

## V. Konkrete Auswirkungen bei einer Anwendbarkeit des GAV-Gastro

Namentlich die folgenden allgemeinverbindlich erklärten Inhalte des GAV sind für die betroffenen Arbeitnehmer zwingend zumindest im Personalreglement zu garantieren (wichtigste Artikel **fett**):

- Art. 4 Die Anstellung muss auf Verlangen mit schriftlichem Vertrag erfolgen. Namentlich die individuell ausgestaltbaren Vereinbarungen zur Länge von Probezeiten, Zahlungszeitpunkt der Löhne und Überstundenentschädigungen bei Kadern müssen in jedem Fall zwingend schriftlich erfolgen.
- Art. 5 Die Probezeit beträgt 14 Tage (nach Art. 335b OR einen Monat), kann aber durch eine schriftliche Vereinbarung kürzer oder bis zu 3 *Monaten* ausgestaltet werden (wie OR). Die Kündigungsfrist in der Probezeit beträgt 3 Tage (nach Art. 335b OR 7 Tage), kann aber durch eine schriftliche Vereinbarung verlängert werden (nach Art. 335b OR ist auch die Vereinbarung von 0 bis 2 Tagen möglich).
- Art. 6 Die Kündigungsfrist nach der Probezeit beträgt nach L-GAV zwingend 1 Monat, ab dem 6. Arbeitsjahr 2 Monate (nach Art. 335c OR bereits ab dem 2. Dienstjahr 2 Monate, ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate).
- Art. 7 Arbeitgeber können während den Ferien der Mitarbeiter keine Kündigung aussprechen.
- Art. 8 Der Tageslohn wird ermittelt, indem der monatliche Bruttolohn durch 30 geteilt wird (nach OR ist die Berechnung nach Arbeitstagen statt Kalendertagen üblich).
- Art. 10** Es sind Mindestlöhne für volljährige Mitarbeiter vorgeschrieben, in folgender Höhe: - Ohne Berufslehre: Fr. 3'400.-- - Ohne Berufslehre, mit Progresso-Ausbildung: Fr. 3'600.-- - Mit 2-jähriger Grundbildung (Attest): Fr. 3'700.-- - Mit 3-jähriger Grundbildung (Fähigkeitszeugnis): Fr. 4'100.-- - Mit einer eidgenössischen Berufsprüfung: Fr. 4'800.--
- Art. 12** Es ist zwingend ein 13. Monatslohn geschuldet (nach OR freiwillig zu vereinbaren).
- Art. 14 Der Lohn ist spätestens am letzten Tag des Monats auszuzahlen, jeweils mit einer übersichtlichen Lohnabrechnung. Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss das Arbeitszeugnis am letzten Arbeitstag ausgehändigt werden.
- Art. 15** Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, in Kleinbetrieben bis maximal 4 Arbeitnehmer 45 Stunden (nach OR frei zu vereinbaren). Überstunden sind je nach Einsatzplanung und Zeiterfassung zwingend zu 125 % zu bezahlen, nur bei einem Lohn ab Fr. 6'750.-- pro Monat kann eine Vereinbarung mit darin bereits entschädigten Überstunden erfolgen.
- Art. 16** Die Mitarbeiter haben Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche (nach Art. 20 und 21 des Arbeitsgesetzes nur 1,5 Tage pro Woche).
- Art. 17** Die Mitarbeiter haben Anspruch auf 5 Wochen resp. 35 Kalendertage Ferien pro Jahr (nach OR nur 4 Wochen). Die Ferienentschädigung für unregelmässig und in kleinem Pensum arbeitende Stundenlöhner beträgt 10,65 % (nach OR 6,33 %).
- Art. 18 Die Mitarbeiter haben Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Jahr (nach OR und Arbeitsgesetz ist dies abhängig von den kantonale definierten Feiertagen).
- Art. 19** Die Mitarbeiter haben Anspruch auf 3 bezahlte Arbeitstage pro Jahr für die selber gewählte berufliche Weiterbildung, mit Möglichkeit diese 3 Jahre rückwirkend einzufordern (nach OR ist keine solche bezahlte Absenz vorgesehen).
- Art. 20** Die Mitarbeiter haben Anspruch auf diverse bezahlte arbeitsfreie Tage für Anlässe. Grosszügig sind namentlich der 3-tägige Vaterschaftsurlaub und die bis 2-tägige bezahlte Absenz für den Wohnungswechsel (nach OR sind eher tiefere Absenzzeiten üblich, zudem müssen sie den Stundenlöhnern nicht bezahlt werden).
- Art. 21 Der Betrieb hat unter Beizug der Mitarbeiter jeweils Arbeitspläne für 2 Wochen zu erstellen. Er muss die Arbeitszeiten erfassen und mindestens monatlich unterzeichnen lassen. Mitarbeiter können jederzeit Auskunft über Arbeits-/Ruhezeiten, Feiertage und Ferienguthaben verlangen.
- Art. 22** Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist grundsätzlich die Berner Skala anwendbar, wenn keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen wurde. Eine

