L-GAV des Gastgewerbes

Gültig bis 31.12.2020

Territorialer Geltungsbereich

Ganze Schweiz

Grundbeschluss

GAV Gastgewerbe Beschluss 19.11.1998 (PDF, 40 kB, 07.08.2003)
Inkrafttreten: 01.01.1999

Änderungen

GAV für das Gastgewerbe Änderung 18.10.2018 (PDF, 475 kB, 19.11.2018)
Inkrafttreten: 01.01.2019

GAV für das Gastgewerbe Änderung 17.05.2018 (PDF, 398 kB, 11.06.2018)
Inkrafttreten: 01.07.2018

GAV für das Gastgewerbe Verlängerung Änderung 12.12.2016 (PDF, 513 kB, 01.01.2017)
Inkrafttreten: 01.01.2017

GAV für das Gastgewerbe Verlängerung Änderung 26.11.2013 (PDF, 466 kB, 20.12.2013)
Inkrafttreten: 01.01.2014

GAV für das Gastgewerbe Änderung 12.06.2013 (PDF, 465 kB, 24.06.2013)
Inkrafttreten: 01.07.2013

GAV für das Gastgewerbe Änderung 11.12.2009 (PDF, 491 kB, 23.12.2009)
Inkrafttreten: 01.01.2010

GAV für das Gastgewerbe Änderung 11.12.2008 (PDF, 474 kB, 19.12.2008)
Inkrafttreten: 01.01.2009

GAV für das Gastgewerbe Verlängerung Änderung 17.12.2007 (PDF, 468 kB, 27.12.2007)
Inkrafttreten: 01.01.2008

GAV für das Gastgewerbe Änderung 13.08.2007 (PDF, 463 kB, 28.08.2007)
Inkrafttreten: 01.09.2007

GAV für das Gastgewerbe Änderung 01.05.07 (PDF, 469 kB, 16.05.2007)
Inkrafttreten: 01.06.2007

GAV für das Gastgewerbe Änderung 19.12.2005 (PDF, 467 kB, 30.12.2005)
Inkrafttreten: 01.01.2006

GAV für das Gastgewerbe Änderung 22.09.2005 (PDF, 487 kB, 03.10.2005)
Inkrafttreten:01.10.2005

GAV für das Gastgewerbe Änderung 24.12.2004 (PDF, 83 kB, 31.01.2005)
Inkrafttreten: 01.02.2005

GAV für das Gastgewerbe Verlängerung Änderung 08.12.2003 (PDF, 11 kB, 05.01.2004) Inkrafttreten: 01.01.2004

GAV für das Gastgewerbe Änderung 30.01.2003 (PDF, 12 kB, 07.08.2003)
Inkrafttreten: 01.03.2003

GAV für das Gastgewerbe Verlängerung Änderung 12.12.2002 (PDF, 17 kB, 07.08.2003) Inkrafttreten: 01.01.2003

GAV für das Gastgewerbe Änderung 17.12.2001 (PDF, 25 kB, 07.08.2003)
Inkrafttreten: 01.01.2002

GAV für das Gastgewerbe Änderung 06.10.2000 (PDF, 13 kB, 07.08.2003)
Inkrafttreten: 01.01.2001

GAV für das Gastgewerbe Änderung 09.12.1999 (PDF, 9 kB, 07.08.2003)
Inkrafttreten: 01.01.2000

Letzte Änderung 19.11.2018

Quelle:
https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege/Gastgewerbe.html

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

vom 19. November 1998

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956[1] 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. 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 SR **221.215.311**

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 35 Bst. g) und h) L-GAV) ist dem Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA) 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 BWA aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das BWA 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

10016

Beilage

Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes

abgeschlossen am 6. Juli 1998
zwischen
dem Schweizer Hotelier-Verein
der Gastrosuisse
der Arbeitsgemeinschaft der Vereinigungen alkoholfreier Betriebe
einerseits
und
der Union Helvetia, *anderseits*

I: Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Geltungsbereich

3 Sehen dieser Vertrag oder zwingende Gesetzesbestimmungen nichts anderes vor, haben Teilzeitmitarbeiter im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeiter.

II: Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Anstellung

1 Die Anstellung erfolgt auf Grund 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 Buchstabe d Ziffer 2 Absatz 3	Mindestlöhne Einsatz im Service
– Art. 14 Ziffer 1	Lohnauszahlung
– Art. 15 Ziffer 6	Überstundenentschädigung
– Art. 17 Ziffer 1 Absatz 2	Ferien
– Art. 32 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 gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat. Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre und mehr gedauert, gilt eine Kündigungsfrist von 2 Monaten.

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. Sofern für die Beendigung des Saisonvertrages kein bestimmtes Datum schriftlich vereinbart ist, 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 Vormonates, beim Umsatzlohn vom durchschnittlichen Bruttolohn der vorangehenden Anstellungsdauer (höchstens aber von 12 Monaten) auszugehen:

– 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
– Art. 24 Schwangerschaft/Mutterschaft

– 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 Artikel 10 oder 11. Vorbehalten bleiben arbeitsvertragliche Lohnvereinbarungen gemäss Artikel 10, Ziffer 1 IV Buchstabe 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:

I Mitarbeiter ohne Berufslehre
  a. Hilfsarbeiten Fr. 2350.–
  b. Qualifizierte Berufsarbeit nach Ziffer 2 oder Anlehre nach Artikel 49 BBG Fr. 2650.–

II Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung Fr. 3050.–

III Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis
  – Berufsprüfung nach Artikel 51 ff. BBG
  – Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)
  – Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist
  – Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung
  – oder Kaderfunktion Fr. 3800.–

IV Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c oder höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff. BBG
  a. – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c
    – gleichwertige Kaderfunktion Fr. 4800.–
  b. – Höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff. BBG Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c während mindestens 5 Jahren
    – gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung Fr. 5800.–

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.

2 Als qualifizierte Berufsarbeit im Sinne von Ziffer 1 I Buchstabe b 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. Für Angestellte im Service kann für eine Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein tieferer Mindestlohn vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht. Der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 I Buchstabe a darf nicht unterschritten werden.

3 Entscheidend für die Einstufung ist der tatsächliche Verantwortungsbereich bzw. die Ausbildung und nicht die Benennung der Tätigkeit.

4 Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters sowie über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder einer Funktion.

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. 2000.–.

2 Beiträge des Praktikumsbetriebes an die Fachschule sind nicht Bestandteil des obgenannten Mindestlohnes.

3 Abzüge vom Praktikantenlohn zu Gunsten der Schule sind nicht zulässig.

Art. 12 13. Monatslohn

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

25%	eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsmonats
50%	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 Artikel 35 Buchstabe 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 spätestes am 4. des folgenden Monats erfolgen.

2 Dem Mitarbeiter ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

3 Dem Mitarbeiter sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussrechnung 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 Art. 24 Abs. 3 Verordnung II zum Arbeitsgesetz (ArG), 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 mit einem monatlichen Lohn von mindestens Fr. 5800.– und 5 Wochen Ferien kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

7 Die geleistete Arbeitszeit ist vom Arbeitgeber zu erfassen und mindestens einmal monatlich vom Mitarbeiter unterschreiben zu lassen.

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. Damit entfällt ein Anspruch auf arbeitsfreie Sonntage.

2 Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu beziehen. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen oder für mehrere 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 ab 14.00 Uhr bis zum Beginn der Nachtruhe oder ein anderer Zeitraum von mindestens 7 aufeinanderfolgenden Stunden. 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 Ruhetage mindestens 2 Wochen im voraus für 2 Wochen bekanntzugeben. In Saisonbetrieben sind Ruhetage mindestens 1 Woche im voraus für 1 Woche bekanntzugeben.

5 Nicht bezogene Ruhetage sind innert nützlicher Frist zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je $^1/_{30}$ 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).
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.

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 mit je $^1/_{30}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 19 Bildungsurlaub

1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die berufliche Weiterbildung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. Der Anspruch kann 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 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: 1/2 bis 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1 1/2 bis 2 Tage
- die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage.

Art. 21 Arbeitsplan/Arbeitszeitkontrolle

1 Jahresbetriebe haben 2 Wochen im voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im voraus für 1 Woche, Arbeitspläne zu erstellen.

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

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 Artikel 23 ff. Über entsprechende Versicherungsprämien kann der Mitarbeiter jederzeit Aufschluss verlangen.

2 Liegt ein Fall unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters vor, der nicht in Artikel 23 ff. geregelt ist, hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Artikel 324*a* OR zu bezahlen.

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 Artikel 324*a* OR zu bezahlen.

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

1 Der Arbeitgeber hat zu Gunsten 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 hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird.

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

1 Wird die Mitarbeiterin während der Schwangerschaft medizinisch als arbeitsunfähig erklärt, richten sich die Leistungen nach Artikel 23.

2 Gesetzliche Ansprüche, die nicht versichert sind, hat der Arbeitgeber selber zu bezahlen.

3 Der Arbeitgeber hat in jedem Fall eine Mutterschaftsversicherung abzuschliessen, die während mindestens 70 Tagen dieselben Leistungen wie die Krankengeldversicherung erbringt. Mindestens 6 Wochen (42 Tage) der Leistungen müssen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen. Während der Aufschubszeit hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.
Falls der Arbeitgeber eine Mutterschaftsversicherung von 16 Wochen abschliesst, gehen krankheitsbedingte Ausfälle innerhalb der letzten 8 Wochen vor der Niederkunft zulasten der Mutterschaftsversicherung. Während der Aufschubszeit hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.
Ein Anspruch auf Versicherungsleistungen besteht nur, wenn die Mitarbeiterin bis zum Tag der Niederkunft während mindestens 270 Tagen versichert ist. Ist dies nicht der Fall, hat der Arbeitgeber den Lohn nach Artikel 324*a* OR zu bezahlen.

Art. 25 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 Artikel 324*a* OR vorgeschriebenen Dauer auf 100% des

Bruttolohnes aufzuzahlen. Als Berufsunfall mit Aufzahlungspflicht gilt auch ein Unfall auf dem Arbeitsweg.

4 Lohnbestandteile, die den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Unfallversicherungsgesetz übersteigen, sind vom Arbeitgeber mindestens während der in Artikel 324*a* OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen.

Art. 26 Arztzeugnis

1 Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsverhinderungen, die mehr als 3 Tage dauern, vom 4. Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. 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

...

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 12,6% 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
- Mindestzinssatz für die Verzinsung der Alterskonti: 5%
- Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes (derzeit 7,2%).

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.
...

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 Artikel 324*a* und 324*b* 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 Pâtissiers 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 ...
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.

VII: Formelle Bestimmungen

Art. 35 Vertragsvollzug

a. Paritätische Aufsichtskommission
   1. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.

b. Aufgaben
   1. Die Aufsichtskommission
      – überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung
      – ... fasst Beschlüsse über ... Sanktionen.

...

d. Kontrollstelle
   1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
      – durch Stichproben
      – auf Klage hin.
   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 eine Zuwiderhandlung fest, und wird diese auch innerhalb der angesetzten Nachfrist nicht beseitigt, unterbreitet sie die Angelegenheit der Aufsichtskommission zum Entscheid.
   5. Die Vertragsverbände vereinbaren, dass ihnen die Ansprüche nach Artikel 357*b* 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. Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag werden mit einer Konventionalstrafe von Fr. 600.– bis Fr. 5000.– geahndet. Bei vorsätzlicher oder wiederholter Übertretung der Vertragsvorschriften beträgt die Konventionalstrafe Fr. 1200.– bis Fr. 10 000.–.
   2. Hat der Arbeitgeber die Mitarbeiter nicht gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge und den gesamtarbeitsvertraglichen Mindestvorschriften (Art. 27) versichert, betragen die Konventionalstrafen zwischen Fr. 1200.– und Fr. 40 000.–. ...

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. 30.–
   – für jeden Mitarbeiter Fr. 42.–
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%.
4. Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte des unter Ziffer 2 erwähnten Betrages.
6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.

h. Verwendung der Beiträge
Die erhobenen Beiträge gemäss Buchstabe g und die Erträge aus besonderen Kostenauflagen gemäss Buchstabe e sowie Konventionalstrafen gemäss Buchstabe 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. 37 Schlussbestimmungen

4 Wird der Lohn gemäss Artikel 10 Ziffer 1 IV Buchstabe b angepasst, gilt der neue Lohn auch für die Überstundenregelung gemäss Artikel 15 Ziffer 6. Wurde in einem Einzelarbeitsvertrag von der Möglichkeit einer abweichenden Überstundenregelung (Art. 15 Ziff. 6) Gebrauch gemacht, hat der Mitarbeiter ab Inkrafttreten mindestens Anspruch auf den neuen Lohn.

10016

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 9. Dezember 1999

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmung des in der Beilage zum Bundesratsbeschluss vom 19. November 1998[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes wird allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Mindestlöhne

1 Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	
	a. Hilfsarbeiten	Fr. 2410.–
	b. Qualifizierte Berufsarbeit nach Ziffer 2 oder Anlehre nach Artikel 49 BBG	Fr. 2710.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	Fr. 3110.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis – Berufsprüfung nach Artikel 51 ff. BBG – Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) – Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist – Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion	Fr. 3860.–
IV	Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c oder höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff. BBG	
	a. – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c – gleichwertige Kaderfunktion	Fr. 4860.–
	b. – Höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff. BBG – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c während mindestens 5 Jahren – gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung	Fr. 5860.–

1 BBl **1998** 5535/36

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.

2 Als qualifizierte Berufsarbeit im Sinne von Ziffer 1 I Buchstabe b 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. Für Angestellte im Service kann für eine Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein tieferer Mindestlohn vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht. Der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 I Buchstabe a darf nicht unterschritten werden.

3 Entscheidend für die Einstufung ist der tatsächliche Verantwortungsbereich bzw. die Ausbildung und nicht die Benennung der Tätigkeit.

4 Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters sowie über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder einer Funktion.

II

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2000 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2002.

9. Dezember 1999

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Ruth Dreifuss

10704

Der Bundeskanzler: François Couchepin

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 6. Oktober 2000

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998 und vom 9. Dezember 1999[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 *Mindestlöhne* (gültig ab 1. Januar 2001 resp. Sommersaison 2001)

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

		Franken
I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	
	a. Hilfsarbeiten	2510.–
	b. Qualifizierte Berufsarbeit nach Ziffer 2 oder Anlehre nach Artikel 49 BBG	2810.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	3210.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	
	– Berufsprüfung nach Artikel 51 ff BBG	
	– Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	
	– Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist	
	– Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion	3970.–
IV	– Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c oder höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff BBG	
	a. – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c – gleichwertige Kaderfunktion	4990.–
	b. – Höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff BBG – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c während mindestens 5 Jahren – gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung	6010.–
	c. Anzahl Unterstellte in den Kategorien IV a und b:	

[1] BBl **1998** 5535–36, **1999** 9782

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.

2 Als qualifizierte Berufsarbeit im Sinne von Ziffer 1 I Buchstabe b 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. Für Angestellte im Service kann für eine Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein tieferer Mindestlohn vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht. Der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 I Buchstabe a darf nicht unterschritten werden.

3 Entscheidend für die Einstufung ist der tatsächliche Verantwortungsbereich bzw. die Ausbildung und nicht die Benennung der Tätigkeit.

4 Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters sowie über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder einer Funktion.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2001 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2002.

6. Oktober 2000

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Adolf Ogi

11086

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 17. Dezember 2001

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 9. Dezember 1999 und vom 6. Oktober 2000[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6 Abs. 1 Kündigung

[1] Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis im ersten bis fünften Arbeitsjahr mit einer Frist von einem Monat, ab dem sechsten Arbeitsjahr mit einer Frist von zwei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Art. 10 Mindestlöhne[2]

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für: ... ...

Vollzeitmitarbeiter

		Franken
I	Mitarbeiter ohne Berufslehre Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziffer 2, kann der Mindestlohn um höchstens 10% gekürzt werden, wenn der Betrieb in einem förderungsbedürftigen Gebiet nach dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (IHG, SR *901.1*, Anhang) liegt	3000.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	3350.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	4090.–
	a. Berufsprüfung nach Artikel 51 ff BBG	
	b. Berufslehre mit 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	

1 BBl **1998** 5535-36, **1999** 9782, **2000** 5230
2 Gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2002

c. Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist

d. Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion

IV Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c oder höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff BBG

a. – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c
– gleichwertige Kaderfunktion 5140.–

b. – Höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff BBG
– Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung 6190.–

c. Anzahl Unterstellte in den Kategorien IVa und b:

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

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

[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 ... während der Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein um maximal 10% ... 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 ... um höchstens 10% ... 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.

Art. 11 Abs. 1 Mindestlohn für Praktikanten[3]

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 2050 Franken.

Art. 15 Abs. 3 und 6 Arbeitszeit / Überstunden

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.

6 Für Mitarbeiter, deren monatlicher Bruttolohn mindestens dem jeweils gültigen Mindestlohn von Artikel 10, Ziffer 1 Stufe IVb entspricht und denen 5 Wochen Ferien gewährt werden, kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

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.

[3] Gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2002

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.*

* mit je $^1/_{22}$ des monatlichen Bruttolohnes.

Art. 18 Abs. 3 Feiertage

3 Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.*

* mit je $^1/_{22}$ des monatlichen Bruttolohnes.

Art. 21 Abs. 1 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.

Art. 23 Abs. 1 Krankengeldversicherung

1 Der Arbeitgeber hat zu Gunsten 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.

Art. 35 Bst. d Ziff. 4 Vertragsvollzug

d. Kontrollstelle

4. 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.

Anhang 2 (neu)

(zu Art. 15 Ziff. 3 L-GAV 98 Arbeitszeit / Überstunden)

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.

II

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

17. Dezember 2001

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

11722

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 12. Dezember 2002

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998 und vom 17. Dezember 2001[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes wird verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998 und vom 17. Dezember 2001 wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 und 3 Mindestlöhne[2]

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:		Jahr 2002	Jahr 2003
I	Mitarbeiter ohne Berufslehre Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziff. 2, kann der Mindestlohn um höchstens 10 % gekürzt werden, wenn der Betrieb in einem förderungsbedürftigen Gebiet nach dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete *(IHG, SR 901.1, Anhang)* liegt	Fr. 3000.–	Fr. 3100.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	Fr. 3350.–	Fr. 3500.–

1 BBl **1998** 5535-36, **2001** 6580
2 Ansätze für das Jahr 2003 gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2003

III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	Fr. 4090.–	Fr. 4210.–
	a) Berufsprüfung nach Art. 51 ff BBG		
	b) Berufslehre mit 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)		
	c) Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist		
	d) Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion		
IV	Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) oder höhere Fachprüfung nach Art. 51 ff BBG		
	a) – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) – gleichwertige Kaderfunktion	Fr. 5140.–	Fr. 5290.–
	b) – Höhere Fachprüfung nach Art. 51 ff BBG – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren – gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung	Fr. 6190.–	Fr. 6380.–

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.

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

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

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

Mindestlohnkürzungen sind nicht kumulierbar.

Art. 12 Abs. 1 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

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2003 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2003.

12. Dezember 2002

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Kaspar Villiger
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 30. Januar 2003

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001 und vom 12. Dezember 2002[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 27 Bst. b Ziff. 1 Berufliche Vorsorge

b. Beiträge

1. Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs 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.

Art. 27 Bst. c viertes Lemma Berufliche Vorsorge

c. Mindestleistungen

– Der Mindestzinssatz für die Verzinsung der Alterskonti liegt ein halbes Prozent über dem vom Bundesrat gemäss BVV2 festgelegten Zinssatz.

Art. 35 Bst. g Ziff. 2 Vertragsvollzug

g. Beiträge

2. Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:
   – für jeden Betrieb Fr. 42.–
   – für jeden Mitarbeiter Fr. 42.–

[1] BBl **1998** 5535–36, **2001** 6580, **2002** 8359

II

Dieser Beschluss tritt am 1. März 2003 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2003.

30. Januar 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 8. Dezember 2003

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002 und vom 30. Januar 2003[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes wird verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 Mindestlöhne[2]

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziff. 2, kann der Mindestlohn um höchstens 10 % gekürzt werden, wenn der Betrieb in einem förderungsbedürftigen Gebiet nach dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete *(IHG, SR 901.1, Anhang)* liegt	Fr. 3120.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleich wertiger Ausbildung	Fr. 3525.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis a) Berufsprüfung nach Art. 51 ff BBG b) Berufslehre mit 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	Fr. 4240.–

1 BBl **1998** 5535–5536, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024
2 Gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2004

c) Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist

d) Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion

IV Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) oder höhere Fachprüfung nach Art. 51 ff BBG

a) – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c)
– gleichwertige Kaderfunktion Fr. 5325.–

b) – Höhere Fachprüfung nach Art. 51 ff BBG
– Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung Fr. 6425.–

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.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2004 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

8. Dezember 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 24. Dezember 2004

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003 und vom 8. Dezember 2003[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 und 3 Mindestlöhne[2]

1 Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre 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 *(IHG, SR 901.1, Anhang)* liegt	Fr. 3150.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	Fr. 3560.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	Fr. 4280.–

a) Berufsprüfung nach Art. 51 ff BBG

b) Berufslehre mit 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)

c) Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist

d) Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion

1 BBl **1998** 5535–5536, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117
2 Gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2005

IV Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) oder höhere Fachprüfung nach Art. 51 ff BBG

a) – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c)
– gleichwertige Kaderfunktion Fr. 5350.–

b) – Höhere Fachprüfung nach Art. 51 ff BBG
– Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung Fr. 6450.–

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.

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

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

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

Mindestlohnkürzungen sind nicht kumulierbar.

* gilt auch für 2004/2005

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2005 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

24. Dezember 2004

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Vizepräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 22. September 2005

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Der Bundesratsbeschluss vom 19. November 1998[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes wird wie folgt geändert (Änderung des betrieblichen Geltungsbereiches):

Art. 2 Abs. 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. 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 BBl **1998** 5535–5536

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003 und vom 24. Dezember 2004[2] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6 Abs. 4 Kündigung

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. 8 Abs. 2 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, Zivilschutz

2 BBl **1998** 5535–5536, BBl **2001** 6580, **2003** 1024 8117, **2005** 133

Art. 10 Abs. 1 Stufe III Mindestlöhne

III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis		
	a.	Berufslehre mit 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	Fr. 3920.–
	b.	Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	Fr. 4280.–
	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	Fr. 4280.–
	d.	Berufsprüfung nach Artikel 27 Buchstabe a BBG	Fr. 4500.–

Art. 14 Abs. 1 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 à-conto Zahlung von mindestens 80 % des durchschnittlichen Bruttolohnes (Art. 8) geleistet werden. Die Restzahlung hat bis spätestens am 6. des Folgemonats zu erfolgen.

Art. 15 Abs. 7 Arbeitszeit/Überstunden

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.

Art. 19 Abs. 1 und 4 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.

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

Art. 21 Abs. 1 und 2 Arbeitsplan/Arbeitzeitkontrolle

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.

Art. 22 Abs. 2 und 3 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

2 Liegt ein Fall unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters vor, der nicht in Artikel 23 ff geregelt ist, hat der Arbeitgeber den Bruttolohn gemäss Artikel 324*a* 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 Artikel 324*a* OR zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.

Art. 23 Abs. 1 Krankengeldversicherung/Schwangerschaft

1 Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankenversicherung 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.

Art. 24

Aufgehoben

Art. 25 Abs. 3 und 4 Unfallversicherung

3 Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern, die einen Berufsunfall erleiden, hat der Arbeitgeber während der in Artikel 324*a* 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 Artikel 324*a* OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.

Art. 26 Abs. 1 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.

Art. 27 Bst. c Berufliche Vorsorge

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 (derzeit 7,15 % für Männer und 7,2 % für Frauen).

Art. 35 Bst. d (Kontrollstelle) Ziff.1 und 4 Vertragsvollzug

1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren,
   - …
   - auf Klage hin,
   - durch Stichproben.

   Ihr obliegt der Vollzug der Beschlüsse der Aufsichtskommission.

4. Stellt die Kontrollstelle bei einer Stichprobe einen ausstehenden materiellen Anspruch eines Mitarbeitenden fest, räumt sie dem Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen ein, um die im Kontrollbericht festgestellten Lohnguthaben den betroffenen Mitarbeitenden zu bezahlen und die erfolgte Nachzahlung der Kontrollstelle schriftlich mitzuteilen.

   Erfolgt keine fristgerechte Meldung an die Kontrollstelle, wird der Mitarbeitende über sein persönliches Lohnguthaben informiert.

Art. 35 Bst. f Vertragsvollzug

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 600 Franken bis 20 000 Franken 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 Mitarbeitenden gemäss Artikel 35 Buchstabe d Ziffer 4 festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeitenden 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. …

Art. 35 Bst. g (Beiträge) Ziff. 4 Vertragsvollzug

4. Mitarbeiter, die weniger als eine 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.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

22. September 2005

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 19. Dezember 2005

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004 und vom 22. September 2005[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Mindestlöhne[2]

1 Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3182.–
	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 (IHG, SR *901.1*, Anhang) liegt.	
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	3596.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	
	a) Berufslehre mit 7 Jahren Berufs-Praxis (inkl. Lehre)	3920.–
	b) Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	4323.–
	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	4323.–
	d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG	4500.–

1 BBl **1998** 5535–5536, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711–5713
2 Gültig ab 1. Januar 2006 resp. Sommersaison 2006

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 5404.–

b) – höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a BBG
– Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung 6515.–

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.

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[3] 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[4] 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.

3 gilt auch für 2004, 2005 und 2006
4 gilt auch für 2004, 2005 und 2006

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 2050 Franken ab 1. Januar 2006 resp. Sommersaison 2006 2075 Franken.

2 Beiträge des Praktikumsbetriebes an die Fachschule sind nicht Bestandteil des obgenannten Mindestlohnes.

3 Abzüge vom Praktikantenlohn zugunsten der Schule sind nicht zulässig.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2006 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

19. Dezember 2005

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Samuel Schmid
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 1. Mai 2007

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005 und vom 19. Dezember 2005[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Mindestlöhne

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3242.–
	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 (IHG, SR *901.1*, Anhang) liegt.	
II	Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung	3661.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	
	a) Berufslehre mit 7 Jahren Berufs-Praxis (inkl. Lehre)	3986.–
	b) Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	4397.–
	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	4397.–
	d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG	4576.–

[1] BBl **1998** 5535–5536, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711–5713 7503

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 5485.–

b) – höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a BBG
– Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung 6612.–

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.

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[2] 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[3] 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.

2 gilt auch für 2004, 2005, 2006 und 2007
3 gilt auch für 2004, 2005, 2006 und 2007

5 Im Streitfall befindet die Paritätische Aufsichtskommission über die Einstufung eines Mitarbeiters sowie über die Gleichwertigkeit einer Ausbildung oder einer Funktion.

Art. 35 Bst. g Vertragsvollzug

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 48 Franken
   – für jeden Mitarbeiter 48 Franken
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 %.
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. …
6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Juni 2007 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

1. Mai 2007

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 13. August 2007

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005 und vom 1. Mai 2007[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 Ziff. II und III Mindestlöhne

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

II	Mitarbeiter mit Berufslehre (beruflicher Grundbildung) oder gleichwertiger Ausbildung		
	a)	2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest	3480.–
	b)	– 3- bis 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis – 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	3661.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis		
	a)	Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	3986.–
	b)	Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	4397.–

[1] BBl **1998** 5535–5536, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711–5713 7503, **2007** 3399

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 4397.–

d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG 4576.–

II

Dieser Beschluss tritt am 1. September 2007 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2007.

13. August 2007

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 17. Dezember 2007

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007 und vom 13. August 2007[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes wird verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Mindestlöhne

1 Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	
	Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziff. 2, kann ein um 10 % tieferer Mindestlohn vereinbart werden, wenn der Betrieb in einem förderungsbedürfigen Gebiet nach dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (IHG, SR *901.1* Anhang) liegt.	3300.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre (beruflicher Grundbildung) oder gleichwertiger Ausbildung	
	a) 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest	3480.–
	b) – 3- bis 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis – 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	3730.–

1 BBl **1998** 5535–5536, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133, 5711–5713 7503, **2007** 3399 6103

III Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis

a) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) 4070.–

b) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) 4485.–

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 4485.–

d) Berufsprüfung nach Art. 27 lit. a BBG 4670.–

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 5600.–

b) – höhere Fachprüfung nach Art. 27 lit. a) BBG
– regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss lit. c) während mindestens 5 Jahren
– gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung 6750.–

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

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[2] 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[3] 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.

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 2115.– Franken.

2 Beiträge des Praktikumsbetriebes an die Fachschule sind nicht Bestandteil des obgenannten Mindestlohnes.

3 Abzüge vom Praktikantenlohn zugunsten der Schule sind nicht zulässig.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2008 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

17. Dezember 2007

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Micheline Calmy-Rey
Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

2 gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007 und 2008
3 gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007 und 2008

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 11. Dezember 2008

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007 und vom 17. Dezember 2007[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Mindestlöhne

[1] Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

I	Mitarbeiter ohne Berufslehre	
	Leistet der Mitarbeiter keine qualifizierte Berufsarbeit gemäss Ziff. 2, kann ein um 10 % tieferer Mindestlohn vereinbart werden, wenn der Betrieb in einem förderungsbedürfigen Gebiet nach dem Bundesgesetz über Investitionshilfe für Berggebiete (IHG, SR *901.1* Anhang) liegt.	3383.–
II	Mitarbeiter mit Berufslehre (beruflicher Grundbildung) oder gleichwertiger Ausbildung	
	a) 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest	3567.–
	b) – 3- bis 4-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis – 2-jährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	3823.–
III	Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis	
	a) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 7 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)	4172.–

[1] BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693

b) Berufslehre (berufliche Grundbildung) mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis und 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre) 4597.–

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 4597.–

d) Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a BBG 4787.–

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

a) – regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Bst. c)
– gleichwertige Kaderfunktion 5740.–

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

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[2] ein um maximal 5 % tieferer Mindestlohn als Ziffer 1 Stufe I vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht.

