Kommentar zum

L-GAV

Der Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle.

Stand 1. Januar 2017

HOTEL & GASTRO UNION seit 1886 · syna · UNIA Die Gewerkschaft. Le Syndicat. Il Sindacato. · SCA SwissCateringAssociation · GASTROSUISSE · hotelleriesuisse Swiss Hotel Association

L-GAV

Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes

abgeschlossen zwischen

der Berufsorganisation und den Gewerkschaften

Hotel & Gastro Union
Unia
Syna

und

den Arbeitgeberverbänden

SCA Swiss Catering Association
GastroSuisse
hotelleriesuisse

Stand 1. Januar 2017

(elektronische Version unter www.l-gav.ch)

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

Berufsorganisation und Gewerkschaften:

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22 / Postfach 3027
6002 Luzern
Telefon 041 418 22 22
Telefax 041 412 03 72
E-Mail info@hotelgastrounion.ch
Internet www.hotelgastrounion.ch

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

Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
4601 Olten
Telefon 044 279 71 71
Telefax 044 279 71 72
E-Mail info@syna.ch
Internet www.syna.ch

Arbeitgeberverbände:

SCA Swiss Catering Association[1)]
Flüelastrasse 51 / Postfach
8047 Zürich
Telefon 044 388 35 35
Telefax 044 388 35 36
E-Mail info@swisscatering.ch
Internet www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20 / Postfach
8046 Zürich
Telefon 0848 377 111
Telefax 0848 377 112
E-Mail info@gastrosuisse.ch
Internet www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

hotelleriesuisse
Monbijoustrasse 130 / Postfach
3001 Bern
Telefon 031 370 41 11
Telefax 031 370 41 50
E-Mail info@hotelleriesuisse.ch
Internet www.hotelleriesuisse.ch

[1)] bestehend aus:
- CafetierSuisse
- Compass Group (Schweiz) AG
- SV Group
- ZFV-Unternehmungen

Inhaltsverzeichnis

I	**Anwendbarkeit und Vertragsdauer**	**5**
Art. 1	Geltungsbereich	5
Art. 2	Nichtanwendbarkeit	7
Art. 3	Inkrafttreten und Dauer	9
II	**Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**	**11**
Art. 4	Anstellung	11
Art. 5	Probezeit	13
Art. 6	Kündigung	14
Art. 7	Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien	16
III	**Lohn**	**17**
Art. 8	Bruttolohn	17
Art. 9	Lohnsystem	22
Art. 10	Mindestlöhne	23
Art. 11	Mindestlohn für Praktikanten	28
Art. 12	13. Monatslohn	30
Art. 13	Lohnabzüge	32
Art. 14	Lohnauszahlung	33
IV	**Arbeitszeit und Freizeit**	**37**
Art. 15	Arbeitszeit/Überstunden	37
Art. 16	Ruhetage	44
Art. 17	Ferien	46
Art. 18	Feiertage	50
Art. 19	Bildungsurlaub	51
Art. 20	Bezahlte arbeitsfreie Tage	52
Art. 21	Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/Arbeitszeitkontrolle	54
V	**Lohnersatz und Sozialversicherungen**	**57**
Art. 22	Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters	57
Art. 23	Krankengeldversicherung/Schwangerschaft	60
Art. 24	Schwangerschaft/Mutterschaft	62
Art. 25	Unfallversicherung	63
Art. 26	Arztzeugnis	64
Art. 27	Berufliche Vorsorge	65
Art. 28	Militär- und Zivildienst, Zivilschutz	67
VI	**Allgemeine Bestimmungen**	**69**
Art. 29	Unterkunft und Verpflegung	69
Art. 30	Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge	70
Art. 31	Verhalten und Haftung des Mitarbeiters	71
Art. 32	Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden	72
Art. 33	Abweichende Vereinbarungen	73

VII **Formelle Bestimmungen** **75**

Art. 34 Vertragsanpassung 75
Art. 35 Vertragsvollzug 76
Art. 36 Allgemeinverbindlicherklärung 82
Art. 37 Schlussbestimmungen 83

Anhang

zu Art. 15 Ziff. 1 L-GAV Arbeitszeit/Überstunden **85**

Grundbeschluss und Änderungen der Allgemeinverbindlicherklärungen **87**

Allgemeinverbindlich erklärte Artikel (Stand 1. Januar 2017) **89**

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

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

I Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Geltungsbereich

1 Dieser Vertrag gilt unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten (nachfolgend gastgewerbliche Betriebe genannt) sowie deren Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmer 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.

2 Dieser Vertrag gilt für die ganze Schweiz.

Kommentar

Diese Bestimmung legt fest, welche Betriebe dem L-GAV unterstehen. In Art. 2 sind die Ausnahmen vom betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich abschliessend aufgelistet.

Begriff des gastgewerblichen Betriebs

Der Begriff des gastgewerblichen Betriebs ist weit gefasst. Darunter fallen z.B. auch Betriebe, die nicht einem kantonalen Gastgewerbegesetz unterstehen sowie Betriebe, die nicht öffentlich zugänglich sind.

Im Bereich Beherbergung fallen darunter insbesondere Hotels, Hotel Garni, Gasthöfe, Pensionen, Jugendherbergen, Hostels, Budgetunterkünfte, Ferienunterkünfte, Campingplätze, Beherbergungsstätten im Bereich Agrotourismus, Berghütten.

Im Bereich Gastronomie fallen darunter insbesondere Restaurants, Cafés, Tea-Rooms, Bars, Clubs, Kantinen und Personalrestaurants, Take-Aways, Food Trucks und andere mobile Verkaufsstände für fertig zubereitete Speisen, Hauslieferdienste für fertig zubereitete Speisen (z.B. Pizza-Kuriere), Catering-Betriebe, Essens- und Getränkestände sowie Verpflegungsbetriebe an Sportanlässen, Messen und anderen Veranstaltungen, Theaterbars.

Mischbetriebe

Als Mischbetriebe gelten Unternehmen mit Betrieben aus unterschiedlichen Branchen sowie Betriebe mit selbständigen Betriebsteilen aus anderen Branchen. Der L-GAV gilt für denjenigen Teil des Mischbetriebs, der gastgewerbliche Leistungen anbietet (beispielsweise für Restaurants und Cafés in Altersheimen, Altersresidenzen, Spitälern, Schulen und Möbelgeschäften). Dies gilt auch dann, wenn für die anderen Betriebe oder Betriebsteile ebenfalls ein allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag gilt.

Mischbetriebe sind nur dann vom betrieblichen Geltungsbereich des L-GAV ausgenommen, wenn sie die Voraussetzungen gemäss Art. 2 Abs. 1 L-GAV erfüllen.

Grenzfälle

Die Beurteilung von Grenzfällen obliegt der Aufsichtskommission.

Teilzeitmitarbeiter

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

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

Art. 2 Nichtanwendbarkeit

1 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;
- 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 Zug 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 48a 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.

2 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.

Kommentar

zu Betriebsleitern, Direktoren

Arbeitnehmer in der Funktion der Betriebsleiter, der Direktoren, der Geranten oder der Geschäftsführer sind dem L-GAV nicht unterstellt. Die Funktionsbezeichnung allein genügt jedoch nicht, um vom L-GAV ausgenommen zu werden. Nur wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebes einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann, ist dem L-GAV nicht unterstellt (Art. 9 ArGV1). Weitreichende Befugnisse hat zum Beispiel, wer in eigener Verantwortung Mitarbeiter einstellen und entlassen und die Lohnpolitik des Betriebes bestimmen kann.

Ohne weitreichende Entscheidbefugnisse im Sinne von Art. 9 ArGV1 sind Betriebsleiter, Direktoren, Geranten oder Geschäftsführer sowie Betriebsleiterstellvertreter, Assistenten, Aides du Patron usw. sind hingegen dem L-GAV unterstellt.

zu den Fachschulen

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

zu den Lehrlingen

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

Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

Kantinen und Personalrestaurants

Um vom Geltungsbereich des L-GAV ausgeschlossen zu sein, müssen die beiden Bedingungen nach Art. 2, Ziffer 1, Lemma 1 gleichzeitig erfüllt sein. Kantinen, die zwar nur dem eigenen Personal zur Verfügung stehen, jedoch von externen Betreibern geführt werden, fallen unter den L-GAV.

Restaurationsbetriebe in Spitälern und Heimen

Öffentlich zugängliche Restaurants sowie Cafés in Spitälern und Heimen sind vom Geltungsbereich des L-GAV nur ausgenommen, wenn für die Mitarbeitenden mindestens gleichwertig reglementarisch oder gesamtarbeitsvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen gelten.

Detailhandelsgeschäfte mit Restaurationsbetrieb

Damit ein Detailhandelsbetrieb mit einem Restaurationsbereich von mehr als 50 Sitzplätzen vom Geltungsbereich des L-GAV ausgenommen ist, muss ein dem L-GAV mindestens gleichwertiger GAV bestehen. Liegt kein solch gleichwertiger GAV vor, so ist der L-GAV auf alle Mitarbeitenden anwendbar, welche hauptsächlich eine gastgewerbliche Leistung erbringen.

Unabhängig von der Anzahl Sitzplätze müssen das Detailhandelsgeschäft und der Restaurationsbetrieb in jedem Fall eine Betriebseinheit bilden, ansonsten gilt der L-GAV.

Art. 3 Inkrafttreten und Dauer

1 Dieser Vertrag tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

2 Dieser Vertrag kann unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist mit eingeschriebenem Brief auf Mitte oder Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch auf den 31. Dezember 2020.

II Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Anstellung

1 Die Anstellung erfolgt aufgrund eines Einzelarbeitsvertrages.
Es wird empfohlen, den Arbeitsvertrag vor Stellenantritt schriftlich auszufertigen. Der Mitarbeiter kann jederzeit die schriftliche Ausfertigung des Arbeitsvertrages verlangen.

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

- Art. 5 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

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

Kommentar

zur Form des Arbeitsvertrages

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

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

Wer von den Spielräumen von Art. 4 Ziff. 2 L-GAV (Verlängerung Probezeit, Kündbarkeit befristeter Verträge, spätere Lohnauszahlung, Vereinbarungen über die Auszahlung von Überstunden sowie Abzug für Verpflegung und Unterkunft) Gebrauch machen will, ist zwingend auf eine schriftliche Vereinbarung angewiesen. Von der Beobachtung der Schriftlichkeit hängt die Gültigkeit der Vereinbarung ab (analog OR Art. 11 Ziff. 2).

Welche Vertragstypen anwenden?

Im Sinne der Rechtssicherheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer empfehlen die Sozialpartner des L-GAV einen der folgenden Vertragstypen anzuwenden. Entsprechende Musterverträge *) können unter www.l-gav.ch oder auf den Websites der einzelnen Sozialpartner heruntergeladen werden.

Für regelmässige Einsätze:	
Unbefristeter Arbeitsvertrag für Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter	– Beschäftigungsgrad ist im Vertrag festgehalten – Monatslohn – endet durch Kündigung
Befristeter Arbeitsvertrag / Saisonvertrag für Vollzeit- oder Teilzeitmitarbeiter	– Beschäftigungsgrad ist im Vertrag festgehalten – Monatslohn – endet mit Ablauf der Befristung, zusätzlich kann auch eine frühere Kündigungsmöglichkeit vereinbart werden – **Achtung:** Die Aneinanderreihung von mehreren befristeten Verträgen kann unzulässig sein (gilt nicht für Saisonverträge).
Für unregelmässige Einsätze:	
Arbeitsvertrag für unregelmässige Einsätze im Stundenlohn	– Beschäftigungsgrad ist im Vertrag nicht festgehalten – Stundenlohn – Einsätze werden im gegenseitigen Einverständnis festgelegt
	Nicht empfohlen werden Arbeitsverträge, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, den Arbeitnehmer nach Belieben einzusetzen ohne eine Mindesteinsatzdauer zu garantieren (echte Arbeit auf Abruf). Ist ein Arbeitseinsatz mit einer gewissen Regelmässigkeit in einem bestimmten Umfang erfolgt, darf der Arbeitgeber nicht plötzlich auf den Einsatz verzichten oder diesen wesentlich reduzieren. Das Bundesgericht stellt in solchen Fällen auf den durchschnittlichen vorher erzielten Einsatzlohn ab.

*) Die Bezeichnung der Musterverträge kann variieren.

Beispiel zur Schriftlichkeit als Gültigkeitserfordernis

- Der Arbeitgeber und der Mitarbeiter vereinbaren mündlich eine Probezeit von 1 Monat. Nach Art. 4 Ziff. 2 L-GAV ist eine solche Vereinbarung nur schriftlich möglich. Die Probezeit beträgt in diesem Fall – trotz anderslautender mündlicher Vereinbarung – 14 Tage, da die Schriftform nicht eingehalten worden ist.

Art. 5 Probezeit

1 Die Probezeit beträgt 14 Tage. Schriftlich kann eine andere Dauer vereinbart werden. Eine Verlängerung ist jedoch höchstens bis zu 3 Monaten zulässig.

2 Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 3 Tage, ablaufend auf das Ende eines beliebigen Tages. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden.

