1 bis 3 Tage
- militärische Rekrutierung oder Inspektion: ½ bis 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1 ½ bis 2 Tage
- die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage

Kommentar

Die in L-GAV Art. 20 zusammengestellten Ansprüche auf arbeitsfreie Tage entstammen der Rechtsprechung zu OR Art. 329 Abs. 3.

Fällt das Ereignis auf einen wöchentlich wiederkehrenden arbeitsfreien Tag oder in krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheiten etc. entsteht dadurch kein Anspruch auf zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage.

Hochzeit

Fallen Hochzeitstage auf Ruhetage, die der Mitarbeiter in einem regelmässigen Turnus bezieht (z. B. wöchentlich), wird der Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage entsprechend gekürzt.

Beispiel

Der Mitarbeiter bezieht regelmässig einen Ruhetag am Samstag (wöchentlicher Schliessungstag des Betriebes). Er heiratet am Freitag zivil und am Samstag kirchlich. Da seine kirchliche Hochzeit auf einen regelmässigen wöchentlichen Ruhetag des Mitarbeiters fällt, hat er noch Anspruch auf zwei zusätzliche freie Tage.

Ansprüche bei Todesfällen

Fallen durch Todesfälle begründbare Absenzen mit Arbeitstagen zusammen und nimmt der Mitarbeiter frei, besteht ein Anspruch auf deren Bezahlung. Die Bemessung des Anspruchs auf arbeitsfreie Tage richtet sich nach den konkreten Umständen. Er beläuft sich auf mindestens einen und höchstens drei Tage, wobei die Anspruchsdauer sich auf die Zeitspanne beschränkt, die zwischen dem Eintritt des Todes bis zur Bestattung liegt. Der Umstand, dass ein Mitarbeiter mit todesfallbedingten Besorgungen belastet wird oder die Entfernung zwischen seinem Wohnort und dem Ort der Bestattung sind für die Bemessung des Anspruchs zu berücksichtigen.

Beispiele

- Der Grossvater eines Mitarbeiters, dessen wöchentliche Ruhetage jeweils auf Sonntag und Montag fallen, stirbt. Dieser wird am Montag in der Nähe des Wohnortes des Mitarbeiters bestattet. Der Mitarbeiter macht für den Bestattungstag einen Anspruch auf einen bezahlten arbeitsfreien Tag geltend. Dieser Anspruch ist unbegründet, da die Bestattung auf einen ohnehin arbeitsfreien Tag des Mitarbeiters gefallen ist.
- Der gleiche Mitarbeiter ist im Zusammenhang mit dem Tod seines Grossvaters mit verschiedenen Vorbereitungsarbeiten beschäftigt und verlangt für den Donnerstag vor der Bestattung einen bezahlten arbeitsfreien Tag. Der Mitarbeiter hat aufgrund der konkreten Umstände Anspruch darauf.

Umzug

Der Anspruch auf arbeitsfreie Tage für Umzug setzt voraus, dass die Umzugsarbeiten auf Arbeitstage fallen und dass der Mitarbeiter einen zu zügelnden Haushalt mit eigenen Möbeln führt. Bezieht ein neu eingestellter Mitarbeiter lediglich ein möbliertes Zimmer, schuldet der Arbeitgeber keine bezahlte arbeitsfreie Zeit. Erfolgt der Umzug während eines Arbeitstages innerhalb des bisherigen Wohnortes oder dessen Agglomeration, hat der Mitarbeiter Anspruch auf einen bezahlten freien Arbeitstag. Bei weiterer Entfernung bemisst sich der Anspruch auf 1,5 bis 2 Tage, wobei der konkrete Anspruch anhand der Transportzeiten zu bemessen ist.

Anspruchsberechtigt ist jeder während des Arbeitsverhältnisses stattfindende Umzug, der auf einen Arbeitstag fällt.

Beispiele

- Eine Mitarbeiterin, die jeweils am Montag und Dienstag ihre wöchentlichen Ruhetage bezieht, wechselt die Wohnung und zieht mit ihrem Haushalt am Montag um. Da der Zügeltag auf einen Ruhetag fällt, besteht kein Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag.
- Ein Servicefachmitarbeiter, dessen Wohnung sich in Bern befindet und der beim Arbeitgeber in Zürich vorübergehend ein möbliertes Zimmer bezogen hat, findet in Kloten eine günstige Wohnung. Er zügelt seinen Haushalt inmitten seiner Arbeitswoche und verlangt dafür arbeitsfreie Tage. Der Anspruch beläuft sich gestützt auf die Distanzen auf 2 Tage, die vom Arbeitgeber zu bezahlen sind.
- Eine Servicefachmitarbeiterin, die in Bern bei ihren Eltern wohnt, hat in einem Vorort Berns eine kleine Studiowohnung gemietet. Der Einzugstag fällt auf einen Arbeitstag. Der Mitarbeiterin steht mit Blick auf die kurze Distanz ein Anspruch von einem bezahlten arbeitsfreien Tag zu.

Art. 21 Arbeitsplan / Arbeitszeitkontrolle

- 1 Jahresbetriebe haben unter Beizug der Mitarbeiter 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im Voraus für 1 Woche, Arbeitspläne zu erstellen. Ausser in dringenden Fällen müssen nachträgliche Abänderungen gegenseitig abgesprochen werden.
- 2 Der Arbeitgeber führt Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Art. 15). Der Mitarbeiter kann jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferienguthaben verlangen.
- 3 Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeiters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

Kommentar

Eine saubere und übersichtliche Arbeitsplanung und Arbeitszeitkontrolle sind unabdingbare Führungsinstrumente, sie sind vom Gesetz und L-GAV zwingend vorgeschrieben. Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeitkontrollen müssen Überstunden, Ruhetage und übrige Freizeitsaldi jederzeit fortlaufend geführt werden. Sie geben dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter Aufschluss über Arbeitszeit- und Freizeitsaldi. Sie sind für einen reibungslosen Ablauf der Personaladministration unerlässlich und helfen ausserdem dank effizientem Personaleinsatz Geld sparen. Der Mitarbeiter hat Anspruch darauf, dass ihm seine Arbeits- und Freizeit rechtzeitig im Voraus angekündigt wird, um seine Freizeitplanung vornehmen zu können.

Die Wünsche des Mitarbeiters sind sowohl beim Erstellen des Arbeitsplanes als auch bei allfälligen nachträglichen Abänderungen zu berücksichtigen, soweit dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Der Entscheid liegt letztlich beim Arbeitgeber. Muss der Arbeitsplan in dringenden Fällen kurzfristig geändert werden, ist der betroffene Mitarbeiter rasch und direkt darüber zu informieren.

Der im Übrigen auch im Arbeitsgesetz vorgesehenen Arbeitskontrolle, kommt auch eine zentrale Bedeutung als Beweismittel in allfälligen gerichtlichen Auseinandersetzungen zu.

V Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

- 1 Bei unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär gelten die Art. 23 ff. Über entsprechende Versicherungsprämien kann der Mitarbeiter jederzeit Aufschluss verlangen.
- 2 Liegt ein Fall unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters vor, der nicht in Art. 23 ff geregelt ist, hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Art. 324a OR zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.
- 3 Versicherungsleistungen sind Ende Monat durch den Arbeitgeber zu bezahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

Diese Verpflichtung des Arbeitgebers entfällt, wenn die Versicherung die Bezahlung einer Leistung verweigert, weil der Mitarbeiter die Versicherungsbedingungen nicht erfüllt oder weil die rechtlichen Voraussetzungen fehlen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Lohn nach Art. 324a OR zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.

- 4 Bei Saisonarbeitsverträgen hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter Aufschluss über die Möglichkeit der Weiterführung der Kranken- und Unfallversicherung sowie der beruflichen Vorsorge zu geben.

Kommentar

Versicherungspflicht

Die Lohnzahlung während unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Schwangerschaft und Unfall ist durch den Arbeitgeber zu versichern (vgl. L-GAV Art. 23 und 25). Ferner auferlegt der L-GAV dem Arbeitgeber die Pflicht, den Mitarbeiter während Militär-, Schutz- und Zivildienst zu entlönnen (vgl. L-GAV Art. 28). Die Leistungen zugunsten des Mitarbeiters bei entsprechenden Absenzen richten sich nach den Vorgaben des L-GAV.

Bei unverschuldeten Verhinderungen des Mitarbeiters, für die der L-GAV die Lohnzahlungspflicht nicht explizit regelt oder keine Versicherung vorgesehen ist, ist der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit voll lohnzahlungspflichtig. Dies gilt gemäss OR Art. 324a wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Diese Norm sieht neben Lohnleistungen für Krankheit, Schwangerschaft, Militärdienst und Unfall, die durch L-GAV Art. 23, 25 und 28 geregelt sind, eine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für die Erfüllung gesetzlicher Pflichten und die Ausübung eines öffentlichen Amtes vor. Der unbestimmte Gesetzesbegriff der "beschränkten Zeit" wird mit verschiedenen Skalen konkretisiert, auf welche die Gerichte abstellen. Der L-GAV stellt seit 1. Juli 2005 auf die nachfolgende Berner-Skala ab:

Berner Skala

im 1. Jahr (über 3 Monate)	3 Wochen
im 2. Jahr	1 Monat
im 3. und 4. Jahr	2 Monate
im 5. bis 9. Jahr	3 Monate
im 10. bis 14. Jahr	4 Monate
im 15. bis 19. Jahr	5 Monate
im 20. bis 25. Jahr	6 Monate

Selbstverschulden des Mitarbeiters

Ein Verschulden des Mitarbeiters an Krankheit und Unfall wird nicht leichtfertig angenommen. Krankheiten und Unfälle, die auf Fahrlässigkeit des Mitarbeiters zurückzuführen sind, gelten als unverschuldet. Als verschuldet und damit für den Arbeitgeber als nicht lohnzahlungspflichtig gelten Krankheiten und Unfälle, die auf grobes Selbstverschulden zurückzuführen sind (z.B. Selbstunfall eines alkoholisierten Automobilisten, Gletscherwanderung mit Turnschuhen usw.). Die Verschuldensfrage ist anhand der konkreten Umstände abzuklären.

Absenzen aufgrund von Schönheitsoperationen, die nicht medizinisch indiziert sind und deren Folgen gelten nicht als unverschuldete Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung. Für diese Absenztage ist daher keine Lohnfortzahlung geschuldet.

Im Zusammenhang mit Leistungsverweigerungen und -kürzungen wird auf die entsprechende Spezialgesetzgebungen (Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung [UVG], Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung [KVG] und Bundesgesetz vom 2. April 1908 über den Versicherungsvertrag [VVG]) sowie auf die anwendbaren Versicherungsbedingungen und Leistungsreglemente verwiesen.

Sonderfall Pflege von Angehörigen

Als unverschuldete Verhinderung des Mitarbeiters kann auch die notfallmässige Pflege von Personen gelten, für welche eine Unterstützungspflicht besteht (z. B. Unfälle von Kindern).

Beispiel

Bezahlung einiger arbeitsfreier Tage für eine alleinerziehende Mitarbeiterin, deren Kind erkrankt und das während der Krankheit nicht mehr ins Tagesheim gebracht werden kann. Die Lohnfortzahlungspflicht besteht nur für die Dauer bis ordnungsgemäss eine anderweitige Betreuung des erkrankten Kindes sichergestellt werden kann. Die Pflicht, das erkrankte Kind zu betreuen, ergibt sich aus den einschlägigen Bestimmungen des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB Art. 276 ff.).

Ausübung eines öffentlichen Amtes

Ebenso hat der Mitarbeiter gemäss OR Art. 324a für die Ausübungen eines öffentlichen Amtes Freizeit zugut.

Beispiel

Eine Mitarbeiterin ist Mitglied der Vormundschafts- und Fürsorgekommission ihrer Wohnsitzgemeinde. Deren Sitzungen fallen zeitlich mit Arbeitstagen der Mitarbeiterin zusammen. Der Arbeitgeber schuldet der Mitarbeiterin für die sich dadurch ergebenden Absenzen je nach anwendbarer Skala den Lohn. Soweit die Gemeinde den Kommissionsmitgliedern Entschädigungen (z.B. Taggelder) ausrichtet, kann der Arbeitgeber diese anrechnen und sich auf die Bezahlung der Differenz zwischen der Entschädigung und dem vollen Lohn beschränken.

Verhinderung des Arbeitgebers (Annahmeverzug)

Kein Fall von unverschuldeter Arbeitsverhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung im Sinn von L-GAV Art. 22 liegt vor, wenn der Mitarbeiter infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht arbeiten kann oder wenn der Arbeitgeber aus anderen Gründen in Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung gerät. In solchen Fällen (z. B. Betriebsunterbruch infolge eines Brandfalles oder lebensmittelpolizeilich verfügte Betriebsschliessung, Betriebsferien bei nicht ausreichendem individuellem Ferienanspruch) kommt nicht OR Art. 324a, sondern OR Art. 324 zur Anwendung. Diese Norm auferlegt dem Arbeitgeber ohne zeitliche Beschränkung wegen Annahmeverzuges die volle Lohnzahlungspflicht, wobei der Mitarbeiter sich auf seinen Anspruch anrechnen lassen muss, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart, durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Bevorschussung

Taggelder der Krankengeld- (vgl. L-GAV Art. 23) und der Unfallversicherung (vgl. L-GAV Art. 25) sind, sofern beim Arbeitgeber noch nicht eingegangen, am Ende des Monats zu bevorschussen. Die Bevorschussungspflicht entfällt, wenn die Versicherung die Bezahlung einer Leistung verweigert, weil der Mitarbeiter die Versicherungsbedingungen nicht erfüllt oder weil die rechtlichen Voraussetzungen fehlen.

Versicherung in der Zwischensaison

Werden Mitarbeiter saisonweise beschäftigt, ist ihnen am Ende der Saison bekanntzugeben, an wen sie sich wenden können, wenn sie die Krankengeld- und Unfallversicherung sowie die berufliche Vorsorge über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus fortführen möchten.

Darüber, wie Versicherungslücken in der Zwischensaison überbrückt werden können, geben die Verbandsversicherungen Auskunft.

Art. 23 Krankengeldversicherung / Schwangerschaft

- 1 Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinanderfolgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt. Während einer Aufschubszeit von höchstens 60 Tagen pro Arbeitsjahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird. Allfällig erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter zu tragen.

Wird eine Mitarbeiterin während der Schwangerschaft medizinisch als arbeitsunfähig erklärt, richten sich die Leistungen nach diesem Artikel.

- 2 Die Prämien der Krankengeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter hälftig geteilt.
- 3 Die Aufnahme in die Krankengeldversicherung darf nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden.

Die Krankengeldversicherung kann jedoch Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen, durch einen Vorbehalt in schriftlicher Form für eine Dauer von höchstens 5 Jahren von der Versicherung ausschliessen. Das gleiche gilt für Krankheiten, die vorher bestanden haben, sofern sie erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Werden bei der Aufnahme in die Krankengeldversicherung Vorbehalte angebracht, ist der Mitarbeiter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über die vorbehaltenen Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltsfrist zu informieren.

- 4 Hat der Arbeitgeber keine genügende Krankengeldversicherung abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.

Kommentar

Grundsatz

Die Krankengeldversicherung kann mit einer Aufschubszeit von maximal 60 Tagen vereinbart werden. Sie deckt 80% des Bruttolohnes ab. Die Aufschubszeit kommt einmal pro Arbeitsjahr und nicht bei jeder einzelnen Krankheit zur Anwendung. Während der Aufschubszeit hat der Arbeitgeber die selben Leistungen wie der Versicherer zu erbringen. Da auf der Versicherungsleistung keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet sind, wohl aber auf der Lohnzahlung des Arbeitgebers während der Aufschubszeit, muss während dieser Frist von einem Lohn von 88% ausgegangen werden. Bei der Berechnungsgrundlage von 88% erhält der Versicherte während der Aufschubszeit durch den Arbeitgeber sowie nachher von der Versicherung die selben Leistungen.

Während der Leistungen der Krankengeldversicherung darf nur BVG während den ersten 3 Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG) befreit.

Eine Lohnzahlungspflicht (z. B. im Falle einer Erkrankung) bei unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme und nicht bei Vertragsbeginn.

Berechnung der Taggelder während der Aufschubszeit

Taggelder der Kranken- und Unfallversicherung sind grundsätzlich nicht AHV-pflichtig. Dagegen ist der während der Aufschubsfrist vom Arbeitgeber zu bezahlende Lohn AHV-pflichtig. Während der Aufschubszeit ist daher von einem Bruttolohn von 88% auszugehen, um die Gleichwertigkeit mit der Versicherungsleistung zu gewährleisten.

Gemäss L-GAV wird der Bruttolohn für einen Kalendertag im Einzelfall (gemäss L-GAV Art. 8 Ziffer 2) immer auf der Basis von 1/30 des Monatslohnes berechnet, unabhängig von der effektiven Anzahl der Tage im Monat. Dies kann gelegentlich zu geringfügigen Abweichungen von der Versicherungsleistung führen, wenn eine Versicherung nicht den Monatslohn durch 30, sondern den Jahreslohn durch 365 teilt. Diese Differenz kann vernachlässigt werden.

Vorbehalte

Aus Ziffer 3 folgt, dass der Arbeitgeber einen Krankengeldversicherungsträger wählen muss, der alle Mitarbeiter ungeachtet ihres Gesundheitszustandes versichert. Die Krankengeldversicherung kann indessen Krankheiten, die zum Zeitpunkt der Aufnahme bestehen, mit schriftlichem Vorbehalt ausschliessen. Ausschliessbar mit schriftlichem Vorbehalt sind ferner vorbestandene Krankheiten mit Rückfallgefahr. Die Vorbehalte müssen individuell und zeitlich begrenzt verfügt werden. Verweigert der Krankengeldversicherungsträger gestützt auf einen formgültig verfügten Vorbehalt Taggelderleistungen, wird der Arbeitgeber für eine begrenzte Dauer nach OR Art. 324a (vgl. Ausführungen zu L-GAV Art. 22) lohnzahlungspflichtig.

Keine oder ungenügende Krankengeldversicherung

Wenn der Arbeitgeber eine Krankengeldversicherung abschliesst, die den Vorgaben von L-GAV Art. 23 Ziffer 1 nicht genügt, hat er die Leistungen zu erbringen, die bei einer vertragskonform ausgestalteten Regelung geflossen wären. Die Lohnzahlungspflicht richtet sich somit nach L-GAV Art. 23 Ziffer 1 und nicht nach OR Art. 324a.

Beispiele

· Was gilt wenn keine Versicherung abgeschlossen ist?

Der Arbeitgeber schliesst gar keine Versicherung ab. Er verletzt damit die Bestimmung des L-GAV und hat mit Sanktionen gemäss L-GAV Art. 35 lit. f zu rechnen. Der Arbeitgeber haftet überdies mit seinem Vermögen bis zum Betrag, welcher eine genügende Versicherung geleistet hätte.

· Was gilt wenn die Aufschubsfrist pro Krankheitsfall statt pro Arbeitsjahr abgeschlossen wurde?

Der L-GAV geht (wie die früheren GAV) von einer maximalen Aufschubszeit von 60 Tagen pro Arbeitsjahr aus. Eine Aufschubszeit von 60 Tagen pro Krankheitsfall verletzt den L-GAV und kann Sanktionen gemäss L-GAV Art. 35 lit. f zur Folge haben.

Art. 24 Schwangerschaft / Mutterschaft

Aufgehoben per 30. Juni 2005.

Art. 25 Unfallversicherung

- 1 Der Arbeitgeber versichert den Mitarbeiter nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.
- 2 Während der ersten 2 Tage nach dem Unfalltag hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.
- 3 Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern, die einen Berufsunfall erleiden, hat der Arbeitgeber während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer auf 100% des Bruttolohnes aufzuzahlen. Als Berufsunfall mit Aufzahlungspflicht gilt auch ein Unfall auf dem Arbeitsweg. Massgebend ist die Berner Skala.
- 4 Lohnbestandteile, die den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Unfallversicherungsgesetz übersteigen, sind vom Arbeitgeber mindestens während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.
- 5 Schliesst der Arbeitgeber keine genügende Versicherung ab, treffen ihn die Folgen der Unfallversicherungsgesetzgebung.

