

Bundsratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

vom 19. November 1998

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 7 Absatz 1 des Bundesgesetzes vom 28. September 1956¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

Die in der Beilage wiedergegebenen Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) vom 6. Juli 1998 des Gastgewerbes werden allgemeinverbindlich erklärt.

Art. 2

¹ Die Allgemeinverbindlicherklärung wird für die ganze Schweiz ausgesprochen.

² Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Teilzeitarbeitnehmer und -arbeitnehmerinnen sowie Aushilfen inbegriffen) in Betrieben, die gastgewerbliche Leistungen anbieten. Darunter fallen insbesondere Betriebe, die gegen Entgelt Personen beherbergen oder Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgeben. Gewinnorientierung wird dabei nicht vorausgesetzt.

Ausgenommen sind Kantinen und Personalrestaurants, die ausschliesslich dem betriebseigenen Personal dienen, sowie die mit Verkaufsgeschäften des Detailhandels räumlich verbundenen Restaurationsbetriebe mit in der Regel gleichen Öffnungszeiten und gleichen Arbeitsbedingungen wie im Verkaufsgeschäft.

Ausgenommen sind weiter:

- a. Betriebsleiter, Direktoren
- b. Familienmitglieder des Arbeitgebers und der Betriebsleiter (Ehegatte, Eltern, Geschwister, direkte Nachkommen)
- c. Musiker, Artisten, Discjockeys
- d. Schüler von Fachschulen während des Schulbetriebes
- e. Mitarbeiter, die überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind
- f. Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die Berufsbildung
- g. im Bahnbetrieb beschäftigtes Personal

¹ SR 221.215.311

Art. 3

Über den Einzug und die Verwendung der Vollzugskostenbeiträge (Art. 35 Bst. g) und h) L-GAV) ist dem Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit (BWA) alljährlich eine Abrechnung, sowie das Budget für die nächste Geschäftsperiode zuzustellen. Der Abrechnung ist überdies der Bericht einer anerkannten Revisionsstelle beizulegen. Die Führung der entsprechenden Kassen muss nach den vom BWA aufgestellten Grundsätzen erfolgen und muss über das Ende der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hinaus fortgesetzt werden, soweit es die Erledigung pender oder anderer Fälle erfordert, die in die Geltungszeit der AVE fallen. Das BWA kann weitere Auskünfte und Unterlagen zur Einsichtnahme verlangen sowie auf Kosten der Vertragsparteien Überprüfungen vornehmen lassen.

Art. 4

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 1999 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2002.

19. November 1998

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Cotti

Der Bundeskanzler: Couchepin

10016

Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes

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

I: Anwendbarkeit und Vertragsdauer

Art. 1 Geltungsbereich

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

II: Beginn und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 4 Anstellung

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

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

- | | |
|---|----------------------------------|
| – Art. 5 Ziffer 1 und 2 | Probezeit |
| – Art. 6 Ziffer 3 | Kündbarkeit befristeter Verträge |
| – Art. 10 Ziffer 1 IV Buchstabe d Ziffer 2 Absatz 3 | Mindestlöhne |
| – Art. 14 Ziffer 1 | Einsatz im Service |
| – Art. 15 Ziffer 6 | Lohnauszahlung |
| – Art. 17 Ziffer 1 Absatz 2 | Überstundenentschädigung |
| – Art. 32 Ziffer 1 | Ferien |
| | Unterkunft und Verpflegung |

³ Für Saisonarbeitsverträge ist der Anfang der Saison (Beginn des Arbeitsverhältnisses) im Einzelarbeitsvertrag wenn möglich mit Datum festzulegen, oder dem Mitarbeiter mindestens einen Monat im voraus schriftlich bekanntzugeben.

Art. 5 Probezeit

- 1 Die Probezeit beträgt 14 Tage. Schriftlich kann eine andere Dauer vereinbart werden. Eine Verlängerung ist jedoch höchstens bis zu 3 Monaten zulässig.
- 2 Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 3 Tage, ablaufend auf das Ende eines beliebigen Tages. Sie kann durch schriftliche Vereinbarung verlängert werden.
- 3 Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag der Probezeit dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

Art. 6 Kündigung

- 1 Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat. Hat das Arbeitsverhältnis 5 Jahre und mehr gedauert, gilt eine Kündigungsfrist von 2 Monaten.
- 2 Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag vor Beginn der Kündigungsfrist dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.
- 3 Die Kündigung befristeter Verträge muss schriftlich vereinbart werden. Andernfalls gelten sie als unkündbar.
- 4 Das Saisonende ist im Einzelarbeitsvertrag möglichst mit Datum festzulegen. Sofern für die Beendigung des Saisonvertrages kein bestimmtes Datum schriftlich vereinbart ist, muss der Austrittstag am Ende der Saison des Betriebes mindestens 14 Tage vor dem letzten Arbeitstag angezeigt werden.

Art. 7 Kündigungsschutz während der vertraglichen Ferien

- 1 Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der vertraglichen Ferien des Mitarbeiters nicht kündigen.
- 2 Erfolgt die Kündigung vor Ferienantritt, verlängert sich die Kündigungsfrist nicht.

III: Lohn

Art. 8 Bruttolohn

- 1 Entlohnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn.
- 2 Zur Berechnung des Bruttolohnes in den nachfolgenden Artikeln ist beim Festlohn vom Bruttolohn des Vormonates, beim Umsatzlohn vom durchschnittlichen Bruttolohn der vorangehenden Anstellungsdauer (höchstens aber von 12 Monaten) auszugehen:
 - Art. 15 Arbeitszeit/Überstunden
 - Art. 16 Ruhetage
 - Art. 17 Ferien
 - Art. 18 Feiertage
 - Art. 19 Bildungsurlaub
 - Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage
 - Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters
 - Art. 23 Krankengeldversicherung
 - Art. 24 Schwangerschaft/Mutterschaft

- Art. 25 Unfallversicherung
- Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivilschutz

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

Art. 9 Lohnsystem

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

² Der Mitarbeiter hat jeden Monat unabhängig vom Lohnsystem Anspruch auf den Mindestlohn nach Artikel 10 oder 11. Vorbehalten bleiben arbeitsvertragliche Lohnvereinbarungen gemäss Artikel 10, Ziffer 1 IV Buchstabe d.

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

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

Art. 10 Mindestlöhne

¹ Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter:

- I Mitarbeiter ohne Berufslehre
 - a. Hilfsarbeiten Fr. 2350.–
 - b. Qualifizierte Berufsarbeit nach Ziffer 2 oder Anlehre nach Artikel 49 BBG Fr. 2650.–
- II Mitarbeiter mit Berufslehre oder gleichwertiger Ausbildung Fr. 3050.–
- III Mitarbeiter mit höherer Ausbildung, besonderer Verantwortung oder langjähriger Berufspraxis
 - Berufsprüfung nach Artikel 51 ff. BBG
 - Berufslehre mit 10 Jahren Berufspraxis (inkl. Lehre)
 - Kader, denen regelmässig mindestens ein Mitarbeiter (inkl. Lehrling oder Teilzeitmitarbeiter) unterstellt ist
 - Mitarbeiter mit gleichwertiger Ausbildung
 - oder Kaderfunktion Fr. 3800.–
- IV Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c oder höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff. BBG
 - a. - Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c
 - gleichwertige Kaderfunktion Fr. 4800.–
 - b. - Höhere Fachprüfung nach Artikel 51 ff. BBG Regelmässiges Führen von Mitarbeitern gemäss Buchstabe c während mindestens 5 Jahren
 - gleichwertige Kaderfunktion oder Ausbildung Fr. 5800.–

- c. Anzahl Unterstellte in den Kategorien IV a. und b.:

Bereich Küche	4
Bereich Service	6
Bereich Halle/Réception	3
Bereich Hauswirtschaft	6
Übrige Bereiche	3
- d. Die Löhne der Kategorie IV a. und b. können unabhängig vom Aufenthaltsstatus des Mitarbeiters in einem schriftlichen Arbeitsvertrag auch unterschritten werden.

