

1974 – 2024: 50 Jahre L-GAV Meilensteine des L-GAV im Schweizer Gastgewerbe

1916	Rudolf Bachmann, Generalsekretär der Union Helvetia (heute Hotel & Gastro Union), lässt eine wissenschaftlich fundierte Generalanalyse über die soziale und wirtschaftliche Lage des gastgewerblichen Personals erstellen.
1917	Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Analyse bilden die Grundlage für die Bewegung zur Verbesserung der Lohnbedingungen und der Arbeitsverhältnisse im Schweizer Gastgewerbe.
1919	Der erste Versuch einer landesweiten Verankerung von Rechten und Pflichten: Ratifizierung des Landes-Gesamtarbeitsvertrages des Schweizer Gastgewerbes. Er ist gültig bis 1921, wird jedoch nicht erneuert.
1947	Der "Mehrstädte-Gesamtarbeitsvertrag" regelt die Arbeits- und Lohnbedingungen der Branche in Zürich, Bern, Basel und Lausanne und löst den Abschluss ähnlicher Verträge in der gesamten Schweiz aus.
1954	Einzelne Regionen schliessen sich zum "Mehr-Regionen-Gesamtarbeitsvertrag" zusammen. Dieser regelt die Arbeitsbedingungen in den Regionen ohne eigenen GAV.
1974	Nach erfolgreicher Umsetzung des „Mehrstädte- bzw. Mehr-Regionen-Gesamtarbeitsvertrags“, schliessen sich die Sozialpartner zusammen und unterzeichnen den Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV). Dadurch wird bis heute ein solides Fundament für die positive Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der Branche gelegt.
1996-1998	Vertragsloser Zustand
1998	Die Hotel und Gastro Union setzt sich nach zwei Jahren gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden an den Verhandlungstisch. Die Partner einigen sich darauf, bei strittigen Lohnfragen ein Schiedsgericht einzusetzen, das bei Streitigkeiten verbindlich über die Mindestlohnentwicklung im Folgejahr entscheidet. Der dadurch entstandene GAV wird allgemeinverbindlich erklärt. Die Kontrollstelle wird reorganisiert.
2003	Die Gewerkschaften Unia und Syna schliessen sich dem L-GAV an.
2010	Inkrafttreten eines erneuerten L-GAV. Kernstück ist die Förderung der Aus- und Weiterbildung in der Branche mittels grosszügiger Subventionen für die Mitarbeitenden und Arbeitsausfallentschädigungen für Betriebe.
2017	Inkrafttreten eines erneuerten L-GAV. Die wichtigsten Neuerungen sind: <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von 3 auf 5 Tage - Ausweitung der finanziellen Unterstützung der Aus- und Weiterbildung auf eine Person pro Jahr und Betrieb, die nicht dem L-GAV unterstellt ist, z.B. Betriebsleitende oder Familienangehörige
2021	Einführung der «Bildungsoffensive»: Um die Folgen der Pandemie für die Betriebe zu lindern, sind alle Angebote des Aus- und Weiterbildungsprojektes L-GAV bis Ende 2023 komplett kostenlos. Zusätzlich erhalten Betriebe substanziell höhere Arbeitsausfallentschädigungen.
2024	Die Erfolgsgeschichte der L-GAV-subventionierten Aus- und Weiterbildungen – über 15'000 Absolvierende haben bereits von den Subventionen profitiert – hat Auswirkungen auf die Vollzugskostenbeiträge. Um die finanzielle Unterstützung der Ausbildungswilligen auch künftig sicherstellen zu können, werden die Vollzugskostenbeiträge um jährlich 10 Franken pro Betrieb und Mitarbeitenden erhöht. Zudem werden die Vollzugskostenbeiträge neu als Bildungs- und Vollzugskostenbeiträge bezeichnet.

Eine Kampagne des Gastgewerbes: