Der Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle.

Stand 1. Januar 2017, 3. Auflage 2024

Nützliche Vorlagen finden Sie auf unserer Website www.l-gav.ch

HOTEL & GASTRO UNION 1886 · syna Die Gewerkschaft · UNIA Die Gewerkschaft · SCA SwissCateringAssociation · GASTROSUISSE · HotellerieSuisse

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, 3. Auflage 2024
(elektronische Version unter www.l-gav.ch)

Kontrollstelle für den L-GAV des Gastgewerbes
Dufourstrasse 23 / Postfach 357
4010 Basel

+41 61 227 95 55
info@l-gav.ch
www.l-gav.ch

Berufsorganisation und Gewerkschaften

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22 / Postfach 3027
6002 Luzern

+41 41 418 22 22
info@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

Unia – Die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20 / Postfach
3000 Bern 16

+41 31 350 21 11
info@unia.ch
www.unia.ch

Syna – die Gewerkschaft
Zentralsekretariat
Römerstrasse 7
4601 Olten

+41 44 279 71 71
info@syna.ch
www.syna.ch

Arbeitgeberverbände

SCA Swiss Catering Association[1)]
Flüelastrasse 51 / Postfach
8047 Zürich

+41 44 388 35 35
info@swisscatering.ch
www.swisscatering.ch

GastroSuisse
Blumenfeldstrasse 20 / Postfach
8046 Zürich

+41 848 377 111
info@gastrosuisse.ch
www.gastrosuisse.ch
www.gastroprofessional.ch

HotellerieSuisse
Monbijoustrasse 130 / Postfach
3001 Bern

+41 31 370 41 11
info@hotelleriesuisse.ch
www.hotelleriesuisse.ch

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

Inhaltsverzeichnis

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

VI	**Allgemeine Bestimmungen**	**27**
Art. 29	Unterkunft und Verpflegung	27
Art. 30	Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge	27
Art. 31	Verhalten und Haftung des Mitarbeiters	27
Art. 32	Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden	28
Art. 33	Abweichende Vereinbarungen	28
VII	**Formelle Bestimmungen**	**29**
Art. 34	Vertragsanpassung	29
Art. 35	Vertragsvollzug	29
Art. 36	Allgemeinverbindlicherklärung	33
Art. 37	Schlussbestimmungen	33
Art. 38	Datenschutz	34
	Anhang	
	zu Art. 15 Ziff. 1 L-GAV Arbeitszeit/Überstunden	**35**
	Grundbeschluss und Änderungen der Allgemeinverbindlicherklärungen	**37**
	Allgemeinverbindlich erklärte Artikel (Stand 1. Januar 2017)	**38**

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

Bei abweichender Interpretation des Wortlautes zwischen der deutschen, französischen, italienischen, englischen und portugiesischen 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 Betrieben gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnorientierung ist nicht vorausgesetzt.

2 Dieser Vertrag gilt für die ganze Schweiz.

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.

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

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

Art. 5 Probezeit

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

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

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

Art. 6 Kündigung

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

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

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

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

Art. 7 Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien

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

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

III Lohn

Art. 8 Bruttolohn

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

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

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

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

Art. 9 Lohnsystem

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

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

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

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

Art. 10 Mindestlöhne

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

		ab 1.2.2025 resp. SS 2025	ab 1.1.2026 resp. SS 2026
I	a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	3'706.-	3'713.-
	b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3'935.-	3'943.-
II	Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	4'062.-	4'070.-
III	a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4'519.-	4'528.-
	b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4'626.-	4'635.-
IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a) BBG	5'282.-	5'293.-

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	**01.01.14-31.12.16**	**01.01.17-31.03.18**	**01.04.18-31.12.18**	**01.01.19-31.12.21**	**01.01.22-31.12.22**
I a)	3407.-	3417.-	3435.-	3470.-	3477.-
I b)	3607.-	3618.-	3637.-	3675.-	3682.-
II	3707.-	3718.-	3737.-	3785.-	3793.-
II a)	****)	****)	****)	****)	****)
II b)	****)	****)	****)	****)	****)
III	****)	****)	****)	****)	****)
III a)	4108.-	4120.-	4141.-	4195.-	4203.-
III b)	4208.-	4221.-	4243.-	4295.-	4304.-
III c)	****)	****)	****)	****)	****)
III d)	****)	****)	****)	****)	****)
IV	4810.-	4824.-	4849.-	4910.-	4920.-
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.

Vorherige Löhne	01.01.23-31.12.23	01.01.24-31.01.25	01.02.25-31.12.25
I a)	3582.-	3666.-	3706.-
I b)	3803.-	3892.-	3935.-
II	3927.-	4018.-	4062.-
II a)	****)	****)	****)
II b)	****)	****)	****)
III	****)	****)	****)
III a)	4369.-	4470.-	4519.-
III b)	4473.-	4576.-	4626.-
III c)	****)	****)	****)
III d)	****)	****)	****)
IV	5108.-	5225.-	5282.-
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.

