

Begrüssung

Esther Lüscher, Präsidentin Hotel & Gastro Union

Grüezi miteinander, herzlich willkommen und danke, dass Sie zur heutigen Pressekonferenz erschienen sind.

Mein Name ist Esther Lüscher und ich bin die Präsidentin der Arbeitnehmerorganisation Hotel & Gastro Union. Mit mir auf dem Podium sitzen:

- Roger Lang, Leiter Recht, Sozialpolitik, Kampagnen und Verhandlungsleiter der Hotel & Gastro Union,
- Jessika Engel, Bereichsleiterin Restauration und Mitglied der Hotel & Gastro Union
- Véronique Polito, Vize-Präsidentin der Gewerkschaft Unia,
- Alessandra Cesari, Servicefachangestellte und Unia-Mitglied,
- und Guido Schluep, Branchenleiter Gastro bei der Gewerkschaft Syna.

Wir vertreten gemeinsam die Arbeitnehmenden in einer Branche, die in der Schweiz für Gastfreundschaft steht – von der Quartierbeiz bis zum Ferienhotel in den Bergen.

Seit Mai 2019 sind die Verhandlungen über den Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) blockiert. GastroSuisse setzte sich 6 lange Jahre nicht mit uns an den Verhandlungstisch. Grund war die unterschiedliche Auffassung über gesetzliche Mindestlöhne. Aus unserer Sicht war diese Blockade unverständlich. Gesetzliche Mindestlöhne werden nicht von den Sozialpartnern entschieden, sondern vom Stimmvolk. Der L-GAV hingegen regelt die wertvollen Branchenstandards – unabhängig davon, wie einzelne kantonale Mindestlöhne aussehen.

Jetzt hat GastroSuisse unter dem neuen Präsidenten Beat Imhof entschieden, wieder in die Verhandlungen einzusteigen. Das ist ein wichtiges Signal der Verantwortung – und eine Chance, die realen Herausforderungen der Branche wieder gemeinsam anzupacken. Ab diesem Monat werden wir mit den Arbeitgeberverbänden den neuen L-GAV verhandeln, der ab 2028 gelten soll.

Unsere Linie ist partnerschaftlich und konstruktiv: Wir wollen die Betriebe stärken und Menschen im Gastgewerbe halten und für das Gastgewerbe gewinnen. Mit dieser Haltung gehen wir in die Gespräche: lösungsorientiert, faktenbasiert und mit Blick auf gemeinsame Interessen: Wettbewerbsfähigkeit, Kostenkontrolle, Fachkräftesicherung und Planbarkeit.

Es wird die Arbeitgeber etwas kosten. Aber es sind kluge Investitionen in Qualität, in geringere Rekrutierungskosten, in tiefere Fluktuation und in ein stärkeres Branchenimage. Am Ende profitieren Gäste, Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen.

Wir werden nun genauer darauf eingehen, wie das konkret aussehen kann. Ich freue mich deshalb, an den Verhandlungsleiter der Hotel & Gastro Union zu übergeben. Roger, bitte...

Vorschläge, die allen in der Branche zugutekommen

Roger Lang, Leiter Recht, Sozialpolitik, Kampagnen Hotel & Gastro Union

Wir alle, egal ob Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertreter, tragen dieselbe Verantwortung: Ein Gastgewerbe, das auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig ist, Freude macht und dies auch in Zukunft tut. Unsere Vorschläge zielen genau darauf ab – sie steigern die Attraktivität als Arbeitgeber und geben Betrieben und Mitarbeitenden mehr Planbarkeit.

Unsere Lernenden sind die Zukunft unserer Branche. Zu Ihnen müssen wir Sorge tragen. Sie sollen neu dem Geltungsbereich des L-GAV unterstellt werden. So geben wir ihnen die gleichen Mindeststandards wie allen anderen. Die Kontrolle der Mindestbestimmungen erfolgt dann über die bewährten L-GAV-Strukturen – und nicht mehr nur über oft überlastete und unterfinanzierte Arbeitsinspektorate. Wer sich in der Ausbildung ernst genommen fühlt, bleibt der Branche treu. Damit vermeiden wir Lehrabbrüche und leisten einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel.

Darauf aufbauend ist die Weiterbildung zentral. Der L-GAV finanziert heute ein breites Angebot – von Nachholbildungen für Mitarbeitende ohne Abschluss bis hin zur höheren Berufsbildung. Das wollen wir sichern und konsequenter an den Bedürfnissen der Branche ausrichten, und zwar in allen Landessprachen. Gleichzeitig ist die Finanzierung heute unausgewogen: Rund 90 Prozent stammen aus den Vollzugskostenbeiträgen der Arbeitnehmenden. Wir wollen eine stärkere Beteiligung der Arbeitgeber. Das ist nur fair. Und es lohnt sich: Besser qualifizierte Teams, geringere Fluktuation, schnellere Einarbeitung, höhere Produktivität und messbare Qualitätsgewinne am Gast. Bildung ist ein gemeinsames Investitionsprojekt. Wir schaffen damit genau jene Fachkompetenz, die unsere Branche in den nächsten Jahren dringend braucht.

Ein nächster Punkt ist die Arbeitszeit. Arbeit in unserer Branche ist intensiv. Heute liegen die durchschnittlichen Arbeitszeiten je nach Betriebstyp bei 42, 43.5 oder 45 Stunden pro Woche. Eine Reduktion der Arbeitszeit ist eine Investition in Gesundheit, Produktivität und Arbeitgeberattraktivität. Dabei müssen diese Reduktionsschritte betriebswirtschaftlich tragfähig bleiben.

Damit sind wir bei der Dienstplanung. Wer frühzeitig weiß, wann gearbeitet wird, kann Familie, Freizeit und Bildung besser organisieren. Eine längere Ankündigungsfrist von mindestens vier Wochen und ein längerer Planungshorizont erhöhen die Zufriedenheit – und sie senken die Zahl der kurzfristigen Umstellungen, die in den Betrieben teuer und nervenaufreibend sind. Ständige Dienstplanwechsel müssen zur Ausnahme werden und, wenn sie doch notwendig sind, transparent begründet und fair kompensiert sein. Das ist gelebte Fairness und zugleich gutes Personalmanagement.

Ein weiterer Schlüssel liegt in der Entschädigung jener Zeiten, in denen andere feiern: abends, nachts, am Wochenende und an Feiertagen. Diese Einsätze sind betrieblich nötig, aber privat unattraktiv. Ein klarer Zuschlag setzt den richtigen Anreiz: Wer solche Schichten übernimmt, wird dafür honoriert; wer sie weniger gut vereinbaren kann, wird zeitlich entlastet. Das schafft Flexibilität und verbessert die Besetzungbarkeit der heiklen Schichten. Am Ende profitieren die Gäste durch stabile Teams – und die Betriebe durch verlässliche Qualität.

Schliesslich die Feiertage. Im heutigen L-GAV sind sechs bezahlte Feiertage vorgesehen. Im Vergleich zu anderen Branchenverträgen ist das tief. Wir schlagen vor, diese Zahl auf neun zu erhöhen. Mehr bezahlte Feiertage sind ein sichtbares Zeichen der Wertschätzung und sie stärken die Wettbewerbsfähigkeit unserer Branche auf dem Arbeitsmarkt gegenüber anderen Sektoren. Gut erholte Mitarbeitende bleiben länger, sind seltener krank und tragen die Mehrbelastungen der Saisonspitzen besser mit.

Ich möchte betonen: Hinter all dem steht kein Gegeneinander, sondern ein gemeinsames Interesse. Arbeitgeber brauchen Planbarkeit, Qualität und Kostenkontrolle; Arbeitnehmende brauchen Verlässlichkeit, Gesundheit, berufliche Perspektiven und ein faires Einkommen. Wenn wir Lernende unter den L-GAV stellen, Dienstpläne vorausschauender machen, Zuschläge fair regeln, Feiertage modernisieren und die Arbeitszeit vernünftig senken, dann wirken wir genau auf diese gemeinsamen Ziele hin.

Unser Versprechen als Sozialpartner ist, Lösungen zu verhandeln, die am Ende im Betrieb funktionieren und den Mitarbeitenden helfen. Darum setzen wir auf Dialog, Fakten und auf Umsetzungspläne, die sowohl die knappen Margen als auch den Wettbewerb um Fachkräfte ernst nehmen. Wir kommen nicht mit kämpferischen und unrealistischen Parolen, sondern mit Vorschlägen, die Qualität sichern, Teams stabilisieren sowie Einstieg und Verbleib in unsere Branche attraktiver machen – im Sinne der gesamten Branche.

