

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

A large, bold, orange number '16' is centered on a light gray circular background. The number is composed of thick, solid orange strokes. The '1' is a simple vertical bar with a short horizontal top bar. The '6' has a similar top bar, a circular middle section, and a short horizontal bottom bar.

# 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 28'000 Betrieben zu den grössten Branchen in der Schweiz. Um sich Gehör für ihre Interessen zu verschaffen, sind 16,3 Prozent aller Arbeitskräfte Mitglied der Hotel & Gastro Union, Unia oder Syna. 80,4 Prozent aller Arbeitgeber gehören einem der Verbände Gastro-Suisse, hotelleriesuisse und Swiss Catering Association (SCA) an. Deren Entscheidungsgremien haben im Sommer 2016 den neuen Landes-Gesamtarbeitsvertrag für die Periode 2017–2020 ratifiziert, welcher seit Januar 2017 in Kraft ist. Dieser wurde im Dezember 2016 vom Bundesrat wieder für allgemeinverbindlich erklärt. Damit setzt das Gastgewerbe seine über 40-jährige Tradition einer stabilen Sozialpartnerschaft fort. Der L-GAV sorgt 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

**14 – 21**

Durch den L-GAV unterstützte  
Aus- und Weiterbildungen

**27 – 32**

Der Mensch im Mittelpunkt  
– So leben Betriebe den L-GAV

**4 – 6**

Die Jahresleistungen  
im Überblick

**22 – 23**

Abgeschlossene und  
laufende Projekte

**7 – 13**

Vertragsvollzug

**24 – 26**

Vollzugsorgan des Landes-  
Gesamtarbeitsvertrags

# Editorial

## Die Sozialpartner haben 2016 einen neuen L-GAV verabschiedet, der Ende Jahr vom Bundesrat wieder für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe wird von den Sozialpartnern ausgehandelt und gemeinsam ausgeführt. So trafen sich die vertrags-schliessenden Verbände GastroSuisse, hotelleriesuisse, Hotel & Gastro Union, Swiss Catering Association, Syna und Unia in den vergangenen zwei Jahren mehrmals zu Verhandlungen über die Anpassung des L-GAV.

Die Ziele der Verhandlungen waren:

- Senkung der Fluktuation der Mitarbeitenden
- Steigerung der Attraktivität des Gastgewerbes auf dem Arbeitsmarkt
- Erhöhung der Produktivität und Professionalität

Das Verhandlungsergebnis führt in der Kontrollstelle zu zusätzlichen Aufgaben, da die Stichproben qualitativ und quantitativ ausgebaut wurden und der Aufwand für die Ermittlung von materiellen Ansprüchen erhöht wurde.

Die Erneuerung der IT-Infrastruktur hat zu einer EDV-gestützten Arbeitsweise in der Kontrollstelle mit neuen Abläufen geführt. Zur Sicherung der Qualität der Prozesse wird eine Zertifizierung des Managementsystems nach ISO 9001 ab dem Jahr 2018 angestrebt.

Die Anstrengungen zur besseren Auslastung der durch den L-GAV unterstützten Aus- und Weiterbildungen zeigen erste Erfolge: Die Progresso-Lehrgänge werden vermehrt nachgefragt.

Im Ausschuss der paritätischen Aufsichtskommission ist der Vertreter von hotelleriesuisse, Marc Kaufmann, nach 10-jähriger erfolgreicher Tätigkeit in diesem Gremium zurückgetreten und durch Bettina Baltensperger ersetzt worden.

Im Inspektorat hat uns nach der Pensionierung der Seniorinspektorin für die Deutschschweiz im vergangenen Jahr auch die Seniorinspektorin für die Westschweiz im Berichtsjahr verlassen. Auch diese

Position konnten wir mit einem erfahrenen Mitglied des Inspektorates vollwertig ersetzen. Dass diese personellen Wechsel problemfrei möglich waren, ist auf den grossen Einsatz aller Mitarbeitenden in der Kontrollstelle und im Inspektorat zurückzuführen, wofür wir dem ganzen Team herzlich danken.

Basel, Mai 2017

Peter Hohl

Präsident der  
Aufsichtskommission

Hansjürg Moser

Direktor

# Die Jahresleistungen im Überblick

Der Kontrollstelle des L-GAV obliegt die Sicherstellung des Vertragsvollzugs mittels schweizweiter Kontrollen in Betrieben. Zudem ist sie neutrale Anlaufstelle für kostenlose Rechtsberatungen rund um den L-GAV.

Die erfreulichste Zahl im Berichtsjahr 2016 sind die 626 bewilligten Anträge für durch den L-GAV unterstützte Aus- und Weiterbildungen. Die stark reduzierte Anzahl Kontrollen aufgrund des BGSA hat damit zu tun, dass nur noch der Kanton Basel-Stadt diese Tätigkeit an die Kontrollstelle ausgelagert hat. Die Zunahme der Kontrollen ausländischer Arbeitnehmer lässt sich prozentual zu den gemeldeten Personen begründen.



	2016	2015	2014
Unterstellte Betriebe	28'004	27'240	27'191

### Kontrollen in Betrieben

	2016	2015	2014
Aufgrund von Klagen	586	580	546
Aufgrund von Stichproben	2'000	2'000	2'000
Nachkontrollen	1'276	842	832
Aufgrund des Bundesgesetzes «Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit» (BGSA)	52	324	318
Ausländische Arbeitnehmer bei Schweizer Arbeitgebern	354	239	202
Aufgrund Entsendegesetz	24	20	21
<b>Total Kontrollen in Betrieben</b>	<b>4'292</b>	<b>4'005</b>	<b>3'919</b>

### Rechtsauskünfte

	2016	2015	2014
Telefonisch	29'640	33'225	39'256
Durch E-Mail	4'349	4'310	4'048
Durch persönliche Vorsprache	109	107	136
<b>Total Rechtsauskünfte</b>	<b>34'098</b>	<b>37'642</b>	<b>43'440</b>

### Übrige Leistungen

	2016	2015	2014
Expertisen, Beratungen	51	63	59
Abklärung Unterstellung neuer Geltungsbereich	711	695	56
Internet: Besuche unserer Website	11'671'588	11'394'463	10'587'420
L-GAV-App: Downloads (seit Juni 2014)	2'522	2'851	2'639
Durch den L-GAV unterstützte Aus- und Weiterbildungslehrgänge	626	527	564

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

Im Berichtsjahr tagte die Aufsichtskommission im Plenum am 01. Juli 2016 in Luzern und am 6. Dezember 2016 in Zürich. Sie behandelte die nachfolgenden Geschäfte:

- Bilanz und Betriebsrechnung 2015
- Zuweisungen an die Verbände
- Budget 2017
- Geschäftsbericht 2015
- Resultate der repräsentativen Stichproben
- Diverse Rechtsfälle (Konventionalstrafen)
- Laufende Projekte

Der Ausschuss der Aufsichtskommission tagte im Jahr 2016 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 unter anderem behandelt:

- Vereinbarung zwischen dem SECO und der paritätischen Aufsichtskommission des L-GAV 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
- Durchführung von Kontrollen in Zusammenarbeit mit kantonalen Vollzugsbehörden
- Eingabe AVE beim Bundesrat mit Behandlung zweier Einsprachen
- Neudruck von L-GAV-Broschüre und Kommentar
- Révision de la LIRT (la Loi sur l'inspection et les relations du travail) in Genf
- Monitoring durch die Firma Rütter Soceco AG

# Vertragsvollzug

Die Kontrollstelle hat den Auftrag, die Einhaltung des L-GAV 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 Arbeitszeiterfassung 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

	2016	2015
Hotel & Gastro Union	66	50
Unia	311	294
Syna	35	33
Privatpersonen	148	203
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>580</b>

Zusätzlich haben die Inspektoren im Jahr 2016 insgesamt 1'072 Nachkontrollen (aus Stichproben und Klagen) durchgeführt.

Gesamthaft wurden dabei 32'036 Arbeitsverhältnisse überprüft.

### Entsendegesetz

Aufgrund der eingegangenen Meldungen kontrollierten die Inspektoren 1'180 ausländische Arbeitnehmer bei 354 Schweizer Arbeitgebern. In 24 ausländischen Betrieben wurden die nötigen Unterlagen für insgesamt 121 entsandte Arbeitnehmer eingefordert und geprüft.

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

Die im Jahr 2008 getroffene Vereinbarung mit dem Kanton Basel-Stadt wurde im Jahr 2016 erneuert respektive weitergeführt. Der Kanton Zürich installierte eine eigene Kontrollinstanz für alle Branchen. Insgesamt wurde anlässlich der Stichprobenkontrollen in 52 Betrieben je ein Protokoll betreffend Schwarzarbeit erstellt und weitergeleitet.

### Sanktionen

Die Aufsichtskommission hat im vergangenen Jahr, in Anwendung von Art. 35f L-GAV, 180 Konventionalstrafen wegen wiederholter Verletzung des Gesamtarbeitsvertrags ausgesprochen.

Direktsanktionen bei fehlender Arbeitszeiterfassung (L-GAV Art. 35g) mussten im Jahr 2016 für total 201 Betriebe ausgesprochen werden.

### Abklärungen, Expertisen, Beratungen

Zusätzlich zur Durchführung der Kontrollen haben die Aussendienst-Mitarbeitenden der Kontrollstelle 51 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 711 Betrieben durchgeführt.

### **Rechtsauskunft**

Im Jahr 2016 konnten 22'370 (Vorjahr: 25'954) unentgeltliche Auskünfte zum L-GAV erteilt werden. Dazu kamen 7'270 (Vorjahr: 7'271) Auskünfte betreffend Obligationenrecht, Arbeitsgesetz und Vollzugskosteninkasso. Dies ergibt einen täglichen Durchschnitt von knapp 120 (Vorjahr: 139) telefonischen Auskünften pro Arbeitstag. Die Anzahl der persönlichen Beratungen am Schalter belief sich auf total 109 (Vorjahr: 107). Via E-Mail trafen insgesamt 4'349 Anfragen ein (Vorjahr: 4'310).

### **Inkasso Vollzugskostenbeiträge**

Die Vollzugskostenbeiträge betragen im 2016 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 2015 wurden 33'500 Rechnungen verschickt. Im März 2016 mussten 6'682 Betriebe gemahnt werden. Davon übergab die Kontrollstelle im August 2016 noch 2'884 Fälle ihrem Inkassobüro.

Durch das Inkassobüro konnten von den Anfang 2016 noch offenen 1'592 und den 2'884 im August neu übergebenen Posten bis Ende Jahr 2'926 abgeschlossen werden. Ende Jahr verblieben 1'550 noch offene Fälle.

### Repräsentative Stichproben

#### 15. November 2015 bis 14. November 2016

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 2016 startete die neue Stichprobenrunde mit der zufälligen Auswahl von 2'000 Betrieben. 1'000 Betriebe wurden mit der zufälligen Auswahl gezogen, 1'000 weitere Betriebe risikobasiert (aufgrund festgestellter früherer Verletzungen des L-GAV).

Die zu kontrollierenden Punkte sind: Mindestlohn, Arbeitszeiterfassung und neu das korrekte Vorhandensein von Krankengeldversicherung sowie berufliche Vorsorgeversicherung.

### Ergebnisse der Stichproben

	2016	2015
Kontrollierte Betriebe	2'000 (100%)	2'000 (100%)
Ohne Beanstandungen	1'265 (63%)	1'268 (63%)
Mit Beanstandungen	735 (37%)	732 (37%)
Mindestlohn nicht korrekt*	422	512
13. Monatslohn nicht korrekt*	452	422
Arbeitszeiterfassung fehlt*	212	188

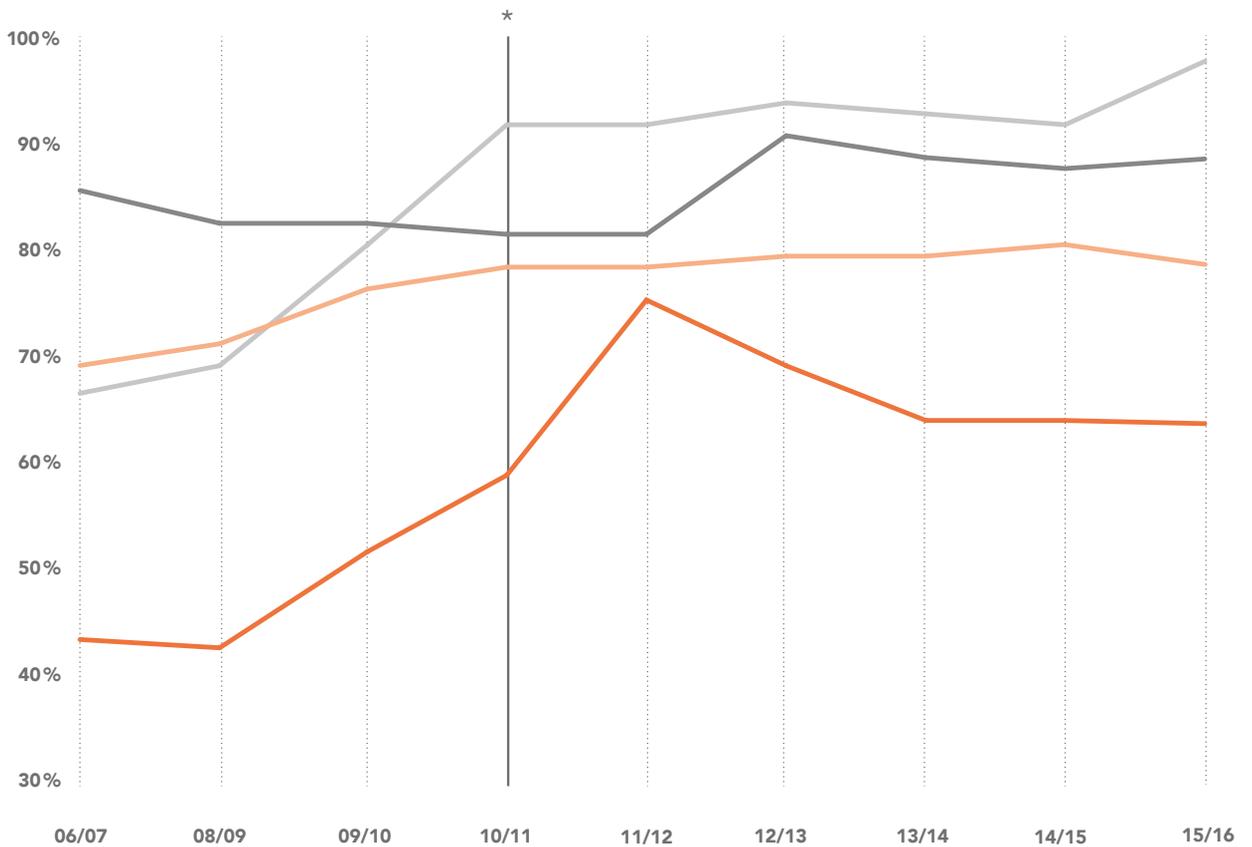
\* Mehrfachnennungen

# Vertragsvollzug – Stichproben

Vergleich der repräsentativen Stichproben 2006/2007 bis 2015/2016

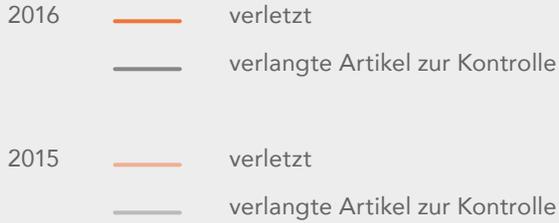
- Der 13. Monatslohn wird allen Mitarbeitern korrekt entschädigt
- Eine Arbeitszeiterfassung ist vorhanden
- Es werden alle Mindestlöhne eingehalten
- Betriebe ohne Beanstandung

\* Einführung des Gesamtarbeitsvertrags 2010

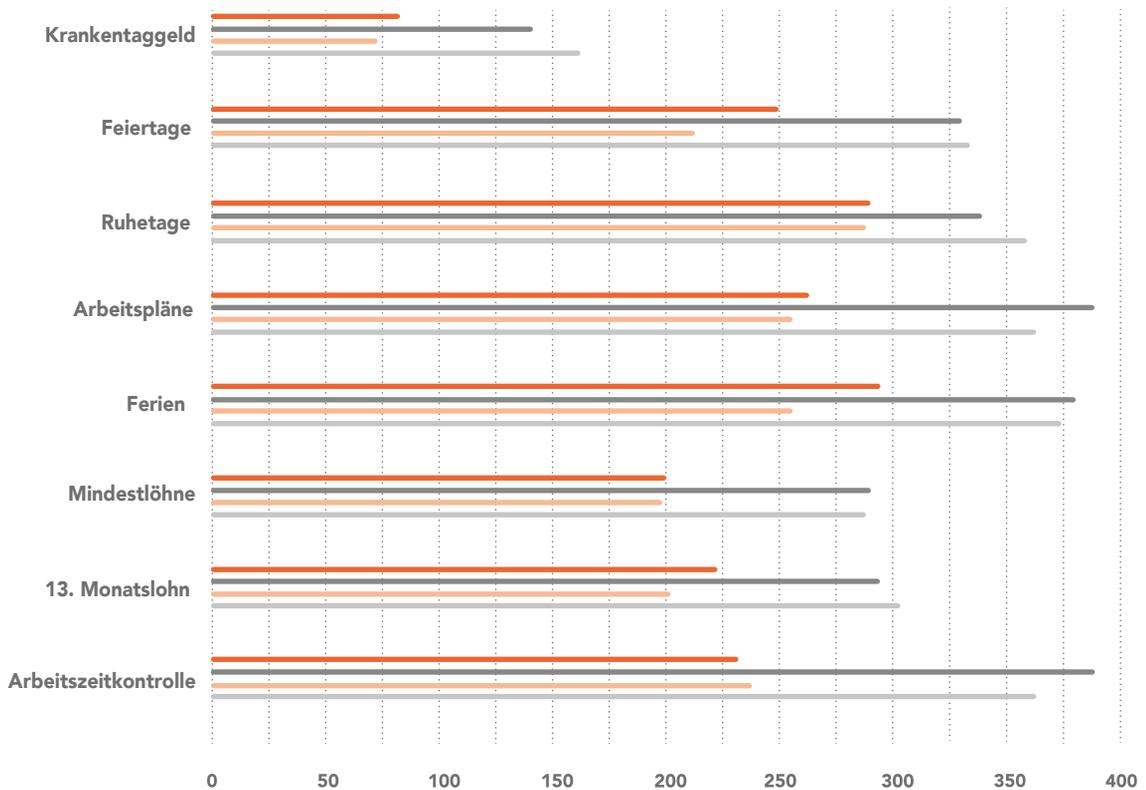


# Vertragsvollzug

Festgestellte Verstöße gegen den L-GAV auf Einzelklagen und verlangten Artikeln von Verbandsklagen

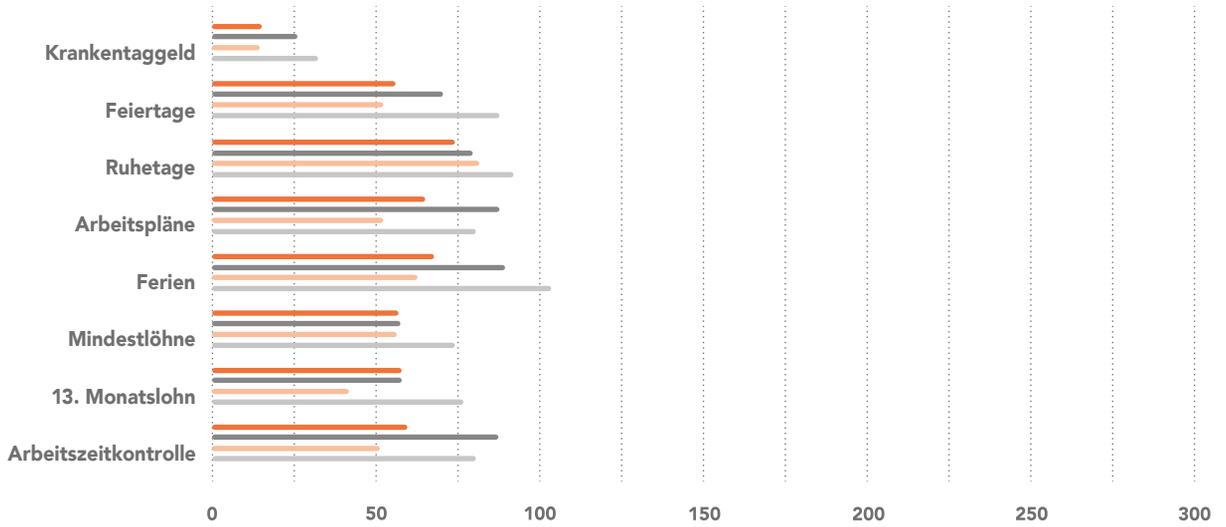


**Gesamt** 2016 wurden insgesamt 586 Betriebe kontrolliert (147 Hotels und 439 Restaurants). 2015 waren es 580 Betriebe (174 Hotels und 406 Restaurants).



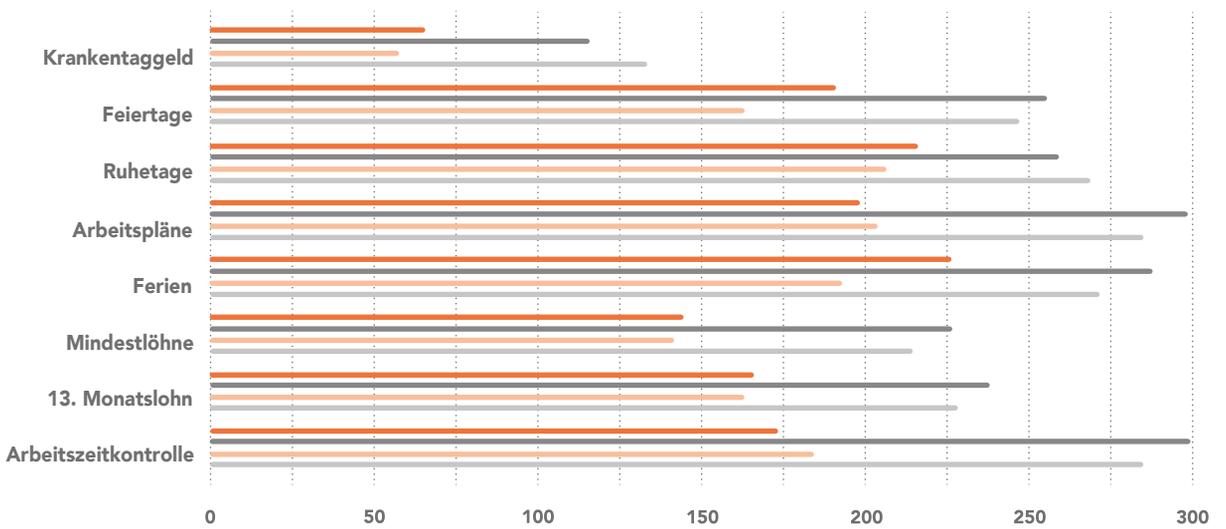
## Hotel

Im Jahr 2016 wurden 147 Hotels geprüft (Vorjahr: 174)



## Restaurant

Im 2016 wurden 439 Restaurants geprüft (Vorjahr: 406)

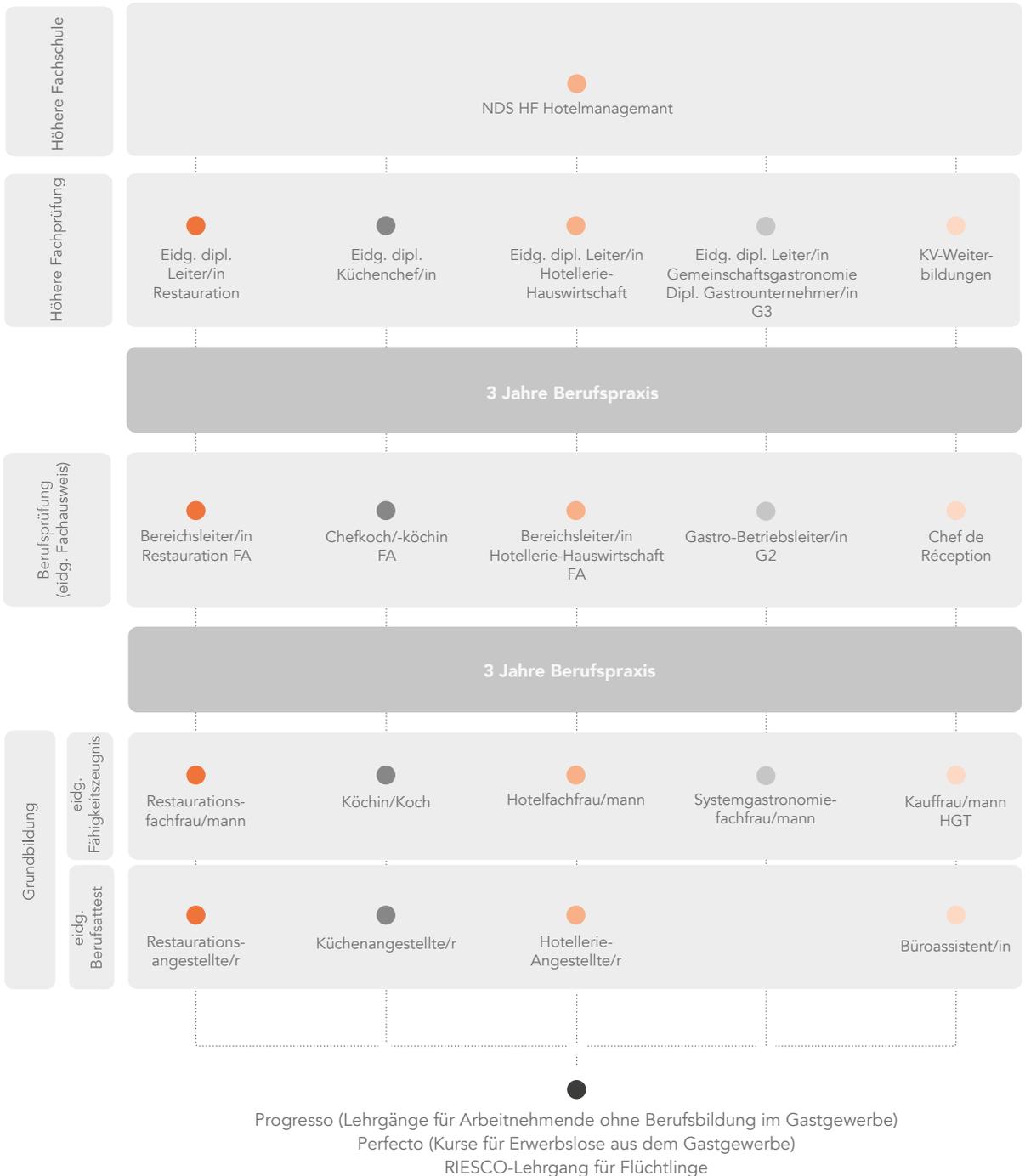


# Durch den L-GAV unterstützte Aus- und Weiterbildungen

Mit den grosszügigen Unterstützungsbeiträgen, die der L-GAV ermöglicht, soll das Schweizer Gastgewerbe gestärkt und wettbewerbsfähig gemacht und der Nachwuchs an Fachkräften gefördert werden. Die Sozialpartner hoffen auf viele weitere Betriebe, welche diese Chance künftig ergreifen. Für die Branche und für die Zukunft ihrer Mitarbeitenden.

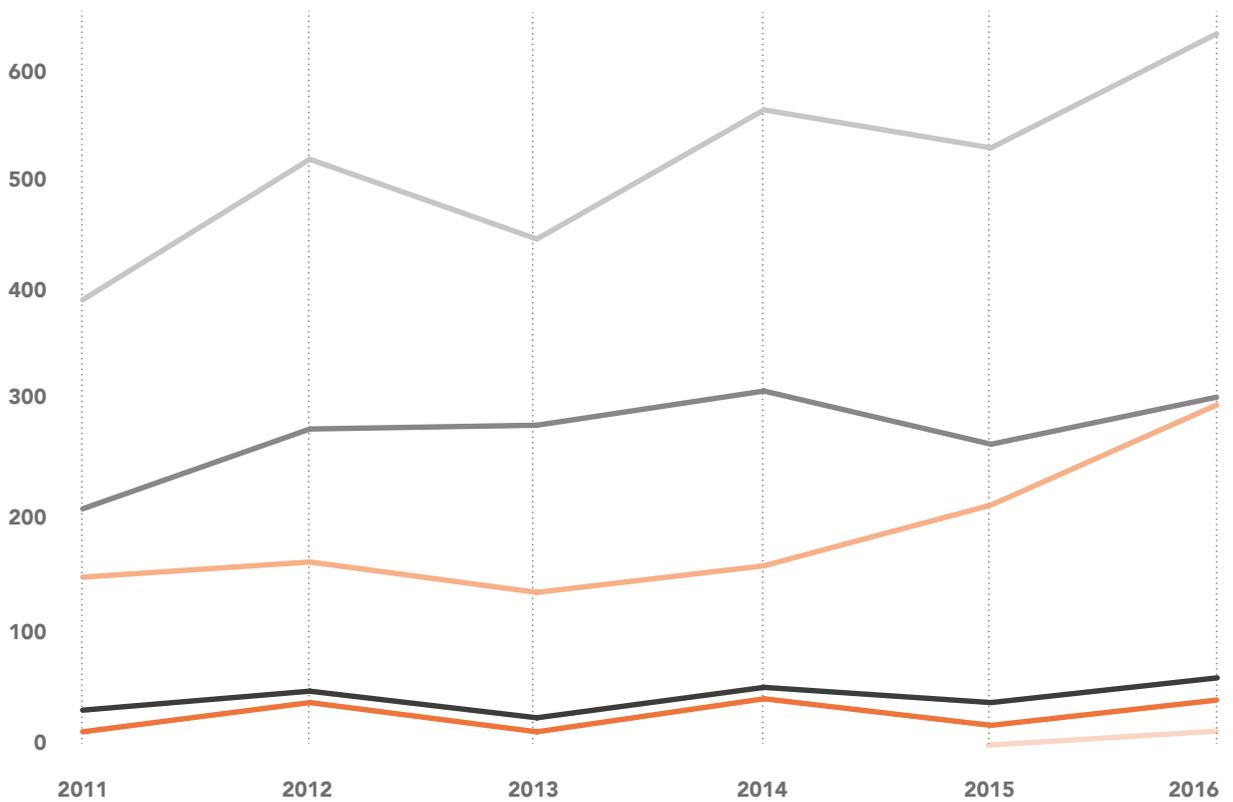


## Von der Basisqualifikation zur höheren Fachprüfung



## Bewilligte Anträge

- Grundangebote
- Nachholbildungen
- Berufsprüfungen
- Höhere Fachprüfung
- Höhere Fachschulen
- Total bewilligte Anträge



## Vom L-GAV profitieren:

**Der L-GAV unterstützt seit bereits sechs Jahren die Mitarbeitenden und Arbeitgeber dank grosszügiger Förderungsbeiträge. Dadurch entsteht ein fachlicher Mehrwert für beide Seiten. Arbeitgebende entlasten ihr Ausbildungsbudget und erhalten zusätzlich eine Lohnausfallkompensation für Mitarbeitende in Ausbildung. Im Berichtsjahr bildeten sich dank dem L-GAV 626 Arbeitnehmende fast kostenlos weiter und konnten so den nächsten Meilenstein für ihre Berufslaufbahn setzen.**

### **Durchgängige Unterstützung**

Die Sozialpartner im Gastgewerbe setzen im L-GAV einen Schwerpunkt in der Aus- und Weiterbildung. Daher ermöglicht die finanzielle Unterstützung durch Vollzugskostenbeiträge eine Karriere von der Basis bis zur Spitze. Finanziell unterstützt werden Mitarbeitende, deren Betrieb zum Zeitpunkt der Anmeldung zwingend dem L-GAV untersteht. Ab dem Jahr 2017 erhält eine nicht zwingend dem L-GAV unterstellte Person, zum Beispiel Betriebsleitende und deren Familienangehörige, ebenfalls Zugang zum Angebot. Welche Lehrgänge unterstützt werden, erfahren Sie auf den nachfolgenden Seiten. Neu dazugekommen im 2016 ist die Unterstützung des Nachdiplomstudiums HF Hotelmanagement.

## 1. Grundangebote

### 1.1 Progreso

Hotel & Gastro formation Schweiz bietet in der ganzen Schweiz und in drei Landessprachen (D;F;I) Progreso-Lehrgänge (modulares Kurssystem) für weiterbildungswillige Mitarbeitende ohne formellen Berufsabschluss im Gastgewerbe an. Die Progreso-Lehrgänge werden in den Bereichen Küche, Service, Hauswirtschaft und Systemgastronomie durchgeführt und umfassen 25 Ausbildungstage, die sich auf drei Blöcke verteilen. Die Kurse sind so angeordnet, dass die Möglichkeit besteht, den Lehrgang in vier bis fünf Monaten abzuschliessen, spätestens jedoch nach zwei Jahren. 2016 wurden insgesamt 184 Teilnehmende über den L-GAV bewilligt. Somit konnte ein neuer Rekord verzeichnet werden. Im Vergleich zum letzten Jahr konnte die Anzahl der Bewilligungen nochmals um 22 erhöht werden.

### 1.2 Integrierter fide Sprachkurs Gastronomie/Hotellerie

Auch in diesem Jahr konnten die Progreso-Teilnehmenden zusätzlich den integrierten fide Sprachkurs Gastronomie/Hotellerie besuchen. Insgesamt haben sich 83 Personen für dieses Angebot interessiert. Hier konnte ein massiver Anstieg im Vergleich zum letzten Jahr (59 Personen) verzeichnet werden. Die teilnehmenden Personen haben im Anschluss an den Progreso-Lehrgang jeweils am Abend von 16.30–18.00 Uhr fachspezifischen Deutschunterricht.

### 1.3 fide Sprachkurs Gastronomie/Hotellerie (dezentral)

Auch in diesem Jahr wurden wiederum dezentrale fide Sprachkurse Gastronomie/Hotellerie gestartet. Der Sprachkurs wird innerhalb von 13 Wochen während der Zimmerstunde von 15.00–16.30 Uhr durchgeführt. Nach Absolvierung der 50 Lektionen erhalten die Teilnehmenden ein fide-Attest. Gesamthaft wurden 46 Teilnehmende durch den L-GAV bewilligt. Von den ausgeschriebenen fide Kursen konnten die folgenden fünf durchgeführt werden:

Küche, Service und Hauswirtschaft in Luzern	21 TN
Küche in St. Gallen	4 TN
Küche und Hauswirtschaft in Aarau	8 TN
<b>Total</b>	<b>33 TN</b>

## 2. Nachholbildungen

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

Hotel & Gastro formation Schweiz ermöglicht mit der verkürzten modularen Ausbildung Küchenangestellte/r EBA und Restaurationsangestellte/r EBA ein Weiterkommen nach dem Progreso-Lehrgang. Die Ausbildung richtet sich an erwachsene Personen aus dem Küchen- und Restaurationsbereich, die auf einem verkürzten Weg (ein Jahr anstelle von zwei Jahren) eine Attestausbildung nachholen möchten. Auch 2016 konnte wiederum mit zwei Klassen im Fachbereich Küche in Zug sowie einer Klasse im Fachbereich Restauration in Zürich gestartet werden. Die Anzahl der bewilligten L-GAV-Teilnehmenden lag bei 25. Die Zahl konnte im Vergleich zum Vorjahr leicht um vier Kursteilnehmende gesteigert werden.

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

Diese EFZ-Nachholbildungen richten sich an erwachsene Personen mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung, die auf einem verkürzten Weg ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erlangen möchten. Bis zum jetzigen Zeitpunkt wurden 27 Gesuche bewilligt. Der Subventionsbeitrag von CHF 2'000 pro Teilnehmenden wird am Ende der Ausbildung rückvergütet.

## 3. Berufsprüfungen

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

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 ein. Im Jahr 2016 wurden zehn Teilnehmende für das Modul Management und neun Teilnehmende für das Modul Leadership bewilligt. Nach Abschluss des jeweiligen Moduls wird eine Rückerstattung in der Höhe von CHF 3'000 vergütet. Die Finanzierung für das Modul Vernetzung/Prüfungs-

### 3.1

#### Ausbildung

	2016	2015	2014
Chefkoch/-köchin	137	135	150
Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft	18	17	19
Bereichsleiter/in Restauration	55	44	53
Chef de Réception	22	kein Start	21
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>196</b>	<b>243</b>

### 3.2

#### Modul/Berufsprüfung

	2016	2015	2014
Management	10	6	8
Leadership	9	8	7
Vernetzung/Prüfungsvorbereitung	4	6	4
Berufsprüfung	0	1	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>20</b>

vorbereitung wurde von vier Teilnehmenden beantragt. Hier beträgt die Rückerstattung CHF 1'500.

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

43 Teilnehmende mit Unterstützung durch den L-GAV konnten im Jahr 2016 mit dem Gastro-Betriebsleiterseminar G2 starten. Die Teilnehmenden haben Anrecht auf eine Rückerstattung in der Höhe von CHF 3'585.

#### 4. Höhere Fachprüfungen

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

2016 erfolgte der Start von drei Klassen für die

Höheren Fachprüfungen. Hätte man im Jahr 2015 den Lehrgang Küchenchef/in nicht gestartet, wäre im Vergleich zum 2014 die Anzahl der Kursteilnehmenden fast gleichgeblieben.

##### 4.2 Gastro-Unternehmer mit eidg. Diplom (G3)

Beim Gastro-Unternehmerseminar haben neun Teilnehmende von einer L-GAV-Mitfinanzierung von CHF 5'000 profitiert, was einer Zunahme um zwei Personen gegenüber dem Vorjahr entspricht.

### 3.3

#### Gastro-Betriebsleiterseminar

	2016	2015	2014
G2	43	50	51

### 4.1

#### Fachbereiche

	2016	2015	2014
Küchenchef/in	16	10	26
Leiter/in Restauration	2	kein Start	8
Leiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft	4	kein Start	2
Leiter/in Gemeinschaftsgastronomie	2	kein Start	2
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>38</b>

## 5. Höhere Fachschulen

### 5.1 Nachdiplomstudium HF Hotelmanagement

Im Jahr 2016 konnten Kursteilnehmende der Ausbildung Nachdiplomstudium HF Hotelmanagement zum ersten Mal von grosszügigen L-GAV-Entschädigungen profitieren. Die gesamte Ausbildung ist in vier Module aufgeteilt.

Modul Mensch	Oktober/November 2016
Modul Markt	April/Mai 2017
Modul Mittel	September 2017
Modul Hospitality	März 2018

Die Kosten variieren zwischen CHF 16'800 für Mitglieder von hotelleriesuisse und CHF 19'000 ohne Mitgliedschaft. Arbeiten die Teilnehmenden in einem dem L-GAV unterstellten-Betrieb, erhalten sie oder ihr Arbeitgeber eine Rückerstattung in der Höhe von maximal CHF 15'200. Die Auszahlungen erfolgen jeweils nach Beendigung der einzelnen Module. Für den ersten Durchgang konnten 13 Teilnehmende mit L-GAV-Entschädigung bewilligt werden.

**«Die Unterstützungs-  
beiträge des L-GAV  
fördern den Nachwuchs  
im Gastgewerbe.»**

# Abgeschlossene und laufende Projekte

Im Jahr 2016 haben die Aufsichtskommission und die Kontrollstelle zusammen die nachfolgenden Projekte neu lanciert oder fortgeführt. Diese optimieren Arbeitsabläufe und dienen der Kommunikation gegenüber der Branche.

## **Gesamterneuerungsprojekt IT-Lösung**

Die seit 2013 laufenden Arbeiten zur Gesamterneuerung der IT-Lösung für die Kontrollstelle wurden auch 2016 weitergeführt. Das Jahresziel, die Basis-Software bis Ende 2016 vollständig fertigzustellen, wurde erreicht. Die Software bewährt sich bereits im Einsatz und wird von allen Mitarbeitenden im Innen- und Aussendienst täglich angewendet. Bereits wurde mit einem Refactoring, also der Strukturoptimierung einzelner Bereiche, begonnen. Damit wird gewährleistet, dass alle Programme und Anwendungen aktuell bleiben. Zudem wurde ein Prozess zur Automatisierung der administrativen Arbeiten für den Bereich Aus- und Weiterbildung analysiert und kann 2017 den Programmierern für die weitere Planung übergeben werden. Die Entscheidung zur Realisierung obliegt schliesslich der Aufsichtskommission.

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

Die Abklärungen in diversen Bereichen und Betrieben wurden im 2016 weitergeführt. Mit der Pensionierung des Projektleiters wurde dieser Posten mit der Anstellung einer Teilzeit-Mitarbeiterin (50%) besetzt. Die restlichen 50% werden auf zwei Inspektorinnen der Sprachregionen Französische Schweiz und Italienische Schweiz aufgeteilt.

## **ISO Zertifizierung der Kontrollstelle**

2016 wurde das Projekt, die Kontrollstelle nach ISO 9001 zu zertifizieren, in Angriff genommen. Nach erfolgter Zustimmung der Aufsichtskommission wurden bereits die ersten Ziele dazu erfüllt: Die für die Zertifizierung benötigten Prozesse wurden gestartet und erste Workshops durchgeführt.

## «Meine Traumkarriere verwirkliche ich in einer Branche mit Zukunft!»

David Lanz, ehemaliges Mitglied der Schweizer Kochnationalmannschaft

[www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch)



### Der Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe: Gut für alle

HOTEL & GASTRO  
**union**  
SEIT 1886

**syna**

**UNIA**  
Die Gewerkschaft

**SCA**  
Swiss Catering Association

**GASTRO SUISSE**  
Für Hotellerie und Restauration

**hotelleriesuisse**  
Swiss Hotel Association

#### Kommunikation Rechnungslegung

Die im Herbst 2015 vom SECO erlassenen neuen Weisungen zur Rechnungslegung wurden vollständig umgesetzt. Die damit verbundene Erneuerung der Jahresrechnung und der neue Geschäftsbericht wurden erstellt, von der Aufsichtskommission bewilligt und mit Zustimmung der externen Revisionsstelle (KPMG) realisiert. Dem SECO konnten somit die neuen verlangten Berichte fristgerecht geliefert werden.

#### Laufende Informations-Kampagnen

Die Kommunikation stand 2016 ganz im Zeichen der Verhandlungen und Vorbereitungen zum erneuerten Landes-Gesamtarbeitsvertrag ab 2017. Entsprechend gross war das Informationsbedürfnis, welches auch mittels zahlreicher Aktivitäten der

Informationskampagne «L-GAV: Gut für alle» abgedeckt wurde. Die Zugriffe auf die Informationsplattform [www.l-gav.ch](http://www.l-gav.ch) stiegen im Vergleich zum Vorjahr um über 35% massiv an und die L-GAV-App ist bereits auf über 8'000 Smartphones im Einsatz. Im Berichtsjahr wurden sodann die Kommunikationsaktivitäten zur Basisbildung «Progresso» weitergeführt.

Zahlreiche Branchenverbände, Fachmedien und Zulieferer stellten ihre Informationskanäle zur Verfügung, um Arbeitgeber und Arbeitnehmende über die durch den L-GAV grosszügig unterstützten Lehrgänge zu orientieren. Daraus resultierte eine Zunahme der Anmeldungen für «Progresso» um 20%.

# 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-GAV, findet Lösungen zu Grundsatzproblemen und klärt Auslegungsfragen.

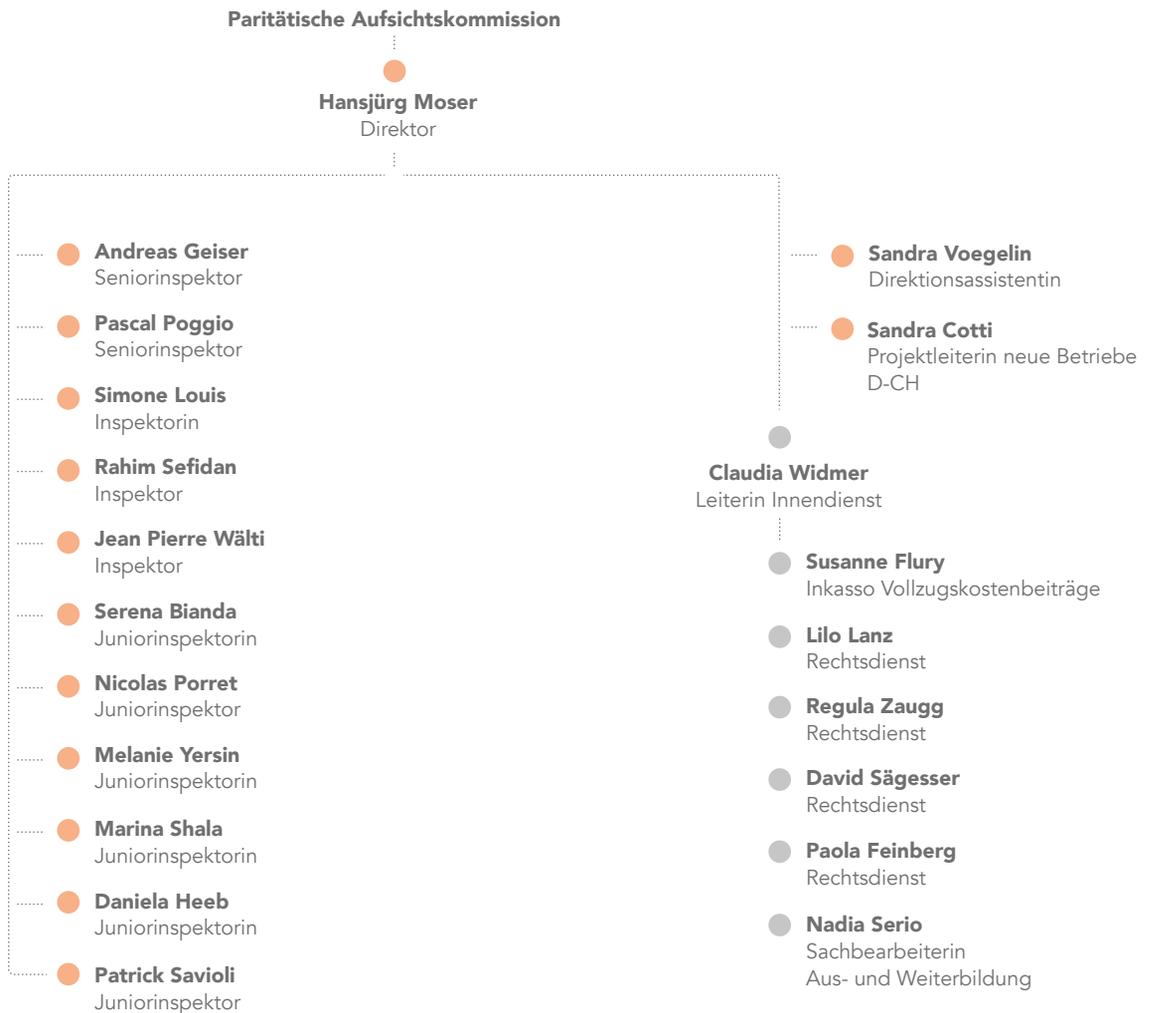


## Paritätische Aufsichtskommission

<b>Neutraler Obmann</b>	Peter Hohl, lic. oec. HSG, Pfaffhausen *
<b>hotelleriesuisse</b>	Bettina Baltensperger, Juristin, Bern * Peter Kuhn, Engelberg Pierre-André Michoud, Yverdon
<b>GastroSuisse</b>	Christian Belser, lic. iur., Zürich*+ Josef Müller-Tschirky, St. Gallen Ernst Bachmann, Zürich Muriel Hauser, Fribourg
<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 Heinz Müller, Allschwil Stefan Unternährer, lic. iur., Luzern* Esther Lüscher, Leimbach
<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 31.12.2016

### Tätigkeit der Kontrollstelle des Landes-Gesamtarbeitsvertrags

Die Kontrollstelle des L-GAV 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 – So leben Betriebe den L-GAV

Nachdem im letztjährigen Geschäftsbericht der Fokus auf der Kontrollstelle und ihren Mitarbeitenden lag, stehen in diesem Jahr nun Porträts von Betrieben und ihre Einstellung zum L-GAV im Mittelpunkt.

Der Landes-Gesamtarbeitsvertrag ist von grosser Bedeutung für die ganze Branche. Durch den L-GAV hat jeder Betrieb dieselben Voraussetzungen: Es gelten die gleichen Rechte und Pflichten für Arbeitsverhältnisse und die durch den L-GAV finanzierten Aus- und Weiterbildungsangebote stehen allen zur Verfügung. Davon profitiert der kleine Familienbetrieb im abgelegenen Oberwallis ebenso wie die Restaurant-Gruppe im sonnigen Tessin und der grosse Catering-Anbieter im geschäftigen Zürich.  
Mit dem L-GAV auf eine Reise durch die Schweiz:

# Ristoranti FF

«Der L-GAV ist eine enorme Hilfe für die gesamte Branche.»



«Italianità e Qualità» werden bei Fred Feldpausch grossgeschrieben. Und so sagt der 88-jährige Gastronom, der die drei «Ristoranti FF» in der Zona Locarnese betreibt, auch über sich selbst: «Ich bin ein Qualitätsfanatiker.» Mit Qualität meint er nicht nur jene des Essens, der Einrichtung oder des Service in seinen Restaurants; er bezieht sich auch auf seinen Umgang mit Menschen. Der Patron pflegt einen engen familiären Kontakt zu seinen 120 Mitarbeitenden, die ihn im Gegenzug auch gerne mal «il nostro papa» nennen. Bevor Fred Feldpausch in den 60er-Jahren sein erstes Restaurant in Locarno eröffnete, hatte er bereits alle möglichen Positionen im Gastgewerbe durchlaufen. «Ich fing ganz unten an, als Controlleur habe ich Getränkebons kontrolliert.» Wohl auch deswegen ist seine Wertschätzung für die Arbeit seiner Angestellten in der Osteria in

Ascona, dem Ristorante in Locarno und dem Grotto in Losone ungebrochen. Während Fred Feldpausch unentwegt an seinen Idealen festhält, hat sich die Branche entscheidend gewandelt. Die Ansprüche der Gäste sind gestiegen, Regeln und Normen für alle Betriebe des Gastgewerbes sind heute erforderlich. Als sich alle Betriebe des Gastgewerbes durch den L-GAV mit neuen Anforderungen konfrontiert sahen, bedeutete dies für die «Ristoranti FF» allerdings keine grösseren Umstellungen. «Nicht nur steht der L-GAV für Werte, die wir schon immer vertraten, er ist durch die festgelegten Normen und Sozialleistungen auch eine enorme Hilfe für die gesamte Branche.»

# Hotel Glocke

«Der L-GAV spornt uns dazu an, weiter zu denken. Davon profitieren alle.»



Das Wallis ist ein Kanton mit Charakter und das «Hotel Glocke» eines, das dem Kanton punkto Charakteristik in nichts nachsteht. Die Familie Schmid führt den 30-jährigen Betrieb in Reckingen im Obergoms nun in zweiter Generation, und das ganz nach Walliser Art. Dies beginnt bereits frühmorgens beim Frühstückbuffet: Was sie nicht aus der Region bezieht, macht die Familie Schmid selbst, vom Mahlen der verschiedenen Getreidesorten bis hin zum knusprigen Brot und der selbstgemachten Konfitüre. «Selbst das Müsli schroten wir eigenhändig», sagt Sebastian Schmid, der das Hotel zusammen mit seiner Frau Sonja und seinen Eltern führt. Die regionale Verankerung zeigt sich auch in den 18 Zimmern. Im Dekor jeden Zimmers ist eine Walliser Sage festgehalten, an einem Abend in der Woche kommt's zum Abendsitz mit Gitarrenspiel,

Hackbrettklängen und verschiedenen Walliser Sagen. Doch wenn es um Anstellungsverhältnisse und Arbeitsregelungen geht, ist es Hotelier Sebastian Schmid lieber, dass sie diese nicht auf ihre eigene Art und Weise festlegen müssen. «Wir sind dankbar für den L-GAV, der klare Richtlinien vorgibt, der uns wichtige Entscheidungen vereinfacht und ein faires Vorgehen ermöglicht.» Die Arbeit der Kontrollstelle des L-GAV spornt ihn als Hotelier an, besser zu werden, er sieht die Hinweise der Inspektoren als konstruktive Kritik. «Der L-GAV spornt mich dazu an, weiter zu denken.» Davon profitieren nicht nur die Gäste, sondern auch die fünf weiteren Angestellten in Küche und Service, die alle schon mehrere Jahre für das «Hotel Glocke» arbeiten.

# SV Group



«Vielleicht bin ich hier, wo ich heute bin, weil ich immer Interesse gezeigt habe», sagt Juan Pardo und erinnert sich daran zurück, wie er in der Schweiz Tritt fasste. Als der Mallorquiner vor zehn Jahren mit seiner Tätigkeit für die SV Group begann, wusch er Teller im damals frisch eröffneten Mitarbeiterrestaurant der Zürcher Privatbank Vontobel. Heute befindet er sich in der Ausbildung zum Chefkoch und bereitet im demselben Betrieb zusammen mit einem 8-köpfigen Küchenteam täglich 700 bis 800 Gerichte auf hohem Niveau zu. Schon zu Beginn seiner Laufbahn in der SV Group fiel seinen Vorgesetzten auf, wie sehr Juan Pardo gewillt war, viel zu leisten. Mit der Progresso-Basisbildung in der Fachrichtung «Küche» legte er vor neun Jahren den ersten wichtigen Baustein für seine berufliche Karriere. Darauf folgten die Ausbildung zum Küchenangestellten und eine zweijährige Kochlehre. «Engagement ermöglicht neue

Perspektiven», sagt Restaurant Managerin Roswitha Ebner, die ein Team von 27 Angestellten aus über zehn Nationen leitet und zusammen mit Juan Pardo ganz von Anfang an im Personalrestaurant der SV Group für die Bank Vontobel dabei war.

Laufbahnen wie jene von Juan Pardo sind bei der SV Group keine Seltenheit. Die zahlreichen Aus- und Weiterbildungen, die dank dem L-GAV möglich sind, gereichen der SV Group zum grossen Vorteil. Mit zufriedenen und loyalen Mitarbeitenden lassen sich Kunden- und Gästeansprüche besser erfüllen. «Eine weitere Herausforderung ist, dass es in Zürich auf kleinem Raum unzählige tolle Alternativen für ein Mittagessen gibt. Wenn es jemandem nicht schmeckt bei uns, würden wir ihn schnell verlieren», weiss Juan Pardo. In den über hundert Jahren Firmengeschichte hat sich die SV Group stark gewandelt – in den 10er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts bot

«Der L-GAV ist eine ideale Leitplanke und fördert einen positiven Umgang mit den Mitarbeitenden.»

der «Schweizer Verband Soldatenwohl» den Schweizer Armeeinghörigen mit zahlreichen Soldatenstuben eine Infrastruktur für die Ernährung. Heute ist die SV Group eine in der Schweiz, Deutschland und Österreich aktive Gastronomie- und Hotelmanagement-Gruppe mit über 8'000 Angestellten. Im Umgang mit den Mitarbeitenden ist dem SV Group-Management der L-GAV eine grosse Hilfe. «Er ist eine ideale Leitplanke und fördert einen positiven Umgang mit den Mitarbeitenden», bringt es Manuela Stockmeyer, Communications Managerin bei der SV Group, auf den Punkt. Im jährlichen Mitarbeitergespräch, zu dem alle Angestellten eingeladen werden, kann der Mitarbeitende seine Anliegen, u.a. auch zum L-GAV, einbringen.

Davon machte auch Juan Pardo Gebrauch. Nicht nur nutzt er die Möglichkeiten zur Weiterbildung, er initiierte auch schon mal eine Woche mit mallorquinischen Gerichten und brachte so ein Stück seiner Heimat in das Zürcher Enge-Quartier.

**«Engagement schafft  
Perspektiven. Der L-GAV  
trägt dazu bei.»**



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