

L-GAV – gut für alle  
CCNT – bonne pour tous  
CCNL – bene per tutti



# 15

## Geschäftsbericht

der Aufsichtskommission für  
den L-GAV des Gastgewerbes  
[www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch)

# Der L-GAV im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle

Das Gastgewerbe zählt mit über 200'000 Arbeitnehmenden und rund 27'000 Betrieben zu den grössten Branchen in der Schweiz. Um sich Gehör für ihre Interessen zu verschaffen, sind rund 16.3 Prozent aller Arbeitskräfte Mitglied der Hotel & Gastro Union, Unia oder Syna. 80.4 Prozent aller Arbeitgeber gehören einem der Verbände GastroSuisse, hotelleriesuisse und Swiss Catering Association (SCA) an. Diese Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände nehmen ihre politische und soziale Verantwortung wahr: Sie setzen sich regelmässig gemeinsam an den Verhandlungstisch und ziehen seit mehr als 40 Jahren an einem Strang. Mit dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) besteht dank dieser stabilen Sozialpartnerschaft ein zuverlässiges Instrument, das die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden und der Betriebe klar definiert. Der L-GAV sorgt dabei für faire und einheitliche Rahmenbedingungen und zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Weiter fördert er die Professionalisierung, indem er massgeblich die Aus- und Weiterbildungen unterstützt. Mit diesen Massnahmen stärken die Sozialpartner die Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer Gastgewerbes. Sie legen, getreu dem Motto «von der Branche für die Branche», die Basis zum langfristigen Erfolg und garantieren eine hohe Qualität.

## Inhalt

### 2–3

Editorial

### 4–6

Die Jahresleistungen  
im Überblick

### 7–13

Vertragsvollzug

### 14–21

Durch den L-GAV unterstützte  
Aus- und Weiterbildungen

### 22–23

Abgeschlossene und  
laufende Projekte

### 24–26

Vollzugsorgan des Landes-  
Gesamtarbeitsvertrags

### 27–32

Der Mensch im Mittelpunkt  
– Einblick in die Kontrollstelle

# Editorial

## Auf den ersten Blick wird klar: Der Geschäftsbericht der Kontrollstelle L-GAV zeigt sich im neuen Kleid. Damit möchten wir Ihnen die Informationen über unsere Jahresleistungen in übersichtlicher und ansprechender Form präsentieren und vertiefte Einblicke in unsere Tätigkeit gewähren.

Mit ausschlaggebend für diese Veränderung war auch, dass das SECO neue Vorschriften für die Führung von Kontrollorganen in GAVs wie beispielsweise die Rechnungslegung erlassen hat. Den damit verbundenen Mehraufwand haben wir in eine für uns aussagekräftigere Rechnungslegung und in einen angepassten Zielsetzungs- und Budgetierungsprozess umgesetzt. Die Jahresrechnung können Sie auf unserer Website herunterladen oder per Post beziehen.

Bei der Lektüre unseres Geschäftsberichtes werden Sie feststellen, dass das Jahr 2015 für unsere Organisation durch positive Entwicklungen geprägt war. Für unsere Branche war es ein überaus herausforderndes Jahr, dessen sind wir uns bewusst. Umso wichtiger ist es, dass mit dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag ein Instrument zur Verfügung steht, das für Planungssicherheit, landes-

weit gleich lange Spiesse, soziale Rahmenbedingungen und eine stabile Sozialpartnerschaft sorgt.

### **Vertragsvollzug mit starken Verbesserungen**

Es wurden mehr Kontrollen als in den Vorjahren durchgeführt, da die Anzahl an Individual- und Verbandsklagen gegenüber 2014 stark angestiegen ist. Die Zahl der Stichproben erhöhte sich auf die durch die Sozialpartner vereinbarte Menge. Trotzdem sinkt die Anzahl der Nachkontrollen kontinuierlich. Das lässt auf eine verbesserte Einhaltung des Vertrags schliessen. Dies wird durch die langfristige Entwicklung der Ergebnisse von Stichproben bestätigt: Die Zahl der Kontrollen ohne Beanstandungen ist von 43% im Jahr 2007 auf 63% im Jahr 2015 angestiegen. Das entspricht einer Verbesserung von fast 50%.

Der ab 2014 angepasste Geltungsbereich führte auch 2015 zu umfangreichen Abklärungen über die Unterstellung von neuen Betrieben und zu Verhandlungen mit betroffenen Gruppierungen.

Die vom SECO gewünschten unangemeldeten Betriebskontrollen haben wir im Berichtsjahr testhalber durchgeführt. Wie erwartet führte dies mangels im Betrieb vorhandenen Personalunterlagen und der Abwesenheit einer zuständigen Person oftmals zu ergebnislosen Kontrollen, welche im Nachhinein angemeldet wiederholt werden mussten.

Viele Arbeitgeber haben die Personaladministration an eine Treuhandfirma ausgelagert. Zur Verbesserung von deren Kenntnissen des L-GAVs Gastgewerbe haben wir im Berichtsjahr begonnen, speziell auf diese Berufsgruppe zugeschnittene Schulungs-Kurse anzubieten. Diese werden stark nachgefragt und entsprechen offensichtlich einem Bedürfnis.

### **Rechtsauskünfte verschieben sich ins Netz**

Mitte 2014 haben wir der Branche unsere L-GAV-App zur Verfügung gestellt, welche rege heruntergeladen wurde. Diese neue Informationsmöglichkeit und die zunehmende Benützung unserer Website haben zu einer Reduktion der telefonischen und einer Erhöhung der elektronischen Anfragen geführt.

### **Im Fokus: durch den L-GAV unterstützte Aus- und Weiterbildungen**

Die geplante Anzahl von Kursbesuchen wurde im Berichtsjahr nicht erreicht. Um diese Situation zu verbessern und generell über den L-GAV zu orientieren, laufen diverse Informationsmassnahmen:

Unter dem Titel «L-GAV: Gut für alle» wollen wir den Bekanntheitsgrad des L-GAVs Gastgewerbe steigern und über dessen Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zu denen insbesondere die subventionierten Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zählen, orientieren. Zusätzlich haben wir im Berichtsjahr eine Informationskampagne für die Aus- und Weiterbildung gestartet. Vorerst stehen die Progresso-Kurse

im Vordergrund, da dort die erwartete Nachfrage bisher ausblieb.

### **Erfolgreiches IT-Projekt und Wechsel im Inspektoren-Team**

Das 2013 begonnene Projekt zur Erneuerung der gesamten IT-Infrastruktur und Erarbeitung einer neuen Arbeitsgrundlage für das Inspektorat konnte 2015 soweit beendet werden, als die Betriebsverwaltung und das Arbeitsinstrument für Betriebskontrollen fertiggestellt sind und erfolgreich angewendet werden. Damit wurden die Betriebskontrollen vereinheitlicht, die Einhaltung von Fristen gewährleistet und die Grundlage für die Vollzugskostenerhebung verbessert. Dies hat zu einer Steigerung der Qualitätssicherung und effizienteren Arbeit der Kontrollstelle geführt.

Vakanzen beim Inspektorat haben zu vier Neueinstellungen geführt. Dabei wurden die Einsatzgebiete verändert, um die Westschweiz zu verstärken. Die langjährige Seniorinspektorin für die Deutschschweiz und das Tessin ist Ende 2015 pensioniert worden. Ihre Nachfolge hat ein erfahrenes Mitglied unseres Inspektorates angetreten. Wir danken all unseren Mitarbeitenden und den für unsere Organisation tätigen Gremien für ihren engagierten Einsatz.

Basel, April 2016

Peter Hohl  
Präsident der  
Aufsichtskommission

Hansjürg Moser  
Direktor

# Die Jahresleistungen im Überblick

Der Kontrollstelle des L-GAVs obliegt die Kontrolle des Vertragsvollzugs. Dies mittels schweizweiter Kontrollen in Betrieben. Daneben ist sie neutrale Anlaufstelle für kostenfreie Rechtsberatungen.

Dank der Website [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch) und der L-GAV-App ist eine klare Verschiebung der telefonischen und persönlichen Anfragen in den Online-Bereich zu beobachten. Auf digitalem Weg erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer überall und jederzeit Informationen zum aktuell geltenden Vertrag und können diesen bequem bestellen.



	2015	2014	2013
Unterstellte Betriebe	27'240	27'191	26'849

## Kontrollen in Betrieben

	2015	2014	2013
Aufgrund von Klagen	580	546	370
Aufgrund von Stichproben	2'000	2'000	1'821
Nachkontrollen	842	832	997
Aufgrund des Bundesgesetzes «Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit» (BGSA)	324	318	317
Ausländische Arbeitnehmer bei Schweizer Arbeitgebern	239	202	173
Aufgrund Entsendegesetz	20	21	30
<b>Total Kontrollen in Betrieben</b>	<b>4'005</b>	<b>3'919</b>	<b>3'708</b>

## Rechtsauskünfte

	2015	2014	2013
Telefonisch	33'225	39'256	32'287
Durch E-Mail	4'310	4'048	3'490
Durch persönliche Vorsprache	107	136	119
<b>Total Rechtsauskünfte</b>	<b>37'642</b>	<b>43'440</b>	<b>35'896</b>

## Übrige Leistungen

	2015	2014	2013
Expertisen, Beratungen	63	59	96
Abklärung Unterstellung neuer Geltungsbereich	695	56	–
Internet: Besuche unserer Website	11'394'463	10'587'420	7'261'668
L-GAV-App: Downloads (seit Juni 2014)	2'851	2'639	–
Durch den L-GAV unterstützte Aus- und Weiterbildungslehrgänge	527	564	448

# Vertragsvollzug

## **Bericht der Paritätischen Aufsichtskommission für den Landes-Gesamtarbeitsvertrag**

Im Berichtsjahr tagte die Aufsichtskommission im Plenum am 02. Juli 2015 in Bern und am 07. Dezember 2015 in Zürich. Sie behandelte die nachfolgenden Geschäfte:

- Bilanz und Betriebsrechnung 2014
- Zuweisungen an die Verbände
- Budget 2016
- Geschäftsbericht 2014
- Die Resultate der repräsentativen Stichproben
- Diverse Rechtsfälle (Konventionalstrafen)
- Laufende Projekte

Der Ausschuss der Aufsichtskommission tagte im Jahr 2015 zwölf Mal an verschiedenen Orten.

Als permanente Geschäfte hat er Rechtsfälle behandelt und die Ergebnisse der Stichproben (Stand der Dinge, Nachkontrollen), den Stand der Unterstellungen gemäss neuem Artikel 1 und 2 L-GAV und die Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen laufend überwacht.

Zusätzlich hat er behandelt:

- Vereinbarung zwischen dem SECO und der paritätischen Aufsichtskommission des L-GAVs über den Vollzug der flankierenden Massnahmen
- Leistungsvereinbarung über den Vollzug des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit
- IT-Projekt, Informationen über den Stand der Arbeiten
- Neue Rechtsform für die Kontrollstelle
- Neues Angebot von Kursen für Treuhänder zu Schulungszwecken über den L-GAV
- Durchführung von Kontrollen in Zusammenarbeit mit kantonalen Vollzugsbehörden
- Neue Rechnungslegung gemäss Auflage SECO mit den entsprechenden Zielsetzungs- und Budgetierungsprozessen
- Überarbeitung Bewertung für Konventionalstrafen

**Die Kontrollstelle hat den Auftrag, die Einhaltung des L-GAVs zu überprüfen. Stellt sich bei einer Kontrolle heraus, dass eine oder mehrere Vertragsbestimmungen nicht eingehalten werden, wird eine Verwarnung ausgesprochen und automatisch eine Nachkontrolle im Betrieb aktiviert. Handelt es sich um einen Verstoss gegen die Lohnbestimmungen oder um wiederholte Verletzungen, spricht die Aufsichtskommission eine Konventionalstrafe aus. Der entsprechende Betrieb wird nachkontrolliert.**

Der Anstieg der Klagen könnte ein Indiz dafür sein, dass die Tätigkeit der Kontrollstelle als unabhängige Organisation immer bekannter wird. Die Möglichkeit, die Dienstleistungen unter anderem bei Problemen bezüglich des Vertragsvollzuges in Anspruch zu nehmen, wird entsprechend wahrgenommen.

#### Eingereichte Klagen

	2015	2014
Hotel & Gastro Union	50	45
Unia	294	289
Syna	33	32
Arbeitgeberverbände	0	3
Privatpersonen	203	169
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>546</b>

Zusätzlich haben die Inspektoren im Jahr 2015 insgesamt 842 Nachkontrollen (aus Stichproben und Klagen) durchgeführt.

Gesamthaft wurden dabei 31'188 Arbeitsverhältnisse überprüft.

#### Entsendegesetz

Aufgrund der eingegangenen Meldungen kontrollierten die Inspektoren 1'297 ausländische Arbeitnehmer bei 239 Schweizer Arbeitgebern. In 16 ausländischen Betrieben wurden die nötigen Unterlagen für insgesamt 80 entsandte Arbeitnehmer eingefordert und geprüft.

#### Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA)

Die im Jahr 2008 getroffenen Vereinbarungen mit den Kantonen Basel-Stadt und Zürich wurden im Jahre 2015 erneuert respektive weitergeführt. Insgesamt wurde anlässlich der Stichprobenkontrollen in 324 Betrieben je ein Protokoll betreffend Schwarzarbeit erstellt und weitergeleitet.

#### Sanktionen

Die Aufsichtskommission hat im vergangenen Jahr, in Anwendung von Art. 35f L-GAV, 110 Konventionalstrafen wegen wiederholter Verletzung des Gesamtarbeitsvertrags ausgesprochen.

Direktsanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung (L-GAV Art. 35g) mussten im Jahr 2015 für total 169 Betriebe ausgesprochen werden.

#### Abklärungen, Expertisen, Beratungen

Zusätzlich zur Durchführung der Kontrollen haben die Aussendienst-Mitarbeitenden der Kontrollstelle 63 Abklärungen über die Unterstellung L-GAV, Beratungen (ohne einzelne Beratungen anlässlich der durchgeführten Stichproben), Expertisen und Gerichtsverhandlungen vor Ort durchgeführt.

Abklärungen betreffend Unterstellung gemäss neuem Geltungsbereich wurden in 695 Betrieben durchgeführt.

#### Rechtsauskunft

Im Jahr 2015 konnten 25'954 (Vorjahr: 32'270) unentgeltliche Auskünfte zum L-GAV erteilt werden. Dazu kamen 7'271 (Vorjahr: 6'986) Auskünfte betreffend Obligationenrecht, Arbeitsgesetz und Vollzugskosteninkasso. Dies ergibt einen täglichen Durchschnitt von knapp 139 (Vorjahr: 159) telefonischen Auskünften pro Arbeitstag. Die Anzahl der persönlichen Beratungen am Schalter belief sich auf total 107 (Vorjahr: 136). Via E-Mail trafen insgesamt 4'310 Anfragen ein (Vorjahr: 4'048).

#### Inkasso Vollzugskostenbeiträge

Die Vollzugskostenbeiträge betragen im 2015 pro

Betrieb und pro Mitarbeiter unverändert CHF 89.–. Mit diesem Betrag wird die Professionalisierung der Branche massgeblich unterstützt, indem CHF 50.– in die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung fliessen. Die restlichen CHF 39.– werden für den Vertragsvollzug im Gastgewerbe aufgewendet.

Im Dezember 2014 wurden 31'000 Rechnungen verschickt. Im März 2015 mussten 7'200 Betriebe gemahnt werden. Davon übergab die Kontrollstelle im August 2015 noch 2'623 Fälle ihrem Inkassobüro.

Durch das Inkassobüro konnten von den Anfang 2015 noch offenen 1'320 und den 2'623 im August neu übergebenen Posten bis Ende Jahr 2'351 abgeschlossen werden. Ende Jahr verblieben 1'592 noch offene Fälle.

**Repräsentative Stichproben**

**15. November 2014 bis 14. November 2015**

Die Stichproben zeigen im langjährigen Vergleich eine deutliche Verbesserung des Vertragsvollzuges: Im Jahr 2001 gab es noch bei 2/3 aller Betriebe Beanstandungen; derzeit sind es nur noch 1/3.

Im Berichtsjahr wurden folgende Normen kontrolliert:

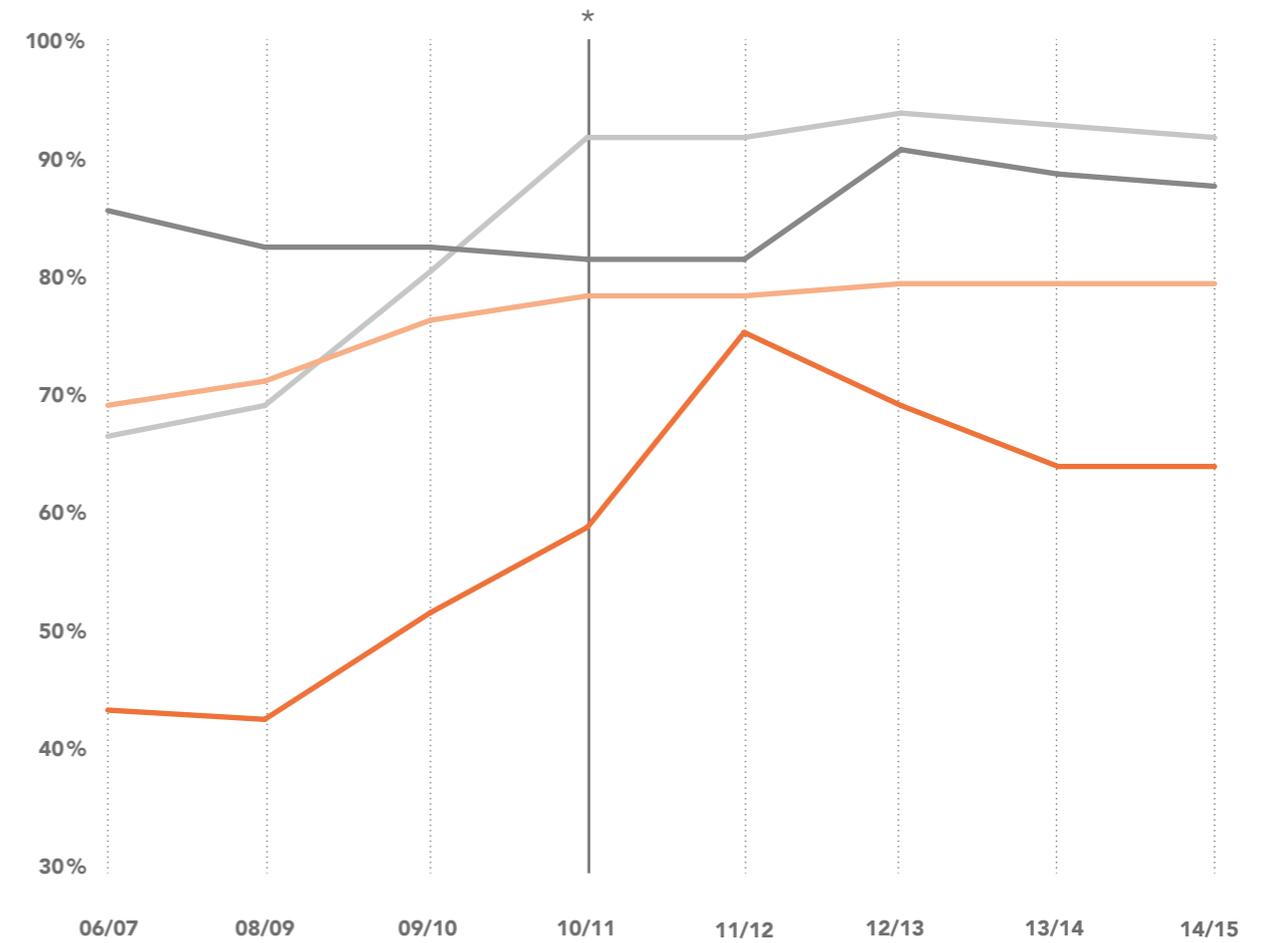
- Mindestlohn (L-GAV Art. 10)
- 13. Monatslohn (L-GAV Art. 12)
- Arbeitszeiterfassung (L-GAV Art. 15 und 21)

Am 15. November 2015 startete die neue Stichprobenrunde mit der zufälligen Auswahl von 2'000 Betrieben. Die zu kontrollierenden Artikel blieben gleich wie in der vergangenen Runde (Mindestlöhne, 13. Monatslohn, Arbeitszeiterfassung). Bis Ende Jahr konnten 438 Betriebe besucht werden.

**Ergebnisse der Stichproben**

	<b>2015</b>	<b>2014</b>
Kontrollierte Betriebe	2'000 (100%)	2'000 (100%)
Ohne Beanstandungen	1'268 (63%)	1'251 (63%)
Mit Beanstandungen	732 (37%)	749 (37%)
Mindestlohn nicht korrekt*	512	512
13. Monatslohn nicht korrekt*	422	431
Arbeitszeiterfassung fehlt*	188	171

\* Mehrfachnennungen



**Vertragsvollzug – Stichproben**

Vergleich der repräsentativen Stichproben 2006/2007 bis 2014/2015

- Der 13. Monatslohn wird allen Mitarbeitern korrekt entschädigt
- Eine Arbeitszeiterfassung ist vorhanden
- Es werden alle Mindestlöhne eingehalten
- Betriebe ohne Beanstandung

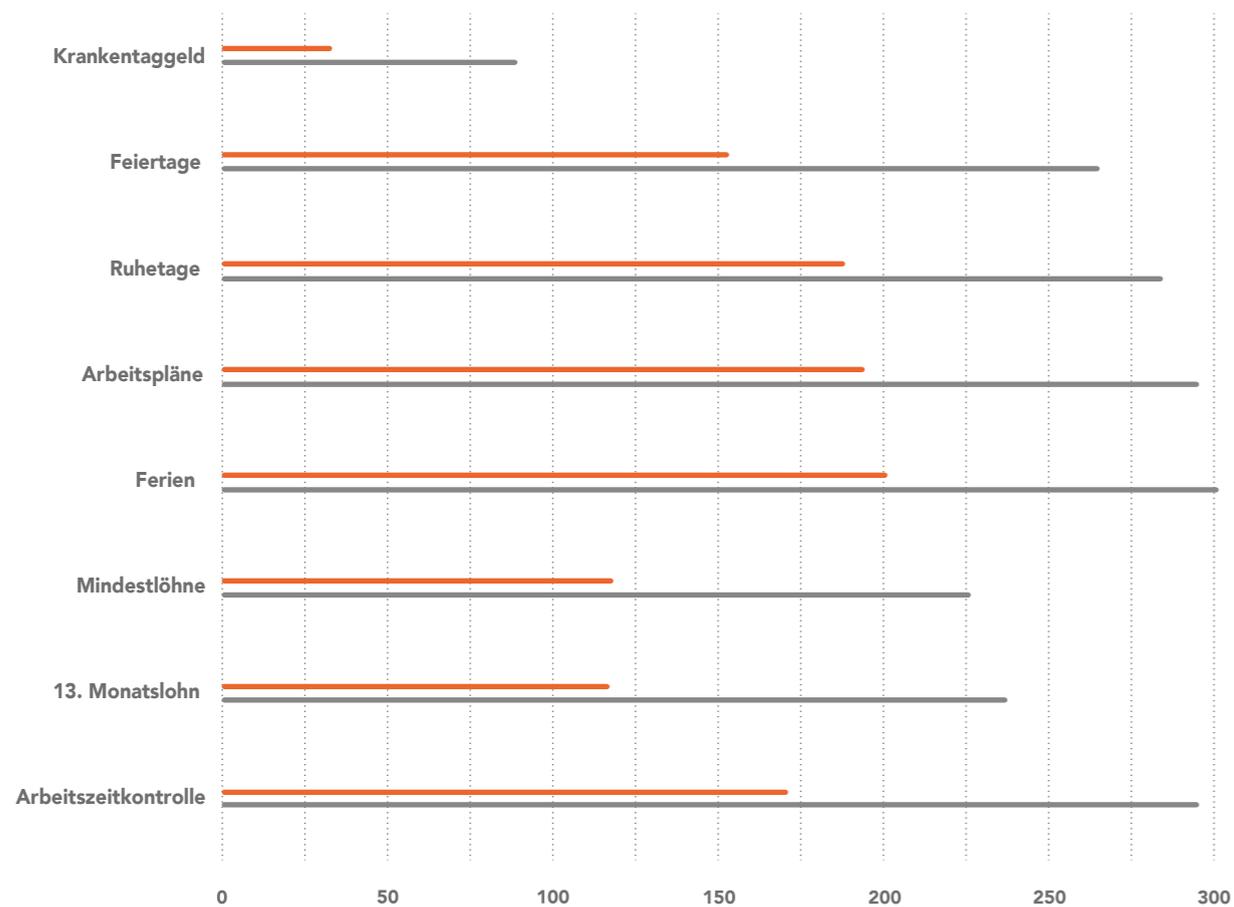
\* Einführung des Gesamtarbeitsvertrags 2010

## Vertragsvollzug – Einzelklagen

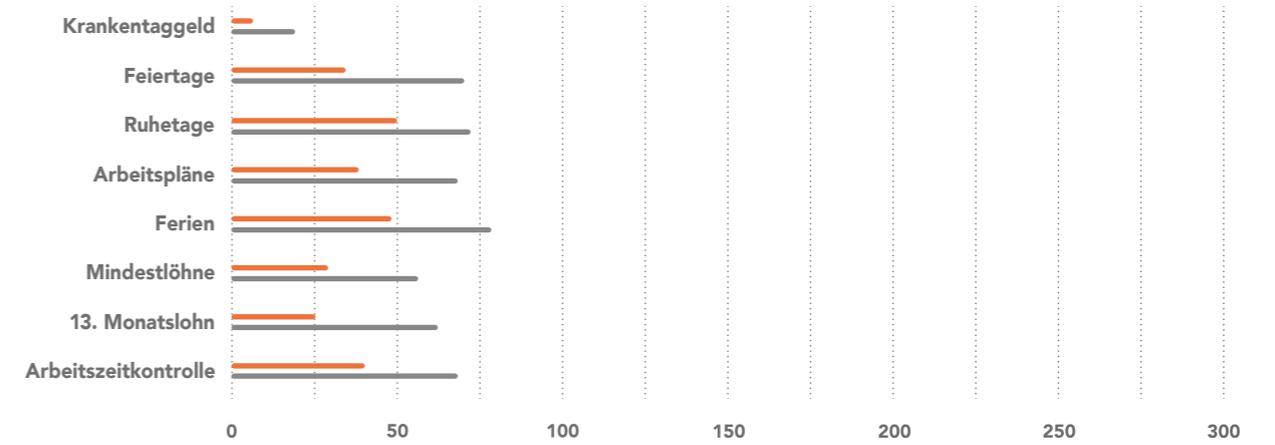
Auf Einzelklage hin festgestellte Verstöße gegen den L-GAV