2 gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009

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[3] 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.

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 2168.– Franken.

2 Beiträge des Praktikumsbetriebes an die Fachschule sind nicht Bestandteil des obgenannten Mindestlohnes.

3 Abzüge vom Praktikantenlohn zugunsten der Schule sind nicht zulässig.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2009 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2011.

11. Dezember 2008

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

3 gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 und 2009

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 11. Dezember 2009

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007 und vom 11. Dezember 2008[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes wird verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 4 Abs. 2 Anstellung

2 In den nachfolgend genannten Bestimmungen dieses Vertrages ist die Schriftform Gültigkeitserfordernis:

–	Art. 5 Ziff. 1 und 2	Probezeit
–	Art. 6 Ziff. 3	Kündbarkeit befristeter Verträge
–	Art. 14 Ziff. 1	Lohnauszahlung
–	Art. 15 Ziff. 7	Überstundenentschädigung
–	Art. 29 Ziff. 1	Unterkunft und Verpflegung

Art. 8 Abs. 1 Bruttolohn

1 Entlöhnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn gemäss Artikel 7 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV). …

1 BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399, 6103 8693, **2008** 9229

Art. 9 Abs. 2 Lohnsystem

2 Der Mitarbeiter hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach Artikel 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.

Art. 10 Abs. 3 Mindestlöhne

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[2] 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[2] 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.

Art. 12 Abs. 1 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

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.

2 gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011

3 Die Erfassung der Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen von Artikel 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 Artikel 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 Artikel 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 6750 Franken 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 Abs. 5 Ruhetage

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 Abs. 1 und 6 Ferien

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

6 Ist eine Auszahlung des Ferienlohnes Ende Monat oder im Stundenlohn zulässig, beträgt die Ferienentschädigung 10,65 %.

Art. 18 Abs. 3 Feiertage

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. 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: 1–3 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: $1^1/_2$–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.

Art. 22 Abs. 1 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

1 Bei unverschuldeter Verhinderung des Mitarbeiters an der Arbeitsleistung infolge Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Militär gelten die Artikel 23 ff. Über entsprechende Versicherungsprämien kann der Mitarbeiter jederzeit Aufschluss verlangen.

In den Fällen von Artikel 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.

Art. 26 Abs. 1 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.

Art. 27 Bst. c Berufliche Vorsorge

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.

Art. 28 Titel Militär- und Zivildienst, Zivilschutz

Art. 35 Vertragsvollzug

a) Paritätische Aufsichtskommission
   1. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.
   2. …
   3. …

b) Aufgaben
   1. Die Aufsichtskommission
      – überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung,
      – … ist Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 über … Sanktionen,
      …
   2. Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über … Sanktionen …

c) …

d) Kontrollstelle
   1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
      – …
      – auf Klage hin,
      – durch Stichproben.
      …

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. …
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 Artikel 357*b* 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 Artikel 35 Buchstabe g Ziffer 2.
2. Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss Buchstabe 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 600–20 000 Franken 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 Artikel 35 Buchstabe 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. …

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 Artikel 35 Buchstabe d) Ziffer 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 89 Franken
   – für jeden Mitarbeiter 89 Franken
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 %.
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. …
6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.

i) Verwendung der Beiträge

Die erhobenen Beiträge gemäss Buchstabe h) und die Erträge aus besonderen Kostenauflagen gemäss Buchstabe e) sowie Konventionalstrafen gemäss Buchstabe 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. 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 Artikel 15 Ziffer 4 zu kompensieren oder gemäss Artikel 15 Ziffer 5 bzw. Artikel 15 Ziffer 6 zu bezahlen.

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

Ab dem 1. Januar 2012 gelten die Artikel 10 (Mindestlöhne) und Artikel 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	3400.–
	b)	Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3600.–
II		Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3700.–
III	a)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4100.–
	b)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4200.–
IV		Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a BBG[3]	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 glei-

3 Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, SR **412.10**)

chen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.

2 Von den Mindestlöhnen gemäss Artikel 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 Artikel 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 Ausmass 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.

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 Zulassung 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 Artikel 35 Buchstabe d) Ziffer 4 L-GAV und das Saisonprivileg fällt auf Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

11. Dezember 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 12. Juni 2013

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Bundesratbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007, vom 11. Dezember 2008 und vom 11. Dezember 2009[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes werden wie folgt geändert (Änderung des Geltungsbereichs):

Art. 2 Abs. 2

[2] Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten (nachfolgend gastgewerbliche Betriebe genannt) sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer sowie Aushilfen inbegriffen). Als gastgewerbliche Betriebe gelten alle Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gastgewerblichen Betriebe gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnorientierung ist nicht vorausgesetzt.

Ausgenommen vom betrieblichen Geltungsbereich sind abschliessend:

- Kantinen und Personalrestaurants, die im Wesentlichen dem betriebseigenen Personal dienen und im Wesentlichen durch betriebseigenes Personal bedient werden;
- Restaurationsbetriebe in Spitälern und Heimen, die ausschliesslich den Patienten respektive Bewohnern und deren Besuchern dienen und nicht öffentlich zugänglich sind oder für deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle der öffentlichen Zugänglichkeit zwingend im Vergleich mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mindestens gleichwertige reglementarisch oder gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gelten;

1 BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693, **2008** 9229, **2009** 8857

- Restaurationsbetriebe mit bis zu 50 Sitzplätzen, die räumlich mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels verbunden sind, mit diesen eine Betriebseinheit bilden und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben;
- Restaurationsbetriebe mit mehr als 50 Sitzplätzen, die räumlich mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels verbunden sind, mit diesen eine Betriebseinheit bilden und im Wesentlichen die gleichen Öffnungszeiten wie das dazugehörige Verkaufsgeschäft haben, sofern für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieses Betriebes zwingend ein im Vergleich mit dem vorliegenden Gesamtarbeitsvertrag mindestens gleichwertiger Gesamtarbeitsvertrag gilt. Liegt kein gleichwertiger Gesamtarbeitsvertrag vor, so ist die vorliegende Allgemeinverbindlicherklärung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwendbar, die hauptsächlich eine gastgewerbliche Leistung erbringen;
- gastgewerbliche Leistungen, die im Zugverkehr erbracht werden.

Der Ausschuss der Aufsichtskommission befindet über die Gleichwertigkeit von gesamtarbeitsvertraglichen und reglementarischen Arbeitsbedingungen nach den Kriterien von Artikel 20 Absatz 1 erster Satz des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG, SR *823.11*) und Artikel 48*a* der Arbeitsvermittlungsverordnung (AVV, SR *823.111*). Die beteiligten Gesamtarbeitsvertragsparteien können gemeinsam beim SECO ein Gutachten beantragen, das beim Befund des Ausschusses der Aufsichtskommission berücksichtigt wird.

Ausgenommen vom persönlichen Geltungsbereich sind abschliessend:

- Betriebsleiter, Direktoren;
- Familienmitglieder des Betriebsleiters (Ehegatte, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen);
- Musiker, Artisten, Discjockeys;
- Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes;
- Lernende im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.

Sehen dieser Vertrag oder zwingende Gesetzesbestimmungen nichts anderes vor, haben Teilzeitmitarbeiter im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit dieselben Rechte und Pflichten wie Vollzeitmitarbeiter.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2013 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

12. Juni 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 26. November 2013

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007, vom 11. Dezember 2008, vom 11. Dezember 2009 und vom 12. Juni 2013[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes wird verlängert.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art.10 Mindestlöhne

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

ab 1.1.2014 (resp. SS 2014)

I	a)	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3407.–
	b)	Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3607.–
II		Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3707.–
III	a)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4108.–
	b)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4208.–

[1] BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693, **2008** 9229, **2009** 8857, **2013** 4655

IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a) BBG 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.	4810.–

2 Von den Mindestlöhnen gemäss Artikel 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 Artikel 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. 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 2172 Franken.

2 Beiträge des Praktikumsbetriebes an die Fachschule sind nicht Bestandteil des obgenannten Mindestlohnes.

3 Abzüge vom Praktikantenlohn zugunsten der Schule sind nicht zulässig.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2014 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2017.

26. November 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer
Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

BBl 2016
www.bundesrecht.admin.ch
Massgebend ist die signierte
elektronische Fassung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 12. Dezember 2016

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Die Geltungsdauer der Bundesratsbeschlüsse vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007, vom 11. Dezember 2008, vom 11. Dezember 2009, vom 12. Juni 2013 und vom 26. November 2013[1] über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (L-GAV) wird bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

II

Die Bundesratbeschlüsse über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (L-GAV) werden wie folgt geändert:

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 35 L-GAV) sind der Direktion für Arbeit des SECO alljährlich eine detaillierte Jahresrechnung sowie das Budget des der Jahresrechnung folgenden Jahres zuzustellen. Der Jahresrechnung sind überdies der Bericht der Revisionsstelle und weitere durch das SECO im Einzelfall verlangte Unterlagen beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom SECO festgelegten Weisungen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pendenter oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der Allgemeinverbindlicherklärung fallen. Das SECO kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

1 BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024, 8117, **2005** 5711, 7503, **2007** 3399, 6103, 8693, **2008** 9229, **2009** 8857, **2013** 4655, 9671

III

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes (L-GAV) werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 Mindestlöhne

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

ab 1.1.2017 (resp. SS 2017)

I	a)	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3 417.–
	b)	Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3 618.–
II		Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3 718.–
III	a)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4 120.–
	b)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4 221.–
IV		Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a) BBG	4 824.–

Durch schriftliche Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag kann der Mindestlohn der Stufe I, II oder III a während einer Einführungszeit um maximal 8% gesenkt werden.

Bei der Stufe I dauert die Einführungszeit längstens 12 Monate, wenn der Mitarbeiter zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem Betrieb angestellt war, der … unterstellt ist. In den anderen Fällen dauert die Einführungszeit längstens 3 Monate. 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.

Bei der Stufe II und III a kann nur bei erstmaliger Beschäftigung in einem … unterstellten Betrieb eine Einführungszeit von längstens 3 Monaten vereinbart werden.

Art. 11 Abs. 1 Mindestlohn für Praktikanten

[1] Studierende, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens 2 179 Franken,

- wenn sie den Lehrgang an einer Hotelfachschule als Bestandteil eines anerkannten Bildungsganges nach dem Schweizerischen Berufsbildungsgesetz absolvieren, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer kantonal anerkannten Fachhochschule absolvieren, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer Bildungsinstitution im Ausland absolvieren, die von einer schweizerischen Organisation der Arbeitswelt der Branche und der Aufsichtskommission des L-GAV anerkannt ist und mit der eine gültige Vereinbarung zur Zusammenarbeit besteht, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer Hotelfachschule absolvieren, die von der Aufsichtskommission L-GAV anerkannt ist.

Art. 14 Abs. 1 und 3 Lohnauszahlung

1 Der Lohn wird spätestens am Letzten des Monats ausbezahlt. Bei umsatzabhängigen Löhnen, oder sofern schriftlich vereinbart, kann die Auszahlung bis spätestens am 6. 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 à-conto Zahlung von mindestens 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes (Art. 8) geleistet werden. Die Restzahlung hat bis spätestens am 6. des Folgemonats zu erfolgen.

3 Dem Mitarbeiter sind am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis auszuhändigen. Wird der Lohn bar bezahlt und hat der Mitarbeiter keinen Wohnsitz in der Schweiz, sind sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussabrechnung und Zeugnis am letzten Arbeitstag auszuhändigen.

Art. 15 Abs. 5 und 6 Arbeitszeit / Überstunden

5 Überstunden sind zu 100% des Bruttolohnes zu bezahlen, wenn der Betrieb die Arbeitszeit gemäss Artikel 21 erfasst, dem Mitarbeiter monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert und die Auszahlung der Überstunden spätestens mit 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 Artikel 21 erfasst, oder dem Mitarbeiter nicht monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert, oder wenn die Auszahlung der Überstunden später als mit der letzten Lohnzahlung gemäss Artikel 14 erfolgt.

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: 5 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. 23 Abs. 1 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 Jahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit ist die Aufschubszeit nur einmal zu bestehen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende endet. 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.

Art. 27 Bst. b Ziff. 2 Berufliche Vorsorge

b) Beiträge

2. Der Arbeitgeber hat alle zu versichernden Mitarbeiter der in Buchstabe *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 Leistungssicherung oder Leistungsverbesserung für die bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versicherten Mitarbeiter verwendet werden. Überschüsse oder Gewinnanteile sind ebenfalls zur künftigen Leistungssicherung oder 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.

Art. 35 Bst. a und d Vertragsvollzug

a. Paritätische Aufsichtskommission

1. …
2. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.

…

d. Kontrollstelle

1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
   – … ,
   – auf Anordnung des Ausschusses der Aufsichtskommission,
   – auf Klage hin,
   – durch Stichproben.
   – …
2. *(unverändert)*
3. Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. In begründeten Fällen können Kontrollen unangemeldet durchgeführt werden. Die Mitarbeiter der Kontrollstelle sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.
4. *(unverändert)*
5. Stellt die Kontrollstelle bei einer Kontrolle 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. *(unverändert)*

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

12. Dezember 2016

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Vizepräsidentin, Doris Leuthard
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

BBl 2018
www.bundesrecht.admin.ch
Massgebend ist die signierte elektronische Fassung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 17. Mai 2018

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007, vom 11. Dezember 2008, vom 11. Dezember 2009, vom 12. Juni 2013, vom 26. November 2013 und vom 12. Dezember 2016 wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 Mindestlöhne

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

I	a)	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3 435.–
	b)	Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3 637.–
II		Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3 737.–
III	a)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4 141.–
	b)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4 243.–

[1] Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a) BBG	4 849.–
	Durch schriftliche Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag kann der Mindestlohn der Stufe I, II oder III a während einer Einführungszeit um maximal 8% gesenkt werden.	
	Bei der Stufe I dauert die Einführungszeit längstens 12 Monate, wenn der Mitarbeiter zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem Betrieb angestellt war, der … unterstellt ist. In den anderen Fällen dauert die Einführungszeit längstens 3 Monate. 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.	
	Bei der Stufe II und III a kann nur bei erstmaliger Beschäftigung in einem … unterstellten Betrieb eine Einführungszeit von längstens 3 Monaten vereinbart werden.	

Art. 11 Abs. 1 Mindestlohn für Praktikanten

[1] Studierende, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens 2 190 Franken,

- wenn sie den Lehrgang an einer Hotelfachschule als Bestandteil eines anerkannten Bildungsganges nach dem Schweizerischen Berufsbildungsgesetz absolvieren, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer kantonal anerkannten Fachhochschule absolvieren, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer Bildungsinstitution im Ausland absolvieren, die von einer schweizerischen Organisation der Arbeitswelt der Branche und der Aufsichtskommission des L-GAV anerkannt ist und mit der eine gültige Vereinbarung zur Zusammenarbeit besteht, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer Hotelfachschule absolvieren, die von der Aufsichtskommission L-GAV anerkannt ist.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Juli 2018 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

17. Mai 2018

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates:

Der Bundespräsident, Alain Berset
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

BBl 2018
www.bundesrecht.admin.ch
Massgebend ist die signierte elektronische Fassung

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 18. Oktober 2018

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 17. Dezember 2001, vom 12. Dezember 2002, vom 30. Januar 2003, vom 8. Dezember 2003, vom 24. Dezember 2004, vom 22. September 2005, vom 19. Dezember 2005, vom 1. Mai 2007, vom 13. August 2007, vom 17. Dezember 2007, vom 11. Dezember 2008, vom 11. Dezember 2009, vom 12. Juni 2013, vom 26. November 2013, vom 12. Dezember 2016 und vom 17. Mai 2018[1] wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 10 Abs. 1 (Mindestlöhne)

[1] Mindestlohnansätze[2] pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben

			Ab 1.1.2019 (resp. Sommersaison 2019)
I	a)	Mitarbeiter ohne Berufslehre	3 470.–
	b)	Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3 675.–
II		Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3 785.–
III	a)	Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4 195.–

1 BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693, **2008** 9229, **2009** 8857, **2013** 4655 9671, **2016** 8855, **2018** 3183

2 Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

	b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4 295.–
IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a) BBG	4 910.–
	Durch schriftliche Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag kann der Mindestlohn der Stufe I, II oder III a während einer Einführungszeit um maximal 8 % gesenkt werden Bei der Stufe I dauert die Einführungszeit längstens 12 Monate, wenn der Mitarbeiter zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem Betrieb angestellt war, der diesem Vertrag unterstellt ist. In den anderen Fällen dauert die Einführungszeit längstens 3 Monate. 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. Bei der Stufe II und III a kann nur bei erstmaliger Beschäftigung in einem diesem Vertrag unterstellten Betrieb eine Einführungszeit von längstens 3 Monaten vereinbart werden.	

Art. 11 Abs. 1 (Mindestlohn für Praktikanten)

1 Studierende, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens 2 212 Franken,

- wenn sie den Lehrgang an einer Hotelfachschule als Bestandteil eines anerkannten Bildungsganges nach dem Schweizerischen Berufsbildungsgesetz absolvieren, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer kantonal anerkannten Fachhochschule absolvieren, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer Bildungsinstitution im Ausland absolvieren, die von einer schweizerischen Organisation der Arbeitswelt der Branche und der Aufsichtskommission des L-GAV anerkannt ist und mit der eine gültige Vereinbarung zur Zusammenarbeit besteht, oder
- wenn sie den Lehrgang an einer Hotelfachschule absolvieren, die von der Aufsichtskommission L-GAV anerkannt ist.

II

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2019 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2020.

18. Oktober 2018

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Alain Berset
Der Bundeskanzler: Walter Thurnherr