



[www.faubern.ch](http://www.faubern.ch) | [info@faubern.ch](mailto:info@faubern.ch)

# Kurzzusammenfassung des Landesgesamtarbeitsvertrags in der Gastronomie (L-GAV) 2017 (Version 2019)

## Inhaltsverzeichnis

|   |   |
|---|---|
| Mindestlohn NORMAL-Betriebe 42h/Woche.....                | 2 |
| Mindestlohn <sup>1</sup> SAISON-Betriebe 43.5h/Woche..... | 2 |
| Weitere Bemerkungen zum Lohn.....                         | 2 |
| 13. Monatslohn.....                                       | 3 |
| Lohn bei Unfall etc.....                                  | 3 |
| Arbeitsplan, -Kontrolle und -Erfassung.....               | 4 |
| Ferien.....   | 4 |
| Arbeitszeit.....  | 5 |
| Bezahlte arbeitsfreie Tage.....                           | 6 |
| Kleidung.....   | 6 |
| sexuelle Belästigung.....                                 | 7 |
| Kündigung.....  | 8 |

## Mindestlohn<sup>1</sup> NORMAL-Betriebe 42h/Woche

Bruttomonatslöhne sind hier ohne Ferien- und Feiertagszuschläge<sup>2</sup>. **Vollzeitstudent\_innen, unter 18-jährige und Personen in Förderprogrammen sind vom Mindestlohn ausgenommen.**

Stufe Ia= **3470.-** (bzw. mit Einführungsrabatt 3192,40<sup>3</sup>) Dies bedeutet einen Stundenlohn von **19,07** (17,54) ohne Zuschläge, 21,53 (19,81) mit Ferien- und Feiertagsentschädigung.

Stufe IIIa<sup>4</sup> = **4195.-** (bzw. bei erstmaliger Anstellung nach Ausbildung oder in der Schweiz 3859,40). Dies bedeutet einen Stundenlohn von **23,05** (21,21) Ohne Zuschläge, 26,02 (23,95) mit Ferien- und Feiertagsentschädigung.

Umsatzbeteiligung: Auch bei Umsatzbeteiligung muss der Mindestlohn eingehalten werden, sprich: der Lohn mit Umsatzbeteiligung darf nicht geringer sein als der (anteilmässige) Mindestlohn. Es zählt nur der jeweilige Monat, ein „Ausgleich“ mit Monaten, wo du mehr als den Mindestlohn gekriegt hast, ist nicht zulässig.

## Mindestlohn<sup>1</sup> SAISON-Betriebe 43.5h/Woche

Bruttomonatslöhne sind hier ohne Ferien- und Feiertagszuschläge<sup>2</sup>. **Vollzeitstudent\_innen, unter 18-jährige und Personen in Förderprogrammen sind vom Mindestlohn ausgenommen.**

Stufe Ia= **3470.-** (bzw. mit Einführungsrabatt 3192,40<sup>3</sup>) Dies bedeutet einen Stundenlohn von **18,36** (16,89) ohne Zuschläge, **20,74** (19,07) mit Ferien- und Feiertagsentschädigung.

Stufe IIIa<sup>4</sup> = **4195.-** (bzw. bei erstmaliger Anstellung nach Ausbildung oder in der Schweiz 3859,40). Dies bedeutet einen Stundenlohn von **22,20** (20,42) Ohne Zuschläge, 25,07 (23,06) mit Ferien- und Feiertagsentschädigung.

## Weitere Bemerkungen zum Lohn

Trinkgeld: freiwillige Kund\_innenleistungen wie Trinkgeld dürfen in keinem Fall ins Lohnsystem einbezogen werden (Art. 9). Das heisst, damit dürfen weder allfällige Umsatzbeteiligungen auf den Mindestlohn angehoben werden, auch dürfen nicht Sozialabgaben wie BVG damit abgerechnet werden.

