

WIESO WERDEN EINIGE WEITERBILDUNGSLEHRGÄNGE AUS DEM L-GAV FINANZIERT?



**STEFAN
UNTERNÄHRER**

Leiter Rechtsdienst,
Hotel & Gastro Union

Im Jahr 2010 entschieden die Sozialpartner, das Mindestlohnsystem im Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) konsequent an Ausbildungsabschlüssen auszurichten. Dieses Kriterium erachteten die Sozialpartner für einen L-GAV als zeitgemässer als das etwas in die Jahre gekommene Kriterium der Berufserfahrung. Das neue Mindestlohnsystem motiviert die Mitarbeitenden, sich weiterzubilden. Von besser qualifizierten Mitarbeitenden wiederum können die Betriebe eine bessere Dienstleistungsqualität und eine höhere Produktivität erwarten. Es reicht aber nicht, dass Mitarbeitende sich weiterbilden wollen. Sie müssen sich auch weiterbilden können und weiterbilden dürfen. Deshalb führten die Sozialpartner im L-GAV 10 ein Aus- und Weiterbildungskonzept ein. Durch eine finanzielle Unterstützung können sich gastgewerbliche Berufsleute eine Aus- oder Weiterbildung leisten, ohne finanziell in Schwierigkeiten zu kommen. Durch die Zahlung eines Lohnersatzes an die Arbeitgeber werden diese belohnt, wenn sie ihren Mitarbeitenden eine Aus- oder Weiterbildung ermöglichen. Das Aus- und Weiterbildungskonzept wertet das Ansehen der gastgewerblichen Berufe auf. Jetzt wird im Gastgewerbe Aus- und Weiterbildung grossgeschrieben – das war nicht immer so.

**MARC
KAUFMANN**

Leiter Wirtschaft und Recht,
hotelleriesuisse



Die Sozialpartner haben mit dem neuen Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) beschlossen zu versuchen, die Produktivität und die Attraktivität durch eine gross angelegte Förderung der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu steigern. Die Rekrutierung von gut qualifiziertem Nachwuchs wird durch die schwierigen demografischen Bedingungen und den Trend zur Akademisierung der Berufswelt immer prekärer. Beides sind grosse Herausforderungen für das Gastgewerbe. Durch das System werden nicht nur die Weiterbildungskosten des Mitarbeitenden weitestgehend übernommen, sondern der Arbeitgeber wird durch eine Übernahme eines grossen Teils des Erwerbsausfalls motiviert, die Mitarbeitenden bei ihrer Weiterbildung zu unterstützen. Dies gilt sowohl für niederschwellige Angebote wie Progresso bis zu den Berufsprüfungen. Es entsteht ein finanzieller Mehrwert für beide Seiten: Arbeitnehmer können sich professionell weiterbilden, und Arbeitgeber finden einfacher gut qualifizierte Mitarbeitende. Mitarbeitende, die sich weiterbilden dürfen, wechseln zudem seltener den Arbeitgeber, verringern damit die Fluktuation und bleiben auch der Branche treu. Am Ende profitieren beide Seiten, deshalb: Gut für alle!