

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Änderung vom 17. Dezember 2001

Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:

I

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den Bundesratsbeschlüssen vom 19. November 1998, vom 9. Dezember 1999 und vom 6. Oktober 2000¹ wiedergegebenen Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6 Abs. 1 Kündigung

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

Art. 10 Mindestlöhne²

¹ Mindestlohnansätze pro Monat für:

Vollzeitmitarbeiter

Franken

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

¹ BBl 1998 5535-36, 1999 9782, 2000 5230

² Gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2002

- c. Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist
- d. Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung oder Kaderfunktion

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

- a. – Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c
 - gleichwertige Kaderfunktion 5140.–
- b. – Höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff BBG
 - Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c während mindestens 5 Jahren
 - gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung 6190.–

c. Anzahl Unterstellte in den Kategorien IVa und b:

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

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

² Als qualifizierte Berufsarbeit im Sinne von Ziffer 1 Stufe I gilt eine regelmässige Tätigkeit oder Funktion in einem Bereich oder Teilbereich, die ordentlicherweise von Berufsleuten ausgeübt wird oder die nicht als Hilfsarbeit zu werten ist.

Im Bereich Küche fällt darunter namentlich der Einsatz von Mitarbeitern ohne Berufslehre für die Bereitstellung und die Herstellung von Speisen in Teilbereichen, die ordentlicherweise in den Aufgabenbereich eines Kochs oder Pâtissiers fallen.

Ebenso fällt darunter die Tätigkeit im Service.

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

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

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

Mindestlohnkürzungen sind nicht kumulierbar.

⁴ Entscheidend für die Einstufung ist der tatsächliche Verantwortungsbereich bzw. die Ausbildung und nicht die Benennung der Tätigkeit.

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

Art. 11 Abs. 1 **Mindestlohn für Praktikanten³**

¹ Praktikanten von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen, die ein Praktikum absolvieren, das Bestandteil des Lehrgangs bildet, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens 2050 Franken.

Art. 15 Abs. 3 und 6 **Arbeitszeit / Überstunden**

³ In Saisonbetrieben gemäss Anhang 2, die nicht unter die Kategorie der Kleinbetriebe fallen, kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit während der Hochsaison um höchstens 3 Stunden pro Woche verlängert werden:

- a. bei zweimaliger Saison zweimal 8 Wochen
- b. bei einmaliger Saison einmal 12 Wochen.

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

Art. 16 **Ruhetage**

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche.

² Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu gewähren. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen gewährt werden. Im Einverständnis mit dem Mitarbeiter können halbe Ruhetage für längstens 4 Wochen, in Saisonbetrieben für längstens 12 Wochen, zusammenhängend gewährt werden.

³ Für den ganzen Ruhetag sind im Anschluss an die Nachtruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende freie Stunden zu gewähren.

Als halber Ruhetag gilt die Zeit bis 12.00 Uhr oder ab 14.00 Uhr bis zu Beginn der Nachtruhe. An Tagen, an denen ein halber Ruhetag gewährt wird, darf die Höchstarbeitszeit nicht mehr als 5 Stunden betragen und nur durch die Essenszeit unterbrochen werden.

³ Gültig ab Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung resp. Sommersaison 2002

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

⁵ Nicht bezogene Ruhetage sind innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen, zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses zu bezahlen.*

* mit je $\frac{1}{22}$ des monatlichen Bruttolohnes.

Art. 18 Abs. 3 Feiertage

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

* mit je $\frac{1}{22}$ des monatlichen Bruttolohnes.

Art. 21 Abs. 1 Arbeitsplan / Arbeitszeitkontrolle

¹ Jahresbetriebe haben unter Beizug der Mitarbeiter 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen, Saisonbetriebe 1 Woche im Voraus für 1 Woche, Arbeitspläne zu erstellen.

Art. 23 Abs. 1 Krankengeldversicherung

¹ Der Arbeitgeber hat zu Gunsten des Mitarbeiters eine Krankengeldversicherung abzuschliessen, die während 720 von 900 aufeinander folgenden Tagen (180 Tage für AHV-Rentner) 80% des Bruttolohnes zahlt. Während einer Aufschubszeit von höchstens 60 Tagen pro Arbeitsjahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende aufgelöst wird.

Art. 35 Bst. d Ziff. 4 Vertragsvollzug

d. Kontrollstelle

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

Das rechtliche Gehör wird in jedem Fall gewährt.

Anhang 2 (neu)

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

Als Saisonbetriebe gelten:

- a. die von der kantonalen Behörde nach Anhörung der interessierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bezeichneten Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind, jedoch eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;
- b. die Betriebe, die nur während bestimmten Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen.

II

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

17. Dezember 2001

11722

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Moritz Leuenberger

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz