# 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 2010
1. Auflage

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)]
Flüelastrasse 51/Postfach
8047 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
– DSR
– Schweizer Cafetier-Verband
– SV Group
– ZFV-Unternehmungen

# Inhaltsverzeichnis


| | | |
|---|---|---|
| **I** | **Anwendbarkeit und Vertragsdauer** | |
| Art. 1 | Geltungsbereich | 6 |
| Art. 2 | Nichtanwendbarkeit | 6 |
| Art. 3 | Inkrafttreten und Dauer | 6 |
| **II** | **Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses** | |
| Art. 4 | Anstellung | 7 |
| Art. 5 | Probezeit | 7 |
| Art. 6 | Kündigung | 8 |
| Art. 7 | Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien | 8 |
| **III** | **Lohn** | |
| Art. 8 | Bruttolohn | 9 |
| Art. 9 | Lohnsystem | 9 |
| Art. 10 | Mindestlöhne | 10 |
| Art. 11 | Mindestlohn für Praktikanten | 13 |
| Art. 12 | 13. Monatslohn | 13 |
| Art. 13 | Lohnabzüge | 14 |
| Art. 14 | Lohnauszahlung | 15 |
| **IV** | **Arbeitszeit und Freizeit** | |
| Art. 15 | Arbeitszeit/Überstunden | 16 |
| Art. 16 | Ruhetage | 17 |
| Art. 17 | Ferien | 18 |
| Art. 18 | Feiertage | 18 |
| Art. 19 | Bildungsurlaub | 19 |
| Art. 20 | Bezahlte arbeitsfreie Tage | 19 |
| Art. 21 | Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/Arbeitszeitkontrolle | 20 |
| **V** | **Lohnersatz und Sozialversicherungen** | |
| Art. 22 | Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters | 21 |
| Art. 23 | Krankengeldversicherung/Schwangerschaft | 21 |
| Art. 24 | Schwangerschaft/Mutterschaft | 22 |
| Art. 25 | Unfallversicherung | 22 |
| Art. 26 | Arztzeugnis | 23 |
| Art. 27 | Berufliche Vorsorge | 23 |
| Art. 28 | Militär- und Zivildienst, Zivilschutz | 25 |

**VI** **Allgemeine Bestimmungen**
Art. 29 Unterkunft und Verpflegung 26
Art. 30 Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge 26
Art. 31 Verhalten und Haftung des Mitarbeiters 27
Art. 32 Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden 27
Art. 33 Abweichende Vereinbarungen 27

**VII** **Formelle Bestimmungen**
Art. 34 Vertragsanpassung 28
Art. 35 Vertragsvollzug 28
Art. 36 Allgemeinverbindlicherklärung 33
Art. 37 Schlussbestimmungen 33
Art. 38 Übergangsbestimmung 33

**Anhang 1**
zu Art. 15 Ziff. 1 L-GAV Arbeitszeit / Überstunden 36

**Anhang 2**
Das Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (IHG) vom 21. März 1997 38

**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, Discjockeys
- 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. Januar 2010 in Kraft.

2 Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist mit eingeschriebenem Brief auf Mitte oder Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch auf den 31. Dezember 2013.

# 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. 14 | Ziffer 1 | Lohnauszahlung |
| – | Art. 15 | Ziffer 7 | Überstundenentschädigung |
| – | Art. 29 | Ziffer 1 | Unterkunft und Verpflegung |

3 Für Saisonarbeitsverträge ist der Anfang der Saison (Beginn des Arbeitsverhältnisses) im Einzelarbeitsvertrag wenn möglich mit Datum festzulegen oder dem Mitarbeiter mindestens einen Monat im Voraus schriftlich bekannt zu geben.

## Art. 5 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 gemäss Art. 7 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV). Diese Definition des Bruttolohnes gilt auch als Berechnungsgrundlage für die Leistungen von Sozialversicherungen.

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, Zivilschutz

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.

