

Bundesratsbeschluss

betreffend

die Allgemeinverbindlicherklärung des Mehrstädte- Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe

(Vom 11. Mai 1948)

Der schweizerische Bundesrat,

auf Gesuch interessierter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gestützt auf Art. 3, Abs. 2, des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943/30. August 1946 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen,

beschliesst:

Art. 1

¹ Dieser Bundesratsbeschluss findet Anwendung auf die Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich (politische Gemeinden).

² Er erstreckt sich auf alle den kantonalen Wirtschaftsgesetzen unterstellten patentpflichtigen Gastbetriebe, bewilligungspflichtigen Pensionen und Kostgebereien.

³ Es werden von ihm alle gelernten und ungelerten Arbeitnehmer beiderlei Geschlechtes erfasst. Ausgenommen sind:

- a. Familienmitglieder der Betriebsinhaber;
- b. Betriebsleiter und Mitglieder ihrer Familien;
- c. Lehrlinge im Sinne des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung;
- d. Arbeitnehmer, die ganz oder überwiegend in einem Nebenbetrieb oder im Haushalt beschäftigt sind.

⁴ Für den Arbeitnehmer günstigere gesetzliche Vorschriften und vertragliche Abmachungen bleiben vorbehalten.

Art. 2

Aus dem Gesamtarbeitsvertrag vom 26. März 1947 für das Gastgewerbe der Städte Basel, Bern, Lausanne und Zürich werden folgende Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt:

I

Betriebseinteilung

§ 4

1. Die diesem Vertrag unterstellten Betriebe werden in folgende Betriebsklassen eingeteilt:

- A = Grossbetriebe mit 10 und mehr beschäftigten Personen.
 B = Mittelbetriebe mit 5 bis 9 beschäftigten Personen.
 C = Kleinbetriebe mit höchstens 4 beschäftigten Personen.

2. Als beschäftigte Personen im Sinne dieses Paragraphs gelten auch die mitarbeitenden Familienangehörigen mit Ausnahme des Betriebsinhabers oder -leiters.

**Betriebs-
klassen**

Anstellung und Kündigung

§ 5

1. Die ersten 14 Tage des Dienstverhältnisses gelten als Probezeit, während der es jedem Teile freisteht, unter Einhaltung einer Frist von 3 Tagen auf einen beliebigen Tag zu kündigen.

2. Nach Ablauf der Probezeit und auch im überjährigen Dienstverhältnis gelten folgende Kündigungsfristen:

- a. für Chefpersonal und Personal in verantwortlicher Stellung, wie Küchenchef, Alleinkoch, Chefköchin, Oberkellner, Chef de service, Obersaaltochter, Concierge, Kellermeister, Gouvernante, Buffetdame sowie für Bureaupersonal ein Monat auf Ende des der Kündigung folgenden Monats;
 b. für alles übrige Personal 14 Tage und zwar auf den 15. oder das Ende eines Monats.

3. Für das weibliche Servierpersonal im unterjährigen Dienstverhältnis können durch Vereinbarung die vorstehenden Kündigungsfristen herabgesetzt werden.

4. Durch schriftliche Vereinbarung können die vorstehenden Kündigungsfristen verlängert werden; die Frist muss jedoch in jedem Fall am 15. oder am Ende des Monats ablaufen.

5. Vorbehalten bleibt die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen gemäss Art. 352 OR.

6. Keiner Kündigung bedürfen Dienstverhältnisse, die auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen werden (Art. 345 OR).

Probezeit

**Kündigungs-
fristen nach
Ablauf der
Probezeit**

**Weibliches
Servier-
personal
Abweichende
Verein-
barungen
Wichtige
Gründe
Befristete
Dienst-
verhältnisse**

§ 6

Die Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Betriebsinhaber ist untersagt

- a. während Krankheit und Unfall von verhältnismässig kurzer Dauer (§ 20, Ziff 3 dieses Vertrages);
 b. in den vier Wochen vor und nach der Niederkunft;
 c. wegen oder während schweizerischen obligatorischen Militärdienstes oder wegen anderen öffentlichrechtlichen Verpflichtungen, die einen zeitweiligen Arbeitsunterbruch bedingen;
 d. wegen Zugehörigkeit des Angestellten zu einem Berufsverband und seiner Betätigung für diesen, sofern dadurch seine vertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden.

**Kündigungs-
beschränkung**

§ 7

Haftgeld
Vertragswidrige Auflösung des Dienstverhältnisses
Zivilrechtliche Ansprüche

1. Der Betriebsinhaber kann ein Haftgeld verlangen oder zurückbehalten, das nicht mehr als Fr. 100 beim Chefpersonal in verantwortlicher Stellung und Fr. 50 beim übrigen Personal betragen darf.

2. Löst ein Angestellter das Dienstverhältnis vertragswidrig auf, so gilt das vorstehend erwähnte Haftgeld als minimale Entschädigung, für die ein Schaden nicht nachgewiesen werden muss. Bei vertragswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Betriebsinhaber hat der Angestellte Anspruch auf gleiche Entschädigung, für die ein Schaden gleichfalls nicht nachgewiesen werden muss.

3. Weitergehende zivilrechtliche Ansprüche des Betriebsinhabers oder des Angestellten bleiben vorbehalten.

Arbeitszeit

§ 8

Gross- und Mittelbetriebe

1. Die wöchentliche Normalarbeitszeit mit Einschluss der Zeit der Dienstbereitschaft und der Essenszeit (1½ Stunden pro Tag = 9 Stunden pro Woche) beträgt für die Dauer von 6 Arbeitstagen höchstens:

	Betriebsklassen	
	A Stunden	B Stunden
a. Küchenhilfspersonal.	66	66
b. übriges festentlohntes Personal (ausgenommen gelerntes Kochpersonal)	66	69
c. Bedienungspersonal in Beherbungsbetrieben mit ausschliesslicher Troncbeteiligung.	69	72
d. übriges Bedienungspersonal	72	75

Kleinbetriebe

2. Für Kleinbetriebe (Betriebsklasse C) ergibt sich die maximale Arbeitszeit aus den § 9, 10 und 11 dieses Vertrages.

Wochen-, Tages- und Nachtruhezeit

§ 9

Wöchentliche Ruhezeit

1. Die wöchentliche Ruhezeit beträgt 24 aufeinanderfolgende Stunden, die im Anschluss an die Mindestnachtruhezeit zu gewähren sind. Zusammen mit der Nachtruhe hat sie mindestens 33 zusammenhängende Stunden zu betragen. Ausnahmsweise kann im Einverständnis mit dem Angestellten diese Gesamtruhezeit gemäss nachstehendem § 10, Ziff. 2, um höchstens zwei Stunden reduziert werden.

Kostvergütung

2. Verheirateten männlichen Angestellten mit eigenem Familienwohnsitz ist, sofern sie sich an wöchentlichen Ruhetagen ständig ausserhalb des Betriebes verköstigen, für nicht eingenommene Verpflegung eine Kostvergütung von Fr. 4 pro Ruhetag zu verabfolgen.

§ 10

Mindestnachtruhe

1. Der Angestellte hat Anspruch auf eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens 9 Stunden. Angestellten, die ihre Berufsarbeit während der Nacht leisten müssen, ist eine wenigstens 10stündige Ruhe unter Tag zu gewähren.

Ausnahmen

2. Ausnahmsweise kann im Einverständnis mit dem Angestellten die Nachtruhe vorübergehend auf 7 Stunden reduziert werden.

§ 11

1. Ausser der Essenszeit hat der Angestellte Anspruch auf mindestens zwei Ruhestunden (Zimmerstunden), wovon wenigstens eine in Unterbrechung der Arbeitszeit zu gewähren ist.

2. In Kleinbetrieben können in gegenseitigem Einverständnis beide Ruhestunden der Serviertöchter auf die Zeit vor oder nach der Tagesarbeit verlegt werden.

Tägliche
Ruhe-
stunden

§ 12

Auf Gesuch hin kann die paritätische Kommission einzelnen Betrieben ausnahmsweise eine andere Verteilung der Arbeitszeit, der Wochen-, Tages- und Nachtruhezeit bewilligen. Die Bewilligung ist dem Personal durch Anschlag zur Kenntnis zu bringen.

Ausnahmen

Überzeitarbeit

§ 13

1. Als Überzeitarbeit gilt die Zeit, während welcher der Angestellte über die in § 8, Ziff. 1, festgesetzten Wochenstunden hinaus beschäftigt wird.

Begriff

2. Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Falls zwingende Gründe es rechtfertigen, kann im Einverständnis mit dem Angestellten die in § 8 festgesetzte Arbeitszeit überschritten werden, jedoch nicht über das Jahresmaximum von 120 Stunden hinaus.

Begrenzung

3. Die ersten 10 Überstunden pro Monat können innerhalb der zwei nächstfolgenden Kalenderwochen durch entsprechende Ersatzruhe kompensiert werden oder sind zu den nachfolgenden Ansätzen zu entschädigen:

Kompensation
Ent-
schädigung

a. Festentlohntes Personal (ausgenommen gelerntes Kochpersonal) mit einem Monatsbarlohn von Fr. 500 und mehr:

Fr. 2.50 pro Stunde

b. Festentlohntes Personal (ausgenommen gelerntes Kochpersonal) mit einem Monatsbarlohn unter Fr. 500: Fr. 2.— pro Stunde

c. Bedienungspersonal, Hilfspersonal, Anfänger und Jugendliche unter 18 Jahren: Fr. 1.— pro Stunde

4. Die monatliche Überzeitarbeit, die 10 Stunden übersteigt, kann nicht kompensiert werden und ist zu vorstehenden Ansätzen mit einem Zuschlag von 50 Rp. pro Stunde zu entschädigen.

Ausschluss
der Kompensation
Zuschlag
Jugendliche
und
Wöch-
nerinnen

5. Jugendliche unter 18 Jahren, sowie Wöchnerinnen während mindestens 6 Wochen vor und nach der Niederkunft, sind von der Leistung von Überzeitarbeit befreit. Ausnahmen für Jugendliche zur Leistung von Überzeitarbeit sind zugestanden in Fällen, wo diese im Interesse der beruflichen Fortbildung liegt.

6. Dieser Paragraph findet keine Anwendung auf Aushilfen, die im Taglohn entschädigt werden.

§ 14

1. Kompensation bzw. Bezahlung der Überzeitarbeit findet nur statt, wenn der Betriebsinhaber oder dessen Vertreter Überzeitarbeit angeordnet hat. Die Zahl der geleisteten Überstunden muss dem Arbeitgeber spätestens am Ende der Woche gemeldet werden. Für nicht ordnungsgemäss gemeldete Überzeitarbeit besteht kein Ersatzanspruch.

Anordnung
und
Meldepflicht

2. Die Überzeitarbeit ist, sofern sie nicht kompensiert wird, mit der ordentlichen Lohnzahlung zu entschädigen.

Auszahlung
der Ent-
schädigung

Arbeitsplan und Arbeitskontrolle

§ 15

Arbeits- und
Ruhezeit-
pläne
Arbeits-
kontrolle

1. Alle Betriebe, mit Ausnahme der Kleinbetriebe, haben Arbeits- und Ruhezeitpläne aufzustellen, die an für das Personal leicht zugänglicher Stelle anzuschlagen sind.

2. Über die geleistete Überzeitarbeit, ihre Kompensation bzw. Vergütung, die gewährte wöchentliche Ruhezeit und die verabfolgte Kostenschädigung während dem wöchentlichen Ruhetag, hat der Betrieb Kontrolle zu führen.

Kontroll-
uhren

3. Wo Kontrolluhren in Gebrauch sind, ist sowohl die Zeit des Arbeitsbeginns wie der Arbeitsbeendigung zu stempeln.

Unfall und Krankheit

§ 17

Unfall-
versicherung
Ver-
sicherung-
pflicht

1. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, sein Personal gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle zu versichern. Die Unfallversicherung hat sich auf die Folgen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, gänzlicher oder teilweiser Invalidität und Tod zu erstrecken. Die Versicherung gegen Nichtbetriebsunfälle hat nur das ständige und vollbeschäftigte Betriebspersonal zu umfassen.

Höhe der
Ver-
sicherung-
summen

2. Die Versicherungssummen haben mindestens zu betragen:

Todesfall	Fr. 5 000
Invalidität	» 10 000
Taggeld	» 5
Heilungskosten	» 2 000

Leistungen
des Betriebs-
inhabers

3. Der Betriebsinhaber hat dem Angestellten bei Dienstverhinderung wegen Unfall mindestens die gleichen Leistungen wie im Falle von Krankheit gemäss § 20 dieses Vertrages zu gewähren.

Nach Ablauf der in § 20, Ziff. 3, vorgesehenen Fristen hat der Angestellte vorbehaltlich § 18, nur noch Anspruch auf das von der Versicherungsgesellschaft zur Auszahlung gelangende Taggeld.

Gewährt der Betriebsinhaber dem Angestellten nach Ablauf dieser Fristen weiterhin Unterhalt, so kann er hierfür, vorbehaltlich § 18, Fr. 4 pro Tag auf das Taggeld anrechnen.

Prämien-
zahlung

4. Die Prämien für die Betriebsunfall- und Haftpflichtversicherung gehen zulasten des Betriebsinhabers; diejenige für die Nichtbetriebsunfallversicherung ist vom Angestellten zu tragen; sie kann ihm vom Lohne abgezogen werden.

Kontroll-
recht

5. Der Angestellte ist berechtigt, über die Erfüllung der Versicherungspflicht und die Errechnung seiner Prämie Aufschluss zu verlangen.

Folgen der
Unter-
lassung
der Ver-
sicherung

6. Ist der Betriebsinhaber seiner Versicherungspflicht nicht nachgekommen, so haftet er an Stelle der Versicherungsgesellschaft bis zum Minimum der vorstehenden Versicherungspflicht.

Als genügend gilt eine Versicherung, die den vorstehenden Versicherungssummen und den allgemeinen Versicherungsbedingungen der Versicherungsgesellschaften entspricht.

Direktes
Forderungs-
recht

7. Dem Verunfallten und seinen Hinterbliebenen steht mit dem Eintritt des Unfalles ein eigenes Forderungsrecht gegen die Versicherungsgesellschaft zu (Art. 87 des Bundesgesetzes vom 2. April 1908 über den Versicherungsvertrag).

Anpassung
der Policen

8. Die Anpassung der Policen an vorstehende Versicherungsvorschriften hat binnen 6 Monaten seit Inkrafttreten der Allgemeinverbindlicherklärung zu erfolgen.

§ 18

Für Haftpflichtansprüche des Angestellten gemäss ZGB und OR hat sich der Betriebsinhaber mindestens auf die doppelten Summen der in § 17 festgelegten Ansätze zu versichern. Weitergehende Haftpflichtansprüche des Angestellten bleiben vorbehalten.

Haftpflicht

§ 19

1. Jeder versicherungsfähige Angestellte muss sich bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse für Arzt, Arznei, Spitalpflege und Krankengeld, unter Vorbehalt einer Überversicherung, versichern lassen.

**Krankenversicherungspflicht des Angestellten
Prämienzahlung durch Betriebsinhaber**

Bezahlt der Betriebsinhaber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämie auf eigene Kosten, so darf er im Krankheitsfalle das von der Kasse gewährte Krankengeld auf den gemäss § 20 zu zahlenden Lohn anrechnen. Ist der Angestellte bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse versichert, so wird er von der Pflicht zum Beitritt in eine eventuell bestehende Betriebsversicherung befreit. Er darf aber in bezug auf allfällige Prämienbeiträge des Betriebsinhabers nicht schlechter gestellt werden.

Folgen der Nichtversicherung

2. Unterlässt der Angestellte die Versicherung, so hat er nur Anspruch auf die ihm gemäss Art. 335 und 344 OR zustehende Leistungen. Der Betriebsinhaber ist überdies berechtigt, für die ihm aus Pflege und ärztlicher Behandlung erwachsenden Kosten auf das in § 7 festgesetzte Haftgeld zu greifen.

§ 20

1. Bei Krankheit ohne Verschulden des Angestellten oder bei Verhinderung der Dienstleistungen aus ähnlichen Gründen hat der Angestellte Anspruch auf:

Entschädigung bei Krankheit

- a. den vertraglichen Barlohn zuzüglich Troncanteil der troncberechtigten Angestellten, die nicht durch troncberechtigte Aushilfen ersetzt werden müssen. Die Vergütung hat in jedem Fall pro Tag wenigstens Fr. 3 für weibliches Personal und ledige männliche Angestellte und Fr. 4 für verheiratetes männliches Personal mit eigenem Haushalt zu betragen;
- b. die bisherigen Naturalleistungen. Befindet sich der Angestellte in Spital- oder Heimpflege, so ist ihm eine Unterhaltsvergütung von Fr. 4 pro Tag zu verabfolgen, sofern er sich nicht zulasten der Versicherung in Spitalpflege befindet;
- c. bei Hausgemeinschaft den zulasten des Angestellten gehenden Selbstbehalt der Krankenversicherung.

2. Krankheit ist auf Begehren des Arbeitgebers durch Arzzeugnis auszuweisen. Befindet sich der Angestellte in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat die Beziehung eines Arztes unter Anzeige an diesen zu erfolgen, ansonst der Angestellte die entstehenden Kosten selbst zu tragen hat.

