

www.faunion.ch

info@faunion.ch

gastro@faunion.ch



**Wer Menschen bedient
hat Besseres verdient!**

Arbeitende in der Gastronomie sind mit vielen
Problemen konfrontiert. Wehren wir uns!

FAU Die Basisgewerkschaft

FAUnion.ch/gastronomie

Kurzzusammenfassung des Landesgesamtarbeitsvertrags in der Gastronomie (L-GAV) 2017 (Stand 2023)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
Mindestlöhne.....	3
13. Monatslohn.....	4
Trinkgeld.....	4
Keine Sonntagszulagen.....	4
Lohn bei Nachtarbeit.....	4
Lohn bei Unfall, Krankheit etc.....	5
Arbeitsplan, -Kontrolle und -Erfassung.....	6
Ferien.....	6
Arbeitszeit.....	6
Bezahlte arbeitsfreie Tage.....	7
Kleidung.....	8
Unterkunft und Verpflegung.....	8
Sexuelle Belästigung.....	8
Kündigung.....	9
Nachwort: Organisiert euch!.....	11

Vorwort

Diese Zusammenfassung wurde vom Branchensyndikat **FAU Gastro** geschrieben. Es ist kein Werk von Anwält:innen mit langjähriger Erfahrung, sondern wurde von Gastro-Arbeiter:innen selbst erstellt. Es ist Zeit, dass wir als Gastro-Arbeiter:innen uns nicht mehr alles gefallen lassen, da ist auch das Wissen zu unseren Rechten ein Thema. Auch wenn wir uns die grösste Mühe gegeben haben, ist es immer noch möglich, dass diese Zusammenfassung Fehler hat.

Im Konfliktfall: Hol dir Unterstützung, z.B. bei uns

Deswegen ist es umso wichtiger, dass du bei einem Konflikt Unterstützung suchst. Am besten machst du das, bevor es zu einer Konfrontation kommt. Denn auch wenn du recht hast, heisst das noch lange nicht, dass du dadurch besser behandelt wirst... oder nach einer Konfrontation deinen Job noch hast. Das rechtliche ist immer nur ein Teil eines Arbeitskampfes: Manchmal reicht das schon, manchmal kommen noch ganz viele andere Sachen dazu.

Unterstützung ist auch wichtig, damit du nicht alleine in einen Konflikt rein gehst. Denn dann bist du leichte „Beute“. **FAU Gastro kann versuchen, dich rechtlich, strategisch, wie auch emotional zu unterstützen. Bitte vergiss aber nicht, dass wir sämtliche Arbeit ehrenamtlich leisten. Wir sind nicht rund um die Uhr und jeden Tag verfügbar. Denn wie auch du stehen wir an Arbeitstagen hinter dem Tresen oder in der Küche.**

Better Treat us good...



We'll outrun you with ease



Mindestlöhne

Vollzeitstudent:innen, unter 18-jährige und Personen in Förderprogrammen sind vom Mindestlohn ausgenommen.

Die Tabelle zeigt die Mindestlöhne ohne 13. Monatslohn (8,33%). Im Stundenlohn kommen meist noch Ferien(10.65%) - und Feiertagszuschläge(2,27%) ausbezahlt dazu.

Achtung: Das heisst, dass dein Stundenlohn «viel höher» erscheinen kann als er es tatsächlich ist: Der Mindeststundenlohn inklusive Zuschläge ist momentan in Stufe Ia:

Grundlohn x (Ferien + Feiertag) x 13. Monatslohn

$$19.68 \times 1.1292^1 \times 1.0833 = 24.07$$

Jahr 2023	Stufe	Stundenlohn			
		Monatslohn	42h/Woche	43,5h/Woche	45h/Woche
	Stufe Ia: Ohne Ausbildung	3582	19.68	18.95	18.37
	Stufe Ib: nur Progresso	3803	20.90	20.12	19.50
	Stufe II: EBA, Anlehre	3927	21.58	20.78	20.14
	Stufe IIIa: EFZ	4369	24.01	23.12	22.41
	Stufe IIIb: EFZ + 6 Tage Weiterbildung (Art. 19L-GAV	4473	24.58	23.67	22.94
Mit Lohnreduktion bei Einführungszeit (siehe unten)					
	Stufe Ia: Ohne Ausbildung	3295.45	18.11	17.44	16.90
	Stufe Ib: nur Progresso	3498.75	19.22	18.51	17.94
	Stufe II: EBA, Anlehre	3612.85	19.85	19.12	18.53
	Stufe IIIa: EFZ	4019.50	22.09	21.27	20.61

8% weniger Lohn bei Einführungszeit

Der Lohn kann während einer Einführungszeit um maximal 8% gekürzt werden, dies hat jedoch gewisse Voraussetzungen (Je nach Stufe).

- Generell: Es muss schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden.
- Stufe Ia + Ib: maximal für 12 Monate, falls du vorher nie länger als 4 Monate in der Gastronomie gearbeitet hast. Sonst maximal 3 Monate.
- Stufe II + IIIa: NUR ZULÄSSIG BEI ERSTANSTELLUNG, also direkt nach der Ausbildung und maximal 3 Monate.

¹ Ferienzuschlag ist 10.65%, Feiertagszuschlag ist 2.27%, zusammen 12,92%, also mal 1.1292 ergibt Total Grundlohn und Zuschläge. Der 13. Monatslohn ist auf alle 3 Bestandteile fällig.

Auch bei Umsatzbeteiligung gilt Mindestlohn

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, in denen du mehr als den Mindestlohn gekriegt hast, ist nicht zulässig.

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. **Nur wenn während der Probezeit gekündet wird, verfällt der Anspruch auf den 13. Monatslohnanteil.**

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 (Pensionskasse, 2. Säule) damit abgerechnet werden.

Keine Sonntagszulagen

In der Gastronomie müssen keine Sonntagszulagen bezahlt werden. Wenn du also Sonntags arbeitest, bekommst du rechtlich nicht mehr Geld.

Lohn bei Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt grundsätzlich die Zeit zwischen 23:00-6:00 Uhr. Dies kann vertraglich um eine Stunde vorgezogen (22:00-5:00) oder nach hinten verschoben (24:00-7:00 Uhr) werden. Es wird unterschieden zwischen regelmässiger und unregelmässiger Nachtarbeit. Diese unterscheiden sich auch in der Entschädigung (Lohn- oder Zeitzuschlag). Dies gilt auch für Stundenlöhner:innen.

Unregelmässig: weniger als 25 Nächte pro Jahr: **Lohnzuschlag von 25% auf die Zeit** der Nachtarbeit.

Regelmässig: mehr als 25 Nächte pro Jahr: Zeitzuschlag von 10% auf die Zeit der Nachtarbeit. Muss innerhalb von einem Jahr als bezahlter freier (Halb-)Tag gewährt werden.

Lohn bei Unfall, Krankheit etc.

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

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 die Lohnfortzahlung verweigert bzw. zurückverlangt werden.

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). Hier wird sich aber auf die Berner Skala (siehe unten) für die Dauer gestützt.

Krankheit

Im Krankheitsfall kriegst du grundsätzlich 80% deines Lohnes² Dies wird pro Tag mit 1/30 deines Bruttolohns (bzw. des Durchschnittslohns im Stundenlohn) bezahlt.

Unfall

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.

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

Dienstjahre	1J	2J	3-4J	5-9J	10-14J	15-19J	20-25J
Dauer	3 Wochen	1 Monat	2 Monate	3 Monate	4 Monate	5 Monate	6 Monate

Schwangerschaft: Wenn du **ein Kind bekommen hast**, kriegst du 98 Tage nach der Geburt 80% des Lohnes. 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, 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).