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**<br>Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziffer 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 2) liegt. | CHF 3383.— |
| **II Mitarbeiter mit Berufslehre (beruflicher Grundbildung) oder gleichwertiger Ausbildung** | |
| a) 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest | CHF 3567.— |
| b) – 3- bis 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis<br>– 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) | CHF 3823.— |
| **III Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis** | |
| a) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) | CHF 4172.— |
| b) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) | CHF 4597.— |

c) Kader, die regelmässig mindestens 1 Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) führen. CHF 4597.—
Ein Kader führt einen Mitarbeiter, wenn er
- ihm die Arbeit zuweist,
- seine Arbeit überwacht,
- seine Arbeit bewertet,
- Ansprechperson für den Mitarbeiter und
- Disziplinarvorgesetzter ist

d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG CHF 4787.—

**IV Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) oder höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG**

a) – regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c)
– gleichwertige Kaderfunktion CHF 5740.—

b) – höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG
– regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung CHF 6919.—

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) | 2350.— | 2410.— | 2510.— | 3000.— | 3100.— | 3120.— |
| I b) | 2650.— | 2710.— | 2810.— | *) | *) | *) |
| II | 3050.— | 3110.— | 3210.— | 3350.— | 3500.— | 3525.— |
| III | 3800.— | 3860.— | 3970.— | 4090.— | 4210.— | 4240.— |
| IV a) | 4800.— | 4860.— | 4990.— | 5140.— | 5290.— | 5325.— |
| IV b) | 5800.— | 5860.— | 6010.— | 6190.— | 6380.— | 6425.— |

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

| 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 Patissiers 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[1] 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[1] 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.

[1] gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011

## 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 CHF 2168.–.

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.— |
| | **01.10.05–31.12.05** | **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:

- 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. h
- 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 pro Woche
- 43,5-Stunden pro Woche in Saisonbetrieben gemäss Anhang 1
- 45-Stunden pro Woche in Kleinbetrieben gemäss Anhang 1

2 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.

3 Die Erfassung der Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 21.

4 Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren oder zu bezahlen.

5 Überstunden sind zu 100 % des Bruttolohnes zu bezahlen, wenn der Betrieb die Arbeitszeit gemäss Art. 21 erfasst, dem Mitarbeiter monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert und die Auszahlung der Überstunden vor der letzten Lohnzahlung erfolgt.

Übersteigt der Überstundensaldo am Ende eines Monats 200 Stunden, sind die über 200 Stunden hinausgehenden Überstunden zwingend zusammen mit dem Lohn des Folgemonats auszuzahlen.

6 Überstunden müssen zwingend zu 125 % des Bruttolohnes bezahlt werden, wenn der Betrieb die Arbeitszeit nicht gemäss Art. 21 erfasst, oder dem Mitarbeiter nicht monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert, oder wenn die Auszahlung der Überstunden erst mit der letzten Lohnzahlung erfolgt.

7 Mit Mitarbeitern, deren monatlicher Bruttolohn ohne 13. Monatslohn mindestens CHF 6750.– beträgt, kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

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 aufeinander folgende 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 mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

## Art. 17 Ferien

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

2 Für ein angebrochenes Arbeitsjahr besteht ein anteilsmässiger 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 %.

## 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 mit je 1/22 des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

## 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 / Eintragung Partnerschaft: 3 Tage
- Hochzeit von Eltern, Kindern, und Geschwistern: 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub: 3 Tage
- Todesfall von Ehefrau / Ehemann / eingetragene / r Partner / in, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1 bis 3 Tage
- militärische Rekrutierung: bis 3 Tage (nach Aufgebot)
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1½ bis 2 Tage
- die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage

## Art. 21 Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/Arbeitszeitkontrolle

1 Jahresbetriebe haben unter Beizug der Mitarbeiter 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im Voraus für 1 Woche, schriftliche Arbeitspläne zu erstellen. Ausser in dringenden Fällen müssen nachträgliche Abänderungen gegenseitig abgesprochen werden.

2 Der Arbeitgeber ist für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich (Arbeitszeiterfassung). Die Arbeitszeiterfassung ist mindestens einmal monatlich vom Mitarbeiter zu unterzeichnen. Überträgt der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit dem Mitarbeiter, ist sie mindestens einmal monatlich vom Arbeitgeber zu unterzeichnen.

3 Der Arbeitgeber führt Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Arbeitszeitkontrolle). Der Mitarbeiter kann jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferienguthaben verlangen.

4 Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung oder 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.