---

1 Die hier angegebenen Mindestlöhne sind inklusive der Lohnerhöhung von 0.5% ab Januar 2019 bzw. Sommersaison.

2 Zusammen genommen betragen beide auf einen Stundenlohn 12.92%. Dazu kommt ein Zuschlag von 8.33% auf Grundlohn und Zuschläge für den 13. Monatslohn.

3 Die Einführungszeit beträgt maximal 12 Monate, falls die Mitarbeiter\_in nicht 4 Monate in einem anderen Betrieb gearbeitet hat (dann höchstens 3 Monate). Der 8%-Rabatt muss im Vertrag explizit festgehalten werden.

4 Darunter fallen alle Personen mit EFZ, z.B. Köch\_innen, siehe LGAV 2017 Seite 26ff

Aufgeführt sind hier nicht die Mindestlöhne für Praktikas, Stufe Ib, II, IIIb und IV. Diese kann mensch dem L-GAV entnehmen. Gute Übersichten zu den Stundenlöhnen gibt die Arbeitgeber\_innenseite: z.B. Gastrosuisse.

## 13. Monatslohn

Es besteht generell ein Anspruch auf einen vollumfänglichen 13. Monatslohn, bzw. Anteilsmässig wenn du nicht das ganze Jahr angestellt bist. Im Stundenlohn beträgt der Anteil 8.33% des Bruttolohnes. Wenn während der Probezeit gekündigt wird, verfällt der Anspruch auf den 13. Monatslohnanteil.

## Lohn bei Unfall etc.

**Wichtig: Wenn du wöchentlich unter 8 Stunden bei einem Betrieb arbeitest, bist du nicht versichert gegen Nicht-Berufsunfälle! Dann musst du Privat eine Unfallversicherung abschliessen.**

Für ein Selbstverschulden bei Krankheit und Unfall braucht es eine sehr grobe Fahrlässigkeit (z.B. betrunken Autofahren). Sonst muss dein Chef zahlen!

Im **Krankheitsfall** kriegst du während maximal 60 Tagen<sup>5</sup> im Kalenderjahr 88% des Durchschnittslohns, danach kriegst du Krankentaggeld über 80% des Lohnes. Dies betrifft mehr die Arbeitgeber\_innen, denn das Krankentaggeld ist nicht Sozialabgabepflichtig. Deshalb muss dir in den 60 Tagen, in denen der Betrieb selbst zahlt, sozusagen die Sozialabgaben von 8% vergütet werden.

Bei einem **Unfall** muss dir der Chef in den ersten 2 Tagen 88% des Lohnes bezahlen. Danach sind es 80% Falls du Unterstützungspflichtig gegenüber Ehegatt\_innen oder (Stief- und Pflege-)Kindern bist, kriegst du 100% des Lohnes für die Dauer der Berner Skala (siehe Unten).

## Berner Skala

im 1. Jahr (über 3 Monate, tatsächlich oder vereinbart<sup>6</sup>) → 3 Wochen  
im 2. Jahr → 1 Monat  
im 3. und 4. Jahr → 2 Monate  
im 5. bis 9. Jahr → 3 Monate  
im 10. bis 14. Jahr → 4 Monate  
im 15. bis 19. Jahr → 5 Monate  
im 20. bis 25. Jahr → 6 Monate

---

5 Die Aufschubzeit wird zwischen Versicherer\_in und Arbeitgeber\_in vereinbart.

6 Soll heissen: Du hast einen befristeten Vertrag, welcher länger als 3 Monate gilt.

**Arztzeugnis:** Ab dem vierten Tag brauchst du zwingend ein Arztzeugnis, je nach Versicherer\_in kann dies jedoch schon ab dem 1. Tag verlangt werden. Ohne Arztzeugnis kann dir die Leistung verweigert werden, bzw. zurückverlangt werden.