3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

Kommentar

Die Probezeit kann durch schriftliche Vereinbarung (am besten gleich im Arbeitsvertrag) bis maximal auf 3 Monate verlängert werden, was insbesondere für Kadermitarbeiter geprüft werden sollte. Die Kündigungsfristen während der Probezeit können frei vereinbart werden und sollten insbesondere bei längeren Probezeiten mehr als 3 Tage (z.B. 7 oder 14 Tage) betragen. Wird nichts anderes schriftlich vereinbart, gilt eine Probezeit von 14 Tagen mit einer Kündigungsfrist von 3 Tagen.

Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Absenz, wenn der Mitarbeiter infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht an der Arbeitsleistung verhindert ist.

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

Die Kündigung kann noch am letzten Tag der Probezeit der Gegenpartei zur Kenntnis gebracht werden. Die Kündigung ist empfangsbedürftig, d.h. nicht der Poststempel ist ausschlaggebend. Es kann auf jeden beliebigen Wochentag gekündigt werden (andere schriftliche Vereinbarung vorbehalten).

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

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

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

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

Art. 6 Kündigung

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

2 Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

3 Die Kündbarkeit befristeter Verträge muss schriftlich vereinbart werden. Andernfalls gelten sie als unkündbar.

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

Kommentar

Allgemeine Bemerkungen

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

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

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

Der Arbeitsvertrag kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen auf ein beliebiges Datum hin aufgelöst werden (Aufhebungsvertrag).

Kündbarkeit befristeter Verträge

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

Als Befristung eines Saisonarbeitsvertrages kann vertraglich nicht nur ein Datum, sondern auch die Betriebsschliessung Ende Saison vereinbart werden. Die Schliessung stützt sich hauptsächlich auf objektive Kriterien (Wetter) und wird daher als Befristung des Saisonvertrages auch von den Gerichten anerkannt. Der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses muss für alle Mitarbeiter identisch sein und allen Mitarbeitern mindestens 14 Tage im Voraus bekanntgegeben werden. Werden einzelne Mitarbeiter schon vor diesem Datum entlassen, müssen kündbare Saisonverträge abgeschlossen und eine Kündigungsfrist von einem Monat eingehalten oder ein Aufhebungsvertrag zwischen den Parteien vereinbart werden.

Die rechtzeitige Bekanntgabe eines Saisonendes entspricht keiner Kündigung und kann somit auch während einer Sperrfrist (Krankheit etc.) bekannt gegeben werden. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Dauer von Saisonverträgen nicht in jedem Fall identisch ist mit der Dauer der entsprechenden Arbeitsbewilligung.

Kündigungsfristen

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

Beispiel

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

Art. 7 Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien

1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der vertraglichen Ferien des Mitarbeiters nicht kündigen.

2 Erfolgt die Kündigung vor Ferienantritt, verlängert sich die Kündigungsfrist nicht.

Kommentar

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

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

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

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

Beispiele

- Der Servicemitarbeiter arbeitet seit 6 Monaten in einem Restaurant und bezieht vom 20. Februar bis zum 4. März vertragliche Ferien. Der Arbeitgeber ist mit dem Mitarbeiter unzufrieden und kündigt diesem am 22. Februar. Die Kündigung erfolgt nach Ablauf der Probezeit und während der vertraglichen Ferien. Sie ist somit nichtig, der Arbeitgeber muss nach dem 4. März erneut kündigen.
- Die Köchin – eine langjährige Mitarbeiterin mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten, hat mit dem Arbeitgeber vor geraumer Zeit einen Ferienbezug vom 15. April bis zum 7. Mai vereinbart. Der Arbeitgeber kündigt wegen Ertragsproblemen am 20. März auf den 31. Mai. Der Kündigungsschutz kommt nicht zum Tragen, weil die Kündigung vor dem Ferienantritt erfolgte.
- Der Mitarbeiter weilt in den Ferien und schickt vom Feriendomizil aus seinem Arbeitgeber die Kündigung. Der Kündigungsschutz greift nicht, weil eine Kündigung des Mitarbeiters und nicht eine solche des Arbeitgebers vorliegt.
- Die Réceptionmitarbeiterin baut mit ihrem Lebenspartner an ihrem Wohnort ein altes Haus um und bezieht zu diesem Zweck vom 1. bis zum 28. April ihre vertraglichen Ferien. Darüber hinaus hat sie mit dem Arbeitgeber für die Zeit vom 29. April bis zum 31. Mai einen unbezahlten Urlaub vereinbart, um den Umbau zu vollenden. Der Arbeitgeber muss auf Anraten seines Treuhänders wegen zu hohen Personalkosten eine Stelle abbauen. Er kündigt am 20. Mai der Mitarbeiterin das Arbeitsverhältnis mit eingeschriebenem Brief auf den 30. Juni. Die Mitarbeiterin ist vor dieser Kündigung nicht geschützt, weil sie nicht in die vertraglichen Ferien, sondern in den unbezahlten Urlaub fällt.

III Lohn

Art. 8 Bruttolohn

1 Entlöhnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn gemäss Art. 7 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV). Diese Definition des Bruttolohnes gilt auch als Berechnungsgrundlage für die Leistungen von Sozialversicherungen.

2 Zur Berechnung des Bruttolohnes in den nachfolgenden Artikeln ist beim Festlohn vom Bruttolohn des Vormonats, bei variablen Löhnen (insbesondere Umsatzlöhnen und Stundenlöhnen) vom durchschnittlichen Bruttolohn der vorangehenden Anstellungsdauer (höchstens aber von 12 Monaten) auszugehen:

- Art. 14 Lohnauszahlung
- Art. 15 Arbeitszeit/Überstunden
- Art. 16 Ruhetage
- Art. 17 Ferien
- Art. 18 Feiertage
- Art. 19 Bildungsurlaub
- Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage
- Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters
- Art. 23 Krankengeldversicherung/Schwangerschaft
- Art. 25 Unfallversicherung
- Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivilschutz

3 Zur Berechnung des Bruttolohnes pro Kalendertag wird der monatliche Bruttolohn durch 30 geteilt.

Kommentar

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

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

zur Berechnung des Lohnes für einen angebrochenen Monat

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

Beispiel

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

zur Umrechnung des Monatslohnes in einen Stundenlohn

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

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

Vereinbartes Pensum pro Woche	Berechnung Stundenzahl pro Monat	gerundet, Divisor für Berechnung Stundenlohn
20 Stunden	× 4,33 Wochen = 86,70 Stunden,	87 Stunden
30 Stunden	× 4,33 Wochen = 130,00 Stunden,	130 Stunden
40 Stunden	× 4,33 Wochen = 173,33 Stunden,	173 Stunden
41 Stunden	× 4,33 Wochen = 177,66 Stunden,	178 Stunden
42 Stunden	× 4,33 Wochen = 182,00 Stunden,	182 Stunden
43 Stunden	× 4,33 Wochen = 186,33 Stunden,	186 Stunden
43,5 Stunden	× 4,33 Wochen = 188,50 Stunden,	189 Stunden
44 Stunden	× 4,33 Wochen = 190,66 Stunden,	191 Stunden
45 Stunden	× 4,33 Wochen = 195,00 Stunden,	195 Stunden
etc.		

Gemäss Art. 15 L-GAV beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei einer 100%-igen Anstellung 42 Stunden (Kleinbetriebe 45 Stunden, Saisonbetriebe 43,5 Stunden).

Beispiel A
(angebrochener Monat und Krankenlohn bei Festlohn)

Lohnberechnung:	Mitarbeiter im Monatslohn (ohne Umsatzbeteiligung)
Anstellungsdauer:	12. Februar 2017 bis 31. Mai 2017
Monatliches Gehalt:	CHF 4120.–
Ferienbezug im Mai:	7 Tage (Krankengeldentschädigung innerhalb der Aufschubsfrist 88%)

Berechnung:

Februar	Monatslohn	4120.– × 17 / 30				=	CHF 2334.65
März	Monatslohn					=	CHF 4120.—
April	Monatslohn					=	CHF 4120.—
Mai	Monatslohn	4120.– × 24 / 30				=	CHF 3296.—
	Krankheit	4120.– × 7 / 30	x 88%	=	CHF 845.95	=	CHF 4141.95

Monatliche Zahlungen an Mitarbeiter können jedoch nicht höher ausfallen als der vereinbarte Bruttomonatslohn (Art. 22, Ziff. 1, Abs. 2, L-GAV), weshalb in diesem Beispiel der Bruttomonatslohn inkl. Taggeldentschädigung für den Monat Mai CHF 4120.– beträgt.

Beispiel B
(Ferienlohn bei Umsatzlohn)

Lohnberechnung:	Mitarbeiter mit Grundlohn und Umsatzbeteiligung
Anstellungsdauer:	12. Februar 2017 bis 31. Mai 2017
Monatliches Gehalt:	Grundlohn CHF 2500.– + 8% vom Umsatz (der L-GAV-Minimallohn ist in jedem Fall monatlich garantiert)
Ferienbezug im Mai:	7 Tage

Berechnung:

Februar	Grundlohn	2500.– × 17 / 30		=	CHF 1416.70		
	Umsatzanteil	CHF 11300.–	× 8%	=	CHF 904.—	=	CHF 2320.70
März	Grundlohn	CHF 2500.–			CHF 2500.—		
	Umsatzanteil	CHF 19000.–	× 8%	=	CHF 1520.—	=	CHF 4020.—
April	Grundlohn	CHF 2500.–			CHF 2500.—		
	Umsatzanteil	CHF 22000.–	× 8%	=	CHF 1760.—	=	CHF 4260.—
Mai	Grundlohn	2500.– × 24 / 30		=	CHF 2000.—		
	Umsatzanteil	CHF 15000.–	× 8%	=	CHF 1200.—		
	Ferien	Lohnsumme von Februar bis April = CHF 10600.70 Lohntage 12. Februar bis 30. April = 78 Tage					
		10600.70 x 7 / 78		=	CHF 951.30	=	CHF 4151.30

Beispiel C
(Ferienlohn bei variablen Löhnen (zum Beispiel Teilzeitanstellung 70%) und regelmässiger Auszahlung zusätzlich geleisteter Stunden)

Lohnberechnung:	Mitarbeiter mit Grundlohn und Auszahlung von Stunden
Anstellungsdauer:	12. Februar 2017 bis 31. Mai 2017
Monatliches Gehalt:	Grundlohn CHF 2884.– für 70% Arbeitspensum (127,3 Stunden) und Auszahlung von Arbeitsstunden zwischen 70% und 100% (der Grundlohn ist in jedem Fall monatlich garantiert)
Ferienbezug im Mai:	7 Tage

Berechnung:

Februar	Grundlohn	2884.– x 17 / 30	=	CHF 1634.25		
	Überstunden	15 Std. x CHF 22.65	=	CHF 339.75	=	CHF 1974.—
März	Grundlohn	CHF 2884.–			=	CHF 2884.—
	Überstunden	keine				
April	Grundlohn	CHF 2884.–	=	CHF 2884.—		
	Überstunden	35 Std. x CHF 22.65	=	CHF 792.75	=	CHF 3676.75
Mai	Grundlohn	2884.– x 24 / 30	=	CHF 2307.20		
	Überstunden	10 Std. x CHF 22.65	=	CHF 226.50		
	Ferien	Lohnsumme vom Februar bis April = CHF 8534.75 Lohntage 12. Februar bis 30. April = 78 Tag 8534.75 x 7 / 78	=	CHF 765.95	=	CHF 3299.65

Beispiel D
(Ferien- und Krankenlohn bei Umsatzlohn)

Lohnberechnung:	Mitarbeiter mit Grundlohn und Umsatzbeteiligung
Anstellungsdauer:	12. Februar 2017 bis 31. Mai 2017
Monatliches Gehalt:	Grundlohn CHF 2500.– + 8% vom Umsatz (der L-GAV-Minimallohn ist in jedem Fall monatlich garantiert)
Krankheit im April:	5 Tage
Ferienbezug im Mai:	7 Tage

Berechnung:

Februar	Grundlohn	2500.– × 17 / 30	=	CHF 1416.70		
	Umsatzanteil	CHF 11300.– × 8%	=	CHF 904.—	=	CHF 2320.70
März	Grundlohn	CHF 2500.–	=	CHF 2500.—		
	Umsatzanteil	CHF 19200.– × 8%	=	CHF 1536.—	=	CHF 4036.—
April	Grundlohn	2500.– × 25 / 30	=	CHF 2083.30		
	Umsatzanteil	CHF 15200.– × 8%	=	CHF 1216.—		
	Krankheit	Lohnsumme von Februar und März = CHF 6356.70 Lohntage 12. Februar bis 31. März = 48 Tage 6356.70 / 48 × 88% x 5 Tage	=	CHF 582.70	=	CHF 3882.—
Mai	Grundlohn	2550.– × 24 / 30	=	CHF 2000.—		
	Umsatzanteil	CHF 15000.– × 8%	=	CHF 1200.—		
	Ferien	Lohnsumme von Februar bis April (ohne 5 Krankheitstage im April) = CHF 9656.– Lohntage (ohne Krankheitstage) 12. Februar bis 25. April = 73 Tage 9656.– × 7 / 73	=	CHF 925.90	=	CHF 4125.90

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

Art. 9 Lohnsystem

1 Das Lohnsystem wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Schriftform wird empfohlen. Grundsätzlich ist jedes Lohnsystem zulässig (Festlohn, Umsatzlohn oder Kombinationen).

