



**Rubrik:** Arbeit  
**Unterrubrik:** Arbeitsvertrag  
**Publikationsdatum:** SHAB 28.10.2020  
**Meldungsnummer:** AB04-0000000521

**Publizierende Stelle**

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO - Gesamtarbeitsverträge PAGA, Holzikofenweg 36, 3003 Bern

**Im Auftrag von:**

Vertragsparteien Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Gastgewerbes

## Arbeitsvertrag Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich HotellerieSuisse, GastroSuisse und die Swiss Catering Association (SCA) einerseits, die Hotel & Gastro Union sowie die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen, 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, vom 26. November 2013, vom 12. Dezember 2016, vom 17. Mai 2018 und vom 18. Oktober 2018 (BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693, **2008** 9229, **2009** 8857, **2013** 4655 9671, **2016** 8855, **2018** 3183 6923) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. Ausserdem beantragen sie, folgende Änderungen ihres in der Beilage zu den erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich zu erklären: (Änderungen im PDF ersichtlich)

**Rechtliche Hinweise:**

Publikation nach Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.

**Frist:** 15 Tage

**Ablauf der Frist:** 12.11.2020

Arbeitsvertrag:

## **Gesuch um Verlängerung und Änderung der Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes**

(Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen)

Die vertragschliessenden Verbände, nämlich HotellerieSuisse, GastroSuisse und die Swiss Catering Association (SCA) einerseits, die Hotel & Gastro Union sowie die Gewerkschaften Unia und Syna andererseits, ersuchen, 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, vom 26. November 2013, vom 12. Dezember 2016, vom 17. Mai 2018 und vom 18. Oktober 2018 (BBl **1998** 5535, **2001** 6580, **2002** 8359, **2003** 1024 8117, **2005** 133 5711 7503, **2007** 3399 6103 8693, **2008** 9229, **2009** 8857, **2013** 4655 9671, **2016** 8855, **2018** 3183 6923) über die Allgemeinverbindlicherklärung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Gastgewerbes bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern. Ausserdem beantragen sie, folgende Änderungen ihres in der Beilage zu den erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages allgemeinverbindlich zu erklären:

*Art. 10 Abs. 1* (Mindestlöhne)

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

	Ab 1.1.2019 (resp. SS 2019)	Ab 1.1.2022 (resp. SS 2022)
I a) Mitarbeiter ohne Berufslehre	3 470.–	3 477.–
b) Mitarbeiter ohne Berufslehre mit erfolgreich absolvierter Progresso-Ausbildung	3 675.–	3 682.–
II Mitarbeiter mit einer 2-jährigen beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Berufsattest oder gleichwertiger Ausbildung	3 785.–	3 793.–
III a) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder gleichwertiger Ausbildung	4 195.–	4 203.–
b) Mitarbeiter mit einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis oder	4 295.–	4 304.–

<sup>1</sup> Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss dem Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-ch<sup>^</sup>mage (LEmpl).

gleichwertiger Ausbildung und 6 Tagen  
berufsspezifischer Weiterbildung gemäss Art. 19  
L-GAV

IV Mitarbeiter mit einer Berufsprüfung nach Art. 27 4 910.– 4 920.–  
Bst. a) BBG

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.

*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 2 212 Franken (ab 1. Januar 2022 2 216 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. 16 Abs. 1 - 3* (Ruhetage)

<sup>1</sup> Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche. Die wöchentliche Ruhezeit ist nach Möglichkeit zusammenhängend zu gewähren.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> In Abweichung von Absatz 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.

\* \* \*

### **Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt für die ganze Schweiz.

<sup>2</sup> Die allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitsvertrages gelten unmittelbar für alle Betriebe, die gastgewerbliche Leistungen anbieten (nachfolgend gastgewerbliche Betriebe genannt) sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Teilzeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer 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 Betriebe gleichgestellt sind Betriebe, die fertig zubereitete Speisen ausliefern. Gewinnerorientierung ist nicht vorausgesetzt.

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 Zugverkehr 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.

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.

<sup>3</sup> Die Allgemeinverbindlicherklärung gilt bis zum 31. Dezember 2022.

**Allfällige Einsprachen gegen dieses Gesuch sind dem unterzeichneten Amt begründet und innert 15 Tagen, vom Datum dieser Veröffentlichung an, in 5 Exemplaren einzureichen.**

3003 Bern, ...

SECO – Direktion für Arbeit