**Schwangerschaft:** Wenn du **Mutter wirst**, kriegst du 98 Tage nach der Geburt 80% des Lohnes, davon werden noch die Sozialabgaben abgezogen. Ab dem Zeitpunkt, ab dem du vor der Geburt „krank“ geschrieben wirst, kriegst du Krankengeld bis zur Geburt selbst. Wenn du dann wieder arbeiten gehst, dann hast du im ersten Lebensjahr deines Kindes das Recht, dieses bezahlt (zwischen 30-90 Minuten) zu stillen oder Milch abzupumpen (siehe Dazu ARG V1 Art. 60).

Auch die notfallmässige Pflege von Angehörigen („Unterstützungspflicht“) gilt als unverschuldete Verhinderung. Wenn zum Beispiel dein Kind schwer Krank wird, dann muss dich der Betrieb entschädigen. Auch die Ausübung eines öffentlichen Amtes muss entlohnt werden, wenn du keine andere Wahl hast (z.B. Stimmzählen).

**Zivildienst, -schutz, und Militärdienst:** Falls dein Aufgebot weniger als 26 Tage pro Jahr dauert, hast du Anspruch auf 100% des Lohns. Ab 26 Tagen hast du Anspruch auf 88%, aber auch wieder abhängig von der Berner Skala.

## **Arbeitsplan, -Kontrolle und -Erfassung**

Normalerweise 2 Wochen vorher müssen die Schichten feststehen. Nachträgliche Änderungen müssen abgesprochen werden, ausser in dringlichen Fällen. Zwar sollen deine Freiwünsche berücksichtigt werden, jedoch darf dein Chef frei darüber entscheiden, ob er diese berücksichtigt. Denn oberstes Gebot ist „das Interesse des Betriebs“.

Du kannst jederzeit Auskunft über deine bisherigen Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage und Ferienguthaben verlangen.

## **Ferien**

Allgemein 5 Wochen (2,92Tage/Monat). Zwangsferien müssen 1 Monat vorher angekündigt werden, ausser wenn gekündigt wurde oder in den letzten 2 Monaten des befristeten Arbeitsverhältnis. Nach der Kündigung gilt eine Entschädigung von 1/30 des Bruttolohnes auf verbleibende Ferientage. Diese können unter Umständen auch pro Monat mit 10.65% abgegolten werden, dies darf jedoch nicht gegen das Abgeltungsverbot<sup>7</sup> verstossen. Ein allfälliger Ferienanteil am Stundenlohn muss separat ausgewiesen werden. Mindestens einmal pro Jahr sind 2 Wochen am Stück zu gewähren.

---

7 OR 329d Abs. 2.

## Arbeitszeit

Essenszeit: Gilt nicht als Arbeitszeit und beträgt mindestens 30 Minuten. Wenn du dabei jedoch auf Piket bist, dich also zur Verfügung halten musst, zählt es als Arbeitszeit.

Überstunden: Arbeitsstunden, welche über die jeweilige Wöchentliche Arbeitszeit hinaus gehen (42<sup>8</sup>h//43,5h/45). Diese können „innert nützlicher Frist“ durch Freizeit abgegolten werden oder bezahlt werden. Dies zu einem Satz von 100%, wenn Arbeitszeiterfassung gemäss L-GAV vorhanden ist.

125% sind erst zwingend wenn die Arbeitszeit nicht laut Artikel 21 des L-GAV erfasst wird;

- die Überstunden nicht jeden Monat kommuniziert werden;
- Überstunden nach der letzten Lohnzahlung abgegolten werden.

Es dürfen maximal 200 Überstunden angehäuft werden, sonst muss der Überschuss zwingend ausbezahlt werden.

Überzeitarbeit liegt vor, wenn pro Woche mehr als 50 Stunden gearbeitet wird. Dann ist ein Satz von 125% nötig, Freizeitkompensation ist nur möglich, wenn die Mitarbeitenden zustimmen.

