



HOTEL & GASTRO  
**UNION**  
1886



HOTELGASTROUNION.CH

# MANIFEST

STANDPUNKTE DER HOTEL & GASTRO UNION

UNSERE VISION

# **DAS ZENTRUM** UNSERER BERUFSWELT

UNSERE MISSION

# WIR FÖRDERN **DEN STELLENWERT** **UNSERER BERUFE**

UNSERE LEITSÄTZE

Wir steigern mit einer konstruktiven Arbeitsmarktpolitik das Ansehen unserer Berufe.

Wir fördern Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung der Mitglieder in unseren Berufen.

Wir sind kompetent, unabhängig und vermitteln Sicherheit.

# DEN GASTGE- WERBLICHEN BERUFEN DAS ANSEHEN GEBEN, **DAS SIE VERDIENEN**

## **DAS WOLLEN DIE HOTEL & GASTRO UNION UND IHRE BERUFSVERBÄNDE:**

- Die Berufsleute und Kader in der Hotel- und Gastro-Branche wollen gleich behandelt werden wie Berufsleute und Kader in anderen Branchen.
- Die Berufsleute und Kader in der Hotel- und Gastro-Branche wollen ebenso geachtet und bezahlt werden wie Berufsleute und Kader in anderen Branchen.
- Die Berufsleute und Kader in der Hotel- und Gastro-Branche wollen stolz sein auf ihren Beruf und auf ihre Branche.
- Die Defizite in Struktur und Qualität des Angebotes der Schweizer Hotellerie und Gastronomie stehen in ursächlichem Zusammenhang mit dem insgesamt ungenügenden Qualifikationsniveau der Unternehmer und Arbeitgeber, der Kader und nicht selten auch der Mitarbeiter\* in der Branche. Das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt somit oft nicht. Die Konkurrenzfähigkeit der Branche steht auf dem Spiel.

\* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern in diesem Manifest die männliche Form verwendet.

## **QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG SIND DIE SCHLÜSSEL ZUR WETTBEWERBSFÄHIGKEIT.**

Die Hotel- und Gastro-Branche braucht qualifiziertere Unternehmer. Die Branche braucht attraktive Berufe, gute Lehrstellen und motivierten Berufsnachwuchs. Die Branche braucht mehr qualifizierten Kadernachwuchs.

## **DIE HOTEL & GASTRO UNION UND IHRE BERUFSVERBÄNDE FÜHREN DIE 2003 INITIIERTE QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE KONSEQUENT MIT KAMPAGNEN WEITER**

- für strukturell wirksame Massnahmen in der Aus- und Weiterbildung
- für besser qualifizierten Kadernachwuchs und Unternehmer
- für das Ansehen aller gastgewerblichen Berufe

# 01

## ERFOLGREICHE BETRIEBE HABEN QUALIFIZIERTE MITARBEITER/-INNEN UND KADER, DIE STOLZ SIND AUF IHREN BERUF, AUF IHREN BETRIEB UND AUF IHRE BRANCHE

- Das Ansehen der Berufe hängt vom Ansehen rentabler Betriebe mit gutem Preis-Leistungs-Verhältnis ab.
- Das Ansehen der Berufe hängt von **kompetenten Unternehmern** mit **guter Mitarbeiterführung** ab.
- Das Ansehen der Berufe hängt von **attraktiven Arbeitsplätzen mit geregelten Arbeitsbedingungen, guten Löhnen, beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Berufs- & Privatleben** ab.
- Das Ansehen der Berufe hängt von den **beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten** ab und von den Möglichkeiten, sie zu nutzen und zu finanzieren.
- Die Hotel- und Gastro-Branche hat nach wie vor Handlungsbedarf in allen Belangen.
- **Die Hotel & Gastro Union führt die 2003 initiierte Qualifizierungsoffensive konsequent weiter.**

# 02

## AUS DEM TEUFELSKREIS AUSBRECHEN

Der **Teufelskreis nicht konkurrenzfähiger Betriebe** beginnt bei ungenügend qualifizierten Unternehmern. Ihnen laufen die Kader und Berufsleute davon. Sie leiten davon die Notwendigkeit ab, die gastgewerblichen Löhne zu senken.

- Immer mehr gut qualifizierte Fachkräfte wechseln zu Institutionen oder verlassen die Branche. Das traditionelle Gastgewerbe verliert zunehmend die besten Mitarbeitenden.
- Die Branche muss aus der zum Crash führenden Abwärtsspirale «ungenügend qualifizierte Unternehmer ... billige, zu wenig qualifizierte Mitarbeiter ... ungenügende Erträge ... noch billigere, noch weniger qualifizierte Mitarbeiter ... weiter sinkende Qualität und Produktivität» ausbrechen.

# 03

## **DIE BRANCHE IST FÜR SELBSTÄNDIGE ATTRAKTIV, HAT ABER EIN TIEFES BILDUNGSNIVEAU, DAS HEISST: ARBEITGEBER SCHULEN STATT LÖHNE SENKEN**

- Das Gastgewerbe hat die **tiefste Durchschnittsbildung** aller Wirtschaftsbranchen.
- Qualifizierte Arbeitskräfte wie auch Hilfskräfte verlassen die Branche. Fehlende betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Führungsdefizite sowie unattraktive Arbeitszeiten fördern die Abwanderung der Mitarbeitenden.
- Die Produktivität, das heisst die Wertschöpfung pro Mitarbeiter im Schweizer Gastgewerbe liegt weit unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in der Schweiz.
- Der Lösungsansatz der Arbeitgeber zur Behebung der Branchendefizite heisst oft, die Löhne senken.
- **Der Lösungsansatz der Hotel & Gastro Union heisst: den Kadernachwuchs und die Arbeitgeber besser qualifizieren.**
- Mit tieferen Löhnen dreht man weiter an der Abwärtsspirale. Noch mehr Mitarbeiter werden die Branche verlassen und die Produktivität wird weiter sinken.
- **Mit Lohnkürzungen bei den Mitarbeitern oder dem Nichteinhalten des L-GAV lassen sich die Bildungsdefizite der Arbeitgeber nicht beheben.**
- Die Hotel & Gastro Union führt die 2003 initiierte Qualifizierungsoffensive **konsequent** weiter.
- Als wichtiger Grundsatz und Forderung gilt auch weiterhin kein Abschluss ohne Anschluss.

# 04

## QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG SIND DIE SCHLÜSSEL ZUR WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DER SCHWEIZER HOTELLERIE

Wissenschaft und Politik, Bundesrat und Parlament, Wirtschaftler und Touristiker, sogar Arbeitgebervertreter sind sich einig: Hotellerie und Gastronomie haben oft existenzgefährdende Qualitäts- und Produktivitätsdefizite. Die Konkurrenzfähigkeit der Branche auf dem Kundenmarkt, dem Arbeitsmarkt und dem Finanzmarkt ist ungenügend.

### Die Führungs- und Qualitätsdefizite sind massgeblich zurückzuführen auf:

- Führungs- und Qualifikationsdefizite der Unternehmer und Arbeitgeber. **Das Gastgewerbe ist geprägt durch eine überdurchschnittliche Fluktuation.**
- demotivierende Mitarbeiterführung und mangelndes professionelles Human-Resources-Management. **Schlechte Arbeitsbedingungen führen oft zum Stellenwechsel.**
- zeitintensive und unattraktive Arbeitsplanung: Wenn Beruf-Familie-Freizeit-Ausbildung nicht miteinander zu vereinbaren sind, führt dies oft zum Stellenwechsel.
- **mangelnde Förderung** der allgemeinen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Kader und Mitarbeiter.
- zu minimale Qualifikationsanforderungen an die betrieblichen Berufsbildner und mangelnde Förderung und **Motivierung der Berufsbildner.**

# DIE SCHLÜSSEL ZUR WETTBE- WERBSFÄHIGKEIT HEISSEN: **QUALIFIKATION UND AUSBILDUNG**

- unterentwickeltes Bewusstsein für die Notwendigkeit eines hohen allgemeinen Ausbildungsniveaus für die Konkurrenzfähigkeit der Branche
- **ungenügende betriebliche Unterstützung der weiterbildungswilligen Berufsleute**
- Vernachlässigen von mitarbeiter-qualifikationsorientierten Standards in der Hotelklassifikation und bei der Zertifizierung mit dem Qualitäts-Gütesiegel des Schweizer Tourismus

Staatliche Hotelförderung und Mehrwertsteuer-Sondersätze können Managementdefizite nicht kompensieren (so willkommen die Steuergelder für die Branche sein mögen). Qualifiziertes Management verlangt nach mehr und gezielteren Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Bundesrat und Parlament haben Tourismusförderung, Hotelkredit und Mehrwertsteuer-Sondersatz dann auch mit der ultimativen Aufforderung an die Branche verbunden, endlich die Hausaufgaben zu machen und Unternehmer, Kader und Mitarbeiter besser zu qualifizieren.

