

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 1. 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.GastroLine.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 Riend-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

Ausgabe 1. 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 Arztzeugnis
- 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

Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete

Anhang 2

zu Art. 15 Ziffer 3 L-GAV 98 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.

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

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) | Mindestlöhne |
| | Ziffer 3 Absatz 1 | 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.

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.

Art. 6 Kündigung

- 1 Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten bis fünftem Arbeitsjahr mit einer Frist von einem Monat, ab dem sechsten Arbeitsjahr mit einer Frist von zwei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.
- 2 Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.
- 3 Die Kündbarkeit befristeter Verträge muss schriftlich vereinbart werden. Andernfalls gelten sie als unkündbar.
- 4 Das Saisonende ist im Einzelarbeitsvertrag möglichst mit Datum festzulegen. Der Vertrag kann jedoch auch ohne Datum per Ende Saison befristet werden. Ist das Datum des Saisonendes nicht schriftlich vereinbart, muss der Austrittstag am Ende der Saison des Betriebes mindestens 14 Tage vor dem letzten Arbeitstag angezeigt werden.

Art. 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.

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.

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 teilweisem 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.

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)	- <i>Höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG</i>	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):*

<i>Bereich Küche</i>	4
<i>Bereich Service</i>	6
<i>Bereich Halle/Réception</i>	3
<i>Bereich Hauswirtschaft</i>	6
<i>Übrige Bereiche</i>	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 Pâtissiers fallen.

Ebenso fällt darunter die Tätigkeit im Service.

- 3 Für ungelernete 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

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 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
	2 000.-	2 000.-	2 000.-	2 050.-	2 050.-	2 050.-
Vorherige Löhne	01.01.05- 31.12.05	01.01.06- 31.12.06	01.01.07- 31.12.07	01.01.08- 31.12.08		
	2 050.-	2 075.-	2 075.-	2 115.-		

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. Anstellungsmonat. 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 monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum.
- 4 Der 13. Monatslohn ist spätestens mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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 vorbehaltene 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.

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.

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.

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.

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 nachgeholt Dienst bezahlt.

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.

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.

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.

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.

Art. 33 Abweichende Vereinbarungen

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

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.

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 Lohnguthaben 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 Lohnguthaben 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 Lohnguthabens 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.

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 Entlohnung 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 am 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), Corgémont, 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, Därliken, Gadmen, Grindelwald, Gsteigwiler, Gündlischwand, Guttannen, Habkern, Hasliberg, Hofstetten bei Brienz, Innerkirchen, Interlaken, Iseltwald, Lauterbrunnen, Leissigen, Lüetschental, 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, Wachselhorn, 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, Rüe-gisberg, Rüscheegg, Rüti bei Riggisberg, Wahlern, Zimmerwald.

Trachselwald

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

Regio HER

Gemeinden: Alberswil, Altbüron, Altishofen, Buchs (LU), Buttisholz, Doppleschwand, Ebers-ecken, 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, Gurtellen, 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, Schmiten (FR), St. Antoni, St. Silvester, St. Ursen, Tafers, 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, Villarvolard, Vuadens, Vuippens.

Glâne-Veveyse

Gemeinden: Attalens, Auboranges, Berlens, Besencens, Billens, Bionnens, Bossonens, 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, Villarod, Villarsel-le-Gibloux, Vuisternens-en-Ogoz, Zénauva.

Thal

Gemeinden: Aedermannsdorf, Balsthal, Gänsbrunnen, Herbetswil, Holderbank (SO), Laupersdorf, 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, Lumbrein, Luven, Medel (Lucmagn), Morissen, Obersaxen, Pigniu, Pitasch, Riein, Rueun, Ruschein, Safien, Sagogn, Schlans, Schluein, 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, Tumegl/Tomils, Urmein, Zillis-Reischen.

Prättigau

Gemeinden: Conters im Prättigau, Fanas, Fideris, Furna, Grusch, 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), Caveragno, 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: Airolo, 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, Miglieglia, Monteggio, Mugena, Neggio, Novaggio, Ponte Tresa, Pura, Sessa, Vernate, Vezio.

Valli di Lugano

Gemeinden: Bedano, Bidogno, Bironico, Bogno, Cagiallo, Camignolo, Certara, Cimadera, Corticiasca, Gravesano, Isonne, Lopagno, Lugaggia, Medeglia, Mezzovico-Vira, Origgio, Ponte Capriasca, 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, Fontanezier, 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, Grengiols, 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, Emdb, Ferden, Grächen, Hohtenn, 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, Grimetz, Grône, Icogne, Lens, Miège, Mollens (VS), Montana, Randogne, Sierre, St-Jean, St-Luc, Venthône, Veyras, Vissoie.

Sion

Gemeinden: Arbaz, Ardon, Ayent, Chamoson, Conthey, Evolène, Grimsuat, 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, Troistorrents, Val-d'Illiez, Vérossaz, Vionnaz, Vouvry, Yvorne.

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, Courtemaiche, Courtételle, Damphreux, 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, Montignèze, 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 98 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 Arbeitnehmerverbände 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 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen 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

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 Erwerbssersatz 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