

Dank den Mitgliedern der Hotel & Gastro Union gibt es ...

Unser Highlight

- ... ab 1. Januar 2010 die Möglichkeit, ohne Kosten eine **Berufsprüfung**, eine höhere **Fachprüfung** oder einen berufsbegleitenden **Lehrabschluss** zu machen!
- ... ab 1. Januar 2010 **fünf Wochen Ferien** für alle!
- ... ab 1. Januar 2010 **drei Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub** und die Gleichbehandlung eingetragener Partnerschaften!
- ... ab 1. Januar 2012 den **vollen 13. Monatslohn** für alle!
- ... ab 1. Januar 2012 **mehr Lohn** für junge Berufsleute (4100 Franken statt 3800 Franken)!

Die Mitglieder der Hotel & Gastro Union bringen unsere Berufe weiter. Möchten auch Sie für moderne und attraktive Berufe im Gastgewerbe eintreten – und von vielen attraktiven Dienstleistungen profitieren?

Dann werden Sie heute noch Mitglied der Hotel & Gastro Union. Wir freuen uns auf Sie!

Mehr Infos: www.hotelgastrounion.ch

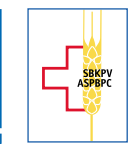
Heben Sie ab!

Dank der «**Gratis-Bildung**» der Hotel & Gastro Union!



Unsere Mitglieder erhalten den neuen I-GAV natürlich kostenlos

Dabei sein bringt's!



Die Berufsorganisation der Hotel- und Gastroprofis

Manifest

der Hotel & Gastro Union und ihrer Berufsverbände

... verabschiedet, basierend auf den berufspolitischen Positionen, an der Delegiertenversammlung 2009 in Sursee.

Beitrittserklärung

Familienname		Vorname	
Sprache <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> I	Geschlecht <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	Geburtsdatum	Nationalität
Beruf/Position			
Strasse/Nr.		PLZ/Ort	
Telefon		E-Mail	
Ort/Datum		Unterschrift	
Für Lernende Beginn der beruflichen Grundbildung		Ende der beruflichen Grundbildung	

Beiträge: Fr. 24.– pro Monat, Fr. 12.– pro Monat für Lernende und Ehepartner, Lernende sind während 6 Monaten beitragsfrei

Werberin/Werber (von Werberin/Werber unbedingt auszufüllen!)

Name/Vorname	Mitgliedsnummer
Strasse/Nr.	PLZ/Ort
PC-Konto	oder Bankverbindung

Der Rechtsschutz für unsere Mitglieder: Ab dem Eintrittsdatum haben Sie Anspruch auf Beratung über sämtliche Fragen aus dem Arbeitsrecht, dem Sozialversicherungsrecht und dem Ausländerrecht. Nach zweijähriger Mitgliedschaft werden Sie in das Berufsregister aufgenommen. Ab dann setzt der Rechtsdienst Ihre berechtigten Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber gemäss Reglement durch und besorgt das Inkasso.

Austritt aus der Hotel & Gastro Union: Der Austritt aus dem Berufsverband kann auf den 31. Dezember des Jahres erklärt werden. Die Austrittserklärung hat mit eingeschriebenem Brief zu erfolgen und muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Austrittsdatum im Besitz der Hotel & Gastro Union sein.

Hotel & Gastro Union, Postfach 3027, 6002 Luzern, Telefon 041 418 22 22, info@hotelgastrounion.ch, www.hotelgastrounion.ch





Die Hotel & Gastro Union mit ihren fünf Berufsverbänden ist die Berufsorganisation der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Kader in Hotellerie und Gastronomie:



Schweizer Kochverband



Berufsverband Restauration



Berufsverband Hotellerie-Hauswirtschaft



Berufsverband Hotelempfang



**SBKPV -
Schweizerischer Bäckerei- und Konditorei-Personal-Verband**

Die Hotel & Gastro Union mit ihren 21000 Mitgliedern ist in der ganzen Schweiz sowohl in der Bildungs- wie in der Sozialpolitik aktiv und präsent.

Hotel & Gastro Union
Adligenswilerstrasse 29/22
Postfach 3027
6002 Luzern
www.hotelgastrounion.ch



Die Berufsorganisation der Hotel- und Gastroprofis

Bildung für ALLE bildet die Voraussetzung, die Branche nachhaltig weiterzubringen.

Die Hotel & Gastro Union und ihre fünf Berufsverbände setzen die 2003 gestartete Qualifizierungs-Offensive konsequent weiter um. Die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung wird sichergestellt.

Den gastgewerblichen 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.

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

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

weiter.

1 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** und **beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten** 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.

2 Aus dem Teufelskreis ausbrechen

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

Immer mehr Sterne-Köche wechseln zu Institutionen. Die traditionelle Gastronomie verliert zunehmend die besten Küchenchefs.

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.

3 Die Branche ist für Selbständige attraktiv, hat aber ein tiefes Bildungsniveau, das heisst Arbeitgeber schulen statt Löhne senken

Jährlich gibt es mehr Gastrobetriebe ... das Gastgewerbe hat jedoch die **tiefste Durchschnittsbildung** aller Wirtschaftsbranchen.

Qualifizierte Arbeitskräfte verlassen die Branche. Fehlende betriebswirtschaftliche Kenntnisse und Führungsdefizite fördern die Abwanderung qualifizierter Berufsleute und Kader. Ein chronischer Mangel an Fachkräften und eine sinkende Produktivität sind die Folgen dieser Entwicklung.

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 qualifizierte 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 und fordert zusätzlich **die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung**.

Als wichtiger Grundsatz und Forderung gilt auch, **kein Abschluss ohne Anschluss**.

4 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; mangelndes professionelles Human-Resources-Management in den Hotellerie- und Gastronomiebetrieben. **Schlechte Arbeitsbedingungen führen oft zum Stellenwechsel**
- **mangelnde Förderung** der allgemeinen und der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Kader und Mitarbeiter/-innen
- zu minimale Qualifikationsanforderungen an die betrieblichen Berufsbildner und mangelnde Förderung und **Motivierung der Berufsbildner**
- unterentwickeltes Bewusstsein für die Notwendigkeit eines hohen allgemeinen Ausbildungsniveaus für die Konkurrenzfähigkeit der Branche
- **ungenügende finanzielle und betriebliche Unterstützung der weiterbildungswilligen Berufsleute**
- Vernachlässigen von mitarbeiter-qualifikationsorientierten Standards in der Hotelklassifikation und bei der Zertifizierung mit dem Qualitäts-Gütesiegel des Schweizer Tourismus

**Die Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit heissen:
Qualifikation und Ausbildung**

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.

5 Viele Lehrstellen – überdurchschnittlich viele Lehrabbrüche

Das Gastgewerbe ist eine Branche mit vielen Lehrstellen und Ausbildungsbetrieben – 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 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.**

6 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: 200 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 Geld und Zeit, der von den Betrieben nicht honoriert wird, und die bis heute fehlende finanzielle und zeitliche Unterstützung durch die Betriebe.

Gründe sind: mangelnde Motivierung der Mitarbeiter/-innen durch ihren Betrieb – erworbene Qualifikationen werden nicht anerkannt und wenig genutzt; nicht zuletzt die Erfahrung, dass gut qualifizierte Mitarbeiter/-innen riskieren, als zu teuer entlassen zu werden.

Auch wenn man jene Absolvent/-innen gastgewerblicher beruflicher 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.

7 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 Mitarbeiter/-innen und Kader
- konkurrenzfähige Löhne und Arbeitsbedingungen
- Qualitätsmanagement auch für Kader und Mitarbeiter/-innen
- 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/-innen 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 und 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.

8 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/-innen und Kader **in der Branche bleiben**. Und es liegt im Interesse der Mitarbeiter/-innen 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.

9 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.

9.1 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** 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 Nacharbeit 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.

So hat die Hotel & Gastro Union

- 2002 die Lernenden über ihre **Meinung zur Sonntagsarbeit** und
- 2003 zu ihrer **Meinung über die betriebliche Ausbildung**
- 2004 zu ihrer **Meinung über die Arbeit nach der beruflichen Grundbildung**
- 2005 zu ihrer **Meinung über die Berufswahl**
- 2006 zu ihrer **Meinung über die Dauer der Berufsschule pro Woche**
- 2007 zu ihrer **Meinung über einen rauchfreien Arbeitsplatz**
- 2008 zu ihrer **Meinung über den Sportunterricht während der beruflichen Grundbildung** und
- 2009 zu ihrer **Meinung über die Wichtigkeit einer Zugehörigkeit zu einem Berufsverband**

befragt.

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

Die Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen für Lernende im Gastgewerbe «Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Lernenden im Schweizer Gastgewerbe» ist inzwischen von allen Arbeitgeberorganisationen unterzeichnet.

9.2 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.

9.3 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.

Der Weg der höheren Berufsbildung über die Berufsprüfung zum eidg. Diplom der höheren Fachprüfung darf nicht mehr kosten als der Besuch einer Fachhochschule

9.4 Qualifizierung der vielen langjährigen bewährten Mitarbeiter/-innen im Gastgewerbe, die keine formelle Berufsausbildung machen konnten – in der Restauration, in der Hauswirtschaft und in der Küche sowie am Hotелеmpfang

Das Angebot von Hotel & Gastro *formation* an **Progresso**-Lehrgängen ist massiv auszuweiten.

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.

9.5 Förderung von Qualitätsmanagement und professionellem Human-Resources-Management – mitarbeiterorientierte 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 Qualitätsmanagement auch für die Mitarbeiter/-innen voraussetzt. Nur Betriebe mit Qualität für qualifizierte Mitarbeiter/-innen 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 Kadermitarbeiter/-innen zu Gesamtzahl der Mitarbeitenden
- Ausbildung von Lernenden
- Sprachkenntnisse (Ortssprache und Fremdsprachen) der Mitarbeitenden
- durchschnittliche Fluktuationsrate bzw. Anteil an langjährigen Mitarbeiter/-innen an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden
- Einhaltung minimaler Standards betr. Anstellungsbedingungen, sozialer 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/-innen 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/-innen in zertifizierten Betrieben und weniger Fluktuation

9.6 Finanzierung der Berufsbildung

Dank der Hotel & Gastro Union wurde erreicht, dass

- die gastgewerblichen Berufs- und höheren Fachprüfungen massiv gefördert werden
- in wesentlich grösserem Umfang Progresso-Lehrgänge durchgeführt werden

Um das Qualifikationsniveau in der Hotel- und Gastro-Branche zu heben, müssen die Betriebe mehr und gezielter in die Aus- und Weiterbildung investieren.

Die Mitglieder der Hotel & Gastro Union feiern ihren tollen Erfolg!

Hotel & Gastro
Union



Die Berufsorganisation der Hotel- und Gastroprofis

Lange haben unsere Mitglieder dafür gekämpft, dass Aus- und Weiterbildung im Gastgewerbe gefördert und honoriert werden.

Der neue L-GAV setzt dieses Ziel um.

Ab 2010 gibt es die Möglichkeit, berufsbegleitende Lehrabschlüsse, Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen zu machen, ohne Kurs- und Prüfungskosten zahlen zu müssen.

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 produktiven Wert schätzen. Und sie schaffen günstige Strukturen zur Verbesserung von Produktivität und Qualität.

10.1 Drei Tage obligatorische Weiterbildung für betriebliche Berufsbildner

Betriebliche Berufsbildner/-innen 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 entlönnen

Die betrieblichen Berufsbildner/-innen 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 entlönnen ist.

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

10.3 Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung ist für betriebliche Berufsbildner obligatorisch

Betriebliche Berufsbildner/-innen sind jene Kader, die im Betrieb für die Ausbildung eines Lernenden in einem Beruf verantwortlich sind. Sie müssen **künftig zwingend die Berufsprüfung oder die höhere Fachprüfung** im Beruf absolviert haben.

- So wird die betriebliche Berufsbildung von beruflich und sozial kompetenten Berufskadern vermittelt.
- So kommt die Branche längerfristig zu qualifizierteren betrieblichen Berufsbildnern, zu qualifizierteren Lehrstellen und damit zu qualifizierterem Berufsnachwuchs.
- So werden die berufliche Weiterbildung und die Absolventen von Berufsprüfungen aufgewertet. Langfristig steigen das Qualifikationsniveau in der Branche und das Ansehen qualifizierter Kaderleute, was wiederum mehr junge Berufsleute motiviert, die Weiterbildung in Angriff zu nehmen.
- So bekommen die Betriebe mehr Interesse daran, Berufskader mit eidgenössischem Fachausweis anzustellen, ihre Ausbildung zu unterstützen und sie im Betrieb zu halten.

Selbstverständlich wird eine Übergangsregelung jene Berufsbildner, die bisher erfolgreich Lernende ausgebildet haben, von dieser Regelung ausnehmen, wie das auch bei der Einführung der Lehrmeisterkurse der Fall war.

Die grosse GAV Feier
Hotel & Gastro Union präsentiert

VIDEO
WETTERLOSER
Facebook Connect
ÜBER UNS
REISE
DER GAV
IMPRESSUM

Die grosse GAV Feier
Play Movie

Ein Kurzfilm mit Eva Muster in der Hauptrolle

Eva Muster, es gibt was zu feiern!
Der neue Gesamtarbeitsvertrag ist da!

Schwabe die CHF 100...
7% Abschreibung

Hotel & Gastro Union

www.hotelgastrounion.ch