



Ein Ende der Arbeit auf Abruf, Arbeitsplanung drei Wochen im Voraus, schriftliche Konsultation bei Änderungen und das Recht auf Nichterreichbarkeit sind nur einige der elf Forderungen des Unia-Manifestes.

Foto: Shutterstock/Luis Molinero

Manifest für bessere Arbeitsbedingungen

Das Gastgewerbe zählt mit rund 230 000 Arbeitnehmenden in 31 000 Betrieben zu den grössten Branchen in der Schweiz.

Die Pandemie machte den Fachkräftemangel deutlich, zudem fordern die Mitarbeitenden bessere Arbeitsbedingungen.

BETTINA GUGGER

Der aktuelle L-GAV regelt die Arbeitsbedingungen und Löhne im Gastgewerbe und wurde zum letzten Mal für den Zeitraum 2017 bis 2020 ratifiziert – und aufgrund der Corona-Krise um zwei Jahre verlängert, so Philipp Zimmermann, Mediensprecher der Unia. Nun stehen neue Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern an. Auf Arbeitgeberseite sind dies GastroSuisse, HotellerieSuisse und Swiss Catering Association (SCA). Die Arbeitnehmerseite wird durch die Unia, Syna und die Hotel & Gastro Union vertreten.

Der Geschäftsbericht der Aufsichtskommission für den L-GAV des Gastgewerbes vom Jahr 2019 vermeldet lediglich 226 Bussen wegen wiederholter Verletzung des L-GAV bei 5000 Kontrollen. Werden eine oder mehrere Vertragsbestimmungen nicht eingehalten, wird eine Verwarnung ausgesprochen, die eine Nachkontrolle im Betrieb nach sich zieht. Wiederholte Verstösse und Verstösse gegen die Arbeitszeiterfassung haben eine Konventionalstrafe zur Folge. 670 Kontrollen wurden aufgrund von Klagen durchgeführt. Der L-GAV erweist sich somit als ein wirksames Instrument, das für faire und zeitgemässe Rahmenbedingungen im Gastgewerbe sorgt. Allerdings sind laut Geschäfts-

bericht der Aufsichtskommission für den L-GAV nur 17 Prozent der Arbeitnehmenden durch eine Gewerkschaft oder die Hotel & Gastro Union juristisch abgesichert.

Tiefe Löhne – hohe Belastung

Nichtsdestotrotz sind die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe mit einem Mindestlohn von 3477 Franken, ohne Berufsausbildung, bei einer 42 Stunden-Woche und unregelmässigen Arbeitszeiten gemäss L-GAV alles andere als rosig. Nach einer dreijährigen Berufslehre verdient jemand im Gastgewerbe 4203 Franken. Die Pandemie hat für viele Arbeitnehmende im Gastgewerbe die Situation noch verschärft; Lohnkürzungen infolge der Kurzarbeit, auslaufende Arbeitstage aufgrund von Personalmangel und wenig Wertschätzung nagen an den Beschäftigten.

Die Verbesserung der Löhne ist nur eine von elf Forderungen, welche die Erstunterzeichnenden des Unia-Manifests «Wir wollen in Würde leben» im Hinblick auf Verhandlungen über die GAV-Erneuerung an die Arbeitgeberverbände stellen.

Künftig soll auch die Berufserfahrung bei der Entlohnung berücksichtigt werden. Ein Ende der Arbeit auf Abruf, eine Arbeitsplanung drei Wochen im Voraus und schriftliche Konsultation bei Änderungen, Bezahlung aller geplanter Stunden, Recht auf Nichterreichbarkeit und Massnahmen gegen alle Formen der Belästigung sind weitere Forderungen. Gemäss Zimmermann widerspiegelt das Manifest die Zustände, die in juristischen Einzelberatungen der Unia angesprochen werden. Bei Kontrollen fielen immer wieder Mängel bei der Arbeitszeiterfassung auf, Überstunden würden nicht ausgewiesen. «Beklagt wird das Nichtrespektieren des Privat-

lebens, das infolge von Krankheitsfällen von Kolleginnen und Kollegen ein spontanes Einspringen erfordert», so Zimmermann. Ein Dauerbrenner sei auch die sexuelle Belästigung durch Chefs und Gäste aufgrund der Exponiertheit der Mitarbeitenden, auch sei das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Chefs und Angestellten im Gastgewerbe besonders hoch, was die Branche anfällig mache für Übergriffe.

GastroSuisse blockiert

Laut Mauro Moretto, Gastgewerbe-Verantwortlicher der Unia, blockiert im Moment GastroSuisse die Verhandlungen. Der Verband fürchte, dass die Mindestlöhne, welche bereits in gewissen Kantonen wie Genf, Neuchâtel, Jura, Basel-Stadt und dem Tessin gelten, den L-GAV übersteuern. Mit dem L-GAV hätten die Mindestlöhne in gewissen Kantonen allerdings nichts zu tun, diese seien Sache der Parlamente und der Stimmbevölkerung, so Moretto. In diesem Sinne stosse das Manifest aber auch auf den Goodwill der Bevölkerung. Die Beschäftigten im Gastgewerbe sollen von ihrem Lohn leben können, so das Credo.

Marc Tischhauser, Geschäftsführer von GastroGraubünden, kann sich zu den laufenden Verhandlungen nicht äussern. Er hält aber fest, dass Corona den Fachkräftemangel – unter anderem aufgrund des demografischen Wandels – an die Oberfläche gespült habe: «Viele Betriebe haben durch eine Reduktion der Sitzplätze und eine Verschlankung der Karte auf die aktuellen Herausforderungen reagiert.» Die Betriebe kämen allerdings nicht umhin, sich als Arbeitgeber attraktiver zu machen.

Für den Kanton Graubünden überprüfe GastroGraubünden ausserdem Jahresarbeitszeitmodelle, um den Problemen der Saisonalität, die sowohl für

Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmende belastend seien, zu begegnen. Tischhauser verweist auch auf neue Arbeitsmodelle wie die Vier-Tage-Woche, die aktuell im Hotel Adula in Flims getestet werde. Das Hotel Revier in Lenzerheide setze hingegen auf Abwechslung bei der Arbeitsgestaltung. Es stelle keine Spezialisten mehr ein – im Revier machen alle Mitarbeitende alles.

Kreativität sei also gefragt, umso mehr die junge Generation im traditionell hierarchisch geprägten Gastgewerbe mehr Mitspracherecht fordere und die Prozesse aktiv mitgestalten möchte, so Tischhauser.

Investition in Mitarbeitende

Christoph Schlatter, Direktor der Laudinella Hotel Group und Präsident des Hotelierevereins St.Moritz, empfindet die Diskussion über die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe als etwas enttäuschend, wie er sagt. «Um in der Hotellerie Karriere machen zu können, muss man in den allermeisten Fällen alle Stufen durchlaufen.» Als Jugendlicher verdiente Schlatter sein Geld als Abwäscher im Familienbetrieb. Während seines Studiums der Politik arbeitete er als Koch, um sein Studentengeld aufzubessern. Seine ersten Management-Erfahrungen sammelte er als Restaurantmanager oder am Front Desk. «Hoteliers sind somit nicht im Elfenbeinturm. Sie wissen, welche Arbeitsbedingungen die Basis hat. Wir sind mittendrin, täglich. Noch heute poliere ich Gläser oder helfe beim Abräumen», so der Hotelier.

Die Laudinella Hotel Group investiert auch in die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden. Durch eine Kantine mit eigenem Koch, der frisch kocht, ein Mitarbeiter-Gym, eine Lounge, diverse Vergünstigungen, Investitionen in Mitarbeiterunterkünfte und Weiterbil-

dungsmöglichkeiten drückt sie ihren Mitarbeitenden ihre Wertschätzung aus. Auch versucht die Hotel Group, Bedürfnisse bei der Gestaltung der Dienstzeiten zu berücksichtigen.

Sicherheit durch Jahresstellen

Die meisten Angestellten sind in Jahresanstellung, das heisst, in einer Saisondestination, vier Monate lang «Vollgas geben», wie Schlatter sagt. Die Überstunden werden während des laufenden Jahres kompensiert. Ausserdem liege der Lohnanteil der Hotel Group bei 42 Prozent – das Branchenmittel betrage 35 Prozent. Die Profitmarge schrumpfte so drastisch. «Sollte die Lohn Diskussion kommen, muss man sich fragen, ob die Kunden bereit wären, 30 Prozent mehr zu bezahlen – oder das amerikanische System zu stützen, wo Service Charge separat abgerechnet wird und zusätzlich auf den Preis erhoben wird», so Schlatter.

Durchschnittlich bleiben die Mitarbeitenden fünf Jahre in einem der Betriebe der Laudinella Hotel Group.

Auch das Hotel Bellaval in Scuol konnte seine Belegschaft vom vorigen Jahr bis auf eine Person behalten. Man pflege ein freundschaftliches Verhältnis zu seinen Angestellten und bezahle überdurchschnittliche Löhne, so Gastgeberin Susann Schulze. Auch das Bellaval beschäftigt seine Mitarbeitenden in Jahresanstellung. Zu Personalengpässen aufgrund von Krankheit sei es in der Saison 2021/2022 nur während fünf bis sechs Tagen gekommen.

Die Beschäftigten im Gastgewerbe haben also gute Chancen, dass ihre Anliegen ernst genommen werden und ihre täglichen Bemühungen von attraktiven Arbeitgebern honoriert werden.