solche ist aber zwingend abzuschliessen, mit einer Leistungspflicht von 80 % über 720 Tage. Während der Aufschubszeit von maximal 60 Tagen muss der Arbeitgeber 88 % des Bruttolohnes zahlen (nach Art. 324a OR und Bundesgericht genügen 80 %).

- Art. 25** Während den ersten 2 Tagen nach dem Unfall muss der Arbeitgeber 88 % des Bruttolohnes zahlen (nach Art. 324b OR genügen 80 %). Unterstützungspflichtigen Mitarbeitern mit einem Berufsunfall (inkl. Arbeitsweg) muss für eine beschränkte Zeit (nach Berner Skala) zudem der Lohn auf 100 % ergänzt werden.
- Art. 27** Die Möglichkeiten der beruflichen Vorsorge werden durch zusätzliche Bestimmungen im GAV-Gastro eingeschränkt. Die GAV-Aufsichtskommission kann BVG-Reglemente und Stiftungsurkunden auf die Erfüllung der GAV-Mindestvorschriften prüfen und über die Zulassung abweichender Systeme entscheiden.
- Art. 28** Für obligatorischen Militär-/Zivildienst haben die Mitarbeiter Anspruch auf den vollen Lohn während 25 Tagen pro Jahr, bei längeren Dienstleistungen 88 % des Lohnes gemäss Skalen. Bei Dienstverschiebungen ist der später nachgeholt Dienst zu bezahlen, selbst wenn das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich aufgelöst wurde.
- Art. 30** Für die Reinigung der Berufskleidung (inkl. vorgeschriebene Dienstkleidung) muss der Arbeitgeber selbst aufkommen oder in der Regel monatlich Fr. 50.-- an die Mitarbeiter in Küche, Service und Etage bezahlen.
- Art. 32 Für die Anstellungsdauer werden alle Arbeitsperioden beim gleichen Arbeitgeber zusammengezählt, ausser sie seien mehr als 2 Jahre unterbrochen gewesen.
- Art. 35** Die paritätische Aufsichtskommission überwacht die Einhaltung des GAV-Gastro, mit dem Recht auf Betriebsbesichtigungen inkl. Unterlagensichtung und Befragungen. Wiederholte oder vorsätzliche Zuwiderhandlungen gegen den GAV werden mit einer Konventionalstrafe von Fr. 600.-- bis 20'000.-- geahndet. Jeder Betrieb muss jährlich Fr. 89.-- an die Kontrollstelle abliefern. Für jeden Mitarbeiter werden ebenfalls Fr. 89.-- pro Jahr vom Lohn abgezogen und an die Kontrollstelle überwiesen.

Christian Streit  
lic.iur., Fürsprecher  
im Auftrag von CURAVIVA Schweiz

(Auszug erstellt und publiziert von H+ mit Einverständnis von CURAVIVA Schweiz, 8.7.2013)