Die Löhne im Gastgewerbe müssen rauf!

Véronique Polito, Vizepräsidentin Unia

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Gastgewerbe ist eine Tieflohnbranche. Der Mindestlohn für Ungelernte im L-GAV liegt bei rund 3700 Franken. Mit einer abgeschlossenen Lehre verdient man knapp über 4500 Franken. Wir wissen, dass viele Beschäftigte tatsächlich zum Mindestlohn angestellt werden. Der Medianlohn von Beschäftigten ohne Kaderfunktion lag laut Bundesamt für Statistik zuletzt bei 4335 Franken.

Und das in einer Branche, wo die Arbeitsbedingungen schwierig sind. Unregelmässige Arbeitszeiten und kurzfristige Arbeitseinsätze gehören für viele Beschäftigte zum Alltag. Man arbeitet oft abends und am Wochenende. Es ist schwierig, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu kriegen. Und das alles, wie gesagt, zu Löhnen weit unter dem Durchschnitt.

Dazu kommt: Viele Gastrobetriebe suchen händeringend Personal. Es ist offensichtlich, dass es nur gelingen wird, den Personalmangel zu beheben, wenn die Arbeit in dieser Branche für die Beschäftigten attraktiver wird.

Bei den Löhnen muss ein Anfang gemacht werden. Gemeinsam mit den Beschäftigten erheben wir folgende Forderungen für die Neuverhandlung des L-GAV:

- **Automatischer Teuerungsausgleich.** Die Jahresteuerung muss auf den Mindestlöhnen automatisch ausgeglichen werden.
- **Reale Erhöhung der Mindestlöhne.** Zusätzlich zum Teuerungsausgleich müssen die Mindestlöhne um 100 Franken pro Jahr erhöht werden. Das entspricht für die Periode 2028-2032 einer Erhöhung um 500 Franken.
- **Erhöhung der effektiven Löhne.** Auch die Löhne, die über dem Mindestlohn liegen, müssen angehoben werden. Dies muss im L-GAV festgeschrieben werden.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Berücksichtigung der Berufserfahrung bei den Löhnen.

Wir wollen im Lohngefüge des L-GAV vier lohnrelevante Erfahrungsstufen einführen:

- Für Beschäftigte ohne anerkannte Ausbildung: nach 3 Jahren im Gastgewerbe +120 Franken gegenüber dem Basis-Mindestlohn (heute 3706.- Fr.)
- Für Beschäftigte ohne anerkannte Ausbildung: nach 6 Jahren im Gastgewerbe und 6 obligatorischen Weiterbildungstagen +240 Franken gegenüber dem Basis-Mindestlohn (heute 3706.- Fr.)
- Für Beschäftigte mit EBA: nach 3 Jahren Erfahrung oder 6 Tage berufsspezifischer Weiterbildung +120 Franken gegenüber dem EBA-Mindestlohn (heute 4062.- Fr.)
- Für Beschäftigte mit EFZ: nach 3 Jahren Erfahrung oder 6 Tage berufsspezifischer Weiterbildung +120 Franken gegenüber EFZ-Mindestlohn (heute 4519.- Fr.)

Auch die Anerkennung ausländischer Diplome muss verbessert werden: Heute werden gleichwertige ausländische Diplome oft nicht berücksichtigt. Als Faustregel gilt: Bei vergleichbarer Dauer der Ausbildung muss die Gleichwertigkeit mit schweizerischen Abschlüssen gewährleistet sein.

Weiter fordern wir die Abschaffung der Lohnreduktion von 8% während der Einführungszeit. Alle diese Massnahmen tragen dazu bei, das Gastgewerbe schrittweise aus der Tieflohnzone zu führen. Ziel muss es sein, dass Beschäftigte mit EFZ oder gleichwertigem Diplom mindestens 5000 Franken verdienen.

Das ist dringend notwendig, einerseits um die Branche wieder attraktiv zu machen, andererseits um den grossen Einsatz des Personals angemessen zu honorieren.

Unsere Kollegin Alessandra Cesari, die in der Gastrobranche arbeitet, wird im Folgenden darlegen, welche Rolle die Anerkennung der Berufserfahrung und die Möglichkeit von Weiterbildungen in der Praxis spielen.

Wir fordern Anerkennung und Respekt

Alessandra Cesari, Servicefachangestellte

Sehr geehrte Damen und Herren, guten Tag

Ich heisse Alessandra, bin aktives Gewerkschaftsmitglied und kenne die Gastrobranche in der Schweiz aus eigener Erfahrung. Heute bin ich zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen hier, um den Arbeitnehmenden eine Stimme zu geben, die jeden Tag mit Fachwissen, Engagement und harter Arbeit zum reibungslosen Ablauf in Restaurants, Hotels, Kantinen und Küchen im ganzen Land beitragen. Aber die viel zu oft unsichtbar bleiben.

Wir reden hier von einer Branche, die auf der Arbeit vieler Menschen ohne Schweizer Pass basiert. Viele kommen mit jahrelanger Erfahrung hierher, haben ihre Fähigkeiten in der Praxis unter Beweis gestellt und können mit verschiedenen Umständen professionell umgehen. Doch in der Schweiz wird diese Erfahrung ignoriert. Nicht anerkannt. Nicht wertgeschätzt.

Es ist nicht in Ordnung, dass ein Kellner mit jahrelanger Erfahrung in Italien, eine in Spanien ausgebildete Köchin, ein Pizzaiolo, der in Deutschland oder einem anderen Land gearbeitet hat, hier wieder bei Null anfangen müssen. Als ob ihre Vergangenheit nicht zählte. Als ob ihre erworbenen Fähigkeiten keinen Wert hätten. Das ist nicht nur unfair, sondern ein Verlust für die ganze Branche.

Zu dieser mangelnden Anerkennung kommt noch ein weiteres ernstes Problem hinzu: die tatsächlichen Möglichkeiten zur Weiterbildung. Der Gesamtarbeitsvertrag sieht – unterstützt auch von GastroSuisse – Zeit für die Weiterbildung vor. Es gibt subventionierte Kurse, Weiterbildungen und Instrumente zur Verbesserung der Kompetenzen. In der Praxis gewähren viele Arbeitgeber die erforderliche Zeit jedoch nicht. Sie informieren ihre Mitarbeitenden nicht darüber. Sie ermutigen sie nicht dazu. Und so bleibt das, was auf dem Papier steht, nur ein leeres Versprechen.

Wir Arbeitnehmenden wissen das nur zu gut: Die mangelnde Anerkennung der Erfahrung und der fehlende Zugang zu Weiterbildungen wirken sich direkt auf den Lohn aus. Für viele Arbeitgeber ist das ein Vorteil. Denn so können sie ihren ausländischen Angestellten nur das Minimum zahlen, ungeachtet des tatsächlichen Werts ihrer Arbeit. Aber das hat seinen Preis. Es wirkt sich auf die Qualität der Dienstleistung, die Motivation des Personals und die Würde des Berufs aus.

Man fragt sich: Wer steht hier für Qualität und die Liebe zu dieser Arbeit ein? Die Arbeitgeber? Oder vielmehr all jene, die einen Beruf im Gastgewerbe wählen und trotz allem Tag für Tag mit Hingabe ausüben?

Wir wollen ein Recht auf Weiterbildung. Wir wollen die Zeit, die wir brauchen, um zu lernen, uns weiterzubilden und zu wachsen. Denn eine Branche, die nicht in die Menschen investiert, wird schwächer. Weiterbildung ist kein Luxus, sondern ein Recht. Sie ist ein Mittel zur Würde. Sie ist eine Qualitätsgarantie für alle, auch für die Kundinnen und Kunden.

Und wir fordern, dass Berufserfahrung anerkannt wird. Ausbildungswege müssen zugänglich gemacht werden. Die in den Verträgen dafür vorgesehenen Stunden müssen gewährt werden. Arbeitnehmende dürfen nicht wie Wegwerfware behandelt werden, sondern wie Fachkräfte, die es zu schätzen gilt.

Das Schweizer Gastgewerbe braucht kompetente Hände, aber auch motivierte Herzen. Und um Menschen zu motivieren, muss man sie respektieren. Man muss ihnen zuhören. Man muss ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial anerkennen und ihnen die notwendigen Mittel zur Weiterentwicklung geben.

Was wir mit Nachdruck und Würde fordern, ist das, was jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin zusteht: Anerkennung, Bildung, Respekt.

Für Vereinbarkeit und Nulltoleranz bei Belästigung

Guido Schluep, Branchenleiter Gastro Syna

Sehr geehrte Medienschaffende

Wir sitzen heute vor Ihnen, weil wir ein gemeinsames Ziel haben: Ein Gastgewerbe, das attraktiv, fair und zukunftsfähig ist. Ein Gastgewerbe, das Menschen schützt, motiviert und langfristig bindet, während es gleichzeitig betriebliche Effizienz und Qualität sichert. Unsere Vorschläge für den neuen L-GAV zielen genau darauf ab und stellen somit eine wichtige und längst überfällige Investition in die Zukunft dieser wichtigen Branche dar.

Arbeit im Gastgewerbe ist intensiv. Viele Mitarbeitende arbeiten ohne planbare freie Tage und die Wochenenden sind oft nicht geschützt. Das führt zu Stress, Erschöpfung, gesundheitlichen Belastungen und hoher Fluktuation. Es ist klar: Wer nicht ausreichend erholt ist, kann weder langfristig motiviert noch produktiv arbeiten.

Aufeinanderfolgende freie Tage pro Woche müssen im neuen L-GAV endlich planbar und – vor allem – verbindlich werden. Denn regelmässige Ruhetage und verlässliche Wochenenden sind keine Luxusforderung. Sie schaffen gesundes, motiviertes Personal, das engagiert bleibt und für Qualität im Betrieb sorgt. Gleichzeitig ermöglichen sie stabile Teams, was die Betriebe entlastet, den Service sicherstellt und die Gästezufriedenheit erhöht. Eine frühzeitige Ankündigung der Dienstpläne, damit Mitarbeitende Freizeit, Familie und Weiterbildung zuverlässig organisieren können sind somit unerlässlich.

Regelmässige planbare und zusammenhängende freie Tage führen aber auch dazu, dass Familie und Beruf besser vereinbart werden können. Ein fairer Elternurlaub ist ein zentraler Baustein für Gleichstellung, Gesundheit und langfristige Mitarbeiterbindung. Heute ist es noch zu oft so, dass Eltern – vor allem Frauen – unter finanziellen oder beruflichen Druck geraten, wenn sie sich um ihre Kinder kümmern wollen. Das muss sich ändern. Eine Ausweitung des Mutterschaftsurlaub mit voller Lohnfortzahlung, damit Mütter nicht in finanzielle Not kommen und gleichzeitig den Kindern eine wichtige Anfangsphase zu ermöglichen, fördert die Attraktivität der Gastro-Branche und setzt Anreize junger Mütter und Väter, der Branche nicht den Rücken zuzukehren. Dazu könnten flexible Rückkehrmodelle nach der Elternzeit, etwa Teilzeit oder angepasste Arbeitszeiten, ohne dass Mitarbeitende Nachteile erleiden, zukünftig eine wichtige Rolle spielen. Ein solcher neuer und wegweisender Rahmen stärkt die Attraktivität der Branche, reduziert Fachkräfteabwanderung, verhindert Nachwuchslücken und zeigt jungen Familien: Wer hier arbeitet, wird respektiert und unterstützt. Betriebe profitieren, weil motivierte Mitarbeitende länger bleiben, besser eingearbeitet werden und ihre Leistung stabil hochhalten.

Jetzt noch zu einem Thema, dass in unserer Branche kein Platz haben darf. Noch immer erleben Beschäftigte sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – von Kunden, Gästen oder Vorgesetzten. Das ist inakzeptabel. Wer in einem Umfeld arbeitet, in dem Respekt fehlt, leidet nicht nur unter psychischen Belastungen, sondern kann auch seine Aufgaben nicht zuverlässig erfüllen.

Es benötigt im neuen L-GAV klar Schutzbestimmungen, die sexuelle Belästigung strikt untersagen. Die aktuelle Bestimmung im L-GAV, dass sich die Arbeitgeber nur grundsätzlich

dazu verpflichten müssen, die Integrität ihrer Angestellten zu schützen, reicht nicht. Es braucht Beschwerde- und Interventionswege, die sicherstellen, dass Betroffene gehört werden und Konsequenzen folgen.

Es braucht Präventionsschulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte, um ein respektvolles, sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und Bewusstsein für die Problematik zu fördern. Ein sicherer Arbeitsplatz ist kein Luxus, sondern eine Grundvoraussetzung, um motivierte, engagierte und qualifizierte Teams zu haben. Gleichzeitig reduziert er Krankheitsausfälle, Fluktuation und Konflikte – ein Gewinn für alle Beteiligten.

Sehr geehrte Medienschaffende. Hinter diesen Forderungen steckt ein gemeinsames Interesse von Arbeitnehmenden und Betrieben. Faire Ruhetage, verlässliche Wochenenden, ein ausreichender Elternurlaub und der Schutz vor sexueller Belästigung sind Grundvoraussetzungen für ein gesundes, motiviertes und qualifiziertes Personal. Gleichzeitig sichern sie Stabilität, Qualität und Planbarkeit in den Betrieben.

Unsere Vorschläge sind realistisch und in der Praxis umsetzbar. Wir wollen auf der Grundlage eines faktenbasierten Dialogs in den Verhandlungen Verbesserungen erreichen. Wir brauchen Lösungen für die Branche, die die Situation der Betriebe berücksichtigen und gleichzeitig die Bedingungen für die Beschäftigten verbessern. So wollen wir die Qualität sichern, Teams stabilisieren und Einstieg, Verbleib und Zufriedenheit in der Branche erhöhen.

Ein Gastgewerbe, das Menschen schützt, motiviert und fair behandelt, ist ein Gastgewerbe, das langfristig erfolgreich ist – für Mitarbeitende, für Betriebe und für die gesamte Branche.

Vielen Dank.

Mehr Respekt und Mitsprache bei den Dienstplänen

Jessika Engel, Bereichsleiterin Restauration

Guten Tag miteinander

Ich bin Bereichsleiterin Restauration und Mama eines fünfjährigen Mädchens. Wenn ich an unsere Branche denke, sehe ich einen Samstagabend vor mir: volles Haus, Gläser klingen, die Passklingel schellt. Und genau dann passiert dieser magische Moment, wenn Bar, Küche und Service wie ein eingespieltes Ensemble funktionieren: ein Blick, ein Nicken, alles greift ineinander. Das ist mein Zuhause.

Doch die Wahrheit beginnt viel früher - am Schreibtisch, beim Dienstplan. Ich kenne beide Seiten: Ich habe Pläne geschrieben und ich habe sie befolgt. Ich sehe mich noch, wie ich mit bunten Stiften Einsätze zusammensetze. Alles passt - bis die Nachricht kommt: «Es tut mir leid, ich kann heute unmöglich kommen.» Genau in diesem Moment zeigt sich, ob ein Team zusammenhält oder zerbricht.

Menschen springen gern ein, wenn sie vorher mitgedacht wurden. Wenn klar ist, wer wann frei hat, wer welches Wochenende erhält, wenn sich ein Rhythmus etabliert, auf den man sich verlassen kann. Dieses Geben und Nehmen funktioniert aber nur, wenn wir an der Front gefragt und gehört werden.

Ich habe auch die andere Seite erlebt: Dienstpläne, die weit weg vom Geschehen im Büro entstehen. Da stehen bei 120 Gästen drei Leute auf dem Plan, wo es fünf bräuchte und am ruhigen Montagmittag sind fünf eingeteilt, wo drei gereicht hätten. Das Resultat: ständige Änderungen, Stress und Frustration. Wenn wir das Wissen derjenigen nutzen, die an der Front stehen, dann sind längere Vorlaufzeiten und echte Planbarkeit kein Traum. Sie sind möglich - ich habe es erlebt!

In meiner Lehre hatte ich nie ein Wochenende frei. Das war okay – bis ich mir nach Jahren ein Kind wünschte. Plötzlich spürte ich, was unregelmäßige Arbeitszeiten, Adrenalin bis Mitternacht und Zimmerstunden mit meinem Körper machten. Ich musste die Gastronomie verlassen, um überhaupt schwanger werden zu können. Im Detailhandel hatte ich zwar Regelmäßigkeit, aber mein Herz gehörte der Gastronomie.