Kommentar

Prämienteilung

Die Unfallversicherung setzt sich aus einer Nichtberufsunfall- (NBU) und einer Berufsunfall-Versicherung (BU) zusammen. Der Mitarbeiter bezahlt die Prämie der Nichtberufsunfall-, der Arbeitgeber diejenige der Berufsunfallversicherung.

Sozialversicherungsabzüge während Unfall

Während den Leistungen der Unfallversicherung darf die BVG-Prämie nur während den ersten 3 Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG) befreit.

Nichtberufsunfallversicherung durch den Arbeitgeber / Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter, welche mindestens 8 Stunden/Woche arbeiten, sind durch den Arbeitgeber sowohl für Berufsunfall als auch für Nichtberufsunfall zu versichern. Bei Arbeitspensen von unter 8 Stunden/Woche muss der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber nur für Berufsunfall versichert werden. In diesem Fall sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter darauf hinweisen, dass er sich im Rahmen seiner Krankenpflegeversicherung für Nichtberufsunfälle versichert (Unfallzusatz).

Unterstützungspflichtige Mitarbeiter mit Berufsunfall

Mitarbeiter mit gesetzlicher Unterstützungspflicht, die einen Berufsunfall erleiden, ist während der Fristen von Art. 324a OR (Berner Skala siehe unten) auf 100% des Bruttolohnes aufzuzahlen. Unterstützungspflichtig ist ein Mitarbeiter beispielsweise gegenüber Ehegatten, Kindern, Pflegekindern und gegenüber Stiefkindern.

Berner Skala

im 1. Jahr (über 3 Monate)	3 Wochen
im 2. Jahr	1 Monat
im 3. und 4. Jahr	2 Monate
im 5. bis 9. Jahr	3 Monate
im 10. bis 14. Jahr	4 Monate
im 15. bis 19. Jahr	5 Monate
im 20. bis 25. Jahr	6 Monate

Art. 26 Arztzeugnis

- 1 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Arbeitsverhinderungen ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Das Zeugnis ist dem Arbeitgeber so rasch wie möglich nach Ausstellung zuzustellen.
- 2 Macht die Versicherung ihre Leistungen von einem Arztzeugnis abhängig, kann das Zeugnis vom 1. Tag an verlangt werden.
- 3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf seine Kosten das Zeugnis eines Vertrauensarztes zu verlangen.

Kommentar

Es ist Aufgabe des Mitarbeiters, den Beweis für seine Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Das klassische Beweismittel ist das Arztzeugnis. Im Zweifelsfall kann der Arbeitgeber auf seine Kosten den Mitarbeiter zum Vertrauensarzt schicken. Verweigert der Mitarbeiter den Besuch beim Vertrauensarzt trotz entsprechender Abmahnung, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstweilen einstellen.

Wird dem Arbeitgeber ab dem 4. Tag kein Arztzeugnis vorgelegt und der Beweis für Krankheit oder Unfall nicht anderweitig genügend erbracht, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstweilen einstellen.

Art. 27 Berufliche Vorsorge

a) Obligatorische Versicherung

- 1 Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeiter nach den gesetzlichen Vorschriften über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.
- 2 Zur Berechnung der Lohngrenze für die obligatorische Versicherung und des koordinierten Lohnes ist der 13. Monatslohn einzubeziehen.

Sinkt der Monatslohn unter die Lohngrenze für die obligatorische Versicherung, ist der Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, längstens bis Ende des Kalenderjahres weiter zu versichern.

b) Beiträge

- 1 Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres wird ein Mindestbeitrag von 1% des koordinierten Lohnes erhoben. Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres wird ein Beitrag von mindestens 14% des koordinierten Lohnes erhoben.

Maximal die Hälfte der Beiträge kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter vom Lohn abziehen.

- 2 Der Arbeitgeber hat alle zu versichernden Mitarbeiter der in lit. b) Ziffer 1 erwähnten beiden Altersstufen je zu einem Einheitssatz zu versichern.

Beiträge, welche nicht für die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen benötigt werden, müssen zur künftigen Leistungsverbesserung für die bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versicherten Mitarbeiter verwendet werden. Überschüsse oder Gewinnanteile sind ebenfalls zur künftigen Leistungsverbesserung für die versicherten Mitarbeiter zu verwenden. Die genannten Beiträge, Überschüsse oder Gewinnanteile dürfen nicht mit künftigen Beiträgen verrechnet, an künftige Beiträge angerechnet oder dem Arbeitgeber in irgendeiner Form zugewendet werden.

c) Mindestleistungen

Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen zu garantieren:

- Invalidenrente 40% des koordinierten Lohnes
- Witwen-/Witwerrente 25% des koordinierten Lohnes
- Kinderrente 10% des koordinierten Lohnes
- Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes (7,05% für Männer, 7,1% für Frauen, Stand 2008).

d) Information der Mitarbeiter

Dem Mitarbeiter ist ein Ausweis mit einer Zusammenfassung über die wichtigsten Versicherungsbedingungen auszuhändigen. Daraus muss hervorgehen, wo sich der Mitarbeiter jederzeit über seine Rechte erkundigen kann. Auf Verlangen ist ihm ein Versicherungsreglement auszuhändigen.

Der Mitarbeiter kann jederzeit eine Aufstellung seiner versicherten Leistungen und der geleisteten Beiträge sowie deren Berechnung verlangen, die ihm innert 30 Tagen abzugeben ist.

e) Paritätische Aufsichtskommission

Die Aufsichtskommission für den L-GAV prüft auf Antrag eines vertragsschließenden Verbandes die Kassenreglemente und Stiftungsurkunden auf die Erfüllung der im L-GAV verankerten Mindestvorschriften und entscheidet über die Zulassung abweichender Systeme.

f) Fehlende oder ungenügende Versicherung

Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht oder ungenügend versichert oder ihm gesamtarbeitsvertragliche Leistungen vorenthält, hat er letztlich für die gesetzlichen und die gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen einzustehen.

Kommentar

Seit 1. Januar 1985 (Inkrafttreten des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge) sehen die gastgewerblichen Gesamtarbeitsverträge einen Einheitssatz vor, welcher für sämtliche Mitarbeiter dieselben Beiträge erhebt.

Die Hauptgründe für den Einheitssatz sind

- die Verbesserung des Vorsorgeschutzes der Mitarbeiter gegenüber den gesetzlichen Minimalvorschriften,
- die Vermeidung von Diskriminierung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- und die Vereinfachung der Administration angesichts der enorm hohen branchenbedingten Fluktuation und der vielen Kleinbetriebe.

Die Prämie des Einheitssatzes ist durch den Gesamtarbeitsvertrag nicht festgelegt, er sieht lediglich einen Minimalansatz vor.

Auf der anderen Seite definiert der Gesamtarbeitsvertrag Minimalleistungen, welche die Versicherung zu erbringen hat. Mit dieser Regelung können die sozialen Errungenschaften des L-GAV im Bereich der BVG-Leistungen sichergestellt werden.

Die paritätische Aufsichtskommission kann von den L-GAV-Vorschriften abweichende Systeme für die berufliche Vorsorgeeinrichtung zulassen, wenn sie mindestens gleichwertig sind. Dafür muss über einen vertragsschließenden Verband ein begründetes Gesuch an die Aufsichtskommission gestellt werden mit folgenden Beilagen:

- Stiftungsurkunde
- Jahresrechnung der letzten drei Jahre
- Vorsorgepläne
- Reglemente
- Nachweis, dass ein begründetes Gesuch auf einem paritätisch zustande gekommenen Entscheid des Stiftungsrates (resp. des obersten Organs der Vorsorgeeinrichtung) basiert.

Mindestumwandlungssatz und ordentliche Rentenalter für bestimmte Jahrgänge (Art. 62c; Bst b der Übergangsbestimmungen der 1. BVG-Revision)

Für die nachfolgend aufgeführten Jahrgänge und deren ordentliches Rentenalter gelten zur Zeit die folgenden Mindestumwandlungssätze für die Berechnung der Alters- und Invalidenrente wie folgt:

Jahrgang	ordentliches Rentenalter Frauen	Mindestumwandlungssatz Frauen	ordentliches Rentenalter Männer	Mindestumwandlungssatz Männer
1940			65	7.15%
1941			65	7.10%
1942	64	7.20%	65	7.10%
1943	64	7.15%	65	7.05%
1944	64	7.10%	65	7.05%
1945	64	7.00%	65	7.00%
1946	64	6.95%	65	6.95%
1947	64	6.90%	65	6.90%
1948	64	6.85%	65	6.85%
1949	64	6.80%	65	6.80%

Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivilschutz

- 1 Der Mitarbeiter orientiert den Arbeitgeber rechtzeitig über bevorstehende Dienstleistungen.
- 2 Für obligatorische Dienstleistungen bis maximal 25 Tage pro Arbeitsjahr hat der Mitarbeiter Anspruch auf den Bruttolohn.
- 3 Beträgt die Dienstdauer mehr als 25 Tage pro Arbeitsjahr, hat der Mitarbeiter ab dem 26. Tag Anspruch auf 88% des Lohnes während der Anspruchsdauer von Art. 324a und 324b OR.
- 4 Für darüber hinausgehende Dienstage erhält der Mitarbeiter die Entschädigung der EO.
- 5 Verschiebt der Mitarbeiter auf Wunsch des Arbeitgebers einen Dienst, hat der Arbeitgeber diesen Dienst nach Ziffer 1 bis 4 zu bezahlen, wenn er nachgeholt wird. Dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich aufgelöst worden ist, sofern kein neuer Arbeitgeber den nachgeholtten Dienst bezahlt.

Kommentar

Der Mitarbeiter hat den Arbeitgeber über bevorstehende Dienstleistungen (z. B. WK-Daten) zu informieren, sobald sie ihm bekannt sind. Erhält der Mitarbeiter ein Aufgebot, hat er den Arbeitgeber unverzüglich darüber in Kenntnis zu setzen. Die Lohnfortzahlung, wie sie im L-GAV Art. 28 geregelt ist, gilt auch für die Rekrutenschule.

Der Anspruch auf den Bruttolohn für obligatorische Dienstleistungen bis maximal 25 Tage pro Arbeitsjahr ist auch bei einem unvollständigen Arbeitsjahr voll zu bezahlen.

