

Ferien, Feiertage und Ruhetage im Gastgewerbe

Gemäss L-GAV, OR und Arbeitsgesetz

Ferien

Arbeitnehmende in Normal- und Kleinbetrieben

Anspruch pro	Gesetzliche Grundlage	Arbeitszeit
Kalenderjahr: 5 Wochen / 35 Kalendertage	Art. 17 L-GAV Art. 15 Ziffer 1 L-GAV	42 Stunden pro Woche (Normalbetrieb) 45 Stunden pro Woche (Kleinbetrieb)
Monat: 2.92 Kalendertage	Anhang 1 Ziffer I L-GAV	

Arbeitnehmende in Saisonbetrieben*

Anspruch pro	Gesetzliche Grundlage	Arbeitszeit
Kalenderjahr: 5 Wochen / 35 Kalendertage	Art. 17 L-GAV Art. 15 Ziffer 1 L-GAV	43.5 Stunden pro Woche
Monat: 2.92 Kalendertage	Anhang 1 Ziffer II L-GAV	

Jugendliche haben einen jährlichen Ferienanspruch von 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag (35 Kalendertage pro Jahr, 2.92 Kalendertage pro Monat). Oft werden Lernenden 6 Wochen Ferien gewährt (42 Kalendertage pro Jahr, 3.5 Kalendertage pro Monat). Für Doppelmitglieder GastroSuisse/hotelleriesuisse oder GastroSuisse/AGAB, für welche die Lehrlingsvereinbarung zwischen hotelleriesuisse, AGAB und Hotel & Gastro Union gilt, sind 6 Wochen Ferien zwingend.

* Als Saisonbetriebe gelten:

- Betriebe, die nur während bestimmter Zeiten des Jahres geöffnet sind und eine oder mehrere Hochsaisonzeiten aufweisen;
- Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und eine oder mehrere 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 der Monate der Hochsaison mindestens 35% höher ist als der durchschnittliche Monatsumsatz in den übrigen Monaten.

Kürzung des Ferienanspruchs (Art. 329b OR)

Fehlt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während längerer Zeit, kann der Ferienanspruch gekürzt werden.

Bei unverschuldeter Verhinderung

Wenn Arbeitnehmende unverschuldet wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (zum Beispiel Militärdienst) und /oder Ausübung eines öffentlichen Amtes länger als 2 Monate pro Dienstjahr nicht gearbeitet haben, kann der Ferienanspruch ab dem 2. Monat für jeden vollen Monat um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.



Bei selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit

Wenn Arbeitnehmende durch eigenes Verschulden während eines Dienstjahrs mehr als 1 Monat nicht arbeiten, kann der Ferienanspruch um $\frac{1}{12}$ für jeden vollen Monat der Verhinderung gekürzt werden.

Bei Schwangerschaft

Bei Verhinderung wegen Schwangerschaft dürfen die Ferien erst ab dem 3. Monat für jeden vollen Monat um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden. Eine Kürzung für die Zeit, während der eine Arbeitnehmerin die Mutterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) bezieht, ist nicht zulässig (Art. 329b Ziffer 3 OR).

Lohn

Arbeitnehmende haben während ihrer Ferien Anspruch auf Lohn. Zur Berechnung der täglichen Ferienentschädigung wird der monatliche AHV-Bruttolohn durch 30 geteilt ($\frac{1}{30}$ gilt nur für Ferien). Grundsätzlich müssen Ferien zwingend gewährt und können nicht durch eine prozentuale monatliche Auszahlung abgegolten werden.

Ausnahme

Bei Arbeitnehmenden mit unregelmässigem Arbeitspensum oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz (zum Beispiel Aushilfen im Stundenlohn) können die Ferienentschädigungen laufend als Prozentzuschlag zum AHV-Bruttolohn vergütet werden. Die Entschädigung des Ferienanspruchs durch Lohnprozentzuschlag muss sowohl im Arbeitsvertrag als auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Bei einem Ferienanspruch von 5 Wochen beträgt der Lohnprozentzuschlag 10.65 %.

Berechnung Ferienentschädigung

Bei Arbeitnehmenden mit Monatslohn wird vom AHV-Bruttolohn des Monats unmittelbar vor den Ferien ausgegangen.

Beispiel: AHV-Bruttolohn Vormonat	CHF 3'600.–
Ferienentschädigung pro Tag	CHF 3'600.– : 30 = CHF 120.–
Anzahl Ferientage für 5 Monate	5 x 2.92 Tage = 14.60 Ferientage
Total Ferienentschädigung für 5 Monate	14.60 x CHF 120.– = CHF 1'752.–

Bei Arbeitnehmenden mit Umsatzlohn oder mit unregelmässigem Arbeitspensum wird vom durchschnittlichen monatlichen AHV-Bruttolohn der Arbeitsperiode unmittelbar vor den Ferien ausgegangen (12 Monate, bzw. volle kürzere Anstellungsdauer).

Beispiel: Durchschnittlicher AHV-Bruttolohn	CHF 3'900.–
Ferienentschädigung pro Tag	CHF 3'900.– : 30 = CHF 130.–
Anzahl Ferientage für 5 Monate	5 x 2.92 Tage = 14.60 Ferientage
Total Ferienentschädigung für 5 Monate	14.60 x CHF 130.– = CHF 1'898.–



Verpflegungsabzug

Wird die Verpflegung infolge Ferien nicht eingenommen, reduziert sich der vereinbarte Pauschalabzug pro Tag um $\frac{1}{30}$.