# 05

## **SINKENDE ANZAHL LEHRSTELLEN – ÜBERDURCHSCHNITTLICH VIELE LEHRABBRÜCHE UND LEHRSTELLENWECHSEL**

Das Gastgewerbe ist eine Branche mit sinkender Anzahl abgeschlossener Lehrverhältnisse – und überdurchschnittlich vielen Lehrabbrüchen.

Das schlechte Image der Branche als Arbeitgeber, das niedrige Ansehen der Arbeit, die Vernachlässigung der Weiterbildung haben zur Folge, dass die Branche im Konkurrenzkampf um die besten jungen Leute für den Berufsnachwuchs hintenansteht. Zu wenig qualifizierte Betriebe bilden junge Leute aus, für die das Gastgewerbe nicht erste Wahl bei der Berufswahl war...

- Es gilt, die bestehenden Berufsbilder stets den Bedürfnissen der heutigen Zeit anzupassen.
- Es braucht konkrete Massnahmen, um die **Ausbildungsqualität** und die Ausbildungsqualifikationen, insbesondere der Ausbilderinnen und Ausbilder, zu verbessern. Ausbildungsbetriebe sollten über einen «Qualitätsstandard» verfügen.
- Es braucht **attraktive Arbeitsbedingungen** für junge Leute von heute.

Die Erfahrung zeigt, **die gastgewerblichen Berufe sind attraktiv, wenn die Arbeitswelt, die Ausbildung und die Zukunft stimmen.**

# 06

## DIE BRANCHE VERNACHLÄSSIGT DEN BERUFLICHEN KADERNACHWUCHS

Weniger als 10 % der gelernten Köche und Köchinnen und weniger als 5 % der gelernten Restaurationsfachleute und der gelernten Hotelfachleute absolvieren eine Berufsprüfung.

**Die Berufsprüfung soll für mittlere Kaderpositionen qualifizieren.**

Sie soll über die Grundausbildung hinaus zu einer umfassenderen Beherrschung des Berufes führen, betriebswirtschaftliches Denken und Handeln vermitteln, die Führung von Mitarbeitern und **die Ausbildung von Lernenden lehren.**

- Für die mittleren Kaderstufen werden viel zu wenig qualifizierte Berufsleute weitergebildet: 300 Absolventen einer Berufsprüfung pro Jahr auf weit mehr als 20'000 gastgewerbliche Betriebe. Und viele der Besten wandern dann ab...
- Gründe sind: hoher Aufwand an Zeit, der von den Betrieben nicht honoriert wird, und die bis heute fehlende zeitliche Unterstützung durch die Betriebe.
- Gründe sind: mangelnde Motivierung der Mitarbeiter durch ihren Betrieb – erworbene Qualifikationen werden nicht anerkannt und wenig genutzt; nicht zuletzt die Erfahrung, dass gut qualifizierte Mitarbeiter riskieren, als zu teuer entlassen zu werden.
- Auch wenn man jene Absolventinnen und Absolventen einer gastgewerblichen beruflichen Grundbildung mit einbezieht, die eine höhere Fachschule besuchen, so sind es insgesamt keine 10 % der gelernten Berufsleute, die eine anerkannte Branchen-Weiterbildung (ohne Berücksichtigung der kaufmännischen Weiterbildungen) absolvieren.

# 07

## **DIE HOTEL & GASTRO UNION MEINT: DIE 2003 INITIIERTE QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE MUSS KONSEQUENT WEITERGEFÜHRT WERDEN**

Wer die tödliche Abwärtsspirale «billige unqualifizierte Mitarbeiter – tiefe Produktivität und ungenügende Qualität – mangelnde Rentabilität – noch billigere, unqualifiziertere Mitarbeiter – noch tiefere Produktivität – noch weniger Rentabilität» aufbrechen will, muss bei den strukturellen Defiziten ansetzen – mit Massnahmen, die längerfristig die Strukturen verändern, auch die patronalen Mentalitätsstrukturen.

### **Ansatzpunkte, den Teufelskreis aufzubrechen, sind:**

- bessere Qualifizierung von Unternehmern und Arbeitgebern
- bessere Qualifizierung von Mitarbeitern und Kader
- konkurrenzfähige Löhne und Arbeitsbedingungen, inkl. attraktiverer Arbeitsplanung
- Qualitätsmanagement auch für Kader und Mitarbeiter
- gute Arbeitsbedingungen auf allen Stufen
- attraktive Lehrstellen für guten Berufsnachwuchs

## **Die Qualifizierungsoffensive ist im Interesse aller:**

- der Branche, die rentable Betriebe braucht, um zu überleben.
- der Betriebe, die qualifizierte Kader und Mitarbeiter brauchen, um Produktivität und Qualität zu steigern.
- der Wirte und Hoteliers, die rentable Betriebe brauchen, um Gewinne zu machen, damit sie investieren und gut leben können.
- der Kader und Mitarbeiter, die rentable Betriebe brauchen, um attraktive Arbeitsplätze, anständige Löhne und berufliches Ansehen zu haben.

Die Betriebe werden mit gut qualifizierten Berufsleuten und Kadern die Produktivität, die Qualität und die Rentabilität steigern. Die Berufsleute und Kader werden ihr gesellschaftliches Ansehen heben und ihren Lebensstandard verbessern können. Sie werden vermehrt in der Branche bleiben.

## **Die 2003 initiierte Qualifizierungsoffensive der Hotel & Gastro Union und ihrer Berufsverbände ist auf Dauer angelegt und wird konsequent weiterverfolgt.**

### **Kampagnen der Hotel & Gastro Union und der Berufsverbände zielen auf bestimmte Strukturveränderungen in der Aus- und Weiterbildung, bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen und bei attraktiven Lehrstellen für guten Berufsnachwuchs.**

Berufs- und Sozialpolitik der Hotel & Gastro Union und ihrer Berufsverbände haben ein Ziel: **das Ansehen der Berufe und der Branche heben;** die Besten für die attraktiven Gastro-Berufe gewinnen und sie im Beruf und **in der Branche halten.**

Es ist eine unverantwortliche Fehlinvestition einer «darbenden Branche», Berufsleute auszubilden, welche die Branche während und nach der beruflichen Grundbildung wieder verlassen, weil unattraktive Arbeitsbedingungen und nicht konkurrenzfähige Löhne sie demotivieren.

Insbesondere gilt es auch, die Selektion der Nachwuchskräfte zu verbessern.

# 08

## **DIE KONKURRENZFÄHIGKEIT DER BRANCHE SETZT EINE INTAKTE SOZIALPARTNERSCHAFT VORAUS. DIE BERUFSORGANISATIONEN (... UND NICHT DIE INTERPROFESSIONELLEN GEWERKSCHAFTEN) MÜSSEN IHRE FÜHRUNGSVERANTWORTUNG WAHRNEHMEN**

- Es ist im Interesse der guten Betriebe, dass die qualifiziertesten Mitarbeiter und Kader **in der Branche bleiben**. Und es liegt im Interesse der Mitarbeiter und Kader, an attraktiven Arbeitsplätzen in einer angesehenen Hotel- und Gastro-Branche zu bleiben.
- **Die Hotel & Gastro Union ist bereit, mit sozialpartnerschaftlichen Absprachen der Berufsorganisationen die Lösung der Strukturdefizite anzugehen.**
- Dafür sind **gemeinsame offensive Strategien** nötig. Moratorien führen nicht weiter; Stillstand kann sich die Branche nicht leisten.
- Die Arbeitgeber-Organisationen, auf allen Ebenen und in allen geografischen Gebieten, sind aufgefordert, ihre **Führungsverantwortung** ebenfalls wahrzunehmen und von der Verhinderungs- und Verzögerungstaktik zu offensiven Strategien für die Konkurrenzfähigkeit der Branche überzugehen.

# 09

## **OFFENSIVE STRATEGIEN...**

Die Hotel & Gastro Union wird im Rahmen der konsequenten Weiterverfolgung der Qualifizierungsoffensive die folgenden Stossrichtungen verfolgen. Sie zählt darauf, dass die Arbeitgeber-Organisationen die gleichen Ziele verfolgen und setzt auf sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit.

# 09.1

## WEITERHIN ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR LERNENDE

Die besten jungen Leute sollen sich für die gastgewerblichen Berufe entscheiden. Zu attraktiven Arbeitsbedingungen gehören auch vernünftige Lösungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie die Vereinbarkeit von Ausbildung und Privatleben von Lernenden. Das Arbeitsgesetz, das mit grosser Mehrheit vom Volk angenommen wurde, lässt Ausnahmen von Nacht- und Sonntagsarbeit nur zu, soweit Nacht- und Sonntagsarbeit für die Ausbildung zwingend nötig sind. Die Hotel & Gastro Union ist bereit, zu sozialpartnerschaftlichen Lösungen innerhalb der Grenzen der Gesetzgebung Hand zu bieten. Dies auch im Wissen, dass nicht wenige Lernende sich der vermehrten Nachtarbeit bewusst sind.

Die Hotel & Gastro Union wird die **Meinung der Lernenden** in ihre Position einbeziehen. Mit **breit angelegten Umfragen** wird sie regelmässig die Befindlichkeit und den Grad der Zufriedenheit der gastgewerblichen Lernenden erfragen und Stärken und Schwächen in der beruflichen Grundbildung feststellen. Als repräsentative Vertreterin der gastgewerblichen Lernenden – 25 % der Lernenden sind Mitglieder – wird sie dafür sorgen, dass **die Lernenden mitreden** und ihre Meinung in die Diskussion einbringen können.

Die Meinung und Befindlichkeit der Betroffenen sind für die demokratisch legitimierte Position der Hotel & Gastro Union wichtig.

# 09.2

## **ATTRAKTIVE DREIJÄHRIGE BERUFLICHE GRUNDBILDUNGEN MIT ATTRAKTIVEN BERUFSBILDERN**

Die Berufsverbände der Hotel & Gastro Union werden Kampagnen durchführen, um – vor allem in der Branche selbst – die neuen Berufsbilder positiv zu **positionieren**. Es sind die gestalterischen, kundenbezogenen Aspekte der **modernen Dienstleistungsberufe** in der Hotel- und Gastro-Branche in den Vordergrund zu rücken.

Die jungen Leute müssen stolz auf ihren Beruf sein können und sich gegenüber anderen Branchen und Berufen nicht zweitrangig fühlen.

Es sind deshalb **besonders hohe Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe** zu stellen.

# 09.3

## FÖRDERUNG DER NACHWUCHSKADER

Die **Hotel & Gastro Union und ihre Berufsverbände** unterstützen ihre Mitglieder, die Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen absolvieren, nicht nur mit verbilligten Kursangeboten, sondern weiterhin auch direkt finanziell.

Die entscheidende Förderung muss in den **Betrieben** erfolgen. Es müssen Anreize und Vorgaben für die Betriebe gemacht werden, damit die Anstellung von qualifizierten Berufsleuten und Kadern und die Unterstützung der Weiterbildung zur Geschäftspolitik und zum integralen Bestandteil des Qualitätsmanagements gehören.

# 09.4

## **QUALIFIZIERUNG DER VIELEN LANGJÄHRIGEN BEWÄHRTEN MITARBEITER IM GASTGEWERBE, DIE KEINE FORMELLE BERUFSAUSBILDUNG MACHEN KONNTEN – IN DER RESTAURATION, IN DER HAUSWIRTSCHAFT UND IN DER KÜCHE SOWIE AM HOTELEMPFANG**

Die Teilnahme an **Progresso**-Lehrgängen von Hotel & Gastro formation ist massiv zu fördern und zu steigern. Es sind entschieden mehr Absolventen auszubilden. Gelder aus der **Tourismusförderung des Bundes** für die Qualifizierungs-Initiative in Hotellerie und Gastgewerbe sind gezielt für den Ausbau dieses Basisqualifikations-Angebotes einzusetzen.