Dann kam meine Tochter und nach der Trennung stand ich als alleinerziehende Mutter erneut vor der Frage: Wie soll ich das schaffen? Ich kehrte zurück in die Gastronomie und bildete mich weiter, weil man hier immer arbeiten kann zu jeder Tages- und Nachtzeit. Unsere Branche verbindet Menschen und trennt gleichzeitig oft diejenigen, die in ihr arbeiten. Von Freitag bis Sonntag oder sogar bis Montag sehe ich meine Tochter nicht, weil ich arbeite und sie betreut werden muss.

Die Zimmerstunde zerreißt den Tag: Für nach Hause reicht die Zeit kaum, weil man selten pünktlich rauskommt. Und wo bleibt dann die Erholung, wenn man nach kurzer Zeit wieder gestresst losmuss, um rechtzeitig zum Abendservice da zu sein?

Ich liebe meinen Beruf. Und trotzdem: Wenn alles so bleibt, kann ich mir dieses Leben nicht mehr antun. Ich konnte vor zwei Jahren nicht an die Beerdigung meines Grossvaters, und

ich hätte nicht an der zweitägigen Hochzeit meiner Schwester teilnehmen dürfen. Man erwartete, dass ich arbeite, und ich tat es, obwohl der Betrieb diese Momente auch ohne mich überlebt hätte. Nach Jahren des ständigen Einspringens und Aufopfers zog ich die Reissleine, um die Hochzeit meiner Schwester nicht zu verpassen, ich kündigte. Und ich bin nicht die Einzige. Viele tun das. Und dann wundern wir uns über Fachkräftemangel.

Doch es gibt auch Hoffnung: Ich habe Betriebe erlebt, in denen der Dienstplan einen Monat im Voraus stand. Fixe Wochenendrotationen, echte Mitsprache. Dort blieben die Menschen. Wenn es brenzlig wurde, sprangen wir ein – freiwillig. Weil wir wussten: Auch auf uns wird Rücksicht genommen.

Ich wünsche mir, dass wir mutiger denken: mehr Mitsprache bei den Dienstplänen, frühere Ankündigungen, längere Planungshorizonte. Weniger Zimmerstunden, mehr zusammenhängende Dienste. Teilzeit auch in Führungspositionen, Jobsharing ohne Augenrollen. Vor allem aber eine Kultur, in der ein früh gemeldeter Privatermin kein Störfaktor ist, sondern Teil eines erwachsenen Berufslebens.

Wer verlässlich plant, gewinnt die besseren Leute. Wer zuhört, bekommt Loyalität. Wer Familienfreundlichkeit lebt, bekommt Leistung. Ich stehe hier mit dem Herz auf der Zunge und mit Respekt für alle, die heute wieder im Service stehen. Ich will in dieser Branche bleiben, weil ich sie liebe. Viele wollen das! Geben wir ihnen Gründe: Planbarkeit, Respekt, Mitsprache. Dann verbindet die Gastronomie nicht nur die Gäste am Tisch, sondern auch die Menschen, die sie möglich machen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Schlusswort

Esther Lüscher, Präsidentin Hotel & Gastro Union

Vielen Dank, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Damit das Gastgewerbe attraktiv bleibt, brauchen wir spürbare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen – und gezielte Investitionen. Das ist kein Nice-to-have, sondern eine Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit, für stabile Teams und für die Qualität, die unsere Gäste erwarten.

Wer heute in faire Löhne, planbare Arbeitszeiten, Weiterbildung und gute Rahmenbedingungen investiert, gewinnt morgen Mitarbeitende, senkt Fluktuation und stärkt die Betriebe.

Wir freuen uns sehr, die Herausforderungen gemeinsam und konstruktiv mit den Arbeitgeberorganisationen anzugehen. Denn das Gastgewerbe sind wir alle: Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Wir stehen in einer gegenseitigen Abhängigkeit – ohne Arbeitgeber keine Arbeitsplätze, ohne Mitarbeitende keine Betriebe. Nur gemeinsam finden wir Lösungen, die tragbar und attraktiv sind und die Zukunft des Gastgewerbes sicherstellen.

Damit sind wir am Ende unserer Statements. Gerne eröffne ich nun die Fragerunde. Im Anschluss stehen alle Podiumsteilnehmenden sehr gerne für Einzelinterviews zur Verfügung.