2 Der Mitarbeiter hat jeden Monat, unabhängig vom Lohnsystem, Anspruch auf den Mindestlohn nach Art. 10 oder 11.

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.

Kommentar

zum garantierten Mindestlohn

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

Art. 10 Mindestlöhne

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

		ab 1.1.2019 (resp. SS 2019)
I	a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	CHF 3470.–
	b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	CHF 3675.–
II	Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 3785.–
III	a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	CHF 4195.–
	b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	CHF 4295.–
IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a) BBG	CHF 4910.–

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.

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.

Vorherige Löhne	**01.01.00–31.12.00**	**01.01.01–31.12.01**	**01.01.02–31.12.02**	**01.01.03–31.12.03**	**01.01.04–31.12.04**	**01.01.05–30.06.05**
I a)	2410.–	2510.–	3000.–	3100.–	3120.–	3150.–
I b)	2710.-	2810.-	*)	*)	*)	*)
II	3110.–	3210.–	3350.–	3500.–	3525.-	3560.-
II a)						
II b)						
III	3860.–	3970.-	4090.-	4210.-	4240.-	4280.-
III a)						
III b)						
III c)						
III d)						
IV a)	4860.-	4990.-	5140.-	5290.-	5325.-	5350.-
IV b)	5860.-.–	6010.-	6190.-	6380.-	6425.-	6450.-
Vorherige Löhne	**01.07.05–31.12.05**	**01.01.06–31.12.06**	**01.01.07–30.06.07**	**01.07.07–31.12.07**	**01.01.08–31.12.08**	**01.01.09–31.12.11**
I a)	3150.-	3182.-	3242.-	3242.-	3300.-	3383.-
I b)	*)	*)	*)	*)	*)	*)
II	3560.-.-	3596.-	3661.-	***)	***)	***)
II a)				3480.-	3480.-	3567.-
II b)				3661.-	3730.-	3823.-
III	**)	**)	**)	**)	**)	**)
III a)	3920.-	3920.-	3986.-	3986.-	4070.-	4172.-
III b)	4280.-	4323.-	4397.-	4397.-	4475.-	4597.-
III c)	4280.-	4323.-	4397.-	4397.-	4475.-	4597.-
III d)	4500.-	4500.-	4576.-	4576.-	4670.-	4787.-
IV a)	5350.-	5404.-	5485.-	5485.-	5600.-	5740.-
IV b)	6450.-.	6515.-	6612.-	6612.-	6750.-	6919.-
Vorherige Löhne	**01.01.12–31.12.13**	**01.01.14–31.12.16**	**01.01.17–31.03.18**	**01.04.18–31.12.18**		
I a)	3400.-	3407.-	3417.-	3435.-		
I b)	3600.-	3607.-	3618.-	3637.-		
II	3700.-	3707.-	3718.-	3737.-		
II a)	****)	****)	****)	****)		
II b)	****)	****)	****)	****)		
III	****)	****)	****)	****)		
III a)	4100.-	4108.-	4120.-	4141.-		
III b)	4200.-	4208.-	4221.-	4243.-		
III c)	****)	****)	****)	****)		
III d)	***)	****)	****)	****)		
IV	4800.-	4810.-	4824.-	4849.-		
IV a)	****)	****)	****)	****)		
IV b)	****)	****)	****)	****)		

*) Ab 1. Januar 2002 sind die Stufen I a) und I b) in Stufe I zusammengefasst.
**) Ab 1. Juli 2005 wurden die Stufen III a), b), c) und d) getrennt.
***) Ab 1. Juli 2007 wurde neu der Mindestlohn für die Attestlehren eingeführt.
****) Ab 1. Januar 2012 ist die Ausbildung für die Einstufung entscheidend.

Kommentar

Artikel 10 und 11 garantieren sämtlichen dem L-GAV unterstellten Mitarbeitern einen monatlichen Mindestbruttolohn, sofern sie nicht explizit vom Art. 10 ausgenommen sind. Alle Mitarbeiter müssen einer der genannten Lohnkategorien zugeordnet werden.

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

Das 18. Altersjahr wird mit dem 18. Geburtstag vollendet.

Die Mindestlöhne gelten für Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen, die das 18. Altersjahr vollendet haben, anteilmässig (siehe Kommentar zu Art. 1, Seite 6).

zu Art. 10, Ziff. 1

Jährliche Übergangsregelung zu Art. 10 Ziff. 1, Inkraftsetzung der neuen Mindestlöhne

Für Mitarbeitende, die unbefristet oder befristet in einem Jahresbetrieb arbeiten, gelten die neuen Mindestlöhne gemäss Art. 10 Ziff. 1 L-GAV grundsätzlich ab dem jeweiligen 1. Januar.

Für Mitarbeitende, welche mit einem befristeten Saisonarbeitsvertrag in einem Saisonbetrieb entsprechend Anhang zu Art. 15 Ziff. 1 II Saisonbetriebe Ziff. 1 und 2 L-GAV arbeiten, können für die kommende Wintersaison noch die bisherigen Mindestlöhne vereinbart werden, sofern der Stellenantritt bis zum jeweiligen 31. Dezember erfolgt. In diesem Fall müssen die neuen Mindestlöhne erst ab der kommenden Sommersaison gewährt werden. Für Jahresangestellte in Saisonbetrieben gelten neue Mindestlöhne ab dem 1. Januar.

Die Wintersaison darf spätestens bis am 30. April dauern.

Reduktionsmöglichkeiten während der Einführungszeit

Die Reduktion muss zwingend schriftlich im Arbeitsvertrag oder einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festgehalten werden.

– Die neue L-GAV-Formulierung zur Reduktionsmöglichkeit während der Einführungszeit (Art. 10 Ziff. 1) ist wie folgt zu verstehen: War ein Mitarbeiter ohne Berufslehre (Stufe 1) mindestens 4 Monate in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb (Betrieb A) angestellt, dauert die Einführungszeit in einem anderen dem L-GAV unterstellten Betrieb (Betrieb B) längstens 3 Monate. Die Einführungszeit beträgt ebenfalls längstens drei Monate, wenn der Mitarbeiter nach einem Unterbruch von mehr als zwei Jahren in den Betrieb A zurückkehrt.
– Solange die festgeschriebene Einführungszeit betreffend Stufe 1 von längstens 12 Monaten, wenn der Mitarbeiter zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem Betrieb angestellt war, der diesem Vertrag unterstellt ist, noch nicht abgelaufen ist, kann die Lohnreduktion auch nach Unterbrüchen beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb weiterführend angewendet werden (z.B. aufeinanderfolgende Saisons) resp. wird die Einführungszeit vor allfälligen Unterbrüchen beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb angerechnet, sofern der Mitarbeitende zwischenzeitlich bei keinem anderen dem L-GAV unterstellten Betrieb tätig war. Nach Ablauf der festgeschriebenen Einführungszeit ist die Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb nicht mehr zulässig, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.

Die Reduktion für die Lohnstufen II und IIIa ist nur einmal im Berufsleben eines Mitarbeiters anwendbar, also nur bei der ersten Anstellung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb (auch im gleichen Betrieb) nach dem Abschluss des Eidgenössischen Berufsattests (EBA) oder des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) oder bei erstmaliger Anstellung eines ausländischen Mitarbeiters mit einer gleichwertigen Ausbildung in einem dem L-GAV unterstellten Betrieb. Auch diese Reduktion muss schriftlich im Arbeitsvertrag oder einem Zusatz zum Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Dauert der Unterbruch zwischen zwei Anstellungen nicht mehr als zwei Jahre (z.B. 3 Monate Zwischensaison), so wird die frühere Anstellung mitberücksichtigt (siehe Kommentar zu Art. 32 L-GAV).

Diese Reduktionsmöglichkeiten lösen sämtliche früheren (z.B. IHG) ab.

Übergangsregelung 2016/2017 zu den Reduktionsmöglichkeiten während der Einführungszeit

Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2016 beginnen, ist die bisherige Regelung von Art. 10 L-GAV anwendbar (Reduktion während 6 Monaten bei Stufe I bei jedem Stellenwechsel). Ist die Reduktionsdauer von 6 Monaten am 1. Januar 2017 noch nicht aufgebraucht, verlängert sie sich im Falle einer ersten Anstellung nicht auf 12 Monate (es bleibt bei maximal 6 Monaten).

Für Arbeitsverhältnisse, welche ab dem 1. Januar 2017 beginnen, ist die Regelung von Art. 10 L-GAV 2017 anwendbar.

zu den Stufen Ib, II, IIIa, IV

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

zur Lohnstufe Ib

Die Progresso-Ausbildung stellt einen 5-wöchigen Modullehrgang dar, welcher von Hotel & Gastro *formation*, Weggis (www. hotelgastroformation.ch) durchgeführt wird. Die erfolgreiche Absolvierung wird durch ein Zertifikat dokumentiert.

Progresso mit Zertifikat	Küche	Restauration	Hotellerie/ Hauswirtschaft
Küchenmitarbeiter/in	√		
Restaurationsmitarbeiter/in		√	
Hotelleriemitarbeiter/in			√

zur Lohnstufe II

Eidgenössisches Berufsattest (EBA)	Küche	Restauration	Hotellerie/ Hauswirtschaft
Küchenangestellte/r EBA	√		
Restaurationsangestellte/r EBA		√	
Hotellerieangestellte/r EBA			√
Hauswirtschaftspraktiker/in EBA			√

zur Lohnstufe IIIa

Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)	Küche	Restauration	Hotellerie/ Hauswirtschaft	Hotelempfang	kaufm. Backoffice
Koch/Köchin EFZ	√	√			
Servicefachangestellte/er EFZ		√			
Hotelfachassistent/in EFZ			√		
Gastronomiefachassistent/in EFZ (Doppellehre Sefa und Hofa)		√	√	[1]	
Restaurationsfachmann/-frau EFZ		√			
Hotelfachmann/-frau EFZ			√		
Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft EFZ			√		
Kaufmann/Kauffrau HGT EFZ				√	√
Kaufmann/Kauffrau EFZ				√	√

[1] mit Zusatzausbildung Gästeempfangsassistentin HGA (hotellerie, gastronomie, accueil)

zur Lohnstufe IIIb

Gemäss Art. 19 Ziff. 3 werden Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der vertragsschliessenden Verbände als Grundlage für die Gewährung der Lohnstufe IIIb anerkannt.

Über die Anerkennung von berufsspezifischen Weiterbildungen anderer Anbieter entscheidet auf Antrag die Aufsichtskommission.

zur Lohnstufe IV

Berufsprüfung	Küche	Restau-ration	Hotellerie/ Hauswirt-schaft	Hotel-empfang	kaufm. Backoffice
Gastronomiekoch/-köchin FA	√				
Koch/Köchin der Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie FA	√				
Chefkoch/Chefköchin FA	√				
Restaurationsleiter/in FA		√			
Bereichsleiter/in Restauration FA		√			
Hauswirtschaftsleiter/in FA			√		
Bereichsleiter/in Hotellerie – Hauswirtschaft FA			√		
Hotelempfangs- und Administrationsleiter/in FA				√	√
Chef de réception FA				√	√

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

zu Art.10, Ziff. 2

Die drei Voraussetzungen

– über 18-jährige/r Mitarbeiter/in
– Immatrikulation an einer schweizerischen Bildungseinrichtung
– absolvieren einer Vollzeitausbildung

müssen nachweislich kumulativ erfüllt sein.

Lohneinstufung bei Arbeitnehmern mit einem ausländischen Berufsabschluss

Der Arbeitgeber hat bei Arbeitnehmern mit einem ausländischen Berufsabschluss zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine bestimmte Mindestlohnkategorie erfüllt sind. Der Mitarbeiter hat ihm die entsprechenden Auskünfte über seine ausländische Ausbildung zu erteilen und Nachweis einzureichen.

Der Arbeitgeber ordnet den Arbeitnehmer insbesondere anhand der Dauer der ausländischen Ausbildung einer Lohnkategorie zu. In der Regel geht das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) davon aus, dass eine zweijährige Ausbildung mit einem Berufsattest und eine dreijährige Ausbildung mit einem Fähigkeitszeugnis vergleichbar ist.

Wenn sich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diesbezüglich Fragen stellen, kann das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) auf Gesuch des Arbeitnehmers die Gleichwertigkeit des ausländischen Diploms im Einzelfall prüfen.

Informationen zum Verfahren: www.sbfi.admin.ch

Ferien und Feiertagsentschädigung bei Stundenlöhnen

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

Art. 11 Mindestlohn für Praktikanten

1 Studierende, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens CHF 2212.–,

- 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.

