

Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Verlängerung und Änderung vom 11. Dezember 2009

*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 und vom 11. Dezember 2008¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages (L-GAV) des Gastgewerbes wird verlängert.

II

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

Art. 4 Abs. 2 Anstellung

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

- Art. 5 Ziff. 1 und 2 Probezeit
- Art. 6 Ziff. 3 Kündigung befristeter Verträge
- Art. 14 Ziff. 1 Lohnauszahlung
- Art. 15 Ziff. 7 Überstundenentschädigung
- Art. 29 Ziff. 1 Unterkunft und Verpflegung

Art. 8 Abs. 1 Bruttolohn

¹ Entlohnungsgrundlage ist der AHV-Bruttolohn gemäss Artikel 7 der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV). ...

¹ BBl 1998 5535, 2001 6580, 2002 8359, 2003 1024 8117, 2005 133 5711 7503, 2007 3399, 6103 8693, 2008 9229

Art. 9 Abs. 2 Lohnsystem

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

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 Aufzählung dürfen vergangene oder künftige Lohnzahlungen nicht angerechnet werden.

Art. 10 Abs. 3 Mindestlöhne

³ Für ungelernete Mitarbeiter im Service kann für das Jahr 2002 während der Einführungszeit von höchstens 6 Monaten ein um maximal 10 %, für das Jahr 2003² ein um maximal 5 % 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 im Jahr 2002 um höchstens 10 %, im Jahr 2003² um höchstens 5 % 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.

Art. 12 Abs. 1 13. Monatslohn

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

50 % eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 7. Anstellungsmonats

75 % eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 2. Anstellungsjahres

100 % eines Bruttomonatslohnes ab Beginn des 3. Anstellungsjahres

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.

² gilt auch für 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 und 2011

³ Die Erfassung der Arbeitszeit richtet sich nach den Bestimmungen von Artikel 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 Artikel 21 erfasst, dem Mitarbeiter monatlich schriftlich seinen Überstundensaldo kommuniziert und die Auszahlung der Überstunden vor 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 auszuführen.

⁶ 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 erst mit der letzten Lohnzahlung erfolgt.

⁷ Mit Mitarbeitern, deren monatlicher Bruttolohn ohne 13. Monatslohn mindestens 6750 Franken 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 5 Jahren aufzubewahren.

Art. 16 Abs. 5 Ruhetage

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 $\frac{1}{22}$ des monatlichen Bruttolohnes zu bezahlen.

Art. 17 Abs. 1 und 6 Ferien

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

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

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

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: 3 Tage
- Todesfall von Ehefrau/Ehemann/eingetragene/r Partner/in, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern vom Tode bis zur Bestattung: 1–3 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: 1^{1/2}–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.

Art. 22 Abs. 1 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.

In den Fällen von Artikel 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.

Art. 26 Abs. 1 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.

Art. 27 Bst. c Berufliche Vorsorge

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.

Art. 28 Titel Militär- und Zivildienst, Zivilschutz

Art. 35 Vertragsvollzug

a) Paritätische Aufsichtskommission

1. Es besteht eine paritätische Aufsichtskommission.
2. ...
3. ...

b) Aufgaben

1. Die Aufsichtskommission
 - überwacht die Durchführung des Vertrages und befindet über dessen Auslegung,
 - ... ist Rekursinstanz für Beschlüsse des Ausschusses gemäss Ziffer 2 über ... Sanktionen,
 - ...
2. Die Aufsichtskommission bildet einen Ausschuss, dem sie Aufgaben delegieren kann. Insbesondere fällt der Ausschuss Beschlüsse über ... Sanktionen ...

c) ...

d) Kontrollstelle

1. Die Kontrollstelle hat die Einhaltung dieses Vertrages zu kontrollieren
 - ...
 - auf Klage hin,
 - durch Stichproben.
 - ...

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. 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. ...
 5. Stellt die Kontrollstelle bei einer Stichprobe 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. 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. Dies gilt insbesondere für Überprüfungen gemäss Artikel 35 Buchstabe g Ziffer 2.
 2. Für besondere Umtriebe beim Inkasso von Beiträgen gemäss Buchstabe g) 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 600–20 000 Franken 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 Artikel 35 Buchstabe 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 Lohn Guthabens gehen.

4. ...
- 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 Artikel 35 Buchstabe d) Ziffer 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 89 Franken
 - für jeden Mitarbeiter 89 Franken
 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. 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. ...
 6. Die Aufsichtskommission ist ermächtigt, die jährlichen Beiträge zu ermässigen oder den Einzugstermin hinauszuschieben.
- i) Verwendung der Beiträge

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

 - zur Bereitstellung von Mitteln zur Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe,

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

Art. 38 Übergangsbestimmung

¹ Liegt der Überstundensaldo eines Mitarbeiters am 31. Dezember 2009 über 200 Stunden, sind die darüber liegenden Stunden bis spätestens am 31. Dezember 2010 gemäss Artikel 15 Ziffer 4 zu kompensieren oder gemäss Artikel 15 Ziffer 5 bzw. Artikel 15 Ziffer 6 zu bezahlen.

² Artikel 10 (Mindestlöhne) und Artikel 12 (13. Monatslohn) des 2009 gültigen L-GAV bleiben bis am 31. Dezember 2011 in Kraft.

Ab dem 1. Januar 2012 gelten die Artikel 10 (Mindestlöhne) und Artikel 12 (13. Monatslohn) mit folgendem Wortlaut:

Art. 10 Mindestlöhne

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

		ab 1.1.2012 (resp. SS 2012)
I	a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	3400.–
	b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3600.–
II	Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3700.–
III	a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4100.–
	b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19 L-GAV	4200.–
IV	Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 Bst. a BBG ³	4800.–

Während einer Einführungszeit von maximal 6 Monaten kann der Mindestlohn von Stufe I bei jedem Stellenantritt in einem schriftlichen Arbeitsvertrag um maximal 10 % für das Jahr 2012 bzw. um maximal 8 % ab dem Jahr 2013 tiefer vereinbart werden. Nicht zulässig ist diese Lohnreduktion bei einem Stellenantritt beim glei-

³ Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, SR 412.10)

chen Arbeitgeber oder im gleichen Betrieb, wenn der Unterbruch zwischen zwei Arbeitsverhältnissen weniger als 2 Jahre beträgt.

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.

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 anteilmässiger Anspruch. Der anteilmässige 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.

Anhang 1

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 eingereicherter 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 Artikel 35 Buchstabe d) Ziffer 4 L-GAV und das Saisonprivileg fällt auf Beginn der letzten 2-Jahres-Periode dahin.

III

Dieser Beschluss tritt am 1. Januar 2010 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2013.

11. Dezember 2009

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Hans-Rudolf Merz

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova