

DER L-GAV IST 40 JAHRE ALT



**STEFAN
UNTERNÄHRER**

Leiter Rechtsdienst,
Hotel & Gastro Union

Viel ist passiert in
40 Jahren L-GAV.
Der erste von 1974

kannte noch keine Mindestlöhne, gearbeitet wurde pro Woche 50 Stunden, die Fünftagewoche war unbekannt und Ferien gab's drei Wochen pro Jahr. Heute garantiert der L-GAV zeitgemässe Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen und unterstützt Mitarbeiter in ihren Weiterbildungsbestrebungen. Doch die Errungenschaften mussten erkämpft werden. Erinnerung sei an die vertragslose Zeit 1996 bis 1998. Damals standen die Mitglieder der Hotel & Gastro Union stark in der Kritik, weil die Mindestlöhne für Ungelernte im L-GAV deutlich unter dem Existenzminimum lagen. Nach einem vertragslosen Zustand einigten sich die Sozialpartner darauf, in Zukunft bei strittigen Lohnfragen ein Schiedsgericht einzusetzen, das bei Streitigkeiten die Argumente beider Seiten gewichtet und verbindlich über die Mindestlohnentwicklung im Folgejahr entscheiden soll. Auch der heutige L-GAV ist nicht in Stein gemeisselt. Veränderte Konsumgewohnheiten und ein Überangebot drücken auf die Betriebsrenditen. Daher ist der L-GAV auch künftig auf Arbeitgeber und Mitarbeiter angewiesen, die nicht nur die Gegenwart verwalten, sondern weitsichtig die Zukunft unserer Branche gestalten wollen. Auf dass dies auch in den nächsten 40 Jahren gelingen möge!

**MARC
KAUFMANN**

Leiter Wirtschaft und Recht,
hotelleriesuisse



Ein gutes Alter, um zu reflektieren, vor der Midlife-Crisis. Nicht nur die Vertragsinhalte haben sich in dieser Zeit verändert, auch die Anforderungen an einen GAV sind gestiegen, wie sich auch die Rahmenbedingungen weiterentwickelt haben. Spätestens seit der Einführung der Personenfreizügigkeit und der flankierenden Massnahmen hat der Vertrag Ausstrahlung weit über die Sozialpartner hinaus erhalten. Er demonstriert gegenüber Politik und Öffentlichkeit, dass es in diesem Bereich nicht auch noch Regulierung und Staatseingriffe braucht, solange die Branche die Verantwortung selber trägt. Einen vertragslosen Zustand wie 1996 bis 1998 würde es nicht mehr geben; der Staat würde eingreifen und Lohndumping verhindern. Um «Herr im eigenen Haus» zu bleiben, ist es umso wichtiger, langfristige Ziele zu verfolgen, welche die Sozialpartner zum Wohle der Branche beschlossen haben: nämlich, dass der Vertrag eine Erhöhung der Produktivität, eine Senkung der Fluktuation und eine Steigerung des Branchenimages anstreben muss. Hierzu bedarf es vernünftiger Sozialpartner, die keine Partikularinteressen, sondern Win-win-Lösungen für die Branche verfolgen. Hoffen wir, dass die gemeinsamen Ziele und Verantwortung im Fokus bleiben. In diesem Sinne «Happy Birthday»!