Art. 11 Mindestlohn für Praktikanten

1 Studierende, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens CHF 2'385.- (ab 1. Februar 2025 resp. Sommersaison 2025), CHF 2'390.- (ab 1. Januar 2026 resp. Sommersaison 2026):

- 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	**01.01.14-31.12.16**	**01.01.17-31.03.18**	**01.04.18-31.12.18**	**01.01.19-31.12.21**	**01.01.22-31.12.22**
	2172.-	2179.-	2190.-	2212.-	2216.-
Vorherige Löhne	**01.01.23-31.12.23**	**01.01.24-31.01.25**	**01.02.25-31.12.25**		
	2303.-	2359.-	2385.-		

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.

Art. 13 Lohnabzüge

1 Vom Lohn dürfen nur abgezogen werden:

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

Weitere zwingende gesetzliche Abzüge bleiben vorbehalten.

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

Art. 14 Lohnauszahlung

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

2 Dem Mitarbeiter ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

3 Dem Mitarbeiter sind am letzten 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.

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 6’750.– 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.

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 spätestens 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.

Art. 17 Ferien

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

2 Für ein angebrochenes Arbeitsjahr besteht ein anteilsmässiger Anspruch auf Ferien.

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

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

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

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

Art. 18 Feiertage

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

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

2 Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während der Ferien.

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

Art. 19 Bildungsurlaub

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

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

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

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

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

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

- eigene Hochzeit/Eintragung Partnerschaft: 3 Tage
- Hochzeit von Eltern, Kindern, und Geschwistern: 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub: 5 Tage
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann/eingetragene/r Partner/in, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1 bis 3 Tage
- militärische Rekrutierung: bis 3 Tage (nach Aufgebot)
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1½ bis 2 Tage
- die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage

Art. 21 Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/Arbeitszeitkontrolle

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

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

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

4 Kommt der Arbeitgeber seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeiterfassung oder eine Arbeitszeitkontrolle des Mitarbeiters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

V Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

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

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

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

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

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

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

Art. 23 Krankengeldversicherung/Schwangerschaft

1 Der Arbeitgeber hat zugunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt. Während einer Aufschubszeit von höchstens 60 Tagen pro 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.

Art. 24 Schwangerschaft/Mutterschaft

Aufgehoben per 30. Juni 2005.

Art. 25 Unfallversicherung

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

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

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

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

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

Art. 26 Arztzeugnis

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

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

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

Art. 27 Berufliche Vorsorge

a) Obligatorische Versicherung

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

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

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

b) Beiträge

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

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

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

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

Art. 28 Militär- und Zivildienst, Zivilschutz

1 Der Mitarbeiter orientiert den Arbeitgeber rechtzeitig über bevorstehende Dienstleistungen.

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

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

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

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

VI Allgemeine Bestimmungen

Art. 29 Unterkunft und Verpflegung

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

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

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

Art. 30 Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge

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

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

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

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

4 Das Schleifen der Berufsmesser ist Sache des Betriebes.

Art. 31 Verhalten und Haftung des Mitarbeiters

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

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

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

Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig.

Art. 32 Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden

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

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

Art. 33 Abweichende Vereinbarungen

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

VII Formelle Bestimmungen

Art. 34 Vertragsanpassung

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.

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 ungerechtfertigter 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 99.–
- für jeden Mitarbeiter CHF 99.–

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)
- zur Ausrichtung von Beiträgen an die Aufwände der vertragsschliessenden Verbände für die berufliche Weiterbildung

Art. 36 Allgemeinverbindlicherklärung

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

Art. 37 Schlussbestimmungen

1 Vorbehalten bleiben weitergehende gesetzliche Vorschriften.

2 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

Art. 38 Datenschutz

1 Die paritätische Aufsichtskommission und die Kontrollstelle des L-GAV verpflichten sich, bei ihren Tätigkeiten den Datenschutz und den Persönlichkeitsschutz der betroffenen natürlichen Personen jederzeit zu gewährleisten. Dazu ernennt die Kontrollstelle des L-GAV eine Datenschutzberaterin oder einen Datenschutzberater.

2 Die mit der Durchführung, der Kontrolle oder der Beaufsichtigung dieses Vertrages beauftragten Organe sind befugt, Personendaten, einschliesslich besonders schützenswerter Daten, zu bearbeiten oder bearbeiten zu lassen, die sie benötigen, um die nach dem L-GAV übertragenen Aufgaben zu erfüllen.

3 Der Datenaustausch, insbesondere mit Organen des Bundes und der Kantone, erfolgt gestützt auf die anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

4 Die mit der Kontrolle und der Einhaltung des L-GAV in Zusammenhang stehenden Unterlagen werden während 10 Jahren aufbewahrt. Die Mitglieder der paritätischen Aufsichtskommission und die Mitarbeitenden der Kontrollstelle des L-GAV erhalten, falls notwendig, zur Sicherstellung einer einheitlichen Praxis während dieser Aufbewahrungsfrist Einsicht in diese Unterlagen.

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 Ziffer 2

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

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

Bei Neueröffnungen entscheidet der Ausschuss der Aufsichtskommission aufgrund eingereichter Budgetzahlen.

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

Ergibt eine Überprüfung der Umsatzzahlen, dass ein Arbeitgeber zu Unrecht ein Arbeitszeitprivileg geltend macht, richtet sich das Verfahren nach 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**
10. Februar 2026	1. März 2026	Verlängerung der AVE bis 2027
06. März 2025	1. April 2025	Verlängerung der AVE bis 2025
27. Dezember 2023	1. Februar 2024	Verlängerung der AVE bis 2024
30. November 2022	1. Januar 2023	Verlängerung der AVE bis 2023
15. Februar 2021	1. März 2021	Verlängerung der AVE bis 2022
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	Ziffer 1, 2, 3
Art. 5	Probezeit	Ziffer 1, 2, 3
Art. 6	Kündigung	Ziffer 1, 2, 3, 4
Art. 7	Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien	Ziffer 1, 2
III	**Lohn**	
Art. 8	Bruttolohn	Ziffer 1, 2, 3
Art. 9	Lohnsystem	Ziffer 1, 2, 3
Art. 10	Mindestlöhne	Ziffer 1, 2, 3
Art. 11	Mindestlohn für Praktikanten	Ziffer 1, 2, 3
Art. 12	13. Monatslohn	Ziffer 1, 2, 3, 4
Art. 13	Lohnabzüge	Ziffer 1, 2
Art. 14	Lohnauszahlung	Ziffer 1, 2, 3
IV	**Arbeitszeit und Freizeit**	
Art. 15	Arbeitszeit/Überstunden	Ziffer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Art. 16	Ruhetage	Ziffer 1, 2, 3, 4, 5
Art. 17	Ferien	Ziffer 1, 4, 5, 6
Art. 18	Feiertage	Ziffer 1, 2, 3
Art. 19	Bildungsurlaub	Ziffer 1, 2, 3, 4
Art. 20	Bezahlte arbeitsfreie Tage	
Art. 21	Arbeitsplan/Arbeitszeiterfassung/ Arbeitszeitkontrolle	Ziffer 1, 2, 3, 4

V	**Lohnersatz und Sozialversicherungen**	
Art. 22	Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters	Ziffer 1, 2, 3, 4
Art. 23	Krankengeldversicherung/Schwangerschaft	Ziffer 1, 2, 3, 4
Art. 25	Unfallversicherung	Ziffer 2, 3, 4
Art. 26	Arztzeugnis	Ziffer 1, 2, 3
Art. 27	Berufliche Vorsorge	
	a) Obligatorische Versicherung	Ziffer 2
	b) Beiträge	Ziffer 1, 2
	c) Mindestleistungen	
	d) Information der Mitarbeiter	Absatz 1
	e) Paritätische Aufsichtskommission	
	f) Fehlende oder ungenügende Versicherung	
Art. 28	Militär- und Zivildienst, Zivilschutz	Ziffer 1, 2, 3, 4, 5
VI	**Allgemeine Bestimmungen**	
Art. 29	Unterkunft und Verpflegung	Ziffer 1, 2, 3
Art. 30	Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge	Ziffer 1, 2, 3, 4
Art. 31	Verhalten und Haftung des Mitarbeiters	Ziffer 1, 2 Absatz 2 und 3
Art. 32	Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden	Ziffer 1, 2
VII	**Formelle Bestimmungen**	
Art. 35	Vertragsvollzug	
	a) Paritätische Aufsichtskommission	Ziffer 2
	b) Aufgaben	Ziffer 1 erster Strich (Die Aufsichtskommission überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung.)
		Ziffer 1 zweiter Strich (… ist Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 über … Sanktionen.)
		Ziffer 2 (Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über … Sanktionen …)

d) Kontrollstelle	Ziffer 1 (Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren – …, – auf Anordnung des Ausschusses der Aufsichtskommission – auf Klage hin, – durch Stichproben …)
	Ziffer 2, 3, 4, 5, 6
e) Kosten	Ziffer 1, 2
f) Sanktionen im Allgemeinen	Ziffer 1, 2, 3
g) Sanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung und bei ungerechtfertigter Inanspruchnahme eines Saisonprivilegs	Ziffer 1, 2, 3
h) Beiträge	Ziffer 1, 2, 3 (Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch … von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zukommen zu lassen. Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%.)
	Ziffer 4, 6
i) Verwendung der Beiträge	

Anhang

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