Ruhetage: Es gilt ein Anspruch auf 2 Tage pro Woche, am besten zusammenhängend. Sonst mindestens 1 ganzer Tag und 2 Halbtage (entweder bis 12.00 Uhr oder ab 14.00 Uhr). Nicht bezogene Ruhetage sind innerhalb von 4 Wochen zu kompensieren. Eine „Auszahlung“ von Ruhetagen ist verboten. Menschen mit Familien haben Anspruch auf 12 freie Sonntage pro Jahr.

Piketdienst liegt laut Arbeitsgesetz vor, wenn du dich für einen allfälligen Arbeitseinsatz bereithalten musst. Dies ist in der Gastronomie nicht ungewöhnlich, da in den Rush Hours, also Mittags und Abends teilweise offen ist, wie viel Servicepersonal gebraucht wird. Dabei gilt laut ARG VO1 Art. 14+15: **Wenn du im Betrieb warten musst, dann zählt die Präsenzzeit als Arbeitszeit und muss dir bezahlt werden!** Falls du ausserhalb des Betriebs wartest, dann muss dir nur die effektive Zeit und ev. Auch der Weg zur Arbeit bezahlt werden.

---

8 Dies sind die maximalen Wochenarbeitszeiten. Es können jedoch vertraglich auch geringere vereinbart werden.

## Bezahlte arbeitsfreie Tage

Nur, wenn sie auf Arbeitstage fallen:

- Hochzeit oder Eintragung der Partner\_innenschaft: 3 Tage
- Hochzeit von Eltern, Geschwistern und Kindern: 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub: 5 Tage
- Todesfall der Ehe- oder eingetragenen Partner\_in, eines Kindes, der Eltern, Schwiegereltern, Grosseltern, oder Geschwistern; von Tod bis zur Bestattung: 1 bis 3 Tage
- Rekrutierung: so lange wie Aufgebot, also maximal 3 Tage
- Umzug in Region (z.B. gleicher Ort oder Aglo-Stadt): 1 Tag
- Umzug bei weiter Entfernung: 1,5 - 2 Tage
- Nach Kündigung für die Stellensuche: maximal 2 Tage

## Kleidung

Als Berufskleidung gelten Kleidungsstücke:

- ➔ mit Logo
- ➔ Kochwäsche
- ➔ Westen und Schürzen im Service

Hemd und Hosen ohne Logo zählen nicht als Berufskleidung

Der Betrieb ist verpflichtet, deine Arbeitskleidung zu reinigen und zu glätten, wenn er dies nicht kann, muss er dir eine monatliche Entschädigung bezahlen, falls du fürs waschen zuständig bist und zwar (für 100%-Anstellung, sonst Anteilsmässig):

- ➔ Kochwäsche, Servicewesten : 50 CHF/Monat
- ➔ Serviceschürzen: 20 CHF/Monat

# sexuelle Belästigung

Laut Gleichstellungsgesetz:

*„Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art“.*

Es gibt verschiedene Formen sexueller Belästigung, welche besonders in der Gastronomie keine Seltenheit sind. Diese kann von Gästen, Kolleg\_innen oder Vorgesetzten selbst kommen.

Dein Chef ist verpflichtet, die Integrität deiner Person zu gewährleisten. Weiter müssen vorgesetzte alles ihnen Mögliche unternehmen, dass sexuelle Belästigung nicht geschieht und Betroffenen keine weiteren Nachteile entstehen<sup>9</sup>.

betriebsintern: Sprich die tätliche Person direkt an (eventuell mit einer weiteren Person, dann hast du einerseits ein\_e Unterstützer\_in und auch ein\_e Zeug\_in). Mache ihr klar, wo deine Grenzen sind, und wie diese überschritten wurden und dass dies aufhören muss. Generell ist ein Austausch mit Kolleg\_innen ratsam, wahrscheinlich bist du nicht die einzige Person, welche sexuelle Belästigung erlebt (hat). Falls all dies nicht nützt, beschwere dich schriftlich (!) bei deinem Chef. Sollte dir danach „grundlos“ gekündigt werden, da du dich beschwert hast, ist die Kündigung missbräuchlich.

Falls dein Chef blockt, nichts tut um die Situation zu verändern oder gar selbst tötlich war, kannst du dich an die kantonale Schlichtungsstelle wenden. Das Verfahren an sich ist kostenlos, wenn du unterliegst musst du jedoch deine und möglicherweise die Anwalt\_innenkosten der Gegenseite tragen.

Alternativ kannst du auch vor Gericht ziehen. Dort musst du glaubhaft beweisen, dass die Vorfälle passiert sind (deswegen schriftliche Protestschreiben und Zeug\_innen). Falls dies gelingt, muss dein Chef beweisen können, dass er\_sie alles getan hat, um die Übergriffe zu verhindern oder zu beenden.

weiterführende Links:

[www.sexuellebelaestigung.ch](http://www.sexuellebelaestigung.ch)

---

9 OR 328

# Kündigung

Kündigungen können grundsätzlich – mit Einhaltung der Kündigungsfristen – auch mündlich erfolgen. Empfohlen wird jedoch eine eingeschriebene Kündigung zwecks Beweislast.

Kündigungsfristen (falls nicht anders vereinbart):

- ➔ Probezeit: 7 Tage (gesetzlich) , 3 Tage (L-GAV)
- ➔ 1.-5. Dienstjahr: 1 Monat
- ➔ ab dem 6. Dienstjahr: 2 Monate

Die Kündigung muss spätestens am letzten des Monats empfangen werden. Wenn du auf eine längere Frist hin kündest (z.B. ein Monat während der Probezeit), ist es möglich, dass dir die Gegenseite eine Gegenkündigung mit einer kürzeren Frist überreicht!

Befristete Verträge, sind nur vorzeitig kündbar, wenn dies im Arbeitsvertrag so geregelt wird.

Kündigungen müssen nicht begründet werden, du kannst jedoch eine solche Verlangen.

In gewissen Fällen gibt es Sperrfristen, jedoch erst nach bestandener Probefrist:

- Zivildienst etc.: während dem Dienst und falls dieser länger dauert als 11 Tage, je vier Wochen vor- und nachher.
- Krankheit und Unfall (nicht selbstverschuldet):
  - 1. Jahr im Betrieb: 30 Tage
  - 2-5 Jahr: 90 Tage
  - ab dem 6. Jahr: 180 Tage
- Während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Geburt

Wenn dir während dieser Sperrfristen gekündigt wird, ist die Kündigung nichtig, muss also wiederholt werden. Wenn dir vorher gekündigt wird, verlängert sich die Kündigung höchstens um diese Tage.



## **Missbräuchliche Kündigungen:**

Grundsätzlich ist eine Kündigung missbräuchlich, wenn der Grund ist:

- Alter
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Religion
- politische Gesinnung

Ausgenommen davon sind „Tendenzbetriebe“, welche eine bestimmte Geisteshaltung vertreten: Z.B. die Heilsarmee oder Greenpeace.

Die Kündigung aufgrund verfassungsmässiger Rechte ist auch missbräuchlich. Also wenn dir der Chef aufgrund einer Demoteilnahme oder einer gewerkschaftlichen Organisation kündigt, ist dies missbräuchlich, solange diese Tätigkeit nicht die Einhaltung deiner Arbeitsverpflichtungen tangiert.

In der Praxis gibt es auch Rachekündigungen: Wenn du z.B. Mobbing ankreidest und dir dadurch gekündigt wird. Ein grosses Problem ist dabei die Beweispflicht. Du musst also Beweisen, dass dein Chef dir aus missbräuchlichen Gründen gekündigt hat. Falls du also arbeitsrechtliche Kämpfe führst, tu dies am besten in Schriftlicher Form und sammle Beweise.

Wenn du einen Arbeitskampf wegen einer missbräuchlichen Kündigung gewinnst, heisst das jedoch noch lange nicht, dass dich der Betrieb weiterhin beschäftigen muss.