

# Vereinbarung

über die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung  
der Lernenden im Schweizer Gastgewerbe



Lernende sind uns viel wert!

Hotel & Gastro Union  
Adligenswilerstrasse 29/22  
Postfach 3027  
6002 Luzern

Telefon 041 418 22 22

GastroSuisse  
Blumenfeldstrasse 20  
Postfach  
8046 Zürich

Telefon 0848 377 111

hotelleriesuisse  
Monbijoustrasse 130  
Postfach  
3001 Bern

Telefon 031 370 41 11

SCA Swiss Catering  
Association  
Mühlebachstrasse 86  
Postfach  
8032 Zürich

Telefon 044 388 35 35

Hotel & Gastro  
Union

GASTRO SUISSE

hotelleriesuisse  
Swiss Hotel Association

SCA  
SwissCateringAssociation

## I Vertragsschliessende Verbände und Geltungsbereich

### **Art. 1 Vertragsschliessende Verbände**

Die Arbeitgeberverbände des schweizerischen Gastgewerbes

- hotelleriesuisse
- GastroSuisse
- Swiss Catering Association (SCA)

einerseits und der Berufsorganisation der Mitarbeiter und Lernenden<sup>1</sup>

- Hotel & Gastro Union

andererseits vereinbaren die folgenden Mindestbestimmungen über die Arbeitsbedingungen und Entlohnung der Lernenden im Gastgewerbe sowie über ihre Durchsetzung.

### **Art. 2 Anwendbarkeit**

- 1 Diese Vereinbarung gilt für alle Lernenden, die aufgrund eines Lehrverhältnisses in einem Mitgliedsbetrieb der in Art. 1 aufgeführten Arbeitgeberverbände beschäftigt sind.
- 2 Die Bestimmungen dieser Vereinbarung bilden einen integrierenden Bestandteil des Lehrvertrages zwischen dem Lernenden und dem Arbeitgeber als Berufsbildner (Lehrmeister).

### **Art. 3 Abänderungen**

Von dieser Vereinbarung abweichende Abmachungen im Lehrvertrag sind ausschliesslich zugunsten des Lernenden zulässig.

1 Wo dieser Vertrag in der Einzahl die männliche Form «der Lernende», «dem Lernenden» usw. verwendet, ist immer auch «die Lernende», «der Lernenden» usw. gemeint.

## II Entlöhnung

### Art. 4 Mindestlöhne

- 1 Die Mindestlöhne für die Lernenden im Schweizer Gastgewerbe gelten für alle Lernenden, die eine berufliche Grundbildung gemäss dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 absolvieren.
- 2 Dreijährige Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)<sup>2</sup>, mit oder ohne Abschluss mit Berufsmaturität (BM):
  1. Lehrjahr Fr. 1 020.–
  2. Lehrjahr Fr. 1 300.–
  3. Lehrjahr Fr. 1 550.–
- 3 Zweijährige Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)<sup>2</sup>:
  1. Lehrjahr Fr. 1 020.–
  2. Lehrjahr Fr. 1 300.–
- 4 Lernende, die nach Abschluss einer Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) eine verkürzte Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) absolvieren:
  1. Jahr der verkürzten zweiten Grundbildung Fr. 1 300.–
  2. Jahr der verkürzten zweiten Grundbildung Fr. 1 550.–
- 5 Lernende, die nach Abschluss einer Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) eine verkürzte zweite Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) absolvieren:
  1. Jahr der verkürzten zweiten Grundbildung Fr. 1 550.–
  2. Jahr der verkürzten zweiten Grundbildung Fr. 1 750.–
- 6 Lernende, die mit einer erweiterten Allgemeinbildung (z.B. Mittelschule) eine verkürzte Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) absolvieren:
  1. Jahr der verkürzten Grundbildung Fr. 1 300.–
  2. Jahr der verkürzten Grundbildung Fr. 1 550.–
- 7 Lernende, die nach Abschluss einer Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) eine einjährige Aufbaulehre mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) absolvieren:
  - Aufbaulehre Fr. 1 750.–

### Art. 5 Auszahlung

- 1 Der Lohn ist spätestens am Letzten des Monats ausbezahlen.
- 2 Dem Lernenden ist gleichzeitig eine übersichtliche Lohnabrechnung auszuhändigen.

2 z.B. Koch / Köchin EFZ, Küchenangestellte/r EBA; Diätkoch / Diätköchin EFZ; Restaurationsfachmann / Restaurationsfachfrau EFZ, Restaurationsangestellte/r EBA; Hotelfachfrau / Hotelfachmann EFZ, Hotellerieangestellte/r EBA; Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft EFZ, Hauswirtschaftspraktiker/in EBA; Kaufmann /Kaufrau HGT EFZ

## **Art. 6 Lohnabzüge**

- 1 Vom Lohn dürfen nur abgezogen werden:
  - AHV/IV/EO/ALV-Beiträge
  - Versicherungsprämien
  - Prämien an Vorsorgeeinrichtungen
  - Mietzins und Verpflegungskosten
  - Lohnvorschüsse
  - Schadenersatzleistungen
  - Quellensteuer
  
- 2 Das Recht auf Abzug der Beiträge des Lernenden für AHV/IV/EO/ALV, Kranken- und Unfallversicherung sowie die berufliche Vorsorge ist nach 2 Monaten verwirkt.

## **III Arbeitszeit und Kontrolle**

### **Art. 7 Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit**

- 1 Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Präsenzzeit beträgt höchstens
  - 42 Stunden pro Woche
  - 43,5 Stunden pro Woche in Saisonbetrieben gemäss Anhang
  - 45 Stunden pro Woche in Kleinbetrieben gemäss Anhang
  
- 2 Die Essenszeit ist in der Arbeitszeit nicht inbegriffen, sofern sich der Lernende nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss. Sie beträgt je Mahlzeit mindestens eine halbe Stunde. Wenn der Lernende während der Essenszeit angeordnete Arbeit leistet, gilt sie als Arbeitszeit.

### **Art. 8 Anrechnung des Unterrichts, aufeinander folgende Stunden, Überstunden**

- 1 Der obligatorische Unterricht gemäss Art. 9 ist als effektive Arbeitszeit anzurechnen.
  
- 2 An einem Arbeitstag ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lernenden für mindestens 4 aufeinander folgende Stunden zur Arbeitsleistung in Anspruch zu nehmen. Wird er zu einer kürzeren Arbeitsleistung aufgeboten, gelten 4 Arbeitsstunden als geleistet.
  
- 3 Übersteigt die effektive Arbeitszeit die durchschnittliche Arbeitszeit, liegt Überstundenarbeit vor. Geleistete Überstundenarbeit ist durch entsprechende zusätzliche Freizeit zu kompensieren.

## **Art. 9 Berufsfachschule, Interkantonale Fachkurse und überbetriebliche Kurse**

- 1 Die Berufsfachschule, die interkantonalen Fachkurse und die überbetrieblichen Kurse werden wie folgt an die Arbeitszeit angerechnet:
  - Ein ganzer Schultag (morgens und nachmittags) gilt als ganzer Arbeitstag.
  - Ein halber Schultag (morgens oder nachmittags) gilt als halber Arbeitstag.
- 2 An einem ganzen Schultag darf der Lernende nicht mehr zur Arbeitsleistung aufgeboten werden.

## **Art. 10 Arbeitsplan und Arbeitskontrolle**

- 1 Der Arbeitgeber hat jeweils mindestens 2 Wochen im Voraus für wenigstens 2 Wochen Arbeitspläne aufzustellen.
- 2 Der Lernende hat seine Arbeits- und Ruhezeit in einem Arbeitszeitkontrollheft einzutragen. Das Arbeitszeitkontrollheft ist wöchentlich vom Vorgesetzten und monatlich vom Berufsbildner zu visieren.
- 3 Kommen die Verantwortlichen ihrer Kontroll- und Visumpflicht nicht nach, wird das Arbeitszeitkontrollheft des Lernenden im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

# IV Ferien

## **Art. 11 Ferien**

Der Ferienanspruch des Lernenden beträgt 5 Wochen (2,92 Kalendertage pro Monat entsprechend).