² Falls dein Betrieb eine Taggeldversicherung hat, bezahlt er einige Tage selbst und muss davon noch Sozialabgaben abziehen. Daher kriegst du für eine gewisse Zeit 88% minus Sozialabgaben. Sobald die Taggeldversicherung kommt, ist es dann nur noch 80% aber ohne Abzug.

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. Oftmals kommt hier die Erwerbsausfallentschädigung zum Zug, so dass die Ausgleichskasse bezahlt und nicht dein Betrieb.

Arbeitsplan, -Kontrolle und -Erfassung

Normalerweise müssen deine Schichten 2 Wochen vorher 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 hast du 5 Wochen Ferien pro Jahr (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 Abgeltungsverbot³ verstossen: Du musst deine Ferientage trotzdem beziehen können, sie gelten nicht als bezogen nur weil sie ausgezahlt wurden. Ein allfälliger Ferienanteil am Stundenlohn muss separat ausgewiesen werden. Mindestens einmal pro Jahr sind 2 Wochen am Stück zu gewähren.

Arbeitszeit

Vertragliche Arbeitszeit maximal:

- Normalbetriebe 42 Stunden pro Woche
- Saisonbetriebe 43,5 Stunden pro Woche
- Kleinbetriebe⁴ 45 Stunden pro Woche

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

Überstunden: Arbeitsstunden, welche über die jeweilige Wöchentliche Arbeitszeit hinaus gehen. Diese können „innert nützlicher Frist“ durch Freizeit abgegolten werden oder

³ OR 329d Abs. 2.

⁴ Maximal 4 Angestellte inklusive Familienmitgliedern

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-GAV⁵ 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.

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: 2 Wochen

5 1. Jahresbetriebe haben unter Beizug der Mitarbeiter:innen 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. Chef:innen sind für die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit verantwortlich (Arbeitszeiterfassung). Die Arbeitszeiterfassung ist mindestens einmal monatlich von dir zu unterzeichnen. Übertragen dir Vorgesetzte die Erfassung der Arbeitszeit, ist sie mindestens einmal monatlich von diesen zu unterzeichnen.
3. Der Arbeitgeber führt Buch über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten (Arbeitszeitkontrolle). Du kannst jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferienguthaben verlangen.

- 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

Unterkunft und Verpflegung

Falls nicht anders **schriftlich** vereinbart, gelten die Mindestansätze in AHVV Art. 11 Abs. 2

Für drei Mahlzeiten max. 21.50 pro Tag, 645.- pro Monat

Für Unterkunft 11.50 pro Tag, 345.- pro 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 entstehen⁶.

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 – und da du es schriftlich hast, hast du auch Beweise dafür.

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 Anwält: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

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

6 OR 328

→ 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, Militär 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 damit Beweise.

Wenn du einen Arbeitskampf wegen einer missbräuchlichen Kündigung gewinnst, heisst das jedoch noch lange nicht, dass dich der Betrieb weiterhin beschäftigen muss. In der Praxis läuft dies eher auf Entschädigungszahlungen in der Höhe einiger Monatslöhne heraus.

Nachwort: Organisiert euch!

Dies war nur ein Überblick über deine Rechte. Sowohl der L-GAV wie auch die Arbeitsgesetze sind im Zweifelsfall nicht auf unserer Seite. Zudem gibt es Probleme, welche uns als Arbeiter:innen massiv stören können, aber rechtlich voll ok sind. Das Gesetz wird nicht von uns Arbeiter:innen geschrieben und gute Bedingungen müssen erkämpft werden. Dies ist die Hauptlehre aus hunderten Jahren Arbeiter:innenbewegung.

Daher ist es eigentlich immer am besten, wenn du nicht alleine bist: Zusammen mit anderen hast du mehr Erfolgsaussichten, auch bei Sachen, welche nicht richtig, aber rechtens sind.

Daher: Wenn du Probleme hast, melde dich bei uns.

gastro@faunion.ch