

Ferien, Feiertage und Ruhetage im Gastgewerbe

Gemäss L-GAV, OR und Arbeitsgesetz

Ferien

Arbeitnehmende in Normal- und Kleinbetrieben

Anspruch pro		Gesetzliche Grundlage	Arbeitszeit pro Woche
Kalenderjahr	5 Wochen	Art. 17 L-GAV	42 Stunden (Normalbetrieb) bzw. 43.5 Stunden (Saisonbetrieb) gemäss Art. 15 L-GAV
	35 Kalendertage	Art. 17 L-GAV	45 Stunden (Kleinbetrieb) gemäss Art. 15 L-GAV
Monat	2.92 Kalendertage	Art. 17 L-GAV	

Jugendliche haben einen jährlichen Ferienanspruch von 5 Wochen bis zum 20. Geburtstag. Für Lernende besteht eine Lehrlingsvereinbarung, die zwischen GastroSuisse, hotelleriesuisse, SCA und Hotel & Gastro Union abgeschlossen wurde. Ist der Lehrbetrieb einem dieser Verbände angeschlossen, gelten 5 Wochen Ferien (35 Kalendertage pro Jahr, 2.92 Kalendertage pro Monat).

Kürzung des Ferienanspruchs (Art. 329b OR)

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

Bei unverschuldeter Verhinderung

Wenn Arbeitnehmende unverschuldet wegen Unfall, Krankheit, Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (z.B. 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 selbstverschuldeter Arbeitsunfähigkeit

Wenn Arbeitnehmende durch eigenes Verschulden während eines Dienstjahres 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 Erwerbersatzgesetz (EOG) bezieht, ist nicht zulässig (Art. 329b Ziffer 3 OR).

Lohn

Arbeitnehmende haben während ihren 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 werden. Bei Arbeitnehmenden mit unregelmässigem Arbeitspensum oder mit sehr kurzem Arbeitseinsatz (z.B. 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	CHF
Vereinbarter Pauschalabzug inkl. MWST	480.–
./. 14 Ferientage (CHF 480.– : 30 x 14)	– 224.–
Verpflegungsabzug für 16 Tage inkl. MWST	256.–
($\frac{1}{30}$ bzw. 16 x CHF 16.–)	

Bezug

Der Arbeitgeber entscheidet, wann die Ferien bezogen werden. Er ist aber gesetzlich verpflichtet, auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen. Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlauf des entsprechenden Kalenderjahres zu gewähren (Art. 17 L-GAV). Wenigstens 2 Ferienwochen müssen zusammenhängen (Art. 329c Abs. 1 OR). Vom Arbeitgeber 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. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt 3 Tage, ablaufend auf das Ende eines beliebigen Tages. Nach abgelaufener Probezeit ist eine Kündigung durch Arbeitgebende während den 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 (z.B. vom 1. Januar bis 31. Mai = 2.5 Tage).

Der Anspruch auf Feiertage besteht auch während den 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. 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 Kalenderjahres die 5-Tage-Woche gewährt wird. Für Arbeitnehmende mit Familienpflichten sind unabhängig von der Ruhetagregelung 12 freie Sonntage pro Kalenderjahr zu gewähren.

Dieses Merkblatt gibt eine Übersicht zu den geltenden Bestimmungen. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.