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

3 Abzüge vom Praktikantenlohn zugunsten der Schule sind nicht zulässig.

Vorherige Löhne	**01.01.00–31.12.01**	**01.01.02–31.12.05**	**01.01.06–31.12.07**	**01.01.08–31.12.11**	**01.01.12–31.12.13**	**01.01.14–31.12.16**
	2000.–	2050.–	2075.–	2115.–	2168.–	2172.–
Vorherige Löhne	**01.01.17–31.03.18**	**01.04.18–31.12.18**				
	2179.–	2190.–				

Kommentar

Der Ausschuss der Aufsichtskommission legt bei den Praktikanten gemäss Art. 11 Ziff. 1 Lemma 3 jährlich Höchstzahlen fest. Arbeitgeber, die Studierende gemäss Art. 11 Ziff. 1 Lemma 3 beschäftigen, haben den Namen des Studenten und die Dauer des Praktikums bei der Kontrollstelle in Basel innert Wochenfrist nach Arbeitsaufnahme zu melden.

Die Studierenden folgender abschliessend aufgeführter Institutionen sind zu Praktikas zugelassen:

Kategorie 1

Hotelfachschulen mit anerkannten Bildungsgängen nach schweizerischem Berufsbildungsgesetz, Fachhochschulen mit einschlägigen Studiengängen und einschlägige Bildungsinstitutionen im Ausland mit Anerkennung einer schweizerischen Organisation der Arbeitswelt der Branche und der Aufsichtskommission L-GAV:

- Hotelfachschule Belvoirpark, Zürich
- Ecole Hôtelière de Genève (EHG), Genf
- Hotelfachschule Thun, Thun
- Schweizerische Hotelfachschule Luzern (SHL), Luzern
- Scuola Superiore Alberghiera e del Turismo (SSAT), Bellinzona
- Swiss School of Tourism and Hospitality (SSTH), Passugg

– Ecole Hôtelière de Lausanne (EHL), Lausanne
– Les Roches – Gruyères University of Applied Sciences (LRG-UAS), Bluche
– International College of Hotel Management (ICHM), Adelaide, Australien
– Global Academy of Tourism and Hospitality Education (GATE) Kathmandu, Nepal
– Yangzhou Hospitality Institute (YHI) Yangzhou City, China
– Ecole Hôtelière de Casablanca (EHC), Marokko
– Ecole supérieure internationale de Savignac, Frankreich
– Ecole Hôtelière Savoie Léman, Frankreich

Kategorie 2

Weitere Hotelfachschulen, die von der Aufsichtskommission L-GAV anerkannt sind:

– César Ritz Colleges Le Bouveret, Brig, Luzern
– Culinary Arts Academy Le Bouveret, Luzern
– Hotel Institute Montreux (HIM), Montreux
– IHTTI School of Hotel Management, Neuchâtel
– Swiss Hotel Management School (SHMS) Caux, Leysin
– International Business School Hotel & Management VATEL, Martigny
– Business & Hotel Management School (BHMS), Luzern
– Glion Institute of Higher Education, Bulle
– Hotel and Tourism Institute (HTMI), Sörenberg
– IMI University Centre, Kastanienbaum
– Swiss Institute of Hospitality and Management, Weggis
– Les Roches International School of Hotel Management, Bluche

Allfällige Schulbeiträge dürfen für das Praktikum nicht mit dem Lohn des Praktikanten verrechnet werden. Es handelt sich dabei um einen Beitrag des Arbeitgebers an die Schule.

Andere Praktikanten sind gemäss Art. 10 einzustufen.

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.

Kommentar

Berechnungsgrundlage

Grundlage für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist grundsätzlich der AHV-Bruttolohn gemäss Art. 8 Ziffer 1 L-GAV. Dazu gehört auch die Auszahlung von Ruhe-, Ferien- und Feiertagen (zu den Überstunden siehe unten).

Beispiel Auszahlung nicht bezogener Ruhe-, Ferien- und Feiertage

Anstellungsdauer:	1. Juli 2014 – 31. Dezember 2017
Bruttolohn pro Monat im Jahr 2017:	CHF 5100.–

Mit der Schlussabrechnung Ende Dezember 2017 werden fünf noch nicht bezogene Ferientage und drei noch nicht bezogene Ruhetage ausbezahlt. Auf diese Zahlungen besteht ein anteilmässiger Anspruch auf den 13. Monatslohn.

Berechnung:

Berechnung des Guthabens für 5 Ferientage:		
CHF 5100.– : 30 Tage × 5 Tage	=	CHF 850.—
Berechnung des Guthabens für 3 Ruhetage:		
CHF 5100.– : 22 Tage × 3 Tage	=	CHF 695.45
		CHF 1545.45
Anteil 13. Monatslohn auf CHF 1545.45 (8,33%)	=	CHF 128.75
Total brutto	=	CHF 1674.20

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass bei erfolgsabhängigen Lohnbestandteilen (z.B. der Beteiligung eines Küchenchefs am Betriebsergebnis) der 13. Monatslohn bereits enthalten ist. Es wird dringend empfohlen, dies schriftlich festzulegen. Der Anteil des 13. Monatslohns ist in der Lohnabrechnung separat auszuweisen.

Beispiel einer schriftlichen Vereinbarung über die Beteiligung am Betriebsergebnis

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

Beispiel für Ausweis in der Lohnabrechnung:

Anteil am Betriebsergebnis	CHF 2000.—
davon 13. Monatslohn	CHF 153.85

Die nachfolgend abschliessend aufgezählten Leistungen des Arbeitgebers sind für die Berechnung des 13. Monatslohns nicht zu berücksichtigen:

– Überstunden, die unregelmässig ausbezahlt werden;
– freiwillige, ermessensabhängige Leistungen eines Arbeitgebers wie zum Beispiel bei Firmenjubiläen, Festen, Geburtstagen, Verlobung, Heirat, Geburt, dem Bestehen von beruflichen Prüfungen oder eine weitere Gratifikation neben dem 13. Monatslohn.

Anspruch während unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung

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

Auszahlung und Ausweis des 13. Monatslohns

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

Im Auszahlungsmoment muss der 13. Monatslohn auf der Lohnabrechnung explizit ausgewiesen werden. Dies gilt insbesondere auch:

– bei einer monatlichen Auszahlung des 13. Monatslohns;
– für die Auszahlung von Lohnbestandteilen, bei denen vereinbart wurde, dass der 13. Monatslohn inbegriffen ist.

Art. 13 Lohnabzüge

1 Vom Lohn dürfen nur abgezogen werden:

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

Weitere zwingende gesetzliche Abzüge bleiben vorbehalten.

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

Kommentar

Verrechnung von Schadenersatzleistungen mit Lohnforderungen

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

Missbrauch von Lohnabzügen

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

Abzüge für Unterkunft und Verpflegung

Der Arbeitgeber hat im Sinne von Art. 29 die Kosten für Verpflegung und Unterkunft vom Lohn in Abzug zu bringen.

Leistungen, die vom Arbeitgeber im Sinne von Art. 7 der AHVV (Naturallohn) nicht zum massgebenden Bruttolohn gezählt wurden oder Naturalleistungen, für welche ein tieferer Ansatz gewählt wurde als von der eidg. Steuerverwaltung vorgegeben, stellen sozialversicherungsrechtlich zu beachtende Lohnbestandteile dar. Auf diesen Naturallohnanteilen werden monatlich Sozialversicherungsbeiträge fällig. Solche Naturalleistungen können im Nachhinein nicht mehr eingefordert oder mit anderen Ansprüchen des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis verrechnet werden.

Art. 14 Lohnauszahlung

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

2 Dem Mitarbeiter ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

3 Dem Mitarbeiter sind am letzten 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.

Kommentar

zur Art der Lohnauszahlung

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

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

zu Saldovereinbarungen

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

zur Schlussabrechnung

Der letzte Arbeitstag ist oftmals nicht identisch mit dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Endet beispielsweise bei einem Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis am 31. August und bezieht dieser vom 17. bis zum 31. August noch seine restlichen Ferien, können ihm Lohn, Schlussabrechnung und Zeugnis trotzdem am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses (31. August) ausgehändigt werden.

Für Mitarbeitende, welche keinen Wohnsitz in der Schweiz haben **und** wenn diesen der Lohn bar ausbezahlt wird, hat dies am letzten Arbeitstag zu erfolgen.

Die Schlussabrechnung beinhaltet in der Regel neben der letzten Lohnzahlung auch die Abrechnung resp. die Saldi von Ferien, Feiertagen, Ruhetagen und Überstunden bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Ein Muster einer Schlussabrechnung ist einsehbar auf der Website der Kontrollstelle (www.l-gav.ch).

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

Annahmen:

Anstellungsdauer:	1. März 2016 – 31. Dezember 2017 (= 22 Monate, 671 Kalendertage)
Bruttolohn pro Monat:	CHF 4120.–
Bezogene Ruhetage:	167 Tage
Bezogene Feiertage:	0 Tage
Bezogene Ferien:	62 Tage
Krankheit:	36 Tage
Geleistete Arbeitsstunden:	3455 Stunden

Berechnung:

Ruhe- und Feiertageabrechnung

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

Ferienabrechnung

Ferienanspruch: 22 Monate × 2,92 Tage	=	64,24 Tage
./. bezogene Ferien	=	62,00 Tage
Restguthaben Ferien	=	2,24 Tage

Arbeitszeitabrechnung

Soll-Arbeitszeit: 671 Tage – 98 Tage		
(62 Ferien + 36 Krankheit) : 7 Tage × 42 Stunden	=	3438.00 Stunden
Durch Verrechnung bezogener oder kompensierter Feiertage: angerechneter Mehrbezug von Ruhetage 3.29 (Anspruch Feiertage 11 – auszuzahlende Tage 7.71 = bezogene Feiertage 3.29) × 8.4 Stunden	=	27.63 Stunden
Total Soll-Arbeitszeit		3410.37 Stunden
Ist-Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkontrolle	=	3455.00 Stunden
Überstunden	=	44.65 Stunden

Berechnung des Bruttolohnguthabens (inkl. Dezemberlohn)

Bruttolohn		= CHF	4120.00
Restguthaben Ruhe- und Feiertage			
CHF 4120.00 : 22 × 7,71 Tage	= CHF 1443.90		
Restguthaben Ferien			
CHF 4120.00 : 30 × 2,24 Tage	= CHF 307.60	= CHF	1751.50
Subtotal		= CHF	5871.50
13. Monatslohn (monatliche Auszahlung)			
CHF 5871.50 × 8,33%			
(13. Monatslohn auf Bruttolohn inkl. Ruhe-, Feier- und Ferientage)		= CHF	489.10
Subtotal		= CHF	6360.60
Überstunden			
CHF 4120.00 : 182 Std. × 44.65 Std.		= CHF	1010.75
(bei Auszahlung spätestens mit der letzten Lohnzahlung ohne Zuschlag zu 100%)			
Total brutto		= CHF	7371.35

IV Arbeitszeit und Freizeit

Art. 15 Arbeitszeit/Überstunden

1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit beträgt für alle gastgewerblichen Mitarbeiter höchstens
- 42 Stunden pro Woche
- 43,5 Stunden pro Woche in Saisonbetrieben gemäss Anhang 1
- 45 Stunden pro Woche in Kleinbetrieben gemäss Anhang 1

2 Die Essenszeit ist nicht Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit.

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

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

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

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

8 Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens 10 Jahren aufzubewahren.

Kommentar

Der L-GAV kennt drei verschiedene durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten (mit Einschluss der Präsenzzeit):

- 42 Stunden-Woche für alle Betriebe, die nicht Klein- oder Saisonbetriebe sind
- 43,5 Stunden-Woche für Saisonbetriebe
- 45 Stunden-Woche für Kleinbetriebe

Als **Saisonbetriebe** gelten Betriebe,

1 die nur während bestimmten Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen; Hochsaisonzeiten für diese Saisonbetriebskategorie sind jene Zeiträume, während denen im Fremdenverkehr die höchste Frequenz eintritt,

2 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 Ziff. 2

Betriebe, die als Saisonbetrieb im Sinne von Ziff. 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 Art. 35 lit. g) Ziff. 2 L-GAV und das Saisonprivileg fällt auf Beginn der Periode für welche das Gesuch gestellt wurde dahin.

Kleinbetriebe sind Betriebe, die neben dem Arbeitgeber höchstens 4 Vollzeitangestellte oder maximal 6 Angestellte (inkl. Teilzeitbeschäftigte und Lernende) mit insgesamt maximal 400 Stellenprozenten beschäftigen. Zusätzlich dürfen pro Kalenderjahr max. 3 Aushilfen mit geringen Pensen beschäftigt werden, ohne dass dadurch das Kleinbetriebsprivileg wegfällt. Ein Pensum gilt als gering, wenn der Bruttolohn pro Kalenderjahr und Person die AHV-rechtliche Grenze für einen geringfügigen Lohn von CHF 2300.– nicht übersteigt.

Ein Kleinbetrieb kann – die Voraussetzungen erfüllt – zu einem Saisonbetrieb und umgekehrt wechseln. Nach erfolgtem Wechsel muss der Betrieb den neuen Status während mindestens 1,5 Jahren beibehalten, bevor ein erneuter Wechsel möglich ist.