² Als qualifizierte Berufsarbeit im Sinne von Ziffer 1 I Buchstabe b gilt eine regelmäßige Tätigkeit oder Funktion in einem Bereich oder Teilbereich, die ordentlicherweise von Berufsleuten ausgeübt wird oder die nicht als Hilfsarbeit zu werten ist. Im Bereich Küche fällt darunter namentlich der Einsatz von Mitarbeitern ohne Berufslehre für die Bereitstellung und die Herstellung von Speisen in Teilbereichen, die ordentlicherweise in den Aufgabenbereich eines Kochs oder Pâtissiers fallen. Ebenso fällt darunter die Tätigkeit im Service. Für Angestellte im Service kann für eine Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein tieferer Mindestlohn vereinbart werden, sofern dies in einem schriftlichen Einzelarbeitsvertrag geschieht. Der Mindestlohn gemäss Ziffer 1 I Buchstabe a darf nicht unterschritten werden.

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

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

Art. 11 Mindestlohn für Praktikanten

¹ Praktikanten von in der Schweiz domizilierten gastgewerblichen Fachschulen, die ein Praktikum absolvieren, das Bestandteil des Lehrgangs bildet, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens Fr. 2000.–.

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

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

Art. 12 13. Monatslohn

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

25% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsmonats

50% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 2. Anstellungsjahres

100% eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 3. Anstellungsjahres

² Der Anspruch auf den 13. Monatslohn entsteht erst nach dem 6. Anstellungsmonat. Ab dem 7. Monat hat der Mitarbeiter für ein unvollständiges Arbeitsjahr einen anteilmässigen Anspruch auf den 13. Monatslohn.

³ Basis für die Berechnung des 13. Monatslohnes ist der durchschnittliche monatliche Bruttolohn im Berechnungszeitraum.

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

Art. 13 Lohnabzüge

¹ Vom Lohn dürfen nur abgezogen werden:

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

Weitere zwingende gesetzliche Abzüge bleiben vorbehalten.

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

Art. 14 Lohnauszahlung

¹ Der Lohn wird spätestens am Letzten des Monats ausbezahlt. Bei umsatzabhängigen Löhnen oder sofern schriftlich vereinbart, kann die Auszahlung bis spätestens am 4. des folgenden Monats erfolgen.

² Dem Mitarbeiter ist monatlich eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

³ Dem Mitarbeiter sind am letzten Arbeitstag sämtliche Lohnguthaben (unter Berücksichtigung der Verrechnungsmöglichkeiten), Schlussrechnung und Zeugnis auszuhändigen.

IV: Arbeitszeit und Freizeit

Art. 15 Arbeitszeit/Überstunden

¹ Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit beträgt für alle gastgewerblichen Mitarbeiter höchstens 42 Stunden bei 5 Wochen Ferien bzw. 41 Stunden bei 4 Wochen Ferien.

² In Kleinbetrieben, die ausser dem Arbeitgeber nicht mehr als 4 Mitarbeiter (inkl. Familienmitglieder) ständig beschäftigen, kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf höchstens 45 Stunden bei 5 Wochen Ferien bzw. auf 44 Stunden bei 4 Wochen Ferien, verlängert werden.

³ In Saisonbetrieben gemäss Art. 24 Abs. 3 Verordnung II zum Arbeitsgesetz (ArG), die nicht unter die Kategorie der Kleinbetriebe fallen, kann die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit während der Hochsaison um höchstens 3 Stunden pro Woche verlängert werden:

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

⁴ Die Essenszeit ist nicht Arbeitszeit. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Muss sich der Mitarbeiter während der Essenszeit zur Verfügung des Arbeitgebers halten, gilt sie als Arbeitszeit.

⁵ Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Sie sind innert nützlicher Frist durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

Ist eine Kompensation nicht möglich, sind Überstunden spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

Überstunden sind bei festen Lohnbestandteilen mit 125% des Bruttolohnes, bei umsatzabhängigen Lohnbestandteilen mit einem Zuschlag von 25% zum Bruttolohn zu bezahlen.

⁶ Für Mitarbeiter mit einem monatlichen Lohn von mindestens Fr. 5800.– und 5 Wochen Ferien kann in einem schriftlichen Arbeitsvertrag die Überstundenentschädigung im Rahmen des Gesetzes frei vereinbart werden.

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

⁸ Lohnabrechnungen und die notwendigen Unterlagen dazu sind während mindestens 5 Jahren aufzubewahren.

Art. 16 Ruhetage

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche. Damit entfällt ein Anspruch auf arbeitsfreie Sonntage.

² Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren. Pro Woche ist mindestens ein ganzer Ruhetag zu beziehen. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen oder für mehrere Wochen zusammenhängend gewährt werden.

³ Für den ganzen Ruhetag sind im Anschluss an die Nachruhe mindestens 24 aufeinanderfolgende freie Stunden zu gewähren. Als halber Ruhetag gilt die Zeit ab 14.00 Uhr bis zum Beginn der Nachruhe oder ein anderer Zeitraum von mindestens 7 aufeinanderfolgenden Stunden. An Tagen, an denen ein halber Ruhetag gewährt wird, darf die Höchstarbeitszeit nicht mehr als 5 Stunden betragen und nur durch die Essenszeit unterbrochen werden.

⁴ In Jahresbetrieben sind Ruhetage mindestens 2 Wochen im voraus für 2 Wochen bekanntzugeben. In Saisonbetrieben sind Ruhetage mindestens 1 Woche im voraus für 1 Woche bekanntzugeben.

⁵ Nicht bezogene Ruhetage sind innert nützlicher Frist zu kompensieren. Ist eine Kompensation nicht möglich, sind nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je $\frac{1}{30}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 17 Ferien

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

Schriftlich können 4 Wochen Ferien pro Jahr (28 Kalendertage pro Jahr, 2,33 Kalendertage pro Monat) vereinbart werden.

Eine solche Vereinbarung ist nur gültig, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäss Art. 15 Ziffer 1 bis 3 gleichzeitig schriftlich auf höchstens 41 bzw. 44 Stunden festgelegt wird.

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

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

⁶ Ist eine Auszahlung des Ferienlohnes Ende Monat oder im Stundenlohn zulässig, beträgt die Ferienentschädigung 10,65% bei 35 Ferientagen und 8,33% bei 28 Ferientagen.

Art. 18 Feiertage

¹ Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 6 (0,5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Bundesfeiertag inbegriffen). Für ein unvollständiges Kalenderjahr sind die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

² Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während der Ferien.

³ Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, sind sie spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit je $\frac{1}{30}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 19 Bildungsurlaub

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

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

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

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

Art. 20 Bezahlte arbeitsfreie Tage

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

- eigene Hochzeit: 3 Tage
- Hochzeit von Eltern, Kindern, und Geschwistern: 1 Tag
- Niederkunft der Ehefrau: 1 Tag
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1 bis 3 Tage
- militärische Rekrutierung oder Inspektion: 1/2 bis 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes in der Region des Wohnortes: 1 Tag
- Umzug des eigenen Haushaltes bei weiterer Entfernung: 1 1/2 bis 2 Tage
- die nach erfolgter Kündigung erforderliche Zeit für die Stellensuche, höchstens jedoch 2 Tage.

Art. 21 Arbeitsplan/Arbeitszeitkontrolle

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

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

V: Lohnersatz und Sozialversicherungen

Art. 22 Lohn bei Verhinderung des Mitarbeiters

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

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

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

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

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

Art. 23 Krankengeldversicherung

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

2 Die Prämien der Krankengeldversicherung werden zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter hälftig geteilt.

3 Die Aufnahme in die Krankengeldversicherung darf nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden.

Die Krankengeldversicherung kann jedoch Krankheiten, die bei der Aufnahme bestehen, durch einen Vorbehalt in schriftlicher Form für eine Dauer von höchstens 5 Jahren von der Versicherung ausschliessen. Das gleiche gilt für Krankheiten, die vorher bestanden haben, sofern sie erfahrungsgemäss zu Rückfällen führen können. Werden bei der Aufnahme in die Krankengeldversicherung Vorbehalte angebracht, ist der Mitarbeiter bei Beginn des Arbeitsverhältnisses über die vorbehaltene Krankheit sowie Beginn und Ende der Vorbehaltsfrist zu informieren.

4 Hat der Arbeitgeber keine genügende Krankengeldversicherung abgeschlossen, hat er die in diesem Artikel vorgeschriebenen Leistungen selbst zu erbringen.

Art. 24 Schwangerschaft/Mutterschaft

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

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

3 Der Arbeitgeber hat in jedem Fall eine Mutterschaftsversicherung abzuschliessen, die während mindestens 70 Tagen dieselben Leistungen wie die Krankengeldversicherung erbringt. Mindestens 6 Wochen (42 Tage) der Leistungen müssen auf die Zeit nach der Niederkunft entfallen. Während der Aufschubszeit hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.

Falls der Arbeitgeber eine Mutterschaftsversicherung von 16 Wochen abschliesst, gehen krankheitsbedingte Ausfälle innerhalb der letzten 8 Wochen vor der Niederkunft zulasten der Mutterschaftsversicherung. Während der Aufschubszeit hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu bezahlen.

Ein Anspruch auf Versicherungsleistungen besteht nur, wenn die Mitarbeiterin bis zum Tag der Niederkunft während mindestens 270 Tagen versichert ist. Ist dies nicht der Fall, hat der Arbeitgeber den Lohn nach Artikel 324a OR zu bezahlen.

Art. 25 Unfallversicherung

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

3 Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern, die einen Berufsunfall erleiden, hat der Arbeitgeber während der in Artikel 324a OR vorgeschriebenen Dauer auf 100% des

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

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

Art. 26 Arztzeugnis

¹ Der Arbeitgeber kann bei Arbeitsverhinderungen, die mehr als 3 Tage dauern, vom 4. Tag an ein ärztliches Zeugnis verlangen. Das Zeugnis ist dem Arbeitgeber so rasch wie möglich nach Ausstellung zuzustellen.

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

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

Art. 27 Berufliche Vorsorge

a. Obligatorische Versicherung

...

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

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

b. Beiträge

1. Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres wird ein Mindestbeitrag von 1% des koordinierten Lohnes erhoben. Für Mitarbeiter ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres wird ein Beitrag von mindestens 12,6% des koordinierten Lohnes erhoben.

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

2. Der Arbeitgeber hat alle zu versichernden Mitarbeiter der in lit. b) Ziffer 1 erwähnten beiden Altersstufen je zu einem Einheitssatz zu versichern. Beiträge, welche nicht für die gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen benötigt werden, müssen zur künftigen Leistungsverbesserung für die bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versicherten Mitarbeiter verwendet werden. Überschüsse oder Gewinnanteile sind ebenfalls zur künftigen Leistungsverbesserung für die versicherten Mitarbeiter zu verwenden. Die genannten Beiträge, Überschüsse oder Gewinnanteile dürfen nicht mit künftigen Beiträgen verrechnet, an künftige Beiträge angerechnet oder dem Arbeitgeber in irgendeiner Form zugewendet werden.