# V Unterkunft und Verpflegung

## **Art. 12 Unterkunft**

- 1 Stellt der Arbeitgeber dem Lernenden eine Unterkunft zur Verfügung, so ist dafür eine schriftliche Vereinbarung abzuschliessen.
- 2 Fehlt eine schriftliche Vereinbarung, gelten als Mietzins die AHV-Ansätze, zurzeit Fr. 345.– pro Monat, resp. Fr. 11.50 pro Tag (Stand 1. Januar 2007).

- 3 Der Mietvertrag kann während der Dauer des Lehrverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen abgeändert werden.
- 4 Der Mietvertrag endet in jedem Fall mit der Auflösung des Lehrverhältnisses. Während der Dauer des Lehrverhältnisses ist der Mietvertrag unter Einhaltung der obligationenrechtlichen Kündigungsfristen kündbar.

#### **Art. 13    Verpflegung**

- 1 Die Kosten für die Verpflegung (Morgenessen, Mittagessen, Nachtessen) sind zwischen Arbeitgeber und Lernendem schriftlich zu vereinbaren. Die entsprechenden Formulare können bei den Verbänden bezogen werden.
- 2 Fehlt eine schriftliche Vereinbarung, gelten die AHV-Ansätze, zurzeit Frühstück Fr. 3.50, Mittagessen Fr. 10.–, Nachtessen Fr. 8.– pro Tag (Stand 1. Januar 2007). Es dürfen nur die effektiv eingenommenen Mahlzeiten berechnet werden.
- 3 Wird eine Pauschale vereinbart, müssen wöchentliche Ruhetage, Ferien, Schultage usw., an denen die Mahlzeiten regelmässig nicht im Betrieb eingenommen werden, bei der Berechnung berücksichtigt werden.
- 4 Die Verpflegungsvereinbarung kann während der Dauer des Lehrverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen abgeändert werden.

## VI Inkrafttreten und Kündigung

#### **Art. 14    Kündigung**

- 1 Diese Vereinbarung kann von jeder Partei unter Einhaltung einer einjährigen Kündigungsfrist durch eingeschriebenen Brief jeweils auf Ende eines Lehrjahres gekündigt werden.
- 2 Die Verbände verhandeln innert 3 Monaten nach Zustellung von Revisionsvorschlägen über die Revision der Vereinbarung.

#### **Art. 15    Inkrafttreten und Übergangsbestimmung**

- 1 Diese Vereinbarung tritt für neue Lehrverträge mit Beginn des Lehrjahres 2007/2008 in Kraft.
- 2 Bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung bestehende Lehrverträge gelten bis zum Abschluss der Lehre weiter.

## VII Schlussbestimmungen

### **Art. 16 Paritätische Delegation**

Für die Auslegung, die Antragsstellung auf Änderung, die Durchführung und die Einhaltung der Vereinbarung bilden die Verbände eine paritätische Delegation aus je 6 Vertretern der Arbeitgeberverbände und der Hotel & Gastro Union. Die Delegation konstituiert sich selbst.

### **Art. 17 Vorbehalt weiterer Vorschriften**

- 1 Bezüglich Ruhe- und Feiertage, bezahlte arbeitsfreie Tage, Berufswäsche, Berufskleider, Berufswerkzeuge und Sozialversicherungen dürfen die Lernenden nicht schlechter gestellt werden als die andern Angestellten im Betrieb.
- 2 Vorbehalten bleiben überdies weitergehende gesetzliche Vorschriften.

## Anhang

### **I Kleinbetriebe**

Als Kleinbetrieb 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 mehrerer 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.

Für das Erlangen einer Bewilligung als Saisonbetrieb gelten die Bestimmungen des Anhangs 1 zum L-GAV (Stand 1.1.2010).