Arzzeugnis Beziehung des Arztes

3. Die Leistungen gemäss Ziff. 1 sind während eines Anstellungsjahres zu erbringen:

Dauer der Entschädigungsleistung

bei einem Dienstverhältnis	während
bis zu 6 Monaten	2 Wochen
von mehr als 6 Monaten bis zu einem Jahr	3 Wochen
von mehr als einem Jahr bis zum vollendeten 3. Jahr	1 Monat

bei einem Dienstverhältnis	während
von mehr als 3 Jahren bis zum vollendeten 5. Jahr	2 Monaten
von mehr als 5 Jahren bis zum vollendeten 10. Jahr	3 Monaten
bei längeren Dienstverhältnissen . . .	4 Monaten

Militärdienst

§ 21

Entschädigung

1. Bei Verhinderung der Arbeitsleistung infolge schweizerischen obligatorischen Militärdienstes hat der Angestellte nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses Anspruch auf den vollen Barlohn zuzüglich Troncanteil mindestens aber auf Fr. 2 pro Tag, sofern der Angestellte ledig, und mindestens auf Fr. 3 pro Tag, sofern er verheiratet ist. Die Leistungen obliegen dem Arbeitgeber während höchstens 3 Wochen im Jahr.

Verrechnung mit Lohnersatz

2. Die Zahlungen der Lohnausgleichskasse dürfen bis zur Höhe der eigenen Leistungen, verrechnet werden. Eine Verrechnung ist nicht zulässig, wo lediglich die Mindestvergütung von Fr. 2 bzw. Fr. 3 pro Tag ausgerichtet wird.

Ferien

§ 22

Dauer der Ferien

1. Der Angestellte hat Anrecht auf folgende bezahlte Ferien:
- für das vollendete erste Dienstjahr im gleichen Betrieb 7 Tage
 - für das vollendete zweite, sowie für gelerntes Personal über 35 Jahre schon für das vollendete erste Dienstjahr im gleichen Betrieb 14 Tage
 - für das vollendete fünfte und die folgenden vollendeten Dienstjahre im gleichen Betrieb 21 Tage

Ruhetag

Der Anspruch auf wöchentliche Ruhetage fällt während dieser Ferienzeit dahin. Der den Ferien vorangehende Wochenruhetag darf auf diese jedoch nicht angerechnet werden.

Pro rata Anspruch

2. Bei Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber im Laufe des ersten Jahres, jedoch erst nach sechsmonatiger Dienstzeit, und bei Kündigungen eines überjährigen Dienstverhältnisses in allen Fällen, sind die Ferien pro rata der geleisteten Dienstzeit zu gewähren. Sie können während der Kündigungsfrist eingeräumt werden.

Höhe der Ferienentschädigung

3. Während der Ferien sind der vertragliche Barlohn und Troncanteil — sofern der Angestellte nicht durch eine troncberechtigzte Aushilfe ersetzt werden muss —, sowie eine Kostvergütung von Fr. 4 pro Tag auszuzahlen. Die Ferienvergütung hat im gesamten für weibliches Personal und ledige männliche Angestellte mindestens Fr. 6 und für verheiratete männliche Angestellte mit eigenem Haushalt mindestens Fr. 8 pro Tag zu betragen.

Ferienverzicht

4. Jede Verzichtserklärung auf Ferien ist ungültig; Ferien dürfen nicht durch Barentschädigung abgedungen werden, es sei denn, dass sie vor Beendigung des Dienstverhältnisses nicht bezogen werden konnten.

Anrechnung von Militärdienst

5. Für jeden Monat geleisteten Militärdienst dürfen die Ferien um einen Tag reduziert werden. Der ordentliche Wiederholungskurs wird nicht angerechnet.

Gehaltsnachgenuss

§ 23

Stirbt ein Angestellter, so haben seine Hinterlassenen in jedem Falle Anspruch auf den laufenden Monatsbarverdienst. Lohnzahlung bei Tod des Angestellten

Pflichten des Angestellten und Haftung

§ 24

1. Der Angestellte ist verpflichtet, mit Gästen, Vorgesetzten und Untergebenen in korrekter Weise zu verkehren. Die ihm übertragenen Arbeiten sind gewissenhaft auszuführen. Alle Angestellten haben sich in ihren dienstlichen, sich auf den Beruf beschränkenden Verrichtungen gegenseitig Aushilfe zu leisten. Pflicht-
erfüllung
2. Die mit der Personalverpflegung beauftragten Angestellten sind im Rahmen der vom Betriebsinhaber getroffenen Anordnungen für die Zubereitung einer bekömmlichen und ausreichenden Verpflegung verantwortlich. Personal-
verpflegung
3. Direkte oder indirekte Annahme von Prozenten, Trinkgeldern oder Naturalgaben seitens der Lieferanten ist untersagt und gilt als Grund zur vorzeitigen Vertragsauflösung im Sinne von Art. 352 f. OR. Verbot der
Annahme von
Lieferanten-
gaben
4. Der Angestellte ist verpflichtet, alles anvertraute Gut mit grösster Sorgfalt zu behandeln. Für Schaden, den der Angestellte fahrlässig oder absichtlich verursacht, ist er haftbar. Der Angestellte hat den Betriebsinhaber auf allfällige Schäden oder Mängel an Gebrauchswaren, Mobiliar, Maschinen usw. aufmerksam zu machen. Eine Kollektivhaftbarkeit des Personals ist ausgeschlossen. Sorgfalts-
pflicht
5. Den Angestellten ist verboten, während der Ferien und wöchentlichen Ruhetage Berufsarbeit zu Erwerbszwecken zu leisten. Zuwiderhandlungen berechtigen zur fristlosen Entlassung und haben den Entzug der Ferien bzw. Ferienvergütung zur Folge. Verbot der
Schwarz-
arbeit
6. Der Angestellte hat gefundene Gegenstände unverzüglich dem Betriebsinhaber abzuliefern. Fund-
gegenstände

Koalitionsrecht

§ 25

Der Angestellte hat das Recht, sich einer Berufsorganisation anzuschliessen. Aus seiner Zugehörigkeit und der Betätigung für diese — sofern die vertraglichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden — sowie aus der Geltendmachung vertraglicher oder gesetzlicher Rechte dürfen ihm keine Nachteile erwachsen. Gewähr-
leistung
des
Koalitions-
rechts

Vollzug des Vertrages

§ 27

1. Der Vollzug der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen obliegt der schweizerischen paritätischen Kommission (Aufsichtskommission für Gesamtarbeitsverträge im Gastgewerbe, Zürich, Gotthardstrasse 61) und ihren städtischen Unterkommissionen. Vollzugs-
organe
2. Die schweizerische paritätische Kommission besteht aus je vier Arbeitgeber- und vier Arbeitnehmervertretern und der gleichen Zahl von Ersatzleuten sowie einem neutralen Obmann, der auf Wunsch der Schweize-
rische pari-
tätische
Kommission

Kommission oder wenn sich diese über eine Frage nicht einigen kann, beizuziehen ist. Die Mitglieder werden wie folgt bezeichnet:

- 3 Arbeitgebervertreter durch die vertragschliessenden Arbeitgeberverbände,
 - 1 Arbeitgebervertreter durch die Arbeitsgemeinschaft der Vereinigungen alkoholfreier Betriebe,
 - 4 Arbeitnehmervertreter durch den vertragschliessenden Arbeitnehmerverband,
- der Obmann durch die Kommission bzw., wenn sich diese hierüber nicht einigen kann, durch das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit.

**Städtische
Kommissionen**

3. In Basel, Bern, Lausanne und Zürich werden städtische paritätische Kommissionen eingesetzt, deren Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter, mit Ausnahme von Bern und Lausanne, in gleicher Weise wie diejenigen der schweizerischen paritätischen Kommission bezeichnet werden. Die städtischen paritätischen Kommissionen von Bern und Lausanne setzen sich aus je drei von den Vertragsparteien zu bezeichnenden Mitgliedern und der gleichen Zahl von Ersatzmännern zusammen.

§ 28

**Obliegenheiten der
schweizerischen
Kommission**

1. Der schweizerischen Kommission obliegen unter Vorbehalt von § 33:

- a. Auslegung und Entscheide über umstrittene allgemeinverbindlich erklärte Bestimmungen,
- b. Organisation der Kontrolle über die Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen in den Betrieben. Kontrollen werden auf Anordnung der Kommission oder auf Beschwerden durchgeführt, die bei den organisierten Mitgliedern durch die Verbände einzureichen sind,
- c. Entgegennahme der Kontrollberichte und Beschlussfassung darüber,
- d. Entscheide wegen Vertragsverletzung und damit zusammenhängende Leistungen,
- e. Ausfällung der in § 32 vorgesehenen Konventionalstrafen.

**Zivilstreitigkeiten
Kosten-
tragung**

2. Selbständige zivilrechtliche Forderungen fallen in die Zuständigkeit der Gewerbegerichte.

3. Die Kommission gibt sich ein Geschäftsreglement, das dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit zur Genehmigung zu unterbreiten ist und entscheidet von Fall zu Fall über die Tragung der Verfahrenskosten.

Geschäftsstellen

4. Die Geschäftsstellen der Kommission werden von dieser bezeichnet. Sie sind zum Inkasso von Konventionalstrafen und Kostenauflagen ermächtigt, soweit diese Forderungen auf Beschluss der schweizerischen Kommission beruhen. Die rechtliche Geltendmachung solcher Forderungen obliegt der Schweizerischen Geschäftsstelle als Beauftragte der vertragschliessenden Verbände.

§ 29

**Obliegenheiten der
städtischen
Kommissionen**

Die städtischen Kommissionen sind Unterorgane der schweizerischen Kommission. Ihnen obliegen die Überwachung des Vollzuges der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen und die Durchführung der ihnen durch die schweizerische Kommission übertragenen Kontrollen. Die Feststellungen der städtischen Kommissionen sind den Geschäftsstellen zuhanden der schweizerischen Kommission mitzuteilen.

§ 30

1. Zur Deckung der Vollzugskosten wird auf einen von der schweizerischen Kommission festzusetzenden Zeitpunkt nach der Allgemeinverbindlicherklärung des Vertrages ein Vollzugskostenbeitrag erhoben.

Vollzugskostenbeiträge

Dieser beträgt:

- a. für nichtorganisierte Arbeitgeber:
Fr. 10 für Kleinbetriebe, Fr. 20 für Mittelbetriebe, Fr. 30 für Grossbetriebe;
- b. für nichtorganisierte Arbeitnehmer Fr. 3;
- c. für Verbandsmitglieder ist der Vollzugskostenbeitrag im ordentlichen Jahresbeitrag an die Verbände eingeschlossen.

2. Angehörige anderer Berufsverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer können durch Beschluss der paritätischen Kommission von der Entrichtung der Vollzugskostenabgabe befreit werden, sofern die betreffenden Verbände für ihre Mitglieder einen angemessenen Pauschalbeitrag entrichten.

3. Die Organisation des Inkassos der Vollzugskostenbeiträge ist Sache der schweizerischen paritätischen Kommission. Das Inkasso bei nichtorganisierten Arbeitnehmern kann dem Arbeitgeber übertragen werden, der berechtigt ist, diesen Betrag zuhanden der schweizerischen paritätischen Kommission vom Lohn in Abzug zu bringen.

Inkasso

4. Sämtliche Beiträge der Nichtverbandsmitglieder werden für den Vollzug der allgemeinverbindlich erklärten Vertragsbestimmungen verwendet.

Zweckbestimmung

§ 31

Die Kosten des Vertragsvollzuges (paritätische Kommissionen, Entschädigung an mit Kontrollen beauftragte Personen, Vergütung an die Geschäftsstellen, allgemeine Unkosten des Vertragsvollzuges) werden aus den Konventionalstrafen und Kostenauflagen, den Beiträgen der Vertragsverbände und den Vollzugskostenabgaben der nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestritten. Für ungedeckte Kosten haften die Vertragsparteien zu gleichen Teilen. Dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit steht das Recht zu, jederzeit in die Abrechnung und Verwendung der Vollzugskostenbeiträge Einsicht zu nehmen. Bei Beendigung des Vertrages verbleibende Überschüsse werden gemäss Beschluss der schweizerischen paritätischen Kommission unter Mitentscheidung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit verwendet entweder für den Vollzug eines neuen Vertrages oder für Zwecke der Berufsbildung.

Kosten des Vertragsvollzuges

§ 32

1. Bei irrtümlicher oder fahrlässiger Nichteinhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen kann die schweizerische paritätische Kommission auf Nachzahlung vorenthaltener Leistungen bzw. sofortige Behebung der Mängel und auf Verwarnung oder eine Konventionalstrafe von Fr. 20 bis Fr. 100 erkennen.

Sanktionen

2. Erfolgen Übertretungen in vorsätzlicher Weise oder wiederholt, so hat die Kommission ausser auf Nachzahlung vorenthaltener Leistungen auf eine Konventionalstrafe von Fr. 40 bis Fr. 200 zu erkennen.

Rechtskraft der Entscheide 1. Die Entscheide der schweizerischen paritätischen Kommission sind für die Mitglieder der vertragschliessenden Verbände verbindlich und unwiderruflich.

2. Erfolgt ein Entscheid in einer Streitigkeit, an der eine Partei beteiligt ist, welche keinem der vertragschliessenden Verbände angehört, so fällt er dahin, sofern eine der Parteien, innert 30 Tagen von der Eröffnung des Entscheides an gerechnet, schriftlich bei der Schweizerischen Geschäftsstelle oder zu Protokoll vor der Kommission die Nichtannahme des Schiedsspruches erklärt. Die Parteien sind über ihre Rechte zu belehren.