Für die Berechnung der Anspruchsdauer gemäss Art. 324a und 324b OR (Art. 28 Ziffer 3 L-GAV) werden die 25 Tage, während denen der Arbeitgeber 100% des Lohnes bezahlt, mitgerechnet.

Die Bestimmungen von Art. 28 L-GAV gelten auch für den Militärischen Frauendienst (MFD).

VI Allgemeine Bestimmungen

Art. 29 Unterkunft und Verpflegung

- 1 Liegt über Unterkunft und Verpflegung keine schriftliche Vereinbarung vor, gelten die Mindestansätze der eidgenössischen Steuerverwaltung für tatsächlich bezogene Leistungen.
- 2 Bei Mehrfachbelegung eines Zimmers sind in der Regel entsprechend niedrigere Ansätze in Rechnung zu stellen.
- 3 Ohne andere Abrede endet das Pensionsverhältnis mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

Kommentar

Es wird dringend empfohlen, Bruttolöhne zu vereinbaren, von denen Leistungen des Arbeitgebers, wie Unterkunft und Verpflegung, in Abzug gebracht werden. Zudem wird empfohlen, separate schriftliche Verträge für Unterkunft und Verpflegung abzuschliessen.

Die durch die AHV- und Steuerbehörden festgelegten Mindestansätze (Verordnung zum AHV-Gesetz, AHVV Art. 11 Absatz 2) pro Tag betragen (Stand 1. Januar 2007):

	pro Tag	pro Monat
Frühstück	Fr. 3.50	Fr. 105.00
Mittagessen	Fr. 10.00	Fr. 300.00
Nachtessen	Fr. 8.00	Fr. 240.00
Volle Verpflegung	Fr. 21.50	Fr. 645.00
Unterkunft	Fr. 11.50	Fr. 345.00
Volle Verpflegung und Unterkunft	Fr. 33.00	Fr. 990.00

Bei den vorliegenden Ansätzen handelt es sich um Minimalansätze der Eidgenössischen Steuerverwaltung. Werden diese Ansätze unterschritten, so wird die Differenz zum Mindestansatz auf den Bruttolohn aufgerechnet.

Grundsätzlich sind nur die effektiv eingenommenen Mahlzeiten zu verrechnen, dies gilt auch für die Berechnung von pauschalen Abzügen. Während der Ferien, bei Krankheit/Unfall etc. werden auch die pauschalen Abzüge gekürzt, vorbehaltlich einer auch für den Mitarbeiter nachvollziehbaren schriftlichen Vereinbarung.

Art. 30 Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge

- 1 Wird das Reinigen und Glätten der Berufskleidung für Köche und Patissiers nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber monatlich Fr. 50.-- zu bezahlen.
- 2 Wird das Reinigen und Glätten der Westen bzw. Schürzen von Servicemitarbeitern nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber für Westen monatlich Fr. 50.-- und für Schürzen monatlich Fr. 20.-- zu bezahlen.
- 3 Ist den Hallen-, Etagen- und Servicemitarbeitern eine besondere Dienstkleidung vorgeschrieben, hat der Betrieb diese zur Verfügung zu stellen oder zu bezahlen.

Wird das Reinigen und Glätten der Dienstkleidung nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber monatlich Fr. 50.-- zu bezahlen.

- 4 Das Schleifen der Berufsmesser ist Sache des Betriebes.

Kommentar

Nimmt der Mitarbeiter die ihm zur Verfügung gestellte Möglichkeit, die Berufskleider vom Betrieb reinigen zu lassen, nicht wahr, erlischt der Anspruch auf Entschädigung.

Teilzeitangestellte haben ebenfalls Anspruch auf anteilmässige Entschädigung.

Diese Entschädigungen verstehen sich als Pauschalbeträge und können bei allen Abwesenheitstagen reduziert werden.

Für den Service gelten schwarze Hosen/Jupes und weisse Hemden/Blusen/T-Shirts nicht als besondere Dienstkleidung, die Wäscheentschädigung entfällt.

Art. 31 Verhalten und Haftung des Mitarbeiters

- 1 Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber umgehend zu benachrichtigen.
- 2 Der Mitarbeiter haftet für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

Eine Haftung für zerbrochenes Geschirr oder Glas besteht nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Es dürfen nur die tatsächlichen Ersatzkosten in Rechnung gestellt werden.

Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig.

Kommentar

Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderungen

Ist der Mitarbeiter an der Arbeitsleistung verhindert, muss er den Arbeitgeber umgehend benachrichtigen, andernfalls riskiert er eine Konventionalstrafe und Schadenersatz. Um allfällige Missverständnisse auszuschliessen, wird empfohlen, dass der Arbeitgeber einen ohne Nachricht der Arbeit ferngebliebenen Mitarbeiter schriftlich auffordert, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt die Arbeit aufzunehmen oder aber den Grund seiner Abwesenheit zu dokumentieren.

Schadenersatzpflicht des Mitarbeiters

Die Schadenersatzpflicht des Mitarbeiters für Schäden setzt voraus, dass ein Schaden entstanden ist und dass dieser vom Mitarbeiter absichtlich oder durch vorwerfbares Verhalten (Fahrlässigkeit) verursacht wurde. Absicht oder Vorsatz liegt vor, wenn der Mitarbeiter einen Schaden mit Wissen und Wollen herbeiführt oder wenn der Schaden in Kauf genommen wird (Eventualvorsatz). Fahrlässigkeit demgegenüber ist gegeben, wenn der Mitarbeiter weder einen Schaden will, noch bewusst in Kauf nimmt, es aber an der gebotenen Aufmerksamkeit oder Sorgfalt fehlen lässt und dadurch einen Schaden verursacht. Je nach Sachverhalt ist von grober, mittlerer oder leichter Fahrlässigkeit auszugehen.

Mass der geschuldeten Sorgfalt

Das vom Mitarbeiter geschuldete Mass an Sorgfalt bestimmt sich nach dem konkreten Arbeitsverhältnis und Berufsrisiko, nach dem Bildungsgrad oder der Fachkenntnisse sowie nach den gegebenen oder voraussetzbaren Fähigkeiten und Eigenschaften des Mitarbeiters.

Sonderfall Glas- und Geschirrbruch

Für Glas- und Geschirrbruch kann ein Mitarbeiter nur zur Haftung herangezogen werden, wenn ihm grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn elementare Vorsichtsmassnahmen unterlassen werden.

Verbot von Kollektiv- und Pauschalabzügen

Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig. Dadurch wird der Arbeitgeber gezwungen, den Verursacher eines Schadens zu ermitteln und sich an diesen zu halten.

Haftungsbemessung

Bei absichtlicher Schadenszufügung haftet der Mitarbeiter vollumfänglich. Bei fahrlässig verursachtem Schaden ist von Fall zu Fall, abhängig vom Grad der Fahrlässigkeit, zu entscheiden. Bei der Haftungsbemessung ist ferner auch ein allfälliges Selbst- oder Mitverschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Wenn offensichtlich unqualifizierte Mitarbeiter eingesetzt werden, die nicht richtig instruiert und nicht gebührend überwacht werden, kann die Haftung des Mitarbeiters reduziert werden oder sogar entfallen.

Art. 32 Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden

- 1 Wo dieser Vertrag Ansprüche an die Anstellungsdauer knüpft, werden einzelne Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt.
- 2 Diese Anrechnung erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass kein Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden mehr als zwei Jahre beträgt.

Kommentar

Die Anstellungsdauer bezieht sich immer auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrag) und nie nur auf die effektiv gearbeiteten Tage.

Beispiel

Ein 50%-Teilzeitmitarbeiter hat 9 Monate gearbeitet und kommt nach einem Unterbruch von einem halben Jahr in den Betrieb zurück. Nach drei Monaten nach Wiederaufnahme der Arbeit kommt er in das zweite Arbeitsjahr, unabhängig von der prozentualen Anstellung.

Dieser Artikel gibt Antwort auf die Frage, inwiefern frühere Anstellungsverhältnisse im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber auf Ansprüche aus dem gegenwärtigen Arbeitsverhältnis angerechnet werden. Einige Ansprüche entstehen erst nach einer bestimmten Anstellungsdauer im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber. Dauert der Unterbruch zwischen zwei Anstellungen nicht mehr als zwei Jahre (z. B. 3 Monate Zwischensaison), so wird die frühere Anstellung für die Berechnung mitberücksichtigt. Dies kann z. B. der Fall sein bei:

- Art. 12 Berechnung des 13. Monatslohnes
- Art. 19 Berechnung des Anspruches auf Bildungsurlaub

Für die Berechnung der Kündigungsfrist werden die Dienstjahre nicht zusammengezählt.

Beispiel

- Ein Saisonnier arbeitet in den Wintersaisons 2005/2006, 2006/2007 und 2007/2008 im Hotel Piz Matratz. Seine Einsatzdauer beträgt jeweils 5 Monate. Für die Berechnung des 13. Monatslohnes sind die Arbeitsperioden zusammenzuzählen (3 x 5 Monate = 15 Monate). Ab dem 7. Monat hat er somit Anspruch auf 50% des 13. Monatslohnes, ab dem 13. Monat auf 75%.
- Variante:
Nach der ersten Saison wechselt der Arbeitgeber. Alle Arbeitsverträge werden neu abgeschlossen. Der Anspruch des Saisonniers bleibt unverändert ("gleicher Betrieb").

Art. 33 Abweichende Vereinbarungen

Sieht dieser Vertrag nichts anderes vor, sind abweichende Vereinbarungen ausschliesslich zugunsten des Mitarbeiters zulässig.

Kommentar

Es müssen Bestimmungen unterschieden werden, von welchen eine Abweichung zu Gunsten oder zu Ungunsten des Mitarbeiters möglich sind und solche, welche wertneutral sind.

So können z. B. nur längere Ferien oder höhere Löhne vereinbart werden. Anders verhält es sich z. B. bei den Kündigungsfristen, welche grundsätzlich innerhalb der gesetzlichen Mindestanforderungen frei vereinbar sind.

Ausserdem sieht der Vertrag ausdrücklich einige Bestimmungen vor, von welchen auch zu Lasten des Mitarbeiters abgewichen werden kann (z. B. Überstundenentschädigung für Kadermitarbeiter). Solche Abweichungen sind nur innerhalb des ausdrücklichen Rahmens des L-GAV möglich.

VII Formelle Bestimmungen

Art. 34 Vertragsanpassung

- 1 Die Verbände verhandeln jährlich ab April über eine Anpassung der Mindestlöhne, ab dem Jahr 2001 auch über eine Anpassung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Die Mindestlöhne sind frühestens ab dem Jahr 2003 für das Jahr 2004 verhandelbar.

Führen die Verhandlungen bis spätestens Ende Juni zu keiner Einigung, gelten die Verhandlungen im Sinne von Art. 1 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle als gescheitert. In der Folge kann jeder Verband ein Verfahren nach Art. 5 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten einleiten. Die Verbände erklären sich mit der Einsetzung der eidgenössischen Einigungsstelle als Schiedsinstanz einverstanden.

Änderungen treten am 1. Januar, bei Saisonarbeitsverträgen mit Beginn der Sommersaison in Kraft.

- 2 Über Absatz 1 hinausgehende Änderungen des Vertrages sind erst ab 2001 verhandelbar. Die Verbände verpflichten sich, innert 3 Monaten nach Zustellung von Revisionsvorschlägen Verhandlungen aufzunehmen. Führen die Verhandlungen innert 6 Monaten nach deren Aufnahme zu keiner Einigung, kann jeder Verband ein Verfahren nach Art. 3 des Bundesgesetzes über die Eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten einleiten.

Kommentar

In Art. 34 verpflichten sich die vertragsschliessenden Verbände (SCA, GastroSuisse, hotelleriesuisse, Hotel & Gastro Union, UNiA, syna,) zu periodischen Verhandlungen über die Inhalte des L-GAV. In den Fällen von Art. 34 Ziffer 1 können sie einen verbindlichen Schiedsspruch und in den Fällen von Art. 34 Ziffer 2 einen Vermittlungsvorschlag erwirken.

Art. 35 Vertragsvollzug

a) Paritätische Aufsichtskommission

- 1 Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.
- 2 Der Obmann wird durch einstimmigen Beschluss der Aufsichtskommission bestimmt. Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, ersucht die Aufsichtskommission das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) um dessen Ernennung.
- 3 Für die Aufsichtskommission stellen die vertragsschliessenden Verbände ein Reglement auf.

b) Aufgaben

- 1 Die Aufsichtskommission
 - überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung,
 - entscheidet auf Klage hin Streitigkeiten aus einzelnen Vertragsverhältnissen und fasst Beschlüsse über Nachzahlungen und Sanktionen,
 - erlässt das Reglement der Kontrollstelle und wählt deren Leitung,
 - übt die Aufsicht über die Kontrollstelle aus,
 - erstattet jährlich Bericht über den Vollzug des Vertrages und stellt Budget und Jahresrechnung auf,
 - bezeichnet die Revisionsstelle und bestimmt deren Aufgaben.
- 2 Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere ist der Ausschuss für die Durchführung des Verfahrens auf Allgemeinverbindlicherklärung des Vertrages und aller damit zusammenhängenden Vorkehrungen ermächtigt.

c) Entscheide

Die Entscheide der Aufsichtskommission sind endgültig. Vorbehalten bleiben begründete Einsprachen im Sinne einer Wiedererwägung.

Werden von der Aufsichtskommission ausgesprochene Konventionalstrafen gemäss Art. 35 lit f nicht fristgerecht bezahlt, wird der ordentliche Rechtsweg eingeschlagen.

d) Kontrollstelle

- 1 Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
 - auf Verlangen eines vertragsschliessenden Verbandes,
 - auf Klage hin,
 - durch Stichproben.

Ihr obliegt der Vollzug der Beschlüsse der Aufsichtskommission.

- 2 Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. Die Mitarbeiter der Kontrollstelle sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.

- 3 Die Kontrollstelle hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 14 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Beschwerdeführer sind über die sie betreffenden Feststellungen der Kontrolle zu orientieren.
- 4 Stellt die Kontrollstelle bei einer Stichprobe einen ausstehenden materiellen Anspruch eines Mitarbeiters fest, räumt sie dem Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen ein, um die im Kontrollbericht festgestellten Lohn Guthaben den betroffenen Mitarbeitern zu bezahlen und die erfolgte Nachzahlung der Kontrollstelle schriftlich mitzuteilen.

Erfolgt keine fristgerechte Meldung an die Kontrollstelle, wird der Mitarbeiter über sein persönliches Lohn Guthaben informiert.

- 5 Die Vertragsverbände vereinbaren, dass ihnen die Ansprüche nach Art. 357b OR gemeinsam zustehen und dass sie durch die Kontrollstelle geltend zu machen sind.

e) Kosten

- 1 Die Kosten können derjenigen Partei überbunden werden, die Anlass zum Verfahren gegeben hat.
- 2 Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss lit. g) kann die Aufsichtskommission Gebühren erheben.

f) Sanktionen

- 1 Stellt die Kontrollstelle eine Zuwiderhandlung fest, und wird diese auch innerhalb der angesetzten Nachfrist nicht beseitigt, unterbreitet sie die Angelegenheit der Aufsichtskommission zum Entscheid. In besonders schweren Fällen kann die Kontrollstelle den Fall auch ohne Nachfrist der Aufsichtskommission zum Entscheid vorlegen.

Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

- 2 Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag werden mit einer Konventionalstrafe von Fr. 600.- bis Fr. 20 000.- geahndet. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter.
- 3 Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter gemäss Art. 35 lit d Ziffer 4 festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeiter falsche Angaben gegenüber der Kontrollstelle gemacht, ist die Aufsichtskommission nicht an den Bussenrahmen von Ziffer 2 gebunden. Die Busse kann in diesem Fall bis zum doppelten Betrag des ausstehenden Lohn Guthabens gehen.
- 4 Bei Nichteinhalten der gesetzlichen Versicherungspflicht durch den Arbeitgeber informiert die Aufsichtskommission zudem die zuständigen Aufsichtsbehörden.

g) Beiträge

- 1 Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sind verpflichtet, jährliche Beiträge zu entrichten.
- 2 Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:
 - für jeden Betrieb Fr. 48.--
 - für jeden Mitarbeiter Fr. 48.--
- 3 Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch aber spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zukommen zu lassen.

Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%.
- 4 Mitarbeiter, die weniger als ein halbes Jahr beschäftigt werden, sowie Teilzeitmitarbeiter, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte des unter Ziff. 2 erwähnten Betrages.
- 5 Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge im Falle nachgewiesenen Bedarfs auf Beginn eines neuen Rechnungsjahres um höchstens 40 Prozent zu erhöhen.
- 6 Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.

h) Verwendung der Beiträge

Die erhobenen Beiträge gemäss lit. g) und die Erträge aus besonderen Kostenaufgaben gemäss lit. e) sowie Konventionalstrafen gemäss lit. f) werden wie folgt verwendet:

- Zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges (Kosten der Aufsichtskommission und der Kontrollstelle, Aufwendungen der vertragsschliessenden Verbände sowie allgemeine Vollzugskosten),
- zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung,
- zur Bereitstellung von Mitteln zur Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe und
- zur Äufnung eines Notlagenfonds.

Kommentar

Vollzugskostenbeitrag

Bäckereien, Konditoreien, Confisereien und Metzgereien usw., die dem L-GAV unterstellt sind, haben gemäss L-GAV Art. 35 lit. g Vollzugskostenbeiträge zu entrichten.

Der Vollzugskostenbeitrag wird im Rahmen von L-GAV Art. 35 lit. g von der Aufsichtskommission jährlich festgesetzt und beträgt:

- Für jeden Betrieb Fr. 48.-. Werden keine gastgewerblichen oder nur familieneigene Mitarbeiter beschäftigt, ist dieser Betrag nicht geschuldet.
- Für jeden dem L-GAV unterstellten vollbeschäftigten Mitarbeiter Fr. 48.-. Für mitarbeitende Familienmitglieder ist dieser Betrag nicht geschuldet. Für Teilzeitarbeitnehmer und Aushilfen, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, beträgt der Vollzugskostenbeitrag Fr. 24.-.

Für diese Beiträge wird von der Kontrollstelle dem einzelnen Betrieb direkt Rechnung gestellt. Dies gilt auch für die Mitarbeiterbeiträge, die aber gemäss L-GAV Art. 35 lit. g Ziffer 3 vom Lohn der Mitarbeiter abzuziehen sind. Die Kontrollstelle gibt die entsprechenden Quittungsformulare gratis ab.

zur Berechnung der Vollzugskostenbeiträge

Der Kontrollstelle sind jährlich folgende Beiträge zu überweisen:

- **Ganzjahresbetriebe**

für jeden Betrieb	Fr. 48.-
pro Vollzeitmitarbeiter	Fr. 48.-
pro Teilzeitarbeitnehmer über 50%	Fr. 48.-
pro Teilzeitarbeitnehmer 0 – 50%	Fr. 24.-
pro Aushilfe	Fr. 24.-
Kurzaufenthalter	Fr. 24.-
- **Saisonbetriebe**

für jeden Betrieb	Fr. 24.- (pro Saison)
jeder Mitarbeiter	Fr. 24.- (pro Saison)

Dauert eine Saison über 6 Monate sind die Beiträge wie bei einem Ganzjahresbetrieb geschuldet.

Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch aber spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses von ihrem Lohn in Abzug zu bringen. Grundsätzlich handelt es sich bei den Vollzugskosten um einen jährlichen Beitrag. Bei Austritt vor Beendigung des laufenden Jahres, gilt folgende Regelung:

- Einzug des ganzen Beitrags (Fr. 48.-) mit Aushändigung einer Quittung. Somit kann der Mitarbeiter beim nächsten Arbeitgeber nach Vorweisung der Quittung belegen, dass die Beiträge für das aktuelle Jahr schon bezahlt sind.
- Bei Beschäftigung von 0 bis 6 Monaten: die Hälfte der Beiträge (Fr. 24.-)
- Bei Beschäftigung über 6 Monate: der ganze Beitrag (Fr. 48.-).
- Achtung: Aushilfen bezahlen immer Fr. 24.-, unabhängig der Dauer und Anzahl der Einsätze.