c. Mindestleistungen

Die Versicherung hat folgende Mindestleistungen zu garantieren:

- Invalidenrente 40% des koordinierten Lohnes
- Witwen-/Witwerrente 25% des koordinierten Lohnes

- Kinderrente 10% des koordinierten Lohnes
 - Mindestzinssatz für die Verzinsung der Alterskonti: 5%
 - Vorzeitige Pensionierung bis 5 Jahre vor Erreichung des gesetzlichen AHV-Alters ohne Kürzung des ordentlichen gesetzlichen Umwandlungssatzes (derzeit 7,2%).
- d. Information der Mitarbeiter
Dem Mitarbeiter ist ein Ausweis mit einer Zusammenfassung über die wichtigsten Versicherungsbedingungen auszuhändigen. Daraus muss hervorgehen, wo sich der Mitarbeiter jederzeit über seine Rechte erkundigen kann. Auf Verlangen ist ihm ein Versicherungsreglement auszuhändigen.
...
- e. Paritätische Aufsichtskommission
Die Aufsichtskommission für den L-GAV prüft auf Antrag eines vertragsschliessenden Verbandes die Kassenreglemente und Stiftungsurkunden auf die Erfüllung der im L-GAV verankerten Mindestvorschriften und entscheidet über die Zulassung abweichender Systeme.
- f. Fehlende oder ungenügende Versicherung
Wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter nicht oder ungenügend versichert oder ihm gesamtarbeitsvertragliche Leistungen vorenthält, hat er letztlich für die gesetzlichen und die gesamtarbeitsvertraglichen Leistungen einzustehen.

Art. 28 Militär- und Schutzdienst, Zivilschutz

- ¹ Der Mitarbeiter orientiert den Arbeitgeber rechtzeitig über bevorstehende Dienstleistungen.
- ² Für obligatorische Dienstleistungen bis maximal 25 Tage pro Arbeitsjahr hat der Mitarbeiter Anspruch auf den Bruttolohn.
- ³ Beträgt die Dienstdauer mehr als 25 Tage pro Arbeitsjahr, hat der Mitarbeiter ab dem 26. Tag Anspruch auf 88% des Lohnes während der Anspruchsdauer von Artikel 324a und 324b OR.
- ⁴ Für darüber hinausgehende Dienstage 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 nachgeholt Dienst bezahlt.

VI: Allgemeine Bestimmungen

Art. 29 Unterkunft und Verpflegung

- 1 Liegt über Unterkunft und Verpflegung keine schriftliche Vereinbarung vor, gelten die Mindestansätze der eidgenössischen Steuerverwaltung für tatsächlich bezogene Leistungen.
- 2 Bei Mehrfachbelegung eines Zimmers sind in der Regel entsprechend niedrigere Ansätze in Rechnung zu stellen.
- 3 Ohne andere Abrede endet das Pensionsverhältnis mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

Art. 30 Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge

- 1 Wird das Reinigen und Glätten der Berufskleidung für Köche und Pâtissiers nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber monatlich Fr. 50.– zu bezahlen.
- 2 Wird das Reinigen und Glätten der Westen bzw. Schürzen von Servicemitarbeitern nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber für Westen monatlich Fr. 50.– und für Schürzen monatlich Fr. 20.– zu bezahlen.
- 3 Ist den Hallen-, Etagen- und Servicemitarbeitern eine besondere Dienstkleidung vorgeschrieben, hat der Betrieb diese zur Verfügung zu stellen oder zu bezahlen. Wird das Reinigen und Glätten der Dienstkleidung nicht vom Betrieb übernommen, hat der Arbeitgeber monatlich Fr. 50.– zu bezahlen.
- 4 Das Schleifen der Berufsmesser ist Sache des Betriebes.