3. Bei Nichtannahme des Entscheides urteilt in zivilrechtlichen Angelegenheiten auf Klage hin der ordentliche Richter, in allen übrigen Fällen auf Beschwerde das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit.

II

Sonderbestimmungen für die gelernten Köche, Köchinnen und Pâtissiers

Arbeitszeit

Arbeitszeit 1. Die wöchentliche Arbeitszeit mit Einschluss der Dienstbereitschaft, und der Essenszeit (1½ Stunden pro Tag = 9 Stunden pro Woche), beträgt für die Dauer von 6 Arbeitstagen 60 Stunden. Für Kleinbetriebe (Betriebsklasse C, gemäss § 4), kann in Fällen besonderer Verhältnisse die schweizerische paritätische Kommission auf Gesuch hin eine Verlängerung dieser wöchentlichen Arbeitszeit bewilligen.

Überzeitarbeit

Begriff 2. Als Überzeitarbeit gilt die Zeit, während welcher der Angestellte über die im Abschnitt Arbeitszeit festgesetzten Wochenstunden hinaus beschäftigt wird.

Begrenzung 3. Überzeitarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden. Falls zwingende Gründe es rechtfertigen, kann im Einverständnis mit dem Angestellten die im Abschnitt Arbeitszeit festgesetzte Arbeitszeit überschritten werden, jedoch nicht über das Jahresmaximum von 120 Stunden hinaus.

Kompensation. Überzeitenschädigung 4. Die ersten 10 Stunden pro Monat können innerhalb der nächstfolgenden zwei Kalenderwochen durch entsprechende Ersatzruhe kompensiert werden oder sind zu den nachfolgenden Ansätzen zu entschädigen:

- | | |
|--|----------|
| a. Küchenchefs mit Brigaden | Fr. 3.50 |
| b. Andere Küchenchefs, Chefköche und Kochpersonal mit einem Monatsbarlohn von Fr. 500 und mehr | » 2.50 |
| c. Kochpersonal mit einem Monatsbarlohn unter Fr. 500 | » 2.— |
| d. Kochpersonal im Alter bis 22 Jahre | » 1.50 |

Die monatliche Überzeitarbeit, die 10 Stunden übersteigt, kann nicht kompensiert und muss zu obigen Ansätzen mit einem Zuschlag von 50 Rp. pro Stunde entschädigt werden.

Erhöhung der Ansätze 5. Für Überzeitarbeit zwischen 22 und 24 Uhr erhöhen sich vorstehende Ansätze um 25 %, für Überzeitarbeit nach 24 Uhr um 50 %. Wird diese Überzeit kompensiert, so sind nur die Zuschläge von 25 % bzw. 50 % der vorstehenden Ansätze zu bezahlen.

6. Diese Bestimmungen finden keine Anwendung auf Aushilfen, die im Taglohn entschädigt werden. **Ausnahmen**

7. Über die Anordnung, Kompensation und Bezahlung der Überzeitarbeit finden die §§ 13 und 14 sinngemässe Anwendung. **Anordnung Kompensation und Bezahlung**

Arbeit an öffentlichen Feiertagen

8. Gelerntes Kochpersonal, das am Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag und an beiden Weihnachtstagen arbeiten muss, hat als Kompensation Anspruch auf je einen halben Ruhetag oder auf entsprechend verlängerte Ferien. **Kompensation von Feiertagen**

9. Über die Kompensation der öffentlichen Feiertage hat der Betrieb Kontrolle zu führen.

Art. 3

Das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement kann, auf begründetes Gesuch hin und nach Anhörung der schweizerischen paritätischen Kommission, gewisse Ausnahmen zulassen, sofern genügend Gewähr geboten ist, dass die Arbeitnehmer dadurch nicht schlechter gestellt werden.

Art. 4

Dieser Bundesratsbeschluss tritt mit der amtlichen Veröffentlichung in Kraft und dauert, unter dem Vorbehalt der Verlängerung der Geltungsdauer des Bundesbeschlusses vom 23. Juni 1943 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen, bis 31. Dezember 1950.

Bern, den 11. Mai 1948.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

Celio

7873

Der Bundeskanzler:

Leimgruber

Bundsratsbeschluss betreffend die Allgemeinverbindlicherklärung des Mehrstädte- Gesamtarbeitsvertrages für das Gastgewerbe (Vom 11. Mai 1948)

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1948
Année	
Anno	
Band	2
Volume	
Volume	
Heft	19
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	13.05.1948
Date	
Data	
Seite	284-295
Page	
Pagina	
Ref. No	10 036 237

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.