Beispiel: Vereinbarer Pauschalabzug inkl. MWST	CHF	480.–
./ 14 Ferientage (CHF 480.– : 30 x 14)	CHF	–224.–
Verpflegungsabzug für 16 Tage inkl. MWST	CHF	256.–
(16/30 bzw. 16 x CHF 16.–)		

Bezug

Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin entscheidet, wann die Ferien bezogen werden. Er oder sie ist aber gesetzlich verpflichtet, auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen. Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des entsprechenden Kalenderjahrs zu gewähren (Art. 17 L-GAV). Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin angeordnete Ferien sind mindestens 1 Monat vor Beginn anzukündigen, ausser im gekündigten Arbeitsverhältnis oder in den letzten 2 Monaten eines auf feste Zeit abgeschlossenen Arbeitsvertrags (Art. 17 Ziffer 4 L-GAV).

Kündigungsschutz

Während der Probezeit besteht kein Kündigungsschutz. Nach abgelaufener Probezeit ist eine Kündigung durch Arbeitgebende während der Ferien der Arbeitnehmenden nichtig (Art. 7 L-GAV). Eine Kündigung vor Ferienantritt ist jedoch gültig. Im Gegensatz zu den obligationenrechtlichen Vorschriften findet bei einer Kündigung vor den Ferien durch den Ferienbezug keine Verlängerung der Kündigungsfrist statt.

Feiertage

Arbeitnehmende mit Vollzeitpensum

Arbeitnehmende haben Anspruch auf 6 bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr (Art. 18 L-GAV). Das entspricht 0.5 Tagen pro Monat, der Bundesfeiertag ist inbegriffen. Für ein unvollständiges Kalenderjahr werden die Feiertage entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt (zum Beispiel vom 1. Januar bis 31. Mai = 2.5 Tage).

Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während der Ferien. Werden Feiertage nicht gewährt und auch nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert, müssen sie gemäss Arbeitsgesetz spätestens am Ende des Arbeitsverhältnisses mit $\frac{1}{22}$ des monatlichen AHV-Bruttolohns als Arbeitstag bezahlt werden.

Arbeitnehmende mit Teilzeitpensum und Aushilfen

Diese Arbeitnehmenden haben einen anteilmässigen Anspruch auf bezahlte Feiertage. Er wird in Prozent (anstelle von Tagen) des Basis-Stundenlohns (Grundlohns) ermittelt. Grundsätzlich müssen Feiertage zwingend gewährt werden und können nicht durch eine prozentuale monatliche Auszahlung abgegolten werden.

Ausnahme

Bei Arbeitnehmenden mit unregelmässigem Arbeitspensum oder sehr kurzem Arbeitseinsatz kann die Feiertagsentschädigung als Prozentzuschlag zum AHV-Bruttolohn vergütet werden. Dies muss im Arbeitsvertrag und auch in jeder einzelnen Lohnabrechnung separat ausgewiesen werden. Die Feiertagsentschädigung beträgt 2.27% des Basis-Stundenlohns.



Ruhetage

Anspruch

Arbeitnehmende haben Anspruch auf 2 Ruhetage pro Woche (Art. 16 L-GAV).

Bezug

Pro Woche ist mindestens 1 ganzer Ruhetag zu gewähren. Die übrige Ruhezeit kann auch in halben Ruhetagen bezogen werden. Als halber Ruhetag gilt die Zeit bis 12.00 Uhr oder ab 14.00 Uhr bis zu Beginn der Nachtruhe. An Tagen, an denen ein halber Ruhetag gewährt wird, darf die Höchstarbeitszeit nicht mehr als 5 Stunden betragen und nur durch die Essenszeit unterbrochen werden.

In Jahresbetrieben sind die Ruhetage unter Einbezug der Arbeitnehmenden mindestens 2 Wochen im Voraus für die Dauer von 2 Wochen, in Saisonbetrieben 1 Woche im Voraus für 1 Woche festzulegen. Während Krankheit, Unfall usw. entstehen keine Ruhetagsansprüche.

Entschädigung und Auszahlung

Eine im Voraus vereinbarte, regelmässige Entschädigung oder Auszahlung von Ruhetagen ist nicht zulässig. Das gilt auch für Arbeitnehmende mit Teilzeitpensum. Nicht bezogene Ruhetage müssen innert 4 Wochen, in Saisonbetrieben innert 12 Wochen, kompensiert werden (Art. 16 L-GAV). Ist das nicht möglich, werden nicht bezogene Ruhetage am Ende des Arbeitsverhältnisses bezahlt ($\frac{1}{22}$ des AHV-Bruttolohns). Nach der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (Art. 23 iVm 12 ArGV 2) haben Arbeitnehmende Anspruch auf 4 freie Sonntage pro Jahr, wenn im Durchschnitt des Kalenderjahrs die 5-Tage-Woche gewährt wird. Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sind unabhängig von der Ruhetagregelung 12 freie Sonntage pro Kalenderjahr zu gewähren.