- verletzt
- verlangte Artikel zur Kontrolle

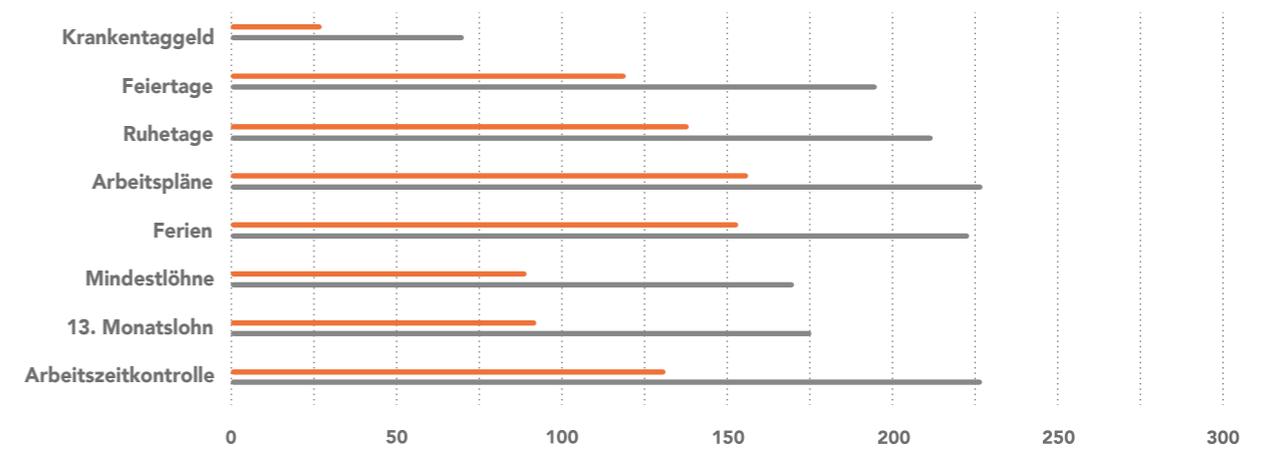
**Gesamt** 2015 wurden insgesamt 580 Betriebe kontrolliert (174 Hotels und 406 Restaurants)



**Hotel** Im Berichtsjahr wurden 174 Hotels geprüft



**Restaurant** Im Berichtsjahr wurden 406 Restaurants geprüft



### VERTRAGSVOLLZUG – Auf Einzelklage hin festgestellte Verstöße gegen den L-GAV

Im Jahr 2015 hat sich die Erfassungsweise der einzelnen Klagen geändert: Mit der neu eingeführten IT-Lösung können zu den betroffenen Artikeln einer Einzelklage auch die zur Überprüfung verlangten Artikel einer Verbandsklage erfasst werden. Aufgrund der Praxisänderung weicht der Informationsgehalt

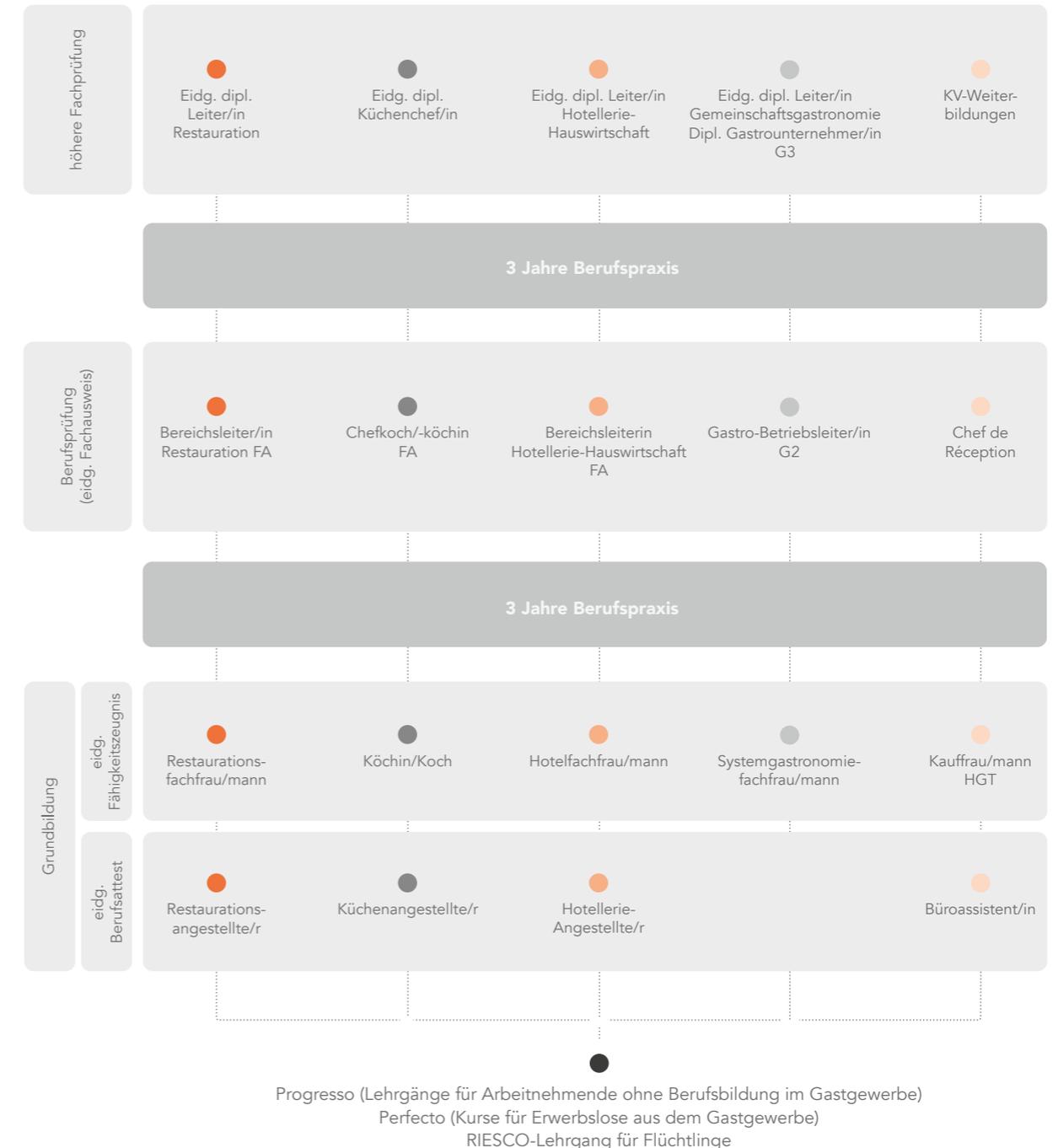
der folgenden Grafiken von dem der Vorjahre ab. Die Anpassung bei der Ausweisung hat zur Folge, dass ein Vergleich mit 2014 nicht möglich ist. Eine Gegenüberstellung erfolgt deshalb erst wieder im nächsten Geschäftsbericht.

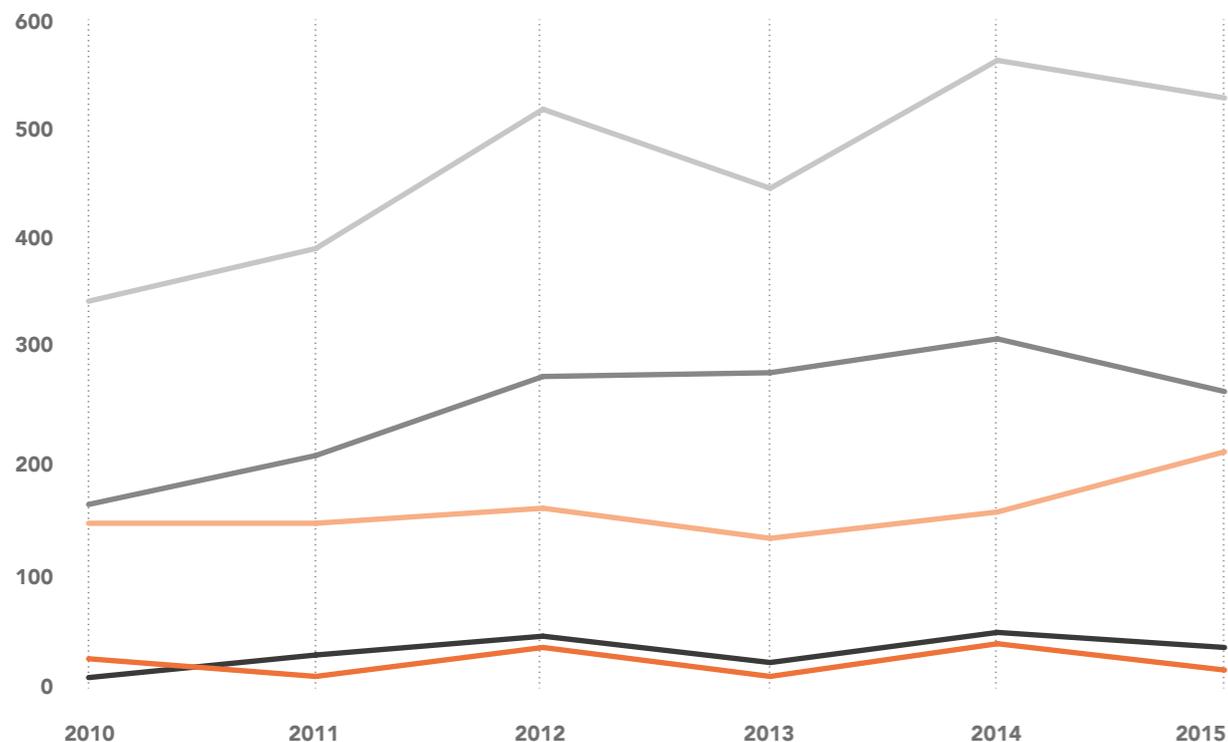
# Durch den L-GAV unterstützte Aus- und Weiterbildungen

Die Sozialpartner des Schweizer Gastgewerbes wissen, wie wichtig die Rekrutierung von gutem Nachwuchs ist. Gerade auch im Hinblick auf wirtschaftliche und politische Herausforderungen und die demografische Entwicklung geben sie ein klares Signal: Die Berufe in der Branche sind anspruchsvoll und bieten dank des berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsangebots attraktive Karrieremöglichkeiten.



## Von der Basisqualifikation zur höheren Fachprüfung





## Bewilligte Anträge

- Grundangebote
- Nachholbildungen
- Berufsprüfungen
- Höhere Fachprüfung\*
- Total bewilligte Anträge

\* Die G3-Lehrgänge finden jährlich statt. Seit 2010 starten alle zwei Jahre zusätzliche Lehrgänge zur Erlangung der höheren Fachprüfung. Wegen grosser Nachfrage gab es einen zusätzlichen Kursbeginn für letztere im Jahr 2015.

## Vom L-GAV profitieren:

**Der L-GAV entlastet seit bereits fünf Jahren die Mitarbeitenden und deren Arbeitgeber massgeblich dank grosszügiger Bildungsbeiträge. Dadurch entsteht ein finanzieller Mehrwert für beide Seiten.**

**Arbeitgebenden schlagen die Ausbildungskosten unter anderem dank der Lohnausfallkompensation kaum zu Buche. Weiter steigern sie durch die Professionalisierung die Loyalität ihrer Mitarbeitenden und senken so die Fluktuationsrate in ihrem Betrieb. Im Berichtsjahr bildeten sich dank dem Aus- und Weiterbildungsprojekt 527 Arbeitnehmende fast kostenlos weiter und konnten so den nächsten Karriereschritt an die Hand nehmen.**

### Von der Basis bis an die Spitze

Den ersten Meilenstein in ihrer Karriere setzen die Teilnehmenden aus Küche, Service, Hauswirtschaft oder der Systemgastronomie mit der Basisbildung Progresso. In nur fünf Wochen entwickeln sie sich mittels praxisorientierter Lerninhalte von der ungelerten Arbeits- zur qualifizierten Fachkraft. Dank dem integrierten fide-Sprachkurs verbessern sie gleichzeitig fachspezifisch ihre Kenntnisse der Landessprachen. Mit dem branchenweit anerkannten Progresso-Zertifikat ebnen sie sich den Weg vom eidgenössischen Berufsattest (EBA) über das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) bis hin zur höheren Fachprüfung. Arbeitgeber ihrerseits können Mitarbeitende dank deren gesteigerter Selbstständigkeit flexibler einsetzen. Durch die professionalisierten Handgriffe vermeiden sie Leerläufe, sind effizienter und entlasten so das ganze

Team. Die gesamte Branche profitiert von der Basisbildung Progresso. Einerseits wird die hohe Qualität der Schweizer Gastfreundschaft gepflegt. Andererseits wird durch die Förderung von brancheninternem Potenzial dem Fachkräftemangel vorgebeugt und die Nachfolgeregelung erleichtert. Diese Vorteile zeigen die Sozialpartner in Zusammenarbeit mit der Hotel & Gastro *formation* seit Juni 2015 verstärkt mittels der neu lancierten Informationsplattform [www.mein-progresso.ch](http://www.mein-progresso.ch). Medienberichte, Mailings, Flyer und persönliche Gespräche mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterstützen die Informationsvermittlung auch in weiteren Kreisen. Denn die Chance, sich von der Basis bis an die Spitze auszubilden, macht das Schweizer Gastgewerbe zum Vorbild für andere Branchen.

## 1. Grundangebote

### 1.1 Progresso mit integriertem fide-Sprachkurs Gastronomie/Hotellerie

Auch im 2015 bot die Hotel & Gastro *formation* schweizweit die Basisbildung Progresso in den Fachbereichen Küche, Service, Hauswirtschaft und der Systemgastronomie an. Die in drei Module aufgeteilten Kurse können von den Teilnehmenden in vier bis fünf Monaten, spätestens nach zwei Jahren abgeschlossen werden. Dank dem L-GAV haben im Berichtsjahr 162 Teilnehmende (2014: 158) diese Basisbildung besucht. Von diesen besuchten insgesamt 59 Teilnehmende der Kurse 1 + 2 abends im Anschluss an den Progresso-Lehrgang den fide-Sprachunterricht Gastronomie/Hotellerie während zweier Lektionen.

### 1.2 fide-Sprachkurs Gastronomie/Hotellerie (dezentral)

Im Herbst konnte die Hotel & Gastro *formation* mit den ersten dezentralen fide-Sprachkursen Gastronomie/Hotellerie starten. Die Kurse werden innerhalb von 13 Wochen während der Zimmerstunde von 15.00 – 16.30 Uhr durchgeführt. Nach Absolvierung der insgesamt 50 Lektionen erhalten die Teilnehmenden ein fide-Attest.

Im Kanton Bern wurden fide-Sprachkurse Gastronomie/Hotellerie in den Fachbereichen Service und Hauswirtschaft mit insgesamt 13 Teilnehmenden durchgeführt. In Luzern konnte Hotel & Gastro *formation* in Zusammenarbeit mit academia je eine Klasse Küche und Service mit insgesamt 13 Teilnehmenden starten. Im Fachbereich Hauswirtschaft war die Nachfrage so gross, dass drei Klassen mit insgesamt 22 Teilnehmenden den Sprachkurs begonnen haben.

## 2. Nachholbildungen

### 2.1 Küchenangestellte/r & Restaurationsfachangestellte/r mit eidg. Berufsattest

Hotel & Gastro *formation* ermöglicht mit der verkürzten modularen Ausbildung Küchenangestellte/r EBA und Restaurationsangestellte/r EBA ein Weiterkommen nach der Basisbildung Progresso. Die Ausbildung richtet sich an erwachsene Personen, die auf verkürztem Weg (ein Jahr anstelle von zwei Jahren) eine Attestausbildung in ihrem Fachbereich nachholen möchten.

Wie in den beiden vorangegangenen Jahren konnten im Berichtsjahr insgesamt drei Klassen starten: zwei im Fachbereich Küche in Zug und eine im Fachbereich Restauration in Zürich. Die Anzahl der L-GAV-Teilnehmenden lag bei 35 (2014: 23).

### 2.2 Koch/Köchin, Diätkoch/-köchin, Restaurationsfachfrau/-mann, Hotelfachfrau/-mann, Fachfrau/-mann Hauswirtschaft, Kauffrau/Kaufmann Branche Hotel-Gastro-Tourismus mit eidg. Fähigkeitszeugnis

Die Nachholbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis richtet sich an Erwachsene mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung, die auf verkürztem Weg ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erlangen möchten. Im Jahr 2015 haben 14 Teilnehmende finanzielle Unterstützung durch den L-GAV erhalten (2014: 23). Der Subventionsbeitrag von CHF 2'000.– pro Teilnehmenden wird am Ende der Ausbildung ausbezahlt.

### 2.3 Berufsmaturität BMS II

Für die Berufsmaturität traf im Berichtsjahr lediglich ein Gesuch ein, welches bewilligt werden konnte. Die Hotel & Gastro *formation* hat aufgrund der geringen Nachfrage der vergangenen Jahre gemeinsam

## 3.1

### Ausbildung

	2015	2014	2013
Chefkoch/-köchin	135	150	143
Bereichsleiter/in Restauration	44	53	47
Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft	17	19	12
Chef de Réception	Kein Start	21	15
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>243</b>	<b>217</b>

## 3.2

### Modul/Berufsprüfung

	2015	2014	2013
Management	6	8	3
Leadership	8	7	16
Vernetzung/Prüfungsvorbereitung	6	4	3
Berufsprüfung	1	1	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>22</b>

mit den Sozialpartnern entschieden, die Berufsmaturität BMS II aus dem L-GAV Aus- und Weiterbildungsprojekt zu nehmen.

## 3. Berufsprüfungen

### 3.1 Chefkoch/-köchin, Bereichsleiter/in Restauration, Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft, Chef de Réception mit eidg. Fachausweis

Das Budget 2015 war wie im Vorjahr für 217 Teilnehmer/innen vorgesehen. Die Tabelle zeigt die Anzahl Teilnehmender an den einzelnen Berufsprüfungen im Jahresvergleich.

### 3.2 Führungsfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis

Bei der Weiterbildung Berufsprüfung Führungsfachfrau/-mann reichen die Kursteilnehmenden pro Modul ein Gesuch um Unterstützung ein. Im Jahr 2015 haben sechs Teilnehmende das Modul Management und acht Teilnehmende das Modul Leadership besucht. Sie erhielten nach Abschluss des jeweiligen Moduls eine Rückerstattung in Höhe von je CHF 3'000.–. Das Modul Vernetzung/Prüfungsvorbereitung haben sechs Teilnehmende besucht. Hier beträgt der finanzielle Beitrag pro Teilnehmenden CHF 1'500.–. Die Berufsprüfung Führungsfachfrau/-mann wurde von einer Person abgeschlossen. Ihr wurden CHF 600.– zurückbezahlt.

### 3.3

#### Gastro-Betriebsleiterseminar

	2015	2014	2013
G2	50	51	43

### 4.1

#### Gastro-Unternehmerseminar

	2015	2014	2013
G3	7	3	10

#### 3.3 Gastro-Betriebsleiter/in mit eidg. Fachausweis (G2)

Die Nachfrage zur Weiterbildung als Gastro-Betriebsleiter/in mit eidg. Fachausweis (G2) blieb konstant. Im Jahr 2015 haben 50 Teilnehmende mit dem Seminar begonnen. Sie haben Anrecht auf eine Rückerstattung in der Höhe von CHF 3'000.–.

#### 4. Höhere Fachprüfungen

##### 4.1 Gastro-Unternehmer/in mit eidg. Diplom (G3)

Das Interesse an dem Gastro-Unternehmerseminar G3 hat sich im Jahr 2015 verdoppelt. So haben sieben Teilnehmende von einer L-GAV-Mitfinanzierung in Höhe von CHF 5'000.– profitiert.

##### 4.2 Küchenchef/in, Leiter/in Restauration, Leiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft, Leiter/in Gemeinschaftsgastronomie mit eidg. Diplom

Die Lehrgänge im Bereich der Höheren Fachprüfungen starten alle zwei Jahre (2012/2014/2016). Aufgrund der hohen Nachfrage entschied sich die Hotel & Gastro formation, im Jahr 2015 mit einer zusätzlichen Klasse zu starten. Vom zusätzlichen Terminstart und der grosszügigen Unterstützung seitens L-GAV haben zehn Teilnehmende profitiert.

«Die Berufe in der Branche sind anspruchsvoll und bieten attraktive Karrieremöglichkeiten.»

# Abgeschlossene und laufende Projekte

Im Jahr 2015 hat die Aufsichtskommission gemeinsam mit der Kontrollstelle die nachfolgenden Projekte neu lanciert oder fortgeführt. Diese optimieren interne und externe Arbeitsabläufe, gehen auf die Bedürfnisse der Branche ein und halten Arbeitgeber und Arbeitnehmende auf dem Laufenden.

## Gesamterneuerungsprojekt IT-Lösung

Im Jahr 2013 haben die Arbeiten zur Gesamterneuerung der IT-Lösung der Kontrollstelle begonnen. Sie verbessern die Betriebsverwaltung, strukturieren das Dokumenten-Management und optimieren den Workflow der Kontrollen. Nachdem im Vorjahr erste Meilensteine wie die Erstellung von Deklarationen via Tablet in Betrieb genommen werden konnten, setzte das Team 2015 weitere technische Verbesserungen um. So können Kontrollen neu ohne eine Online-Verbindung zur Datenbank durchgeführt werden. Feinarbeiten im Workflow führen dazu, dass Innen- und Aussendienst die Daten u. a. für Nachkontrollen komfortabler verarbeiten können. Ein Management-Dashboard und das Handling für Nachzahlungen, Konventionalstrafen und Umtriebsentschädigungen sind neuer Bestandteil des Systems.

Dynamische Auswertungen ergänzen die Reportingmöglichkeiten, was sich positiv auf die Informationsqualität auswirkt. Nach nicht einmal zwei Jahren führte die optimierte Datenpflege durch die neue IT-Lösung bereits zu einem Rückgang an Rücksendungen von 85 Prozent.

## Neuer Geltungsbereich L-GAV Art. 1 und 2

Die Gespräche mit betroffenen Verbänden und Grossverteilern wurden weitergeführt. Zudem wurden in diversen Betrieben Abklärungen vor Ort betreffend Unterstellung durchgeführt.

## Informations-Kampagnen «L-GAV: Gut für alle» und «Weiterbildung fast zum Nulltarif»

Das Schweizer Gastgewerbe stand im Jahr 2015 vor politischen, wirtschaftlichen und wetterbedingten

«Der L-GAV ist unsere Basis für partnerschaftliche und zeitgemässe Arbeitsbedingungen.»

Angela Tauro, Leiterin Human Resources der ZFV-Unternehmungen mit ihrem Team.

www.l-gav.ch



Der Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle

HOTEL & GASTRO  
UNION  
1911 1966

syna

UNIA  
Die Gewerkschaft

SCA  
SwissCateringAssociation

GASTRO SUISSE  
Für Hotellerie und Restauration

hotelleriesuisse  
Swiss Hotel Association

Herausforderungen. Diese führten bei den Unterstellten zu einem grossen Informationsbedürfnis. Die Zugriffe auf die zentrale Informationsplattform www.l-gav.ch stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 10% an und auf insgesamt 4'300 Smartphones ist die L-GAV-App im Einsatz. Im anspruchsvollen Berichtsjahr unterstützte die Informations-Kampagne «L-GAV: Gut für alle» die Aufsichtskommission, das Bewusstsein für die Vorteile des L-GAVs zu stärken. Medienberichte, Inserate und Informationsträger wie Präsentationen, Flyer und Argumentarien informierten darüber, wie der L-GAV die über 200'000 Arbeitnehmenden in rund 27'000 Betrieben sozial absichert und gleiche Rahmenbedingungen für alle Betriebe schafft. Daneben gaben die Sozialpartner des L-GAVs im Jahr 2015 dem Aus- und Weiterbildungsangebot eine Plattform: Mit dem Launch der Kommunikations-

aktivitäten zur Basisbildung Progresso setzten sie das Signal, dass die Berufe in der Branche anspruchsvoll sind und Karrierechancen bieten. Unter dem Motto «Weiterbildung fast zum Nulltarif» zeigten sie zusammen mit der Hotel & Gastro formation, dass die Professionalisierung dank dem L-GAV und seinen grosszügigen finanziellen Beiträgen ein Gewinn für alle ist.

# Vollzugsorgan des Landes- Gesamtarbeitsvertrags

Die paritätische Aufsichtskommission setzt sich zusammen aus Vertretern der Vertragsverbände hotelleriesuisse, GastroSuisse und Swiss Catering Association auf Arbeitgeber- und Hotel & Gastro Union, Unia und Syna auf Arbeitnehmerseite. Den Vorsitz führt ein neutraler Obmann.

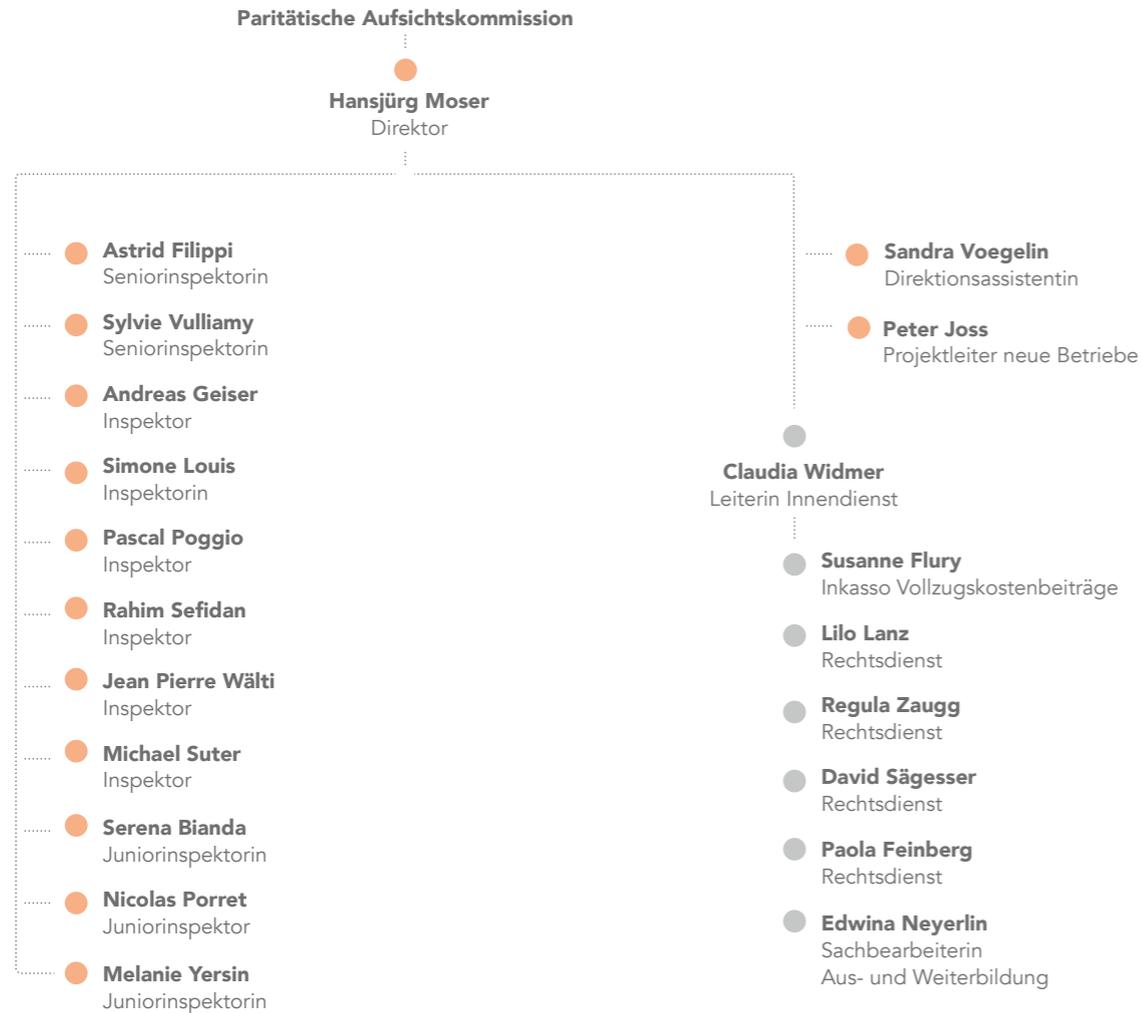
Als Vollzugsorgan überwacht die Aufsichtskommission die Einhaltung der Vertragsbestimmungen des L-GAVs, findet Lösungen zu Grundsatzproblemen und klärt Auslegungsfragen.



## Paritätische Aufsichtskommission

<b>Neutraler Obmann</b>	Peter Hohl, lic. oec. HSG, Pfaffhausen*
<b>hotelleriesuisse</b>	Marc Kaufmann, Fürsprecher, Bern* René Klopfer, Interlaken Pierre-André Michoud, Yverdon
<b>GastroSuisse</b>	Christian Belser, lic. iur., Zürich* Josef Müller-Tschirky, St. Gallen Ernst Bachmann, Zürich Frédéric Haenni, Lausanne (bis Juli 2015) Muriel Hauser, Fribourg (ab Dezember 2015)
<b>Swiss Catering Association</b>	Philipp Küng, lic. iur., Rechtsanwalt, Zürich* Hans-Peter Oettli, Zürich
<b>Hotel &amp; Gastro Union</b>	Eric Dubuis, Lausanne Urs Masshardt, Luzern Juan Gonzalvez, Luzern Melanie Stalder, Ebikon Stefan Unternährer, lic. iur., Luzern* Georges Knecht, Thun
<b>Unia</b>	Mauro Moretto, lic. phil. hist., Bern* Muriel Zürcher, Bern
<b>Syna</b>	Claudia Stöckli, MA SA, Olten*
<b>Sekretariat</b>	Christine Büchler, Muri
<b>Revisionsstelle</b>	KPMG Basel

\* Mitglied des Ausschusses der Aufsichtskommission  
+ Mitglied der Geschäftsprüfungsdelegation



Stand 31.12.2015

#### Tätigkeit der Kontrollstelle des Landes-Gesamtarbeitsvertrags

Die Kontrollstelle des L-GAVs mit Sitz in Basel umfasst folgende drei Aufgabengebiete:

- Als neutrale Anlaufstelle für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt sie unentgeltlich Auskunft bei Rechtsfragen und berät im Fall von Unsicherheiten. Mit laufender Dokumentation zu Änderungen im Vertrag hält sie Interessengruppen wie Unterstellte, Gerichte oder Sozialdienste auf dem aktuellsten Stand.

- Ihr obliegt der jährliche Einzug der Vollzugskostenbeiträge gemäss Art. 35 L-GAV. Die so generierten Mittel werden zur Deckung der Kosten des Vertragsvollzuges und zur Professionalisierung der Branche mittels finanzieller Unterstützung der beruflichen Aus- und Weiterbildung verwendet.
- Als ausführendes Organ der Aufsichtskommission hat sie das Recht und die Pflicht in den Betrieben zu prüfen, ob die Vertragsbestimmungen eingehalten werden. Sie tut dies im Auftrag der Aufsichtskommission und auf Beschwerde oder auf Antrag eines Vertragsverbandes hin.

# Der Mensch im Mittelpunkt – Einblick in die Kontrollstelle

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag ist ein wichtiges Instrument für das Schweizer Gastgewerbe. Er schafft gleich lange Spiesse für die Betriebe, definiert klare Rechte und Pflichten für die Arbeitsverhältnisse und macht die Branche professioneller dank grosszügiger finanzieller Unterstützung der Aus- und Weiterbildung.

Doch damit der L-GAV «gut für alle» ist, muss er nicht nur durch die zuständigen Verbände ausgehandelt werden. Er muss auch von den Unterstellten verstanden werden und seine Umsetzung korrekt erfolgen. Betriebe werden daher nicht einfach nur kontrolliert, sondern sie und ihre Angestellten werden auch beraten und durch die neutrale Kontrollstelle des L-GAVs unterstützt. Ein Blick hinter die Kulissen eines emsigen Betriebes:

## Dank ihr läuft alles rund

Susanne Flury, Inkasso Vollzugskostenbeiträge



«Mit der Einführung  
der elektronischen  
Deklarationsformulare im  
Jahr 2014 entstand eine  
neue Dynamik.»

Was die Aufgaben der Kontrollstelle des L-GAVs sind, fragte sich auch einst Susanne Flury: «Als ich das Stelleninserat sah, war ich skeptisch, ob ich den Job ohne Branchenkenntnisse bekomme.» Denn bevor die gelernte Laborantin als Sachbearbeiterin Inkasso Vollzugskostenbeiträge bei der Kontrollstelle anfang, kam sie lediglich als Gast von Restaurants und Hotels mit dem Gastgewerbe in Kontakt. «Dass ich meine Tätigkeit mitgestalten konnte, reizte mich an der Stelle von Anfang an», erzählt sie.

Susanne Flury begann 1998 gleichzeitig mit dem Inkrafttreten des neuen L-GAV. «Das reduzierte Personal war für alles zuständig, drei Inspektoren hüteten die heiss laufenden Telefone und ich war überall. Es ging zu und her wie in einem Bienenstock», erinnert sie sich. «Die ganze Branche musste sich wieder an

einen L-GAV gewöhnen, nachdem sie vorher in einem vertragslosen Zustand war. Entsprechend waren viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer verunsichert. Wir haben sie dabei unterstützt, sich zurechtzufinden.» Nach der Initialphase entspannte sich die Situation auf allen Seiten und längst läuft alles rund.

Susanne Flury ist mittlerweile Dreh- und Angelpunkt der reibungslosen Bearbeitung der Dossiers und helfende Hand für den Innen- und Aussendienst. «Mit der verstärkten Digitalisierung ab 2014 hat unter anderem die Kontrolle über die Deklarationsformulare eine neue Dynamik erhalten», beobachtet sie. «Alle Bereiche sind enger zusammengedrückt und wir haben mehr Berührungspunkte. Davon profitieren auch die kontrollierten Betriebe.»

## Unverzichtbar bei Rechtsfragen

Lilo Lanz, Teamleiterin Rechtsdienst



«Arbeitgeber und  
Arbeitnehmende wissen  
immer besser über  
den L-GAV Bescheid.»

Durch den Austausch zwischen Innen- und Aussendienst wissen alle, wo bei den Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Schuh drückt. Das ist zentral für die Rolle von Lilo Lanz: Seit 2002 arbeitet sie im unabhängigen Rechtsdienst der Kontrollstelle und leitet heute das 4-köpfige Team. Als prominente Stimme am Telefon steht sie auch an der Front der Rechtsberatung im Einsatz.

Ihre ersten Erfahrungen im Gastgewerbe sammelte sie in einem Café als Serviceangestellte. «Damals nahm ich den L-GAV nur beiläufig wahr», erzählt sie. Dies änderte sich vor 13 Jahren mit ihrem Arbeitsbeginn bei der Kontrollstelle. Aufgrund ihrer vorangehenden Tätigkeit als Sachbearbeiterin bei einer Sozialversicherung war ihr das Arbeitsrecht nicht neu, die besonderen Bestimmungen des L-GAVs für

das Gastgewerbe hingegen schon. «Die Erwartungshaltung der Kunden und unser Qualitätsanspruch der Rechtsauskünfte sind hoch. Darum war ich froh, den Einstieg dank der tollen Unterstützung im Team schnell gefunden zu haben.»

Mittlerweile erteilt sie täglich routiniert kostenfreie Rechtsauskünfte per Telefon, Brief und E-Mail. «Besonders herausfordernd sind die komplexer werdenden Anfragen. Arbeitgeber und Arbeitnehmende wissen immer besser über den L-GAV Bescheid. Das ist eine positive Entwicklung für die Branche. Manchmal wollen sie aber auch nur mit jemand Neutralem sprechen und Dampf ablassen. Auch dafür sind wir da!»

# Der erfahrene Allrounder

Andreas Geiser, Inspektor



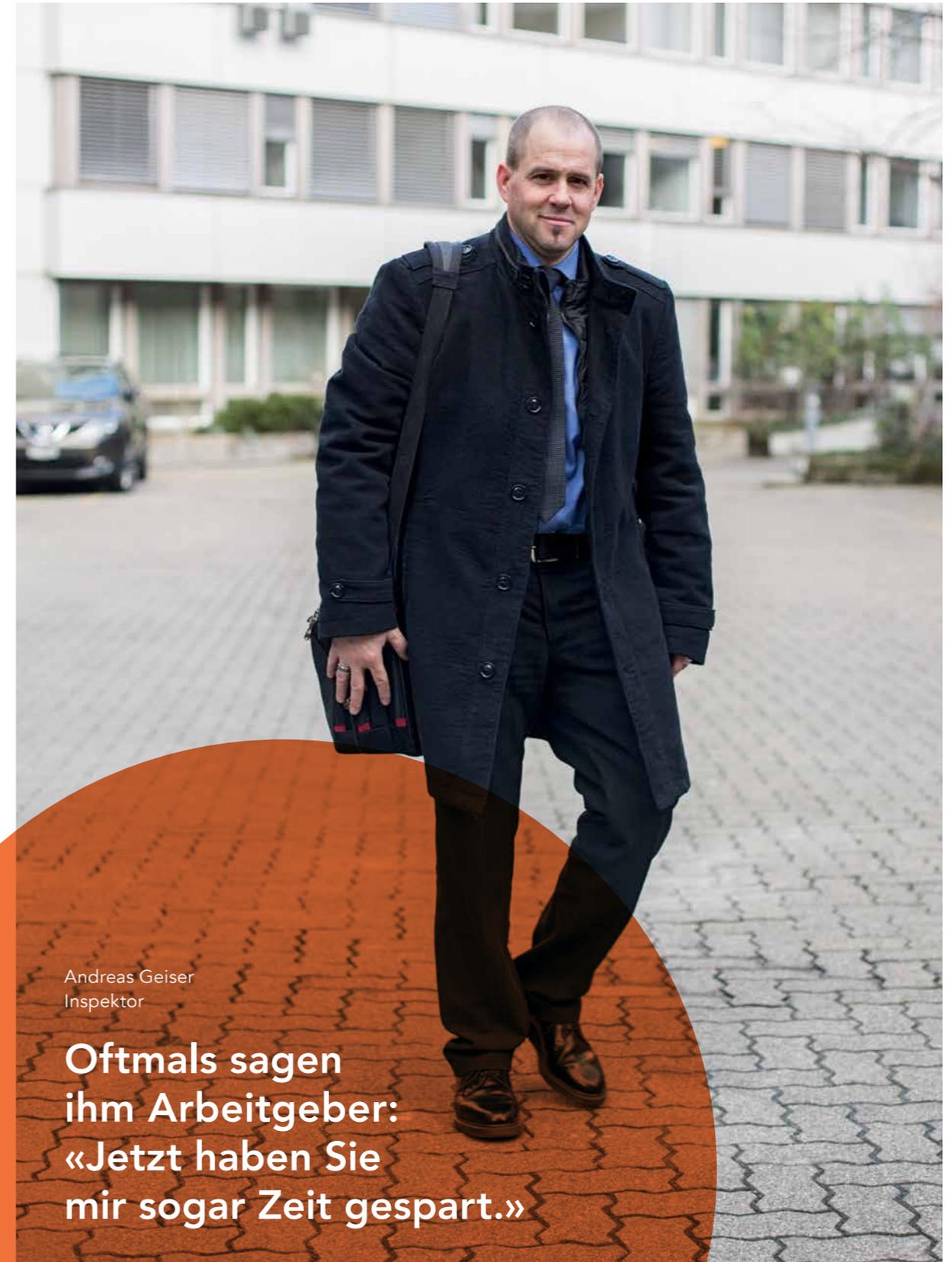
**Inspektor Andreas Geiser betreut die Deutschschweiz und kennt die Region wie seine Westentasche. Der gelernte Koch, Hotelfachschul-Absolvent und F&B-Manager fertigt in seiner Freizeit Fasnachtsmasken an und übt für die nächsten Auftritte in der Guggenmusik.**

Andreas Geiser kennt die Branche in- und auswendig: Er lernte das Handwerk von der Pike auf und war in der Schweiz in kleinen und grossen Restaurants tätig. Die Vielfalt im Gastgewerbe und sein Interesse am personellen Bereich halfen ihm bei der Entscheidung, der Branche treu zu bleiben. Darum stieg er bei der Kontrollstelle ein. «Ich war damals der erste Juniorinspektor und plante nicht, diesen Job so lange zu machen. Aber auch nach 15 Jahren finde ich ihn noch immer abwechslungsreich und spannend.»

Wie hat sich sein Job in dieser Zeit verändert? Heute kommt es viel seltener vor, dass Betriebe in der Deutschschweiz den L-GAV nicht oder kaum kennen. Das war damals anders. Der beratende Teil der Inspektoren-Tätigkeit ist jedoch noch sehr ähnlich. Hier kommt Andreas Geiser seine Erfahrung und

sein Wissen des Gastgewerbes zugute, wie andere Betriebe die Administration rund um die Umsetzung des L-GAVs erledigen. Für die Inspektoren hat sich vor allem seit der Umstellung auf die Erfassung via Tablet im Jahr 2014 viel geändert: «Jetzt können wir vor Ort den Kontrollbericht ausdrucken und erklären. So lassen sich Rückfragen vermeiden. In Sachen Effizienz war dieser Schritt ein Meilenstein.»

Bei jeder Kontrolle geht es vor allem darum, zu helfen, wie Betriebe Fehler bei der Umsetzung des L-GAVs künftig vermeiden können. Es kommt tatsächlich vor, dass ihm Arbeitgeber sagen: «Jetzt haben Sie mir sogar Zeit gespart. Mit Ihren Tipps geht es viel einfacher und ich muss nicht mehr nächtelang Büroarbeit erledigen!»



Andreas Geiser  
Inspektor

**Oftmals sagen ihm Arbeitgeber: «Jetzt haben Sie mir sogar Zeit gespart.»**

«Auch wenn viele anfänglich skeptisch sind, so schätzen sie unsere Beratung und bedanken sich für die Hilfeleistung bei der Umsetzung des L-GAVs.»

Die Jahresrechnung steht zum Download bereit unter [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch) oder wird auf Anfrage an [info@l-gav.ch](mailto:info@l-gav.ch) in gedruckter Form per Post zugestellt.

gedruckt auf FSC mix credit  
Papier aus verantwortungsvollen Quellen