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

Beispiel Vorkompensation

- Ein Saisonmitarbeiter arbeitet zu Beginn des Arbeitsverhältnisses während zwei Wochen nur 35 statt 42 Stunden. Die 14 Arbeitsstunden können als Vorkompensation mit Überstunden zu einem späteren Zeitpunkt verrechnet werden.

Die geltende durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des L-GAV ist mit dem Mitarbeiter zu vereinbaren. Das gilt insbesondere auch für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für Kleinbetriebe und für Saisonbetriebe.

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

Die Sollarbeitszeit berechnet sich aufgrund der effektiven Kalendertage und unabhängig der bezogenen Ruhetage: Februar (28 Tage), März (31 Tage), April (30 Tage) usw.

Beispiele

- **Sollarbeitszeit für fünf Monate bei einer 42-Stunden-Woche**

Februar	28	Tage	:	7 Tage	× 42 Stunden	=	168 Stunden
März	31	Tage	:	7 Tage	× 42 Stunden	=	186 Stunden
April	30	Tage	:	7 Tage	× 42 Stunden	=	180 Stunden
Mai	31	Tage	:	7 Tage	× 42 Stunden	=	186 Stunden
Juni	30	Tage	:	7 Tage	× 42 Stunden	=	180 Stunden
Total						=	900 Stunden

- **Sollarbeitszeit für fünf Monate bei einer 43,5-Stunden-Woche (Saisonbetrieb)**

Dezember	31	Tage	:	7 Tage	× 43,5 Stunden	=	192,64 Stunden
Januar	31	Tage	:	7 Tage	× 43,5 Stunden	=	192,64 Stunden
Februar	28	Tage	:	7 Tage	× 43,5 Stunden	=	174,00 Stunden
März	31	Tage	:	7 Tage	× 43,5 Stunden	=	192,64 Stunden
April	30	Tage	:	7 Tage	× 43,5 Stunden	=	186,42 Stunden
Total						=	938,34 Stunden

- **Sollarbeitszeit für fünf Monate bei einer 45-Stunden-Woche (Kleinbetrieb)**

März	31	Tage	:	7 Tage	× 45 Stunden	=	199,29 Stunden
April	30	Tage	:	7 Tage	× 45 Stunden	=	192,86 Stunden
Mai	31	Tage	:	7 Tage	× 45 Stunden	=	199,29 Stunden
Juni	30	Tage	:	7 Tage	× 45 Stunden	=	192,86 Stunden
Juli	31	Tage	:	7 Tage	× 45 Stunden	=	199,29 Stunden
Total						=	983,59 Stunden

- **Sollarbeitszeit für einen befristeten Vertrag in einem Saisonbetrieb (Wintersaison vom 20. Dezember – 15. April)**

Dezember	20.–31.	=	12 Tage
Januar	01.–31.	=	31 Tage
Februar	01.–28.	=	28 Tage
März	01.–31.	=	31 Tage
April	01.–15.	=	15 Tage
Total		=	117 Tage

117 Tage : 7 Tage × 43,5 Stunden = 727,07 Stunden

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

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

Abwesenheitstage wegen Feiertagen (Art. 18 L-GAV), Bildungsurlaub (Art. 19 L-GAV) und bezahlten arbeitsfreien Tagen (Art. 20 L-GAV) reduzieren bei einer 42-Stunden-Woche die Soll-Arbeitszeit um 8,4 Stunden (42 Stunden : 5 Arbeitstage = 8,4 Stunden) oder müssen in der Ist-Arbeitszeit mit 8,4 Stunden erfasst werden.

Beispiel Berechnung der Sollarbeitszeit pro Saison in einem Saisonbetrieb

- Die Saison dauert vom 20. Dezember 2016 bis 15. April 2017, d.h. 117 Tage. Der Mitarbeiter hat 7 Ferientage (Kalendertage) und einen Feiertag bezogen, und war 5 Tage krank. Die Soll-Arbeitszeit für die gesamte Saison berechnet sich wie folgt:

  117 Tage – 12 Tage (7 Ferientage [Kalendertage] + 5 Krankheitstage) = 105 Tage : 7 Tage x 43,5 Stunden = 652,5 Stunden – 8,7 Stunden für den bezogenen Feiertag (43,5 Stunden : 5 Arbeitstage = 8,7 Stunden) = 643,8 Stunden

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

Überstunden sollten grundsätzlich durch zusätzliche Freizeit kompensiert werden, möglich ist jedoch auch eine Auszahlung. Die Verbände empfehlen, Saldi von Über- und Minusstunden innert nützlicher Frist auszugleichen. Die Art des Ausgleichs (Auszahlung oder zeitliche Kompensation) ist im Arbeitsvertrag zu regeln, andernfalls entscheidet der Arbeitgeber.

Bis zu einem aufkumulierten Überstundensaldo eines Mitarbeitenden von total 200 Stunden sind die Parteien frei, wann die Überstunden zeitlich kompensiert oder finanziell abgegolten werden. Übersteigt der Überstundensaldo die Schwelle von 200 Stunden, so sind die Überstunden oberhalb der Schwelle von 200 Stunden zwingend mit dem Lohn des Folgemonates auszuzahlen.

Damit ein Betrieb Überstunden zu 100% des Bruttolohnes bezahlen kann, müssen kumulativ folgende drei Voraussetzungen erfüllt sein:

– Im Betrieb wird die Arbeitszeit gemäss Art. 21 L-GAV erfasst, und
– der Arbeitgeber kommuniziert dem Mitarbeitenden schriftlich jeden Monat seinen Überstundensaldo und
– die Auszahlung der Überstunden erfolgt spätestens mit der letzten Lohnzahlung gemäss Art. 14 L-GAV. Auszahlungen von Überstunden, die später erfolgen, müssen zu 125% des Bruttolohnes bezahlt werden.

Beispiel

- Ein Mitarbeiter weist per Ende März 195 Überstunden auf. Im April kommen weitere 10 Stunden dazu, so dass sein Überstundensaldo per Ende April 205 Stunden beträgt. Mit dem Mai-Lohn sind ihm daher zwingend 5 Überstunden finanziell zu vergüten. Da die 200-Stundengrenze überschritten ist, dürfen die 5 Stunden nicht mehr zeitlich kompensiert werden.

Von der Überstundenarbeit ist die Überzeitarbeit zu unterscheiden

Überzeitarbeit nach Arbeitsgesetz liegt vor, wenn der Mitarbeiter über die gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von grundsätzlich 50 Stunden gemäss Art. 9 Arbeitsgesetz hinaus Arbeit leistet. Leistet der Mitarbeiter Überzeitarbeit, ist für die Überzeitarbeit ein Lohnzuschlag von wenigstens 25% auszurichten. Eine Auszahlung von geleisteter Überzeitarbeit zu 100% des Bruttolohnes ist ausgeschlossen und eine Kompensation der Überzeitarbeit ist nur im Einverständnis mit dem Mitarbeiter möglich.

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

Annahmen:

Anstellungsdauer:	1. März 2016 – 31. Dezember 2017
	(= 22 Monate, 671 Kalendertage)
Bruttolohn pro Monat:	CHF 4120.–
Bezogene Ruhetage:	167 Tage
Bezogene Feiertage:	0 Tage
Bezogene Ferien:	62 Tage
Krankheit:	36 Tage
Geleistete Arbeitsstunden:	3455 Stunden

Berechnung:

Ruhe- und Feiertageabrechnung

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

Ferienabrechnung

Ferienanspruch: 22 Monate × 2,92 Tage	=	64,24 Tage
./. bezogene Ferien	=	62,00 Tage
Restguthaben Ferien	=	2,24 Tage

Arbeitszeitabrechnung

Soll-Arbeitszeit: 671 Tage – 98 Tage		
(62 Ferien + 36 Krankheit) : 7 Tage × 42 Stunden	=	3438,00 Stunden
Durch Verrechnung bezogener oder kompensierter Feiertage: angerechneter Mehrbezug von Ruhetage 3,29		
(Anspruch Feiertage 11 – auszuzahlende Tage 7,71 =		
bezogene Feiertage 3,29) × 8,4 Stunden	=	27,63 Stunden
Total Soll-Arbeitszeit		3410,37 Stunden
Ist-Arbeitszeit gemäss Arbeitszeitkontrolle	=	3455,00 Stunden
Überstunden	=	44,65 Stunden

Berechnung des Bruttolohnguthabens (inkl. Dezemberlohn)			
Bruttolohn		=	CHF 4120.—
Restguthaben Ruhe- und Feiertage			
CHF 4120.00 : 22 × 7,71 Tage	= CHF 1443.90		
Restguthaben Ferien			
CHF 4120.00 : 30 × 2,24 Tage	= CHF 307.60	=	CHF 1751.50
Subtotal		=	CHF 5871.50
13. Monatslohn (monatliche Auszahlung)			
CHF 5871.50 × 8,33%			
(13. Monatslohn auf Bruttolohn inkl. Ruhe-, Feier- und Ferientage)		=	CHF 489.10
Subtotal		=	CHF 6360.60
Überstunden			
CHF 4120.00 : 182 Std. × 44.65 Std.		=	CHF 1010.75
(bei Auszahlung spätesten mit der letzten Lohnzahlung ohne Zuschlag zu 100%)			
Total brutto		=	CHF 7371.35

Betreffend der Voraussetzung «Auszahlung der Überstunden spätestens mit der letzten Lohnzahlung (bei Austritt)» gilt folgendes:

- Jede finanzielle Abgeltung von Überstunden, welche vor oder mit der Auszahlung des letzten (Normal-)Lohnes bei Austritt erfolgt, gilt als rechtzeitig vorgenommen.
- Wird ein Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer zu Recht fristlos aufgelöst, sind Überstunden mit dem letzten Lohn zu 125% zu bezahlen.

Betreffend der Überstundenentschädigung von Arbeitsstunden, welche umsatzabhängig entlöhnt werden, gilt folgendes:

Überstundensatz bei Fixlohn	**Überstundensatz bei Umsatzlohn**
125%	25%
100%	0%

Sind Überstunden mit 125% auf dem Festlohn auszubezahlen, so gelangt auf umsatzabhängigen Lohnbestandteilen ein Zuschlag von 25% zur Anwendung. Sind Überstunden mit 100% auszubezahlen, gibt es auf den umsatzabhängigen Lohnbestandteilen keinen Zuschlag. Die tieferen Zuschläge bei einer Entlöhnung auf Umsatzbasis ergeben sich dadurch, dass sich die Grundentlöhnung («100%») aus dem realisierten Umsatz ergibt und der Arbeitgeber nur den Überstundenzuschlag zusätzlich bezahlen muss (bei einem Fixlohnmodell muss der Arbeitgeber auch den Grundlohn selber entlöhnen, weshalb der Überstundensatz 100% oder mehr Prozent entspricht [100% für den Grundlohn, 25% für den Überstundenzuschlag]).

Für Mitarbeitende, welche ohne Berücksichtigung eines allfälligen Anteiles eines 13. Monatslohnes einen Bruttolohn von monatlich mind. CHF 6750.– beziehen, können die Überstunden durch einen schriftlichen Vertrag abweichend vom L-GAV geregelt werden. Für die gültige freie Regelung der Überstundenentschädigung dieser Mitarbeitenden sind die drei kumulativen Voraussetzungen für die Anwendung eines Überstundensatzes von 100% nicht massgebend.

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

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

Die Aufbewahrungsfrist der Lohnabrechnungen und der notwendigen Unterlagen von 10 Jahren leitet sich aus den Verjährungsfristen in OR Art. 128 ab.

Art. 16 Ruhetage

1 Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche. Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

2 Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren. Für den ganzen Ruhetag sind im Anschluss an die Nachtruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende freie Stunden gewähren. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Tagen gewährt werden. Im Einverständnis mit dem Mitarbeiter können halbe Ruhetage für längstens 4 Wochen, in Saisonbetrieben für längstens 12 Wochen, zusammenhängend gewährt werden.

Als halber Ruhetag gilt die Zeit bis 12.00 Uhr oder am Nachmittag ab spätest4ens 14.30 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 In Abweichung von Ziffer 2 kann der Mitarbeiter an 7 Tagen in Folge beschäftigt werden, wenn die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden beträgt und wenn unmittelbar im Anschluss an den siebten Tag mindestens 83 aufeinanderfolgende Stunden frei gewährt werden.

4 In Jahresbetrieben sind unter Einbezug der Mitarbeiter Ruhetage mindestens 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, in Saisonbetrieben 1 Woche im Voraus für 1 Woche, festzulegen.

5 Nicht bezogene Ruhetage sind innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen, zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je $^{1}/_{22}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Kommentar

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

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

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

Beispiel Ruhetage / Überstunden

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

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

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

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

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

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

Beispiele

- **Ruhetageanspruch für vier Wochen**
  Wochen = 4 × 2 wöchentliche Ruhetage = 8 Ruhetage
  (28 Tage : 7 Tage × 2 Tage = 8 Ruhetage)
- **Ruhetageanspruch für drei Monate**
  Der Ruhetageanspruch berechnet sich aufgrund der effektiven Kalendertage. Für die Monate Februar (28 Tage), März (31 Tage) und April (30 Tage) berechnet sich der Ruhetageanspruch auf der Basis einer 42-Stunden-Woche wie folgt:

  Februar – April = 89 Tage : 7 Tage × 2 Ruhetage = 25,43 Ruhetage
- **Ruhetageanspruch für Wintersaison vom 20. Dezember 2016 – 15. März 2017**

20. – 31.	Dezember 2016	=	12 Tage
01. – 31.	Januar 2017	=	31 Tage
01. – 28.	Februar 2017	=	28 Tage
01. – 15.	März 2017	=	15 Tage
Total		=	86 Tage

  86 Tage : 7 Tage × 2 Ruhetage = 24,57 Ruhetage

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

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

Beispiel Rechnung für Saisonbetrieb

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

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

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

Art. 17 Ferien

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

2 Für ein angebrochenes Arbeitsjahr besteht ein anteilsmässiger Anspruch auf Ferien

3 Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des entsprechenden Arbeitsjahres zu gewähren. Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen.

4 Vom Arbeitgeber angeordnete Ferien sind mindestens 1 Monat vor Beginn anzukündigen, ausser im gekündigten Arbeitsverhältnis oder in den letzten 2 Monaten eines auf feste Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrages.

5 Am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bezogene Ferientage sind mit je $^{1}/_{30}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

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

Kommentar

Ferienanspruch

Der L-GAV sieht 5 Wochen Ferien bei einer 42-Stunden-Woche (für Kleinbetriebe 45-Stunden und für Saisonbetriebe 43,5-Stunden-Woche gemäss L-GAV Art. 15 Ziff. 1) vor.

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

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

Berechnungsgrundlagen

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

Werden Überstunden regelmässig ausbezahlt, so ist der Überstundenlohn in die Berechnung des Ferienlohnes (Art. 17) miteinzubeziehen.

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

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

Beispiele unvollständiges Arbeitsjahr (5 Wochen Ferien)

- Bei einer Anstellungsdauer von 4 Monaten und einem jährlichen Ferienanspruch von 5 Wochen beträgt der Ferienanspruch des Mitarbeiters demnach 4 × 2,92 Kalendertage = 11,68 (gerundet bei Bezug der Ferien auf 11,5 Tage).
- Ein Mitarbeiter arbeitet in der Saison 104 Tage, bei einem jährlichen Ferienanspruch von 35 Kalendertagen (5 Wochen). In diesem Fall wird das Ferienguthaben am besten über den Tagesanspruch ausgerechnet:

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

Beispiel für Ferien, Feiertage und Ruhetage; Abrechnung für die Wintersaison vom 20. Dezember 2016–15. März 2017 am Ende des Arbeitsverhältnisses (für die Berechnung der Ferien in Kalendertagen)

20.–31. Dezember 2016	=	12 Tage
01.–31. Januar 2016	=	31 Tage
01.–28. Februar 2016	=	28 Tage
01.–15. März 2017	=	15 Tage
Total	=	86 Tage

Der Mitarbeiter hat einen monatlichen Festlohn von CHF 4000.– und hat Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Jahr.

Berechnung des Ferienanspruchs (5 Wochen = 35 Kalendertage)

	Anspruch	Bezug	Differenz
Ferienanspruch für 86 Tage: 35 Ferientage : 365 × 86 Tage	8,25 Tage	7 Tage	+ 1,25 Tage
Feiertagesanspruch für 86 Tage: 6 Feiertage pro Jahr : 365 × 86	1,41 Tage	0 Tage	+ 1,41 Tage
Ruhetageanspruch für 86 Tage: 86 Tage (– 7 Tage Ferien) : 7 × 2 Ruhetage	22,57 Tage	19 Tage	+ 3,57 Tage

Auszubezahlender Anspruch für:

Ferien	1,25 Tage à $^{1}/_{30}$ Monatslohn	= CHF 4000.— : 30 × 1,25	= CHF 166.65
Feiertage	1,41 Tage à $^{1}/_{22}$ Monatslohn	= CHF 4000.— : 22 × 1,41	= CHF 256.35
Ruhetage	3,57 Tage à $^{1}/_{22}$ Monatslohn	= CHF 4000.— : 22 × 3,57	= CHF 649.10
Total Anspruch			= CHF 1072.10

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

Ferienbezug

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

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

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

zu viel bezogene Ferien / unbezahlter Urlaub

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

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

Unbezahlter Urlaub kann nicht angeordnet oder vom Mitarbeiter eigenmächtig bezogen werden. Unbezahlte Arbeitsperioden können aber vertraglich oder in gegenseitigem Einverständnis vereinbart werden. Es empfiehlt sich, unbezahlten Urlaub schriftlich zu vereinbaren und den Mitarbeiter über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen aufzuklären.

Kürzung des Ferienanspruchs

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

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

Beispiel

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

Verrechnungsausschluss

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

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

Art. 18 Feiertage

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

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

2 Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während der Ferien.

3 Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je $^1/_{22}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Kommentar

Der Mitarbeiter hat zusätzlich zu den wöchentlichen Ruhetagen einen Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Jahr (0,5 Arbeitstage pro Monat). Diese Feiertageregelung ist unabhängig von den kantonalen Feiertagen. Feiertage müssen nicht an einem gesetzlichen Feiertag bezogen, sondern können im Verlauf des Jahres an irgendeinem Kalendertag gewährt werden.

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

In der Arbeitszeitkontrolle ist entweder ein Ruhetag, ein Ferien- oder ein Feiertag einzutragen. Es können nicht gleichzeitig mehrere Guthaben bezogen werden.

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

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

Werden Überstunden regelmässig ausbezahlt, so ist der Überstundenlohn in die Berechnung der Feiertagsentschädigung (Art. 18) miteinzubeziehen.

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

Art. 19 Bildungsurlaub

1 Im ungekündigten Arbeitsverhältnis hat der Mitarbeiter Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die berufliche Weiterbildung, sofern das Arbeitsverhältnis 6 Monate gedauert hat. Der Anspruch kann im ungekündigten Arbeitsverhältnis rückwirkend für 3 Jahre geltend gemacht werden.

2 Für die Vorbereitung und das Absolvieren einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf 6 zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage.

3 Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen der vertragsschliessenden Verbände werden als Bildungsurlaub anerkannt.

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

Kommentar

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

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

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

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

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

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

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

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

- eigene Hochzeit/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

Kommentar

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

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

Die bezahlten arbeitsfreien Tage sind grundsätzlich dann zu beziehen, wenn das auslösende Ereignis stattfindet.

Hochzeit

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

Beispiel

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

Ansprüche bei Todesfällen

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

Beispiele

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

Umzug

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

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

Beispiele

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

Art. 21 Arbeitsplan/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.

Kommentar

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

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

Zeigt eine Kontrolle, dass ein Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter keine Arbeitszeiterfassung führt, hat dieses Versäumnis die sofortige Ausfällung einer Konventionalstrafe zur Folge. Zudem erfolgt eine Nachkontrolle innert 4 Monaten. Zeigt die Nachkontrolle, dass der Betrieb für alle oder einen Teil der Mitarbeiter noch immer keine Arbeitszeiterfassung führt, hat dies eine zweite, höhere Konventionalstrafe zur Folge.

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

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

Zum Unterschied Arbeitsplan und Arbeitszeiterfassung

Arbeitspläne werden im Voraus erstellt. Sie zeigen dem Mitarbeiter an, für welchen Dienst er eingeteilt ist und an welchen Tagen er frei hat. Die Arbeitszeiterfassung zeigt auf, wann der Mitarbeiter seine Arbeit effektiv aufgenommen und wann er sie beendet hat.

Beide Dokumente dienen somit unterschiedlichen Zwecken. Die Sozialpartner raten daher dringend davon ab, Arbeitspläne gleichzeitig auch als Arbeitszeiterfassung zu verwenden; ein Arbeitsplan erfüllt nur unter ganz bestimmten Umständen die Anforderungen an eine rechtsgenügliche Arbeitszeiterfassung.

Die vertragsschliessenden Verbände bieten Tabellen in Papierform und teilweise EDV-Programme für die elektronische Arbeitszeitkontrolle an. Diese Instrumente der vertragsschliessenden Verbände erfüllen sowohl die Anforderungen des Arbeitsgesetzes als auch des L-GAV an eine rechtsgenügliche Arbeitszeitkontrolle. Die Sozialpartner empfehlen die Verwendung dieser Lösungen.

Ein vereinfachtes System in Papierform oder als Excel-Tabelle bietet auch die Kontrollstelle in Basel an (siehe www.l-gav.ch, Downloads). Dieses System erfüllt jedoch ausdrücklich nur die Erfordernisse des L-GAV an eine Arbeitszeiterfassung, nicht jedoch die Anforderungen des Arbeitsgesetzes.

V Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

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

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

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

3 Versicherungsleistungen sind Ende Monat durch den Arbeitgeber zu bezahlen oder, sofern der Versicherungsfall noch nicht abgeschlossen ist, zu bevorschussen.

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

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

Kommentar

Versicherungspflicht

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

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

Berner Skala

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

Selbstverschulden des Mitarbeiters

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

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

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

Sonderfall Pflege von Angehörigen

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

Beispiel

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

Ausübung eines öffentlichen Amtes

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

Beispiel

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

Verhinderung des Arbeitgebers (Annahmeverzug)

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

Anders liegt der Fall, wenn der Mitarbeiter z.B. wegen eines Naturereignisses (bspw. Vulkanausbruch Eyjafjallajökull) den Arbeitsweg oder die Heimreise aus den Ferien nicht antreten kann. In diesem Fall ist der Arbeitgeber nicht lohnfortzahlungspflichtig.

Bevorschussung

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

Versicherung in der Zwischensaison

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

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

Art. 23 Krankengeldversicherung/Schwangerschaft

1 Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 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.

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.

Kommentar

Höhe der Lohnfortzahlung

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

Sozialversicherungsabzüge

Auf Taggeldern der Kranken- und Unfallversicherung sind grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTG) geschuldet. Nur BVG-Beiträge sind während der ersten 3 Monate seit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu entrichten.

Hinsichtlich der Beitragsbefreiung der BVG-Beiträge nach drei Monaten gilt folgende Regel:

– Eintritt Arbeitsunfähigkeit vor oder am 15. eines Monats: ganzer Monat zählt für die Rahmenfrist von drei Monaten;

– Eintritt Arbeitsunfähigkeit ab dem 16. eines Monats: die Rahmenfrist beginnt ab dem Folgemonat zu laufen.

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

Berechnung der Taggelder

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

Vorbehalte

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

Keine oder ungenügende Krankengeldversicherung

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

Beispiele

- **Was gilt wenn keine Versicherung abgeschlossen ist?**
  Der Arbeitgeber schliesst gar keine Versicherung ab. Er verletzt damit die Bestimmung des L-GAV und hat mit Sanktionen gemäss L-GAV Art. 35 lit. f) zu rechnen. Der Arbeitgeber haftet überdies mit seinem Vermögen bis zum Betrag, welcher eine genügende Versicherung geleistet hätte.
- **Was gilt wenn die Aufschubsfrist pro Krankheitsfall statt pro Arbeitsjahr/ Kalenderjahr abgeschlossen wurde?**
  Der L-GAV geht (wie die früheren GAV) von einer maximalen Aufschubszeit von 60 Tagen pro Arbeitsjahr/Kalenderjahr aus. Eine Aufschubszeit von 60 Tagen pro Krankheitsfall verletzt den L-GAV und kann Sanktionen gemäss L-GAV Art. 35 lit. f) zur Folge haben

Art. 24 Schwangerschaft/Mutterschaft

Aufgehoben per 30. Juni 2005.

Kommentar

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG). Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung entsteht grundsätzlich am Tag der Niederkunft und endet nach 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber den im EOG vorgesehenen Höchstsatz.

Dem jeweiligen Arbeitgeber steht es frei, darüber hinausgehende Leistungen einzuräumen.

Im Gegensatz zu Taggeldleistungen der Krankengeldversicherung nach Art. 23 GAV sind Leistungen der Mutterschaftsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz sozialversicherungspflichtig (Art. 19a EOG).

Art. 25 Unfallversicherung

1 Der Arbeitgeber versichert den Mitarbeiter nach den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung.

2 Während der ersten 2 Tage nach dem Unfalltag hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.

3 Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern, die einen Berufsunfall erleiden, hat der Arbeitgeber während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer auf 100% des Bruttolohnes aufzuzahlen. Als Berufsunfall mit Aufzahlungspflicht gilt auch ein Unfall auf dem Arbeitsweg. Massgebend ist die Berner Skala.

4 Lohnbestandteile, die den Höchstbetrag des versicherten Verdienstes gemäss Unfallversicherungsgesetz übersteigen, sind vom Arbeitgeber mindestens während der in Art. 324a OR vorgeschriebenen Dauer zu bezahlen. Massgebend ist die Berner Skala.

5 Schliesst der Arbeitgeber keine genügende Versicherung ab, treffen ihn die Folgen der Unfallversicherungsgesetzgebung.

Kommentar

Prämienteilung

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

Sozialversicherungsabzüge während Unfall

Während den Leistungen der Unfallversicherung darf die BVG-Prämie nur während den ersten 3 Monaten abgezogen werden. Ansonsten sind die Leistungen von den Sozialversicherungsabzügen (AHV, IV, EO, ALV, UVG, KTG) befreit. (Hinsichtlich Beitragsbefreiung BVG vgl. Kommentar zu Art. 23 L-GAV):

Nichtberufsunfallversicherung durch den Arbeitgeber/Mitarbeiter

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

Unterstützungspflichtige Mitarbeiter mit Berufsunfall

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

Berner Skala

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

Art. 26 Arztzeugnis

1 Der Mitarbeiter ist verpflichtet, bei Arbeitsverhinderungen ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Das Zeugnis ist dem Arbeitgeber innert Wochenfrist nach Ausstellung zuzustellen.

2 Macht die Versicherung ihre Leistungen von einem Arztzeugnis abhängig, kann das Zeugnis vom 1. Tag an verlangt werden.

3 Der Arbeitgeber ist berechtigt, auf seine Kosten das Zeugnis eines Vertrauensarztes zu verlangen.

Kommentar

Es ist Aufgabe des Mitarbeiters, den Beweis für seine Arbeitsunfähigkeit zu erbringen. Das klassische Beweismittel ist das einfache Arztzeugnis.

Falls dem Arbeitgeber das einfache Zeugnis nicht genügt, so kann er ein detailliertes Arztzeugnis verlangen. Für die Ausstellung eines solchen Zeugnisses muss der Arbeitgeber dem Arzt vorgängig eine Arbeitsplatzbeschreibung übergeben. Der Arzt beurteilt dann aufgrund der Beschreibung, welche Tätigkeiten der Mitarbeitende konkret noch erbringen kann, was er nicht und was er in welchem Ausmass tun darf (Grad der Reduzierung).

Im Zweifelsfall kann der Arbeitgeber auf seine Kosten den Mitarbeiter zum Vertrauensarzt schicken. Verweigert der Mitarbeiter den Besuch beim Vertrauensarzt trotz entsprechender Abmahnung, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung einstweilen einstellen.

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

Art. 27 Berufliche Vorsorge

a) Obligatorische Versicherung

1 Der Arbeitgeber versichert die Mitarbeiter nach den gesetzlichen Vorschriften über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

2 Zur Berechnung der Lohngrenze für die obligatorische Versicherung und des koordinierten Lohnes ist der 13. Monatslohn einzubeziehen.

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

b) Beiträge

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

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

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

Beiträge, welche nicht für die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen benötigt werden, müssen zur künftigen 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.

c) Mindestleistungen

Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen zu garantieren:

- Invalidenrente 40% des koordinierten Lohnes
- Witwen-/Witwerrente 25% des koordinierten Lohnes
- Kinderrente 10% des koordinierten Lohnes
- Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes, sofern der Mitarbeiter unmittelbar vor der Pensionierung mindestens 5 Jahre ununterbrochen im Gastgewerbe arbeitete.

d) Information der Mitarbeiter

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

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

e) Paritätische Aufsichtskommission

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

f) Fehlende oder ungenügende Versicherung

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

Kommentar

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

Die Hauptgründe für den Einheitssatz sind

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

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

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

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

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

Art. 28 Militär- und Zivildienst, Zivilschutz

1 Der Mitarbeiter orientiert den Arbeitgeber rechtzeitig über bevorstehende Dienstleistungen.

2 Für obligatorische Dienstleistungen bis maximal 25 Tage pro Arbeitsjahr hat der Mitarbeiter Anspruch auf den Bruttolohn.

3 Beträgt die Dienstdauer mehr als 25 Tage pro Arbeitsjahr, hat der Mitarbeiter ab dem 26. Tag Anspruch auf 88% des Lohnes während der Anspruchsdauer von Art. 324a und 324b OR.

4 Für darüber hinausgehende Diensttage erhält der Mitarbeiter die Entschädigung der EO.

5 Verschiebt der Mitarbeiter auf Wunsch des Arbeitgebers einen Dienst, hat der Arbeitgeber diesen Dienst nach Ziffer 1 bis 4 zu bezahlen, wenn er nachgeholt wird. Dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich aufgelöst worden ist, sofern kein neuer Arbeitgeber den nachgeholten Dienst bezahlt.

Kommentar

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

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

Für die Berechnung der Anspruchsdauer gemäss Art. 324a und 324b OR (Art. 28 Ziff. 3 L-GAV) werden die 25 Tage, während denen der Arbeitgeber 100% des Lohnes bezahlt, mitgerechnet. Die beiden Fristen beginnen also gleichzeitig zu laufen.

VI Allgemeine Bestimmungen

Art. 29 Unterkunft und Verpflegung

1 Liegt über Unterkunft und Verpflegung keine schriftliche Vereinbarung vor, gelten die Mindestansätze der eidgenössischen Steuerverwaltung für tatsächlich bezogene Leistungen.

2 Bei Mehrfachbelegung eines Zimmers sind in der Regel entsprechend niedrigere Ansätze in Rechnung zu stellen.

3 Ohne andere Abrede endet das Pensionsverhältnis mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

Kommentar

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

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

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

Bei den vorliegenden Ansätzen handelt es sich um Minimalansätze der Eidgenössischen Steuerverwaltung. Werden diese Ansätze unterschritten, so wird die Differenz zum Mindestansatz zur Berechnung des sozialversicherungsrechtlich massgebenden AHV-Bruttolohnes aufgerechnet.

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

Art. 30 Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge

1 Wird das Reinigen und Glätten der Berufskleidung für Köche und Patissiers nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber monatlich CHF 50.– zu bezahlen.

2 Wird das Reinigen und Glätten der Westen bzw. Schürzen von Servicemitarbeitern nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber für Westen monatlich CHF 50.– und für Schürzen monatlich CHF 20.– zu bezahlen.

3 Ist den Hallen-, Etagen- und Servicemitarbeitern eine besondere Dienstkleidung vorgeschrieben, hat der Betrieb diese zur Verfügung zu stellen oder zu bezahlen.

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

4 Das Schleifen der Berufsmesser ist Sache des Betriebes.

Kommentar

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

Teilzeitangestellte haben ebenfalls Anspruch auf anteilsmässige Entschädigung.

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

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

Art. 31 Verhalten und Haftung des Mitarbeiters

1 Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber umgehend zu benachrichtigen.

2 Der Mitarbeiter haftet für den Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zufügt.

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

Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig.

Kommentar

Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderungen

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

Schadenersatzpflicht des Mitarbeiters

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

Mass der geschuldeten Sorgfalt

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

Sonderfall Glas- und Geschirrbruch

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

Verbot von Kollektiv- und Pauschalabzügen

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

Haftungsbemessung

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

Art. 32 Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden

1 Wo dieser Vertrag Ansprüche an die Anstellungsdauer knüpft, werden einzelne Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt.

2 Diese Anrechnung erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass kein Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden mehr als zwei Jahre beträgt.

Kommentar

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

Beispiel

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

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

– Art. 10 Mindestlohn während der Einführungszeit

– Art. 19 Berechnung des Anspruches auf Bildungsurlaub

Für die Berechnung der Kündigungsfrist werden die Dienstjahre nicht zusammengezählt.

Beispiel

- Ein Mitarbeiter arbeitet seit 20 Jahren im Betrieb, aber jeweils mit befristeten Saisonarbeitsverträgen. Da die Dienstjahre bei der Kündigungsfrist nicht zusammengezählt werden, beträgt diese immer 1 Monat, sofern im individuellen Arbeitsvertrag keine andere Kündigungsfrist vermerkt ist.

Art. 33 Abweichende Vereinbarungen

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

Kommentar

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

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

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

VII Formelle Bestimmungen

Art. 34 Vertragsanpassung

Die Verbände verhandeln jährlich ab April über eine Anpassung der Mindestlöhne. Führen diese Verhandlungen bis spätestens Ende Juni zu keiner Einigung, gelten die Verhandlungen als gescheitert. In der Folge kann jeder Verband nach Abs. 2 f. ein Verfahren vor dem Schiedsgericht einleiten.

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

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

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

Kommentar

In Art. 34 verpflichten sich die vertragsschliessenden Verbände (SCA, GastroSuisse, hotelleriesuisse, Hotel & Gastro Union, UNiA, Syna), zu periodischen Verhandlungen über die Inhalte des L-GAV. In den Fällen von Art. 34 Ziff. 1 können sie einen verbindlichen Schiedsspruch erlassen.

Art. 35 Vertragsvollzug

a) Paritätische Aufsichtskommission

1 Den Gesamtarbeitsvertragsparteien steht gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Mitarbeitern ein gemeinsamer Anspruch auf Einhaltung der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen gemäss Art. 357b OR zu.

2 Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.

Der Obmann wird durch einstimmigen Beschluss der Aufsichtskommission bestimmt. Kommt ein solcher Beschluss nicht zustande, ersucht die Aufsichtskommission das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) um dessen Ernennung.

3 Für die Aufsichtskommission stellen die vertragsschliessenden Verbände ein Reglement auf.

b) Aufgaben

1 Die Aufsichtskommission

- überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung,
- entscheidet auf Klage hin Streitigkeiten aus einzelnen Vertragsverhältnissen und ist Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 über Nachzahlungen und Sanktionen,
- erlässt das Reglement der Kontrollstelle und wählt deren Leitung,
- übt die Aufsicht über die Kontrollstelle aus,
- erstattet jährlich Bericht über den Vollzug des Vertrages und stellt Budget und Jahresrechnung auf,
- bezeichnet die Revisionsstelle und bestimmt deren Aufgaben.

2 Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über Nachzahlungen und Sanktionen und ist für die Durchführung des Verfahrens auf Allgemeinverbindlicherklärung des Vertrages und aller damit zusammenhängenden Vorkehrungen ermächtigt.

c) Entscheide

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

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

d) Kontrollstelle

1 Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren

- auf Verlangen eines vertragsschliessenden Verbandes, ,
- auf Anordnung des Ausschusses der Aufsichtskommission
- auf Klage hin,
- durch Stichproben.

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

2 Der Kontrollstelle obliegt der Vollzug der Beschlüsse der Aufsichtskommission.

3 Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. 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 Die Kontrollstelle hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 14 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Beschwerdeführer sind über die sie betreffenden Feststellungen einer Kontrolle zu orientieren. Erfolgt die Klage über einen vertragsschliessenden Verband, wird der Verband zudem über Feststellungen zu gerügten Punkten anlässlich einer Nachkontrolle orientiert.

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

e) Kosten

1 Die Kosten können derjenigen Partei Überbunden werden, die Anlass zum Verfahren gegeben hat. Dies gilt insbesondere für Überprüfungen gemäss Art. 35 lit. g) Ziffer 2.

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

f) Sanktionen im Allgemeinen

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

Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

2 Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag werden mit einer Konventionalstrafe von CHF 600.– bis CHF 20 000.– geahndet. Die Höhe der Konventionalstrafe bemisst sich nach der Schwere der Verstösse und der Anzahl betroffener Mitarbeiter.

3 Werden im Rahmen von Stichproben materielle Ansprüche der Mitarbeiter gemäss Art. 35 lit. d) Ziffer 4 festgestellt und über deren Nachzahlung an die Mitarbeiter falsche Angaben gegenüber der Kontrollstelle gemacht, ist die Aufsichtskommission nicht an den Bussenrahmen von Ziffer 2 gebunden. Die Busse kann in diesem Fall bis zum doppelten Betrag des ausstehenden Lohnguthabens gehen.

4 Bei Nichteinhalten der gesetzlichen Versicherungspflicht durch den Arbeitgeber informiert die Aufsichtskommission zudem die zuständigen Aufsichtsbehörden

g) Sanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung und bei ungerechtfertiger Inanspruchnahme eines Saisonprivilegs

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

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

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

3 Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

h) Beiträge

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

2 Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:
- für jeden Betrieb CHF 89.–
- für jeden Mitarbeiter CHF 89.–

3 Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch aber spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zukommen zu lassen.

Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%.

4 Mitarbeiter, die weniger als ein halbes Jahr beschäftigt werden, sowie Teilzeitmitarbeiter, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte des unter Ziffer 2 erwähnten Betrages.

5 Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge im Falle nachgewiesenen Bedarfs auf Beginn eines neuen Rechnungsjahres um höchstens 40 Prozent zu erhöhen.

6 Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.

i) Verwendung der Beiträge

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

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

Kommentar

Verfahren des Vertragsvollzugs (rechtliche Basis)

– Art. 35, lit. b) Ziff. 1
– Art. 35, lit. d) Ziff. 4
– Art. 35, lit. f) Ziff. 1

Im Allgemeinen

Die Aufsichtskommission, respektive deren Ausschuss, entscheidet nur auf Klage hin Streitigkeiten, die aus einzelnen Vertragsverhältnissen entstanden sind, jedoch nicht auf Kontrollergebnisse der Betriebskontrolle.