Wer ist nicht beitragspflichtig?

Betriebe, die ausser Familienangehörigen weder Angestellte, Teilzeitmitarbeiter noch Aushilfen beschäftigen, müssen keine Vollzugskostenbeiträge bezahlen. Lehrlinge sowie alle in Art. 2 L-GAV aufgeführten Mitarbeiter (Betriebsleiter, Direktion, Familienangehörige, Musiker, Artisten, Discjockeys, Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs sowie Mitarbeitende mit überwiegender Beschäftigung in einem Nebenbetrieb) sind ebenfalls nicht beitragspflichtig.

Art. 36 Allgemeinverbindlicherklärung

Die vertragsschliessenden Verbände verpflichten sich, um Allgemeinverbindlicherklärung dieses Vertrages nachzusuchen.

Art. 37 Schlussbestimmungen

- 1 Vorbehalten bleiben weitergehende gesetzliche Vorschriften.
- 2 Öffentlich-rechtliche Vorschriften über die Entlöhnung sowie weitergehende Sozialpartner-Vereinbarungen werden von der Kontrollstelle gemäss Art. 36 auf ihre Einhaltung kontrolliert.
- 3 Ändern die Sozialversicherungsabzüge, so passen die vertragsschliessenden Verbände die Prozentzahlen in Art. 23 (Krankengeldversicherung, Schwangerschaft), Art. 25 (Unfallversicherung) und Art. 28 (Militär- und Schutzdienst, Zivilschutz) entsprechend an.
- 4 Wird der Lohn gemäss Art. 10 Ziffer 1 IV lit. b) angepasst, gilt der neue Lohn auch für die Überstundenregelung gemäss Art. 15 Ziffer 6. Wurde in einem Einzelarbeitsvertrag von der Möglichkeit einer abweichenden Überstundenregelung (Art. 15 Ziffer 6) Gebrauch gemacht, hat der Mitarbeiter ab Inkrafttreten mindestens Anspruch auf den neuen Lohn.

Anhang 1

Das Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (IHG) vom 21. März 1997 umfasst folgende Regionen (Stand 1. Februar 2000):

Zürcher Berggebiet

Gemeinden: Bäretswil, Bauma, Bichelsee-Balterswil, Fischenthal, Fischingen, Goldingen, Hinwil, Hofstetten bei Elgg, Schlatt, Sternenbergr, St. Gallenkappel, Turbenthal, Wald (ZH), Wila, Wildberg.

Oberes Emmental

Gemeinden: Eggwil, Landiswil, Langnau im Emmental, Lauperswil, Röthenbach im Emmental, Rüderswil, Schangnau, Signau, Trub, Trubschachen.

Jura-Bienne

Gemeinden: Belprahon, Bévillard, Biel/Bienne, Champoz, Châtelat, Corcelles (BE), Corgé-mont, Cortébert, Court, Crémines, Diesse, Eschert, Evillard/Leubringen, Grandval, La Heutte, La Neuveville, Lamboing, Loveresse, Malleray, Monible, Moutier, Nods, Orvin, Perrefitte, Péry, Plagne, Pontenet, Prêles, Rebévelier (BE), Reconvilier, Roches (BE), Romont (BE), Saicourt, Saules (BE), Schelten, Seehof, Sonceboz-Sombeval, Sornetan, Sorvilier, Souboz, Tavannes, Vauffelin.

Oberland-Ost

Gemeinden: Beatenberg, Bönigen, Brienz (BE), Brienzwiler, Därigen, Gadmen, Grindelwald, Gsteigwiler, Gündlischwand, Guttannen, Habkern, Hasliberg, Hofstetten bei Brienz, Innertkirchen, Interlaken, Iseltwald, Lauterbrunnen, Leissigen, Lütschental, Matten bei Interlaken, Meiringen, Niederried bei Interlaken, Oberried am Brienzensee, Ringgenberg (BE), Saxeten, Schattenhalb, Schwanden bei Brienz, Unterseen, Wilderswil.

Kandertal

Gemeinden: Adelboden, Frutigen, Kandergrund, Kandersteg, Reichenbach im Kandertal.

Thun-Innertport

Gemeinden: Aeschi bei Spiez, Amsoldingen, Blumenstein, Buchholterberg, Därstetten, Diemtigen, Eriz, Erlenbach im Simmental, Fahrni, Forst, Heiligenschwendi, Heimberg, Hilterfingen, Höfen, Homberg, Horrenbach-Buchen, Kienersrüti, Krattigen, Längenbühl, Niederstocken, Oberhofen am Thunersee, Oberlangenegg, Oberstocken, Oberwil im Simmental, Pohlern, Reutigen, Schwendibach, Sigriswil, Spiez, Steffisburg, Teuffenthal (BE), Thierachern, Thun, Uebeschi, Uetendorf, Unterlangenegg, Uttigen, Wachseldorn, Wimmis, Zwieselberg.

Obersimmental-Saanenland

Gemeinden: Boltigen, Gsteig, Lauenen, Lenk, Saanen, St. Stephan, Zweisimmen.

Kiesental

Gemeinden: Aeschlen, Arni (BE), Biglen, Bleiken bei Oberdiessbach, Bowil, Brenzikofen, Freimettigen, Grosshöchstetten, Häutligen, Herbligen, Konolfingen, Linden, Mirchel, Niederhünigen, Oberdiessbach, Oberhünigen, Oberthal, Schlosswil, Walkringen, Zäziwil.

Schwarzwasser

Gemeinden: Albligen, Englisberg, Guggisberg, Niedermuhlern, Oberbalm, Riggisberg, Rüegisberg, Rüscheegg, Rüti bei Riggisberg, Wahlern, Zimmerwald.

Trachselwald

Gemeinden: Affoltern im Emmental, Auswil, Dürrenroth, Eriswil, Gondiswil, Hasle bei Burgdorf, Heimiswil, Huttwil, Lützelflüh, Oeschenbach, Rohrbachgraben, Rüegsau, Sumiswald, Trachselwald, Walterswil (BE), Wynigen, Wyssachen.

RegioHER

Gemeinden: Alberswil, Altbüron, Altishofen, Buchs (LU), Buttisholz, Doppleschwand, Ebersacken, Egolzwil, Entlebuch, Escholzmatt, Ettiswil, Fischbach, Flühli, Gettnau, Grossdietwil, Grosswangen, Hasle (LU), Hergiswil bei Willisau, Kottwil, Luthern, Marbach (LU), Menznau, Nebikon, Ohmstal, Romoos, Ruswil, Schötz, Schüpfheim, Uffikon, Ufhusen, Wau-wil, Werthenstein, Willisau Land, Willisau Stadt, Wolhusen, Zell (LU).

Uri

Gemeinden: Altdorf (UR), Andermatt, Attinghausen, Bauen, Bürglen (UR), Erstfeld, Flüelen, Göschenen, Gurnellen, Hospental, Isenthal, Realp, Schattdorf, Seedorf (UR), Seelisberg, Silenen, Sisikon, Spiringen, Unterschächen, Wassen.

Einsiedeln

Gemeinden: Alpthal, Einsiedeln, Innerthal, Oberiberg, Rothenthurm, Unteriberg, Vorderthal.

Innerschwyz

Gemeinden: Arth, Gersau, Greppen, Illgau, Ingenbohl, Küssnacht am Rigi, Lauerz, Morschach, Muotathal, Riemenstalden, Sattel, Schwyz, Steinen, Steinerberg, Vitznau, Weggis.

Sarneraatal

Gemeinden: Alpnach, Giswil, Kerns, Lungern, Sachseln, Sarnen.

Nidwalden

Gemeinden: Beckenried, Buochs, Dallenwil, Emmetten, Engelberg, Ennetbürgen, Ennetmoos, Hergiswil (NW), Oberdorf (NW), Stans, Stansstad, Wolfenschiessen.

Glarner Hinterland-Sernftal

Gemeinden: Betschwanden, Braunwald, Diesbach (GL), Elm, Engi, Haslen, Hätzingen, Leuggelbach, Linthal, Luchsingen, Matt, Mitlödi, Nidfurn, Rüti (GL), Schwanden (GL), Schwändi, Sool.

Sense

Gemeinden: Alterswil, Bösinggen, Brünisried, Düringen, Giffers, Heitenried, Oberschrot, Plaffeien, Plasselb, Rechthalten, Schmitten (FR), St. Antoni, St. Silvester, St. Ursen, Tافers, Tentlingen, Ueberstorf, Wünnewil-Flamatt, Zumholz.

Gruyère

Gemeinden: Albeuve, Avry-devant-Pont, Botterens, Broc, Bulle, Cerniat (FR), Charmey, Châtel-sur-Montsalvens, Corbières, Crésuz, Echarlens, Enney, Estavannens, Grandvillard, Gruyères, Gumefens, Hauteville, Jaun, La Roche, La Tour-de-Trême, Le Bry, Le Pâquier (FR), Lessoc, Marsens, Maules, Montbovon, Morlon, Neirivue, Pont-la-Ville, Riaz, Romanens, Rueyres-Treyfayes, Sâles (Gruyère), Sorens, Vaulruz, Villarbeney, Villars-sous-Mont, Villarvo-lard, Vuadens, Vuippens.

Glâne-Veveyse

Gemeinden: Attalens, Auboranges, Berlens, Besencens, Billens, Bionnens, Bossonnens, Bouloz, Chapelle (Glâne), Châtel-St-Denis, Chavannes-les-Forts, Ecublens (FR), Esmonts, Estévenens, Fiaugères, Gillarens, Granges (Veveyse), Grangettes, Grattavache, Hennens, La Joux (FR), La Magne, La Neirigue, Le Châtelard, Le Crêt, Les Ecasseys, Lieffrens, Lussy (FR), Massonnens, Mézières (FR), Montet (Glâne), Mossel, Pont (Veveyse), Porsel, Prez-vers-Siviriez, Progens, Promasens, Remaufens, Romont, Rue, Semsales, Siviriez, Sommentier, St-Martin (FR), Ursy, Vauderens, Villaraboud, Villargiroud, Villariaz, Villarsiviriaux, Vuarmarens, Vuisternens-devant-Romont.

Haute-Sarine

Gemeinden: Arconciel, Bonnefontaine, Ependes (FR), Essert (FR), Estavayer-le-Gibloux, Farvagny, Ferpicloz, Montévraz, Oberried (FR), Praroman, Rossens (FR), Rueyres-St-Laurent, Senèdes, Treyvaux, Villarlod, Villarsel-le-Gibloux, Vuisternens-en-Ogoz, Zénauva.

Thal

Gemeinden: Aedermannsdorf, Balsthal, Gänsbrunnen, Herbetswil, Holderbank (SO), Lapersdorf, Matzendorf, Mümliswil-Ramiswil, Welschenrohr.

Appenzell A. Rh.

Gemeinden: Bühler, Eggersriet, Gais, Grub (AR), Heiden, Herisau, Hundwil, Lutzenberg, Oberegg, Rehetobel, Reute (AR), Schönengrund, Schwellbrunn, Speicher, Stein (AR), Teufen (AR), Trogen, Urnäsch, Wald (AR), Waldstatt, Walzenhausen, Wolfhalden.

Appenzell I. Rh.

Gemeinden: Appenzell, Gonten, Rüte, Schlatt-Haslen, Schwende.

Toggenburg

Gemeinden: Alt St. Johann, Brunnadern, Bütschwil, Ebnat-Kappel, Ganterschwil, Hemberg, Krinau, Krummenau, Lichtensteig, Mogelsberg, Mosnang, Nesslau, Oberhelfenschwil, Stein (SG), St. Peterzell, Wattwil, Wildhaus.

Sarganserland-Walensee

Gemeinden: Amden, Bad Ragaz, Filzbach, Flums, Mels, Mollis, Mühlehorn, Obstalden, Pfäfers, Quarten, Sargans, Vilters-Wangs, Walenstadt, Weesen.

Surselva

Gemeinden: Andiast, Breil/Brigels, Camuns, Castrisch, Cumbel, Degen, Disentis/Mustér, Duvin, Falera, Flims, Flond, Ilanz, Laax, Ladir, Lumbrin, Luven, Medel (Lucmagn), Morissen, Obersaxen, Pigniu, Pitasch, Riein, Rueun, Ruschein, Safien, Sagogn, Schlans, Schluen, Schnaus, Sevgein, Siat, St. Martin, Sumvitg, Surcasti, Surcuolm, Tenna, Tersnaus, Trin, Trun, Tujetsch, Uors-Peiden, Valendas, Vals, Vella, Versam, Vignogn, Vrin, Waltensburg/Vuorz.

Moesano

Gemeinden: Arvigo, Braggio, Buseno, Cama, Castaneda, Cauco, Grono, Leggia, Lostallo, Mesocco, Rossa, Roveredo (GR), Selma, Soazza, Sta. Maria in Calanca, S. Vittore, Verdabbio.

Heinzenberg-Domleschg/Hinterrhein

Gemeinden: Almens, Andeer, Ausserferrera, Avers, Casti-Wergenstein, Cazis, Clugin, Donath, Feldis/Veulden, Flerden, Fürstenau, Hinterrhein, Innerferrera, Lohn (GR), Masein, Mathon, Medels im Rheinwald, Mutten, Nufenen, Paspels, Patzen-Fardün, Pignia, Portein, Pratval, Präz, Rodels, Rongellen, Rothenbrunnen, Sarn, Scharans, Scheid, Sils im Domleschg, Splügen, Sufers, Tartar, Thusis, Trans, Tschappina, Tumeagl/Tomils, Urmein, Zillis-Reischen.

Prättigau

Gemeinden: Conters im Prättigau, Fanas, Fideris, Furna, Grüşch, Jenaz, Klosters-Serneus, Küblis, Luzein, Saas, Schiers, Seewis im Prättigau, St. Antönien, St. Antönien Ascharina, Valzeina.

Schanfigg

Gemeinden: Arosa, Calfreisen, Castiel, Langwies, Lünen, Maladers, Molinis, Pagig, Peist, Praden, St. Peter, Tschierschen.

Mittelbünden

Gemeinden: Alvaneu, Alvaschein, Bergün/Bravuogn, Bivio, Brienz/Brinzauls, Churwalden, Cunter, Filisur, Lantsch/Lenz, Malix, Marmorera, Mon, Mulegns, Parpan, Riom-Parsonz, Rona, Salouf, Savognin, Schmitten (GR), Stierva, Sur, Surava, Tiefencastel, Tinizong, Vaz/Obervaz, Wiesen (GR).

Bregaglia

Gemeinden: Bondo, Castasegna, Soglio, Stampa, Vicosoprano.

Poschiavo

Gemeinden: Brusio, Poschiavo.

Unterengadin-Münstertal

Gemeinden: Ardez, Ftan, Fuldera, Guarda, Lavin, Lü, Müstair, Ramosch, Samnaun, Scuol, Sent, Sta. Maria Val Müstair, Susch, Tarasp, Tschier, Tschlin, Valchava, Zernez.

Locarnese e Vallemaggia

Gemeinden: Ascona, Auressio, Aurigeno, Avegno, Berzona, Bignasco, Borgnone, Bosco/Gurin, Brione sopra Minusio, Brione (Verzasca), Brissago, Broglio, Brontallo, Campo (Vallemaggia), Cavigliano, Caviano, Cavigliano, Cerentino, Cevio, Coglio, Corippo, Cugnasco, Frasco, Fusio, Gerra (Gambarogno), Gerra (Verzasca), Giumaglio, Gordevio, Gordola, Gresso, Indemini, Intragna, Lavertezzo, Linescio, Locarno, Loco, Lodano, Losone, Magadino, Maggia, Menzonio, Mergoscia, Minusio, Moghegno, Mosogno, Muralto, Onsernone, Orselina, Palagnedra, Peccia, Piazzogna, Prato-Sornico, Ronco sopra Ascona, S. Abbondio, S. Nazzaro, Someo, Sonogno, Tegna, Tenero-Contra, Vergeletto, Verscio, Vira (Gambarogno), Vogorno.

Tre Valli

Gemeinden: Airola, Anzonico, Aquila, Bedretto, Biasca, Bodio, Calonico, Calpiogna, Campello, Campo (Blenio), Castro, Cavagnago, Chiggiogna, Chironico, Claro, Corzoneso, Cresciano, Dalpe, Dongio, Faido, Ghirone, Giornico, Gnosca, Iragna, Largario, Leontica, Lodrino, Lottigna, Ludiano, Mairengo, Malvaglia, Marolta, Moleno, Olivone, Osco, Osogna, Personico, Pollegio, Ponto Valentino, Prato (Leventina), Preonzo, Prugiasco, Quinto, Rossura, Semione, Sobrio, Torre.

Malcantone

Gemeinden: Agno, Aranno, Arosio, Astano, Bedigliora, Bioggio, Bosco Luganese, Breno, Cademario, Caslano, Cimo, Croglio, Curio, Fescoggia, Iseo, Magliaso, Migliaglia, Monteggio, Mugena, Neggio, Novaggio, Ponte Tresa, Pura, Sessa, Vernate, Vezio.

Valli di Lugano

Gemeinden: Bedano, Bidogno, Bironico, Bogno, Cagiallo, Camignolo, Certara, Cimadera, Corticiasca, Gravesano, Isono, Lopagno, Lugaggia, Medeglia, Mezzovico-Vira, Origlio, Pontecapriscia, Rivera, Roveredo (TI), Sala Capriasca, Sigirino, Sonvico, Tesserete, Torricella-Taverne, Vaglio, Valcolla, Villa Luganese.

Pays-d'Enhaut

Gemeinden: Château-d'Oex, Rossinière, Rougemont.

Nord Vaudois

Gemeinden: Agiez, Arnex-sur-Orbe, Ballaigues, Baulmes, Bofflens, Bonvillars, Bretonnières, Bullet, Chamblon, Champagne, Champvent, Chavornay, Cheseaux-Noréaz, Concise, Corcelles-près-Concise, Croy, Essert-sous-Champvent, Fiez, Fontaines-sur-Grandson, Fontanet, Giez, Grandevent, Grandson, Gressy, Juriens, La Praz, L'Abergement, Les Clées, Lignerolle, Method, Mauborget, Montagny-près-Yverdon, Montcherand, Mutrux, Novalles, Onnens (VD), Orbe, Orges, Pomy, Premier, Provence, Rances, Romainmôtier-Envy, Romairon, Sergey, Ste-Croix, Suscévaz, Treycovagnes, Valeyres-sous-Montagny, Valeyres-sous-Rances, Vallorbe, Vaugondry, Vaulion, Villars-Burquin, Villars-sous-Champvent, Vugelles-La Mothe, Vuiteboeuf, Yverdon-les-Bains, Yvonand.

Vallée de Joux

Gemeinden: L'Abbaye, Le Chenit, Le Lieu.

Goms

Gemeinden: Ausserbinn, Bellwald, Biel (VS), Binn, Blitzingen, Ernen, Fiesch, Fieschertal, Geschinen, Gluringen, Grenchen, Lax, Martisberg, Mühlebach, Münster (VS), Niederwald, Obergesteln, Oberwald, Reckingen (VS), Ritzingen, Selkingen, Steinhaus, Ulrichen.

Brig/östlich Raron

Gemeinden: Betten, Birgisch, Bister, Bitsch, Brig-Glis, Filet, Goppisberg, Greich, Mörel, Mund, Naters, Ried-Brig, Ried-Mörel, Simplon, Termen, Zwischbergen.

Visp/westlich Raron

Gemeinden: Ausserberg, Baltschieder, Blatten, Bürchen, Eggerberg, Eischoll, Eisten, Embd, Ferden, Grächen, Hochtenn, Kippel, Lalden, Niedergesteln, Randa, Raron, Saas Almagell, Saas Balen, Saas Fee, Saas Grund, Stalden (VS), Staldenried, Steg, St. Niklaus, Täsch, Törbel, Un-terbäch, Visp, Visperterminen, Wiler (Lötschen), Zeneggen, Zermatt.

Leuk

Gemeinden: Agarn, Albinen, Bratsch, Ergisch, Erschmatt, Feschel, Gampel, Guttet, Inden, Leuk, Leukerbad, Oberems, Salgesch, Turtmann, Unterems, Varen.

Sierre

Gemeinden: Ayer, Chalais, Chandolin, Chermignon, Chippis, Grimontz, Grône, Icogne, Lens, Miège, Mollens (VS), Montana, Randogne, Sierre, St-Jean, St-Luc, Venthône, Veyras, Vissoie.

Sion

Gemeinden: Arbaz, Ardon, Ayent, Chamoson, Conthey, Evolène, Grimisuat, Hérémece, Les Agettes, Mase, Nax, Nendaz, Salins, Savièse, Sion, St-Léonard, St-Martin (VS), Vernamiège, Vétroz, Vex, Veysonnaz.

Martigny

Gemeinden: Bagnes, Bourg-St-Pierre, Bovernier, Charrat, Collonges, Dorénaz, Finhaut, Fully, Isérables, Leytron, Liddes, Martigny, Martigny-Combe, Orsières, Riddes, Saillon, Salvan, Saxon, Sembrancher, Trient, Vernayaz, Vollèges.

Chablais (valaisan et vaudois)

Gemeinden: Aigle, Bex, Champéry, Chessel, Collombey-Muraz, Corbeyrier, Evionnaz, Gryon, Lavey-Morcles, Leysin, Massongex, Mex (VS), Monthey, Noville, Ollon, Ormont-Dessous, Ormont-Dessus, Port-Valais, Rennaz, Roche (VD), St-Gingolph, St-Maurice, Troistorrens, Val-d'Illeiez, Vérossaz, Vionnaz, Vouvry, Yverne.

Centre-Jura

Gemeinden: Brot-Plamboz, Cormoret, Courtelary, La Brévine, La Chaux-de-Fonds, La Chaux-du-Milieu, La Ferrière, La Sagne, Le Cerneux-Péquignot, Le Locle, Les Brenets, Les Planchettes, Les Ponts-de-Martel, Mont-Tramelan, Renan (BE), Sonvilier, St-Imier, Tramelan, Villeret.

Val-de-Travers

Gemeinden: Boveresse, Buttes, Couvet, Fleurier, La Côte-aux-Fées, Les Bayards, Les Verrières, Môtiers (NE), Noiraigue, St-Sulpice (NE), Travers.

Val-de-Ruz

Gemeinden: Boudevilliers, Brot-Dessous, Cernier, Chézard-St-Martin, Coffrane, Dombresson, Enges, Engollon, Fenin-Vilars-Saules, Fontainemelon, Fontaines (NE), Le Pâquier (NE), Les Geneveys-sur-Coffrane, Les Hauts-Geneveys, Lignièrès, Montmollin, Rochefort, Savagnier, Villiers.

Jura

Gemeinden: Alle, Asuel, Bassecourt, Beurnevésin, Boécourt, Boncourt, Bonfol, Bourrignon, Bressaucourt, Buix, Bure, Charmoille, Châtillon (JU), Chevèze, Coeuve, Corban, Cornol, Courchapoix, Courchavon, Courfaivre, Courgenay, Courrendlin, Courroux, Courtedoux, Courtemaîche, Courtételle, Dampreux, Damvant, Delémont, Develier, Ederswiler, Epauvillers, Epiquerez, Fahy, Fontenais, Fregiécourt, Glovelier, Goumois, Grandfontaine, La Chaux-des-Breuleux, Lajoux (JU), Le Bémont (JU), Le Noirmont, Le Peuchapatte, Les Bois, Les Breuleux, Les Enfers, Les Genevez (JU), Les Pommerats, Lugnez, Mervelier, Mettembert, Miécourt, Montenol, Montfaucon, Montfavergier, Montignez, Montmelon, Montsevelier, Movelier, Muriaux, Ocourt, Pleigne, Pleujouse, Porrentruy, Rebeuvelier, Réclère, Roche-d'Or, Rocourt, Rossemaison, Saignelégier, Saulcy, Seleute, Soubey, Soulce, Soyhières, St-Brais, St-Ursanne, Undervelier, Vellerat, Vendlincourt, Vermes, Vicques.

Anhang 2

zu Art. 15 Ziffer 3 L-GAV Arbeitszeit / Überstunden

Art. 24 Abs. 3 der ehemaligen Verordnung II vom 14. Januar 1966 zum Arbeitsgesetz (ArG):

....

3 Als Saisonbetriebe gelten:

- a) die von der kantonalen Behörde nach Anhörung der interessierten Arbeitgeber- und Mitarbeiterverbände bezeichneten Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind, jedoch eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;
- b) die Betriebe, die nur während bestimmten Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen.

...

Auszug aus dem Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes vom 19. November 1998

(mit Änderung vom 22. September 2005)

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) vom 6. Juli 1998 des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

- 1 Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.
- 2 Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Teilzeit-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen sowie Aushilfen inbegriffen) in Betrieben, die gastgewerbliche Leistungen anbieten. Darunter fallen insbesondere Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastbetrieben gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern.¹ Gewinnorientierung wird dabei nicht vorausgesetzt.

Ausgenommen sind Kantinen und Personalrestaurants, die ausschliesslich dem betriebseigenen Personal dienen, sowie die mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels räumlich verbundenen Restaurationsbetriebe mit in der Regel gleichen Öffnungszeiten und gleichen Arbeitsbedingungen wie im Verkaufsgeschäft.

Ausgenommen sind weiter:

- a) Betriebsleiter, Direktoren
- b) Familienmitglieder des Arbeitgebers und der Betriebsleiter (Ehegatte, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen)
- c) Musiker, Artisten, Discjockeys
- d) Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes
- e) Mitarbeiter, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind
- f) Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung
- g) im Bahnbetrieb beschäftigtes Personal

¹ Fassung gemäss Bundesratsbeschluss vom 22. September 2005 (Inkraft 1. Oktober 2005).

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 35 Bst. g) und h) L-GAV) ist dem Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) alljährlich eine Abrechnung, sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom seco aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das seco kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 1999 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2002.

19. November 1998

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Cotti
Der Bundeskanzler: Couchepin

Anpassungen der Allgemeinverbindlicherklärung

Grundbeschluss vom:	Inkrafttreten:	Bemerkungen:
19. November 1998	1. Januar 1999	

Änderungen / Anpassungen:	Inkrafttreten:	Bemerkungen:
17. Dezember 2007	1. Januar 2008	Verlängerung der AVE bis 2011
13. August 2007	1. September 2007	
01. Mai 2007	1. Juni 2007	
19. Dezember 2005	1. Januar 2006	
22. September 2005	1. Oktober 2005	
24. Dezember 2004	1. Februar 2005	
08. Dezember 2003	1. Januar 2004	Verlängerung der AVE bis 2007
30. Januar 2003	1. März 2003	
12. Dezember 2002	1. Januar 2003	Verlängerung der AVE bis 2003
17. Dezember 2001	1. Januar 2002	
06. Oktober 2000	1. Januar 2001	
09. Dezember 1999	1. Januar 2000	

Allgemeinverbindlich erklärte Artikel gemäss der Beilage zum Bundesratsbeschluss vom 8. Dezember 2003 (L-GAV-Stand 1. Januar 2004)

I Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Geltungsbereich, Ziff. 3

II Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Anstellung, Ziff. 1, 2, 3

Art. 5 Probezeit, Ziff. 1, 2, 3

Art. 6 Kündigung, Ziff. 1, 2, 3, 4

Art. 7 Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien, Ziff. 1, 2

III Lohn

Art. 8 Bruttolohn, Ziff. 1, 2, 3

Art. 9 Lohnsystem, Ziff. 1, 2, 3

Art. 10 Mindestlöhne, Ziff. 1, 2, 3, 4

Art. 11 Mindestlohn für Praktikanten, Ziff. 1, 2, 3

Art. 12 13. Monatslohn, Ziff. 1, 2, 3, 4

Art. 13 Lohnabzüge, Ziff. 1, 2

Art. 14 Lohnauszahlung, Ziff. 1, 2, 3

IV Arbeitszeit und Freizeit

Art. 15 Arbeitszeit / Überstunden, Ziff. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Art. 16 Ruhetage, Ziff. 1, 2, 3, 4, 5

Art. 17 Ferien, Ziff. 1, 4, 5, 6

Art. 18 Feiertage, Ziff. 1, 2, 3

Art. 19 Bildungsurlaub, Ziff. 1, 2, 3, 4

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

Art. 21 Arbeitsplan / Arbeitszeitkontrolle, Ziff. 1, 2

V Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters, Ziff. 1, 2, 3, 4

Art. 23 Krankengeldversicherung, Ziff. 1, 2, 3, 4

Art. 24 Schwangerschaft / Mutterschaft, Ziff. 1, 2, 3¹

Art. 25 Unfallversicherung, Ziff. 2, 3, 4

Art. 26 Arzzeugnis, Ziff. 1, 2, 3

Art. 27 Berufliche Vorsorge

a) Obligatorische Versicherung, Ziff. 2

b) Beiträge, Ziff. 1, 2

c) Mindestleistungen

d) Information der Mitarbeiter, Absatz 1

e) Paritätische Aufsichtskommission

f) Fehlende oder ungenügende Versicherung

Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivildienst, Ziff. 1, 2, 3, 4, 5

¹ Aufgehoben per 1. Juli 2005. Revision vom 3. Oktober 2003, Inkraft seit 1. Juli 2005 des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft.

VI	Allgemeine Bestimmungen
Art. 29	Unterkunft und Verpflegung, Ziff. 1, 2, 3
Art. 30	Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge, Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 31	Verhalten und Haftung des Mitarbeiters, Ziff. 1, 2 Absatz 2 und 3
Art. 32	Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden, Ziff. 1, 2

VII	Formelle Bestimmungen
Art. 35	Vertragsvollzug
	a) Paritätische Aufsichtskommission, Ziff. 1
	b) Aufgaben, Ziff. 1, erster Strich und zweiter Strich (... fasst Beschlüsse über ... Sanktionen)
	d) Kontrollstelle, Ziff. 1, zweiter und dritter Strich sowie Ziff. 2, 3, 4, 5
	e) Kosten, Ziff. 1, 2
	f) Sanktionen, Ziff. 1, 2 erster Satz
	g) Beiträge, Ziff. 1, 2, 3 (Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch ... von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zukommen zu lassen. Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%) sowie Ziff. 4, 6
	h) Verwendung der Beiträge
Art. 37	Schlussbestimmungen, Ziff. 4