# 09.5

## **FÖRDERUNG VON QUALITÄTSMANAGEMENT UND PROFESSIONELLEM HUMAN-RESOURCES-MANAGEMENT – MITARBEITER-ORIENTIERTE KRITERIEN BEIM QUALITÄTS-GÜTESIEGEL UND BEI DER HOTELKLASSIFIKATION**

Die Hotel & Gastro Union ist Trägerorganisation des «Qualitäts-Gütesiegels für den Schweizer Tourismus». Das Qualitäts-Gütesiegel hat zum Ziel, ein Instrument zur Entwicklung und Sicherung der Dienstleistungsqualität in touristischen Betrieben zu entwickeln, umzusetzen und zu verbreiten. Dadurch sollen Gastlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Reiselandes Schweiz nachhaltig gestärkt werden.

Noch fehlt im Instrumentarium weitgehend die Stossrichtung, dass die Qualität für die Gäste zwingend ein Qualitätsmanagement auch für die Mitarbeiter voraussetzt. Nur Betriebe mit Qualität für qualifizierte Mitarbeiter erstellen ein Produkt, das für die Gäste Qualität bietet.

**Die Hotel & Gastro Union vertritt die Position, dass in die Hotelklassifikation und in die Zertifizierung mit dem Qualitäts-Gütesiegel zwingend noch mehr mitarbeiterorientierte Kriterien und Standards einzubeziehen sind.**

Während die Hotelklassifikation an einen bestimmten Komfort-Standard anknüpft, der vom Gast auch mit einem Qualitäts-Standard verbunden wird, setzt das Qualitäts-Gütesiegel beim Prozess der Dienstleistungserstellung an. Bei beiden ist hohe Qualifikation der Betriebsführung, der Kader und der Mitarbeitenden unabdingbar. Bei beiden Instrumenten können, müssen deshalb noch mehr eindeutige mitarbeiterorientierte Standards eingehalten werden. Der Gast hat ein Anrecht darauf, dass er es vor allem mit qualifizierten Mitarbeitern zu tun hat – Qualitätsgarantie durch qualifizierte Mitarbeiter.

Die **Hotelklassifikation ist auf eine breitere Trägerbasis zu stellen und sozialpartnerschaftlich auszugestalten**. Damit bestünde Gewähr auf Transparenz und Mitarbeitermotivation.

**Zur Einstufung bei der Hotelklassifikation könnten folgende zusätzliche Kriterien dienen:**

- Anzahl gelernte Mitarbeitende zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden im Betrieb.
- Anzahl gelernte Kadermitarbeitende zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden.
- Ausbildung von Lernenden.
- Sprachkenntnisse (Ortssprache und Fremdsprachen) der Mitarbeitenden.
- durchschnittliche Fluktuationsrate bzw. Anteil an langjährigen Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden.
- Einhaltung minimaler Standards betr. Anstellungsbedingungen, soziale Sicherheit und Entlohnung.
- Standard der Personalunterkünfte.
- Formen der Mitarbeitermitwirkung.

**Die Verleihung des Qualitäts-Gütesiegels für den Schweizer Tourismus setzt den Nachweis voraus, dass der Betrieb auch über ein systematisches Qualitätsmanagement im Human-Resources-Bereich verfügt. Folgende Standards könnten für die Zertifizierung erforderlich erklärt werden:**

- Nachweis des Arbeitgebers/Direktors/ Betriebsleiters von mindestens einer Woche systematischer (ausserbetrieblicher) Weiterbildung in den letzten zwei Jahren.  
**Ziel:** Führungs- und Managementdefizite der Arbeitgeber beheben.
- Nachweis eines ausgebildeten Personalmanagements im Unternehmen.  
**Ziel:** professionelle Rekrutierung und optimaler Einsatz der Mitarbeiter; längerfristige Personalplanung und qualifizierte Administration.
- Nachweis einer systematischen Personalentwicklung im Unternehmen.  
**Ziel:** planmässige Entwicklung und Förderung der Kader und Mitarbeiter durch systematische innerbetriebliche und ausserbetriebliche Aus- und Weiterbildung.
- Nachweis von betrieblichen Standards für Arbeitsbedingungen, Entlohnung, soziale Sicherheit und betriebliche Mitwirkung, die über den gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Minimalstandards liegen.  
**Ziel:** qualifizierte und motivierte Kader und Mitarbeiter in zertifizierten Betrieben und weniger Fluktuation.

# 10

## **KONKRETE MASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER GRUNDBILDUNG IN DEN BETRIEBEN**

Diese tragen – vor allem in ihrer langfristigen Wirkung – wesentlich dazu bei, dass die Betriebe die Qualifizierung und die Qualifikationen der Mitarbeiter und Kader als produktive Werte schätzen. Und sie schaffen günstige Strukturen zur Verbesserung von Produktivität und Qualität.

# 10.1

## **DREI TAGE OBLIGATORISCHE WEITERBILDUNG FÜR BETRIEBLICHE BERUFSBILDNER**

Betriebliche Berufsbildner müssen sich mindestens drei Tage pro Jahr obligatorisch methodisch-didaktisch weiterbilden, um ihre Ausbildungskompetenz zu erhalten.

Wer sich nicht weiterbildet, verliert die Ausbildungsbewilligung. Die Weiterbildung gilt als Arbeitszeit und erfolgt auf Kosten des Betriebs (bestehende interne Ausbildungsbestrebungen sind gebührend zu berücksichtigen).

- So bleibt die Ausbildung der Lernenden auf dem neuesten Stand.
- So wird der Weiterbildungsgedanke in den Betrieben verankert.

# 10.2

## **ZEIT FÜR DIE AUSBILDUNG UND BETREUUNG VON LERNENDEN IST ALS PRODUKTIVE ARBEITSZEIT ZU ENTLÖHNEN**

Die betrieblichen Berufsbildner sind entsprechend ihrem Aufwand für die Ausbildung und Betreuung der Lernenden im Produktionsprozess zu entlasten.

**Die Ausbildung von Lernenden ist kein Freizeitjob.** Ausbildungszeit ist für den Lernenden wie für den Berufsbildner Arbeitszeit, die zu entlohnen ist. Gesetzlich ist dies zwar bereits genügend geregelt, jedoch wird diese Regelung in den Betrieben zu wenig eingehalten.

- So ist eine systematische, gezielte und kontrollierte betriebliche Ausbildung möglich.
- So bilden motivierte Berufsbildner motivierte Lernende aus.



DIE BISHER  
ERREICHTEN UND  
UMGESETZTEN  
**FORDERUNGEN**

**Dieses Manifest existiert seit 2003 und wird regelmässig der Marktsituation angepasst. Dank ihrer Mitglieder hat die Hotel & Gastro Union folgende Forderungen aus dem Manifest umgesetzt:**

- Massive Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und damit eine finanzielle Entlastung der gastgewerblichen Mitarbeiter und der Betriebe.
- Massive Ausweitung an Angeboten von Progresso-Lehrgängen.
- Der Weg der höheren Berufsbildung über die Berufsprüfung zum eidg. Diplom der höheren Fachprüfung kostet nicht mehr als der Besuch einer Fachhochschule.
- Die Forderung, kein Ausbildungsabschluss ohne Anschluss, ist Realität geworden.
- Weiterhin attraktive monetäre Anstellungsbedingungen für Lernende durch die Aufrechterhaltung der Vereinbarung für Lernende im Schweizer Gastgewerbe mit konkurrenzfähigen Mindestlöhnen.
- Umsetzung der jährlichen Lernendenumfrage innerhalb der Hotel & Gastro Union seit 2002 und die damit verbundene politische Legitimierung in der Berufsbildungspolitik.
- Einführung eines zwingenden 13. Monatslohnes im L-GAV Gastgewerbe.
- Einführung einer zwingenden 5. Ferienwoche im L-GAV Gastgewerbe.
- Einführung von einem bezahlten Bildungsurlaub für den Besuch der Aus- und Weiterbildungslehrgänge im L-GAV Gastgewerbe.
- Erhöhung Mindestlohn um CHF 700.00 pro Monat innert 20 Jahren zwischen 2002 und 2022.

---

**HOTEL & GASTRO UNION**

Adligenswilerstrasse 22 · Postfach 3027 · CH-6002 Luzern

041 418 22 22 · [info@hotelgastrounion.ch](mailto:info@hotelgastrounion.ch) · [hotelgastrounion.ch](http://hotelgastrounion.ch) ·     