Ablaufverfahren einer Kontrolle (Anmeldung)

Angemeldete Kontrollen, die ohne Begründung und/oder kurzfristig abgesagt werden oder mangels Unterlagen nicht oder nur teilweise durchgeführt werden können, haben eine Umtriebsentschädigung zur Folge. Diese beträgt in jedem Falle CHF 500.–.

Kontrolle

Die 14-tägige Frist zur Stellungnahme bezieht sich auf die *tatsächlichen Feststellungen* des Kontrollergebnisses. Wird gegen das Kontrollergebnis nicht innert 14 Tagen seit Zustellung «Einwendung» erhoben, gilt der im Kontrollergebnis festgehaltene *Sachverhalt* als verbindlich und endgültig festgestellt. Die Einsprache hat bei der Kontrollstelle selbst zu erfolgen. Der Verfasser des Kontrollergebnisses entscheidet endgültig den Sachverhalt betreffend.

Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Kontrollergebnis («Streitigkeiten aus einzelnen Vertragsverhältnissen») sind innert 30 Tagen seit Zustellung des Ergebnisses der «Klage» gemäss Art. 35 lit. b) Ziff. 1 dem Ausschuss der Aufsichtskommission zur Beurteilung vorzulegen. Der Ausschuss wird nur auf explizite «Klage» hin tätig. Die gerügten Punkte (nur Rechtsfragen) sind konkret zu benennen und zu begründen. Der Entscheid des Ausschusses kann innert 30 Tagen an die Plenarversammlung der Aufsichtskommission weitergezogen werden; diese entscheidet unter Vorbehalt einer Wiedererwägung i.S.v. Art. 35 lit. c) Abs. 1 endgültig.

In allen Fällen handelt es sich bei den Fristen um Verwirkungsfristen, die nicht erstreckt werden können. Das bedeutet u.a., dass Rechtsfragen nur im Zusammenhang mit dem Kontrollbericht aus der erstmaligen Kontrolle gerügt werden können. Unterbleibt die Überprüfung von Rechtsfragen nach Vorliegen des ersten Kontrollberichtes, so können diese nicht (erst oder wieder) bei Vorliegen des zweiten Kontrollberichtes gerügt werden. Dasselbe gilt für sachliche und rechtliche Rügen auf den Entscheid des Ausschusses der Aufsichtskommission hin.

Nachkontrolle

Gegen die *tatsächlichen Feststellungen* des Nachkontrollergebnisses kann innert 14 Tage seit Zustellung des Kontrollergebnisses «Einsprache» bei der Kontrollstelle erhoben werden, ansonsten der im Kontrollergebnis festgehaltene Sachverhalt als verbindlich und endgültig gilt. Der Verfasser des Kontrollergebnisses entscheidet endgültig den Sachverhalt betreffend.

Rekurs gegen den Sanktionsbeschluss des Ausschusses

Der Sanktionsentscheid des Ausschusses kann einzig betreffend die Bemessung der Konventionalstrafe an die Plenarversammlung der Aufsichtskommission weitergezogen werden. Diese prüft den angefochtenen Entscheid ausschliesslich auf Willkür. Andere Tat- oder Rechtsfragen können nicht mehr überprüft werden (s. dazu Ziff. 1 oben).

Fristen

Zahlungsfristen gem. L-GAV beginnen erst mit dem Ablauf der entsprechenden Einsprache- und Rechtsmittelfristen, resp. mit dem Vorliegen eines rechtsverbindlichen Kontrollergebnisses oder eines rechtsverbindlichen Entscheides des Ausschusses der Aufsichtskommission oder der Aufsichtskommission selber.

Kontrollfristen (Nachkontrollen, etc.) ruhen während laufenden Verfahren und stellen im Übrigen blosse Ordnungsfristen dar.

Konventionalstrafen

Die Höhe der Konventionalstrafe richtet sich nach einer internen Bewertungsskala (Punktesystem). Gemessen an der Schwere des Verstosses und der Anzahl betroffener Arbeitnehmer ergibt sich die betragsmässige Konventionalstrafe (zwischen CHF 600.– und CHF 20 000.–)

Wird der endgültige Entscheid, somit die ausgesprochene Konventionalstrafe, nicht fristgerecht bezahlt, beschreitet die Kontrollstelle den ordentlichen Rechtsweg.

Vollzugskostenbeitrag

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

– Für jeden Betrieb CHF 89.–.

– Für jeden dem L-GAV unterstellten vollbeschäftigten Mitarbeiter CHF 89.–. Für mitarbeitende Familienmitglieder ist dieser Betrag nicht geschuldet. Für Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, beträgt der Vollzugskostenbeitrag CHF 44.50.

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

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

zur Berechnung der Vollzugskostenbeiträge

Der Kontrollstelle sind jährlich folgende Beiträge zu überweisen:

für jeden Betrieb	CHF 89.—
pro Vollzeitmitarbeiter	CHF 89.—
pro Teilzeitmitarbeiter über 50%	CHF 89.—
pro Teilzeitmitarbeiter 0–50%	CHF 44.50

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

– Einzug des ganzen Beitrags (CHF 89.–) mit Aushändigung einer Quittung. Somit kann der Mitarbeiter beim nächsten Arbeitgeber nach Vorweisung der Quittung belegen, dass die Beiträge für das aktuelle Jahr schon bezahlt sind.
– Bei Beschäftigung von 0 bis 6 Monaten: die Hälfte der Beiträge (CHF 44.50).
– Bei Beschäftigung über 6 Monate: der ganze Beitrag (CHF 89.–).

Wer ist nicht beitragspflichtig?

Lehrlinge sowie alle in Art. 2 L-GAV aufgeführten Mitarbeiter (Betriebsleiter, Direktion, Familienangehörige, Musiker, Artisten, Discjockeys sowie Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebs) sind nicht beitragspflichtig.

Wie werden die Beiträge verwendet?

Gemäss L-GAV Art. 35 lit. i) werden die erhobenen Vollzugskostenbeiträge sowie die Erträge aus besonderen Kostenauflagen gemäss L-GAV Art. 35 lit. e) und die Konventionalstrafen gemäss lit. f) und g) 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.

Die Umsetzung der obgenannten Verwendungszwecke ist im Ausführungsreglement über die Verwendung der L-GAV Beiträge gemäss L-GAV Art. 35 lit. i) konkret geregelt.

Folgende gastgewerbliche Aus- und Weiterbildungslehrgänge werden durch die Übernahme von Kurs- und Prüfungskosten sowie die Gewährung von Lohnersatz unterstützt:

– Fide-Sprachkurs Gastronomie/Hotellerie
– Progresso
– berufsbegleitende Abschlüsse der beruflichen Grundbildungen mit eidg. Berufsattest (EBA)
– berufsbegleitende Abschlüsse der beruflichen Grundbildungen mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)
– eidgenössische Berufsprüfungen
– eidgenössische Höhere Fachprüfungen
– höhere Fachschulen NDS

Mehr Informationen dazu finden Sie unter www.l-gav.ch.

Die vertragsschliessenden Verbände streben eine deutliche Erhöhung der Teilnehmenden an einer durch den L-GAV unterstützten Aus- und Weiterbildung in Richtung einer jährlichen Zielgrösse von 1% der Beschäftigten der Branche an.

Art. 36 Allgemeinverbindlicherklärung

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

Art. 37 Schlussbestimmungen

1 Vorbehalten bleiben weitergehende gesetzliche Vorschriften.

2 Die vertragschliessenden Verbände sind verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren.

3 Öffentlich-rechtliche Vorschriften über die Entlohnung sowie weitergehende Sozialpartnervereinbarungen werden von der Kontrollstelle gemäss Art. 36 auf ihre Einhaltung kontrolliert.

4 Ändern die Sozialversicherungsabzüge, so passen die vertragsschliessenden Verbände die Prozentzahlen in Art. 23 (Krankengeldversicherung, Schwangerschaft), Art. 25 (Unfallversicherung) und Art. 28 (Militär- und Zivildienst, Zivilschutz) entsprechend an.

Anhang

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 Ziff. 2

Betriebe, die als Saisonbetrieb im Sinne von II Ziff. 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 Art. 35 lit. g) Ziff. 2 L-GAV und das Saisonprivileg fällt auf Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

Bern/Luzern/Zürich, im Juni 2016

Grundbeschluss und Änderungen der Allgemeinverbindlicherklärungen

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

Änderungen/Anpassungen	Inkrafttreten	Bemerkungen
12. Dezember 2016	1. Januar 2017	Verlängerung der AVE bis 2020
26. November 2013	1. Januar 2014	Verlängerung der AVE bis 2017
12. Juni 2013	1. Juli 2013	Geltungsbereich Art. 1 und 2
11. Dezember 2009	1. Januar 2010	Verlängerung der AVE bis 2013
11. Dezember 2008	1. Januar 2009	
17. Dezember 2007	1. Januar 2008	Verlängerung der AVE bis 2011
13. August 2007	1. September 2007	
1. Mai 2007	1. Juni 2007	
19. Dezember 2005	1. Januar 2006	
22. September 2005	1. Oktober 2005	
24. Dezember 2004	1. Februar 2005	
8. Dezember 2003	1. Januar 2004	Verlängerung der AVE bis 2007
30. Januar 2003	1. März 2003	
12. Dezember 2002	1. Januar 2003	Verlängerung der AVE bis 2003
17. Dezember 2001	1. Januar 2002	
6. Oktober 2000	1. Januar 2001	
9. Dezember 1999	1. Januar 2000	

Allgemeinverbindlich erklärte Artikel (Stand 1. Januar 2017)

I	**Anwendbarkeit und Vertragsdauer**	
Art. 1	Geltungsbereich	
Art. 2	Nichtanwendbarkeit	
II	**Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**	
Art. 4	Anstellung	Ziff. 1, 2, 3
Art. 5	Probezeit	Ziff. 1, 2, 3
Art. 6	Kündigung	Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 7	Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien	Ziff. 1, 2
III	**Lohn**	
Art. 8	Bruttolohn	Ziff. 1, 2, 3
Art. 9	Lohnsystem	Ziff. 1, 2, 3
Art. 10	Mindestlöhne	Ziff. 1, 2, 3
Art. 11	Mindestlohn für Praktikanten	Ziff. 1, 2, 3
Art. 12	13. Monatslohn	Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 13	Lohnabzüge	Ziff. 1, 2
Art. 14	Lohnauszahlung	Ziff. 1, 2, 3
IV	**Arbeitszeit und Freizeit**	
Art. 15	Arbeitszeit/Überstunden	Ziff. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Art. 16	Ruhetage	Ziff. 1, 2, 3, 4, 5
Art. 17	Ferien	Ziff. 1, 4, 5, 6
Art. 18	Feiertage	Ziff. 1, 2, 3
Art. 19	Bildungsurlaub	Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 20	Bezahlte arbeitsfreie Tage	
Art. 21	Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/ Arbeitszeitkontrolle	Ziff. 1, 2, 3, 4
V	**Lohnersatz und Sozialversicherungen**	
Art. 22	Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters	Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 23	Krankengeldversicherung/Schwangerschaft	Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 25	Unfallversicherung	Ziff. 2, 3, 4
Art. 26	Arztzeugnis	Ziff. 1, 2, 3
Art. 27	Berufliche Vorsorge	
	a) Obligatorische Versicherung	Ziff. 2
	b) Beiträge	Ziff. 1, 2
	c) Mindestleistungen	
	d) Information der Mitarbeiter	Absatz 1
	e) Paritätische Aufsichtskommission	
	f) Fehlende oder ungenügende Versicherung	
Art. 28	Militär- und Zivildienst, Zivilschutz	Ziff. 1, 2, 3, 4, 5
VI	**Allgemeine Bestimmungen**	
Art. 29	Unterkunft und Verpflegung	Ziff. 1, 2, 3
Art. 30	Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge	Ziff. 1, 2, 3, 4
Art. 31	Verhalten und Haftung des Mitarbeiters	Ziff. 1, 2 Absatz 2 und 3
Art. 32	Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden	Ziff. 1, 2

VII	**Formelle Bestimmungen**	
Art. 35	Vertragsvollzug	
	a) Paritätische Aufsichtskommission	Ziff. 2
	b) Aufgaben	Ziff. 1 erster Strich (Die Aufsichtskommission überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung.) Ziff. 1 zweiter Strich (… ist Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziff. 2 über … Sanktionen.) Ziff. 2 (Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über … Sanktionen …)
	d) Kontrollstelle	Ziff. 1 (Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren – …, – auf Anordnung des Ausschusses der Aufsichtskommission – auf Klage hin, – durch Stichproben …)
	e) Kosten	Ziff. 2, 3, 4, 5, 6 Ziff. 1, 2
	f) Sanktionen im Allgemeinen	Ziff. 1, 2, 3
	g) Sanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung und bei ungerechtfertigter Inanspruchnahme eines Saisonprivilegs	Ziff. 1, 2, 3
	h) Beiträge	Ziff. 1, 2, 3 (Die 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%.)
	i) Verwendung der Beiträge	Ziff. 4, 6

Anhang

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