In den Fällen von Art. 23 ff. kann der Nettolohn nicht höher ausfallen, als er ohne Arbeitsunfähigkeit ausfallen würde. Kosten für die Verpflegung werden allerdings nur so weit in Abzug gebracht, als sie auch in Anspruch genommen werden.

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 aufeinander folgenden 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 innert Wochenfrist 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, sofern der Mitarbeiter unmittelbar vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe arbeitete.

**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 Systme.

**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 Zivildienst, 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 Diensttage 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 nachgeholten 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 CHF 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 CHF 50.– und für Schürzen monatlich CHF 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 CHF 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. Führen diese Verhandlungen bis spätestens Ende Juni zu keiner Einigung, gelten die Verhandlungen als gescheitert. In der Folge kann jeder Verband nach Abs. 2 f. ein Verfahren vor dem Schiedsgericht einleiten.

Das Schiedsgericht setzt sich aus einem Arbeitgebervertreter, einem Arbeitnehmervertreter sowie aus einem Vorsitzenden zusammen. Die Arbeitgeberverbände bestimmen den Arbeitgebervertreter, die Arbeitnehmerverbände bestimmen den Arbeitnehmervertreter. Der Vorsitzende wird vom Obergericht Bern aus seiner Mitte bestimmt.

Das Verfahren vor Schiedsgericht richtet sich nach Art. 5 des Bundesgesetzes über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten. Das Schiedsgericht entscheidet verbindlich über Teuerungsanpassungen und reale Erhöhungen der Mindestlöhne.

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

2 Über Ziffer 1 hinausgehende Änderungen des Vertrages sind erst ab 2011, mit Wirkung ab 2013, verhandelbar. Die Verbände verpflichten sich, innert 3 Monaten nach Zustellung von Revisionsvorschlägen Verhandlungen aufzunehmen. Führen diese Verhandlungen nicht zu einer Einigung, ist die Anrufung des Schiedsgerichts nicht möglich.

## 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 ist Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 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 fällt der Ausschuss Beschlüsse über Nachzahlungen und Sanktionen und ist 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 und g 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.

Klagen auf Verlangen eines vertragsschliessenden Verbandes erfolgen auf begründeten Verdacht hin. Gerügte Punkte sind konkret zu benennen und zu begründen.

2 Der Kontrollstelle obliegt der Vollzug der Beschlüsse der Aufsichtskommission.

3 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.

4 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 einer Kontrolle zu orientieren. Erfolgt die Klage über einen vertragsschliessenden Verband, wird der Verband zudem über Feststellungen zu gerügten Punkten anlässlich einer Nachkontrolle orientiert.

5 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.

6 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. Dies gilt insbesondere für Überprüfungen gemäss Art. 35 lit. g Ziffer 2.

2 Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss lit. g) kann die Aufsichtskommission Gebühren erheben.

**f) Sanktionen im Allgemeinen**

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 CHF 600.– bis CHF 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) Sanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung und bei ungerechtfertiger Inanspruchnahme eines Saisonprivilegs**

1 Ergibt eine Kontrolle, dass in einem Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter keine Arbeitszeiterfassung vorliegt, wird dieses Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer Konventionalstrafe geahndet.

Stellt die Kontrollstelle im Rahmen einer Nachkontrolle innert 4 Monaten seit der ersten Kontrolle fest, dass für alle oder einen Teil der Mitarbeiter die Arbeitszeiterfassungen nach wie vor fehlen, wird dieses Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer höheren Konventionalstrafe geahndet.

2 Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen gemäss Anhang 1, dass ein Betrieb zu Unrecht ein Saisonprivileg beansprucht, wird dieses Versäumnis ohne Gewährung einer Nachfrist mit einer Konventionalstrafe geahndet. Im Weiteren richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d Ziff. 4 L-GAV.

3 Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

**h) Beiträge**

1 Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sind verpflichtet, jährliche Beiträge zu entrichten.

2 Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:

- für jeden Betrieb CHF 89.–
- für jeden Mitarbeiter CHF 89.–

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 Ziffer 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.

**i) Verwendung der Beiträge**

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

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

## 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 Sozialpartnervereinbarungen 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 Zivildienst, Zivilschutz) entsprechend an.

## Art. 38 Übergangsbestimmung

1 Liegt der Überstundensaldo eines Mitarbeiters am 31. Dezember 2009 über 200 Stunden, sind die darüber liegenden Stunden bis spätestens am 31. Dezember 2010 gemäss Art. 15 Ziffer 4 zu kompensieren oder gemäss Art. 15 Ziffer 5 bzw. Art. 15 Ziffer 6 zu bezahlen.

2 Art. 10 (Mindestlöhne) und Art. 12 (13. Monatslohn) des 2009 gültigen L-GAV bleiben bis am 31. Dezember 2011 in Kraft.

Ab dem 1. Januar 2012 gelten die Art. 10 (Mindestlöhne) und Art.12 (13. Monatslohn) mit folgendem Wortlaut:

### Art. 10 Mindestlöhne

1 Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben

| | | | ab 1.1.2012 (resp. SS 2012) |
|---|---|---|---|
| I | a) | Mitarbeiter ohne Berufslehre | CHF 3400.— |
| | b) | Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung | CHF 3600.— |
| II | | Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung | CHF 3700.— |
| III | a) | Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung | CHF 4100.— |
| | b) | Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV | CHF 4200.— |
| IV | | Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG | CHF 4800.— |

Während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten kann der Mindestlohn von Stufe I bei jedem Stellenantritt in einem schriftlichen Arbeitsvertrag um maximal 10 % für das Jahr 2012 bzw. um maximal 8 % ab dem Jahr 2013 tiefer vereinbart werden. Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.

2 Von den Mindestlöhnen gemäss Art. 10 Ziffer 1 sind ausgenommen:

- über 18-jährige Mitarbeiter, die an einer schweizerischen Bildungseinrichtung immatrikuliert sind und eine Vollzeitausbildung absolvieren,
- vermindert leistungsfähige Mitarbeiter aus staatlichen oder staatlich bewilligten Wiedereingliederungs- oder Förderungsprogrammen,
- Praktikanten gemäss Art. 11.

3 Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters, über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder über eine Ausnahme von den Mindestlöhnen.

### Art. 12 13. Monatslohn

1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf den 13. Monatslohn im Aus mass von 100 % eines Bruttomonatslohnes.

2 Für ein unvollständiges Arbeitsjahr besteht ein anteilsmässiger Anspruch. Der anteilsmässige Anspruch entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis im Rahmen der Probezeit aufgelöst wird.

3 Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum.
Erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohnes jeweils Ende Monat oder zusammen mit dem Stundenlohn, beträgt die Entschädigung 8,33 %.

4 Der 13. Monatslohn ist spätestens jedes Jahr mit dem Dezemberlohn oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.

3 Übersteigt die kumulierte durchschnittliche Jahresteuerung 2009 und 2010 zusammen mit der vom Bundesamt für Statistik im Februar 2011 prognostizierte durchschnittliche Jahresteuerung für das Jahr 2011 2 %, führen die Sozialpartner 2011 Verhandlungen über die Anpassung der Mindestlöhne im Jahr 2012 gemäss Art. 34 Ziffer 1 L-GAV 10.

# Anhang 1

**zu Art. 15 Ziff. 1 L-GAV Arbeitszeit / Überstunden**

## I Kleinbetriebe

Als Kleinbetriebe gelten Betriebe, die ausser dem Arbeitgeber nicht mehr als 4 Mitarbeiter (inkl. Familienmitglieder) ständig beschäftigen.

## II Saisonbetriebe

Als Saisonbetriebe gelten:

1 die Betriebe, die nur während bestimmten Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;

2 die Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten von gesamthaft mindestens 3 und höchstens 9 Monaten gemäss folgender Berechnung aufweisen:

Hochsaisonzeiten sind die Monate, deren durchschnittlicher Monatsumsatz über dem durchschnittlichen Umsatz des ganzen Jahres liegen und deren durchschnittlicher Monatsumsatz während den Monaten der Hochsaison mindestens 35 % höher ist als der durchschnittliche Monatsumsatz in den übrigen Monaten.

### Vorgehen zum Erlangen einer Bewilligung als Saisonbetrieb gemäss II Ziffer 2

Betriebe, die als Saisonbetrieb im Sinne von II Ziffer 2 gelten wollen, haben bei der Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes ein Gesuch um Zulas-sung als Saisonbetrieb zu stellen. Dem Gesuch sind, nach Monat aufgelistet, die Umsatzzahlen der letzten zwei Kalenderjahre (1. Januar – 31. Dezember) vor der Gesuchseinreichung beizulegen. Erachtet die Kontrollstelle die Voraussetzungen als erfüllt, erteilt sie eine Bewilligung als Saisonbetrieb für die kommenden zwei Jahre.

Ein Gesuch um Zulassung als Saisonbetrieb kann jedes Jahr neu eingereicht werden.

Bei Neueröffnungen entscheidet der Ausschuss der Aufsichtskommission aufgrund eingereichter Budgetzahlen.

Die Kontrollstelle kann die eingereichten Umsatzzahlen innerhalb von 6 Monaten durch eine unabhängige Drittfirma prüfen lassen.

Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen, dass ein Arbeitgeber zu Unrecht ein Arbeitszeitprivileg geltend macht, richtet sich das Verfahren nach Art. 35 lit. d Ziff. 4 L-GAV und das Saisonprivileg fällt auf Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

Bern/Luzern/Zürich, im Juni 2009

# Anhang 2

**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, Sternenberg, St. Gallenkappel, Turbenthal, Wald (ZH), Wila, Wildberg

**Oberes Emmental**
Gemeinden: Eggiwil, Landiswil, Langnau im Emmental, Lauperswil, Röthenbach im Emmental, Rüderswil, Schangnau, Signau, Trub, Trubschachen

**Jura-Bienne**
Gemeinden: Belprahon, Bévilard, Biel/Bienne, Champoz, Châtelat, Corcelles (BE), Corgémont, Cortébert, Court, Crémines, Diesse, Eschert, Evilard/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, Därligen, Gadmen, Grindelwald, Gsteigwiler, Gündlischwand, Guttannen, Habkern, Hasliberg, Hofstetten bei Brienz, Innertkirchen, Interlaken, Iseltwald, Lauterbrunnen, Leissigen, Lüetschental, Matten bei Interlaken, Meiringen, Niederried bei Interlaken, Oberried am Brienzersee, 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, Rüschegg, 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, Ebersecken, 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, Wauwil, Werthenstein, Willisau Land, Willisau Stadt, Wolhusen, Zell (LU)

**Uri**
Gemeinden: Altdorf (UR), Andermatt, Attinghausen, Bauen, Bürglen (UR), Erstfeld, Flüelen, Göschenen, Gurtnellen, 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, Bösingen, Brünisried, Düdingen, Giffers, Heitenried, Oberschrot, Plaffeien, Plasselb, Rechthalten, Schmitten (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, 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 Ecas-seys, Lieffrens, Lusy (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), 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, Grüsch, Jenaz, Klosters-Serneus, Küblis, Luzein, Saas, Schiers, Seewis im Prättigau, St. Antönien, St. Antönien Ascharina, Valzeina

**Schanfigg**
Gemeinden: Arosa, Calfreisen, Castiel, Langwies, Lüen, Maladers, Molinis, Pagig, Peist, Praden, St. Peter, Tschiertschen

**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, Tschierv, 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), Cavergno, 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, Isone, Lopagno, Lugaggia, Medeglia, Mezzovico-Vira, Origlio, Ponte Capriasca, Rivera, Roveredo (TI), Sala Capriasca, Sigirino, Sonvico, Tesserete, Torricella-Taverne, Vaglio, Valcolla, Villa Luganese

**Pays-d'Enhaut**
Gemeinden: Château-d'Œx 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, Mathod, 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, Vuitebœf, 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, Embd, Ferden, Grächen, Hohtenn, Kippel, Lalden, Niedergesteln,

Randa, Raron, Saas Almagell, Saas Balen, Saas Fee, Saas Grund, Stalden (VS), Staldenried, Steg, St. Niklaus, Täsch, Törbel, Unterbäch, 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, Grimentz, 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, Hérémence, 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, Lignières, Montmollin, Rochefort, Savagnier, Villiers

**Jura**
Gemeinden: Alle, Asuel, Bassecourt, Beurnevésin, Boécourt, Boncourt, Bonfol, Bourrignon, Bressaucourt, Buix, Bure, Charmoille, Châtillon (JU), Chevenez, Cœve, Corban, Cornol, Courchapoix, Courchavon, Courfaivre, Courgenay, Courrendlin, Courroux, Courtedoux, Courtemaîche, 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, 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