



# Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

## Verlängerung und Änderung vom 12. Dezember 2016

---

*Der Schweizerische Bundesrat  
beschliesst:*

### I

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

### II

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

#### *Art. 3*

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

<sup>1</sup> BBI 1998 5535, 2001 6580, 2002 8359, 2003 1024, 8117, 2005 5711, 7503, 2007 3399, 6103, 8693, 2008 9229, 2009 8857, 2013 4655, 9671

### III

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

#### *Art. 10 Abs. 1 Mindestlöhne*

<sup>1</sup> Mindestlohnansätze pro Monat für Vollzeitmitarbeiter, die das 18. Altersjahr vollendet haben

ab 1.1.2017 (resp. SS 2017)

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

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

Bei der Stufe I dauert die Einführungszeit längstens 12 Monate, wenn der Mitarbeiter zuvor nie mindestens 4 Monate bei einem Betrieb angestellt war, der ... unterstellt ist. In den anderen Fällen dauert die Einführungszeit längstens 3 Monate. Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim gleichen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.

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

#### *Art. 11 Abs. 1 Mindestlohn für Praktikanten*

<sup>1</sup> Studierende, die als Teil einer Ausbildung ein Praktikum absolvieren, haben Anspruch auf einen monatlichen Bruttolohn von mindestens 2 179 Franken,

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

*Art. 14 Abs. 1 und 3*            Lohnauszahlung

<sup>1</sup> Der Lohn wird spätestens am Letzten des Monats ausbezahlt. Bei umsatzabhängigen Löhnen, oder sofern schriftlich vereinbart, kann die Auszahlung bis spätestens am 6. des folgenden Monats erfolgen.

Werden in einem Betrieb monatliche Beteiligungen, wie Umsatz- oder Erfolgsbeteiligungen ausbezahlt, kann, sofern schriftlich vereinbart, bis zum 27. eines Monats eine à-conto Zahlung von mindestens 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes (Art. 8) geleistet werden. Die Restzahlung hat bis spätestens am 6. des Folgemonats zu erfolgen.

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

*Art. 15 Abs. 5 und 6*            Arbeitszeit / Überstunden

<sup>5</sup> Überstunden sind zu 100% des Bruttolohnes zu bezahlen, wenn der Betrieb die Arbeitszeit gemäss Artikel 21 erfasst, dem Mitarbeiter monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert und die Auszahlung der Überstunden spätestens mit der letzten Lohnzahlung erfolgt.

Übersteigt der Überstundensaldo am Ende eines Monats 200 Stunden, sind die über 200 Stunden hinausgehenden Überstunden zwingend zusammen mit dem Lohn des Folgemonats ausbezahlen.

<sup>6</sup> Überstunden müssen zwingend zu 125% des Bruttolohnes bezahlt werden, wenn der Betrieb die Arbeitszeit nicht gemäss Artikel 21 erfasst, oder dem Mitarbeiter nicht monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert, oder wenn die Auszahlung der Überstunden später als mit der letzten Lohnzahlung gemäss Artikel 14 erfolgt.

*Art. 20*                      Bezahlte arbeitsfreie Tage

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

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

*Art. 23 Abs. 1*                      Krankengeldversicherung/Schwangerschaft

<sup>1</sup> 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 Aufschiebszeit von höchstens 60 Tagen pro Jahr hat der Arbeitgeber 88% des Bruttolohnes zu zahlen. Bei ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit ist die Aufschiebszeit nur einmal zu bestehen. Diese Leistungen sind auch zu erbringen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Krankheitsende endet. Allfällig erhobene Einzelversicherungsprämien nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Mitarbeiter zu tragen.

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

*Art. 27 Bst. b Ziff. 2*                      Berufliche Vorsorge

b) Beiträge

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

Art. 35 Bst. a und d Vertragsvollzug

- a. Paritätische Aufsichtskommission
  1. ...
  2. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.  
...
- d. Kontrollstelle
  1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
    - ... ,
    - auf Anordnung des Ausschusses der Aufsichtskommission,
    - auf Klage hin,
    - durch Stichproben.
    - ...
  2. (*unverändert*)
  3. Die Durchführung einer Kontrolle oder Stichprobe ist in der Regel 5 Tage vorher schriftlich anzukündigen. In begründeten Fällen können Kontrollen unangemeldet durchgeführt werden. Die Mitarbeiter der Kontrollstelle sind befugt, die Betriebe zu betreten, in die erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen sowie Arbeitgeber und Mitarbeiter zu befragen.
  4. (*unverändert*)
  5. Stellt die Kontrollstelle bei einer Kontrolle einen ausstehenden materiellen Anspruch eines Mitarbeiters fest, räumt sie dem Arbeitgeber eine Frist von 30 Tagen ein, um die im Kontrollbericht festgestellten Lohn Guthaben 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 Lohn Guthaben informiert.
  6. (*unverändert*)

IV

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

12. Dezember 2016

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Vizepräsidentin, Doris Leuthard  
Der Bundeskanzler, Walter Thurnherr