Art. 31 Verhalten und Haftung des Mitarbeiters

- 1 Bei Verhinderung an der Arbeitsleistung hat der Mitarbeiter den Arbeitgeber umgehend zu benachrichtigen.
- 2 ...
Eine Haftung für zerbrochenes Geschirr oder Glas besteht nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Es dürfen nur die tatsächlichen Ersatzkosten in Rechnung gestellt werden. Kollektiv- und Pauschalabzüge sind unzulässig.

Art. 32 Anrechenbarkeit von Arbeitsperioden

- 1 Wo dieser Vertrag Ansprüche an die Anstellungsdauer knüpft, werden einzelne Arbeitsperioden im gleichen Betrieb oder beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt.
- 2 Diese Anrechnung erfolgt nur unter der Voraussetzung, dass kein Unterbruch zwischen den einzelnen Arbeitsperioden mehr als zwei Jahre beträgt.

VII: Formelle Bestimmungen

Art. 35 Vertragsvollzug

- a. Paritätische Aufsichtskommission
 1. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.
- b. Aufgaben
 1. Die Aufsichtskommission
 - überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung
 - ... fasst Beschlüsse über ... Sanktionen.
- ...
- d. Kontrollstelle
 1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
 - durch Stichproben
 - auf Klage hin.
 2. Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. Die Mitarbeiter der Kontrollstelle sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.
 3. Die Kontrollstelle hat dem Arbeitgeber das Kontrollergebnis schriftlich mitzuteilen und ihm Gelegenheit zu geben, innert 14 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Beschwerdeführer sind über die sie betreffenden Feststellungen der Kontrolle zu orientieren.
 4. Stellt die Kontrollstelle eine Zuwiderhandlung fest, und wird diese auch innerhalb der angesetzten Nachfrist nicht beseitigt, unterbreitet sie die Angelegenheit der Aufsichtskommission zum Entscheid.
 5. Die Vertragsverbände vereinbaren, dass ihnen die Ansprüche nach Artikel 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.
 2. Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss lit. g) kann die Aufsichtskommission Gebühren erheben.
- f. Sanktionen
 1. Zuwiderhandlungen gegen diesen Vertrag werden mit einer Konventionalstrafe von Fr. 600.– bis Fr. 5000.– geahndet. Bei vorsätzlicher oder wiederholter Übertretung der Vertragsvorschriften beträgt die Konventionalstrafe Fr. 1200.– bis Fr. 10 000.–.
 2. Hat der Arbeitgeber die Mitarbeiter nicht gemäss den gesetzlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge und den gesamtarbeitsvertraglichen Mindestvorschriften (Art. 27) versichert, betragen die Konventionalstrafen zwischen Fr. 1200.– und Fr. 40 000.–. ...
- g. Beiträge

1. Der Arbeitgeber und die Mitarbeiter sind verpflichtet, jährliche Beiträge zu entrichten.
2. Die Kontrollstelle zieht jährlich folgende Beiträge ein:
 - für jeden Betrieb Fr. 30.–
 - für jeden Mitarbeiter Fr. 42.–
3. Der Betrieb hat die Beiträge den Mitarbeitern periodisch ... von ihrem Lohn in Abzug zu bringen und gesamthaft der Kontrollstelle zukommen zu lassen. Bei fristgerechter Zahlung hat der Betrieb Anspruch auf eine Abgeltung seines Inkassoaufwandes in der Höhe von 4%.
4. Teilzeitmitarbeiter und Aushilfen, die im Durchschnitt weniger als die Hälfte der normalen Arbeitszeit des Betriebes arbeiten, bezahlen die Hälfte des unter Ziffer 2 erwähnten Betrages.
6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.

h. Verwendung der Beiträge

Die erhobenen Beiträge gemäss Buchstabe g und die Erträge aus besonderen Kostenaufgaben gemäss Buchstabe e sowie Konventionalstrafen gemäss Buchstabe f werden wie folgt verwendet:

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

Art. 37 Schlussbestimmungen

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

10016