

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an: info.paga@seco.admin.ch

Bern, 22. April 2024

Vernehmlassung Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen

Sehr geehrte Damen und Herren

Als nationaler Unternehmerverband äussert sich HotellerieSuisse im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur Änderung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (AVEG). Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

I Grundsätzliches

HotellerieSuisse ist der Verband der innovativen und nachhaltigen Beherbergungsbetriebe. Er ist Sozialpartner in einem der grössten AVE erklärten GAV der Schweiz, dem L-GAV für das Gastgewerbe. HotellerieSuisse steht dezidiert zur Sozialpartnerschaft und anerkennt deren Wert auf dem Arbeitsmarkt. Diese Sozialpartnerschaft garantiert den sozialen Frieden seit über 100 Jahren. Das kollektive Arbeitsrecht schafft einen fairen Ausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Der funktionierende Interessenausgleich ist ein Erfolgsfaktor unserer Wirtschaft. Schliesslich verfügen die Sozialpartner über umfangreiche branchenspezifische Kenntnisse und können die Mindestbedingungen den Besonderheiten der Branchen anpassen. Sozialpartnerschaftliche Lösungen tragen zudem entscheidend zur liberalen Wirtschaftsordnung bei.

Der Verband befürwortet daher den Vernehmlassungsentwurf, der das Anliegen der Motion 20.4738 Ettlín weitgehend umsetzt. Wir schlagen jedoch als direktbetroffene Branche im Sinne einer klaren Formulierung zwei Anpassungen vor (siehe Ziffer IV).

Äusserst stossend ist die Empfehlung des Bundesrates, die Motion 20.4738 Ettlín trotz des präsentierten Vernehmlassungsentwurfs nicht umzusetzen. Der Verband beurteilt dies als staatspolitisch höchst fragwürdig. Der Bundesrat begründet seine Empfehlung damit, das Ziel der Motion 20.4738 Ettlín verstosse gegen Grundprinzipien der Schweizer Rechtsordnung, welche die Bundesverfassung garantiert. Die Motion verletze die bundesstaatliche Kompetenzaufteilung und das Legalitätsprinzip. Ein von verschiedenen Branchenverbänden in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten widerspricht dieser Auffassung und zeigt, dass die Argumentation des Bundesrates einer rechtlichen Prüfung nicht standhält. Weder der Vernehmlassungsentwurf noch die Motion Ettlín verstösst gegen die Grundprinzipien der schweizerischen Rechtsordnung.

II Relevanz der Motion 20.4738 Ettlín

Im Jahr 2014 lehnte das Stimmvolk die eidgenössische Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohn-Initiative)» mit 76.3 Prozent ab.

Dennoch haben seither fünf Kantone (NE, JU, GE, TI, BS) und zwei Städte (Winterthur und Zürich) einen Mindestlohn eingeführt. In acht weiteren Kantonen (BL, BE, FR, LU, SH, SO, VD, VS) sind Volksinitiativen eingereicht oder geplant. In weiteren Kantonen scheiterten parlamentarische Vorstösse. Seit einem in der Lehre umstrittenen Urteil des Bundesgerichts vom 21. Juli 2017 betreffend den Mindestlohn im Kanton Neuenburg ist es grundsätzlich sogar möglich, dass Kantone Bestimmungen eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags (ave GAV) derogieren. Dies schwächt die ave GAV und stellt die bewährte Sozialpartnerschaft in Frage. Die Umsetzung der Motion 20.4738 Ettlin hingegen schützt die Sozialpartnerschaft vor kantonalen und kommunalen Eingriffen.

Seit dem genannten Bundesgerichtsurteil ist das Verhältnis zwischen kantonalen und kommunalen Entscheiden einerseits und ave GAV andererseits nicht klar geregelt. Die Motion 20.4738 Ettlin beendet die Kollision von Normen und schafft endlich wieder Rechtssicherheit.

Die Bundesverfassung garantiert im Grundsatz, dass der Staat nur dort in den Arbeitsmarkt eingreift, wo eine sozialpartnerschaftliche Lösung nicht realisierbar erscheint. Wenn die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände die Arbeitsbedingungen vertraglich regeln, muss der Staat nicht eingreifen. In der Schweiz handeln traditionell die Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam Arbeitsbedingungen aus. Gesamtarbeitsverträge sind komplexe, sorgfältig austarierte Gesamtpakete, welche die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen abbilden. Sie regeln das Arbeitsverhältnis umfassend. Die Sozialpartner verfügen über die nötigen branchenrelevanten Kenntnisse und legen im Wissen darum Lohn- und Arbeitsbedingungen fest. Unter den Sozialpartnern einer Branche besteht ein gegenseitiges Vertrauen und letztlich die Anerkennung der jeweiligen Interessen, welche im Sinne der Mitglieder vertreten werden. Diese Sozialpartnerschaft findet auf vertraglicher Ebene statt und wird nicht staatlich dekretiert.

Wenn die GAV durch den Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt werden, gelten diese Bestimmungen für alle Unternehmen einer Branche und eines bestimmten Territoriums. Einseitige kantonale Eingriffe, die nun einzelne Bestimmungen der ave GAV aushebeln, untergraben die Allgemeinverbindlicherklärungen des Bundesrates. Die Sozialpartnerschaft wird kantonalisiert. Die Legitimation einer Gewerkschaft basiert neu auf Gesetz und Omnipräsenz in den Kantonen und nicht mehr auf Repräsentanz und auf der Verankerung in der Branche.

Darüber hinaus bringen kantonale Mindestlohnbestimmungen die GAV als komplexe Gesamtpakete aus dem Gleichgewicht. Sie können dazu führen, dass der Anreiz zu einer guten Aus- und Weiterbildung wegfällt. Solche kantonalen Eingriffe führen zu einer Fragmentierung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen, und in der Folge dazu, dass Sozialpartner vermehrt auf GAV verzichten werden. Wenn jeder Kanton oder jede Gemeinde am ave GAV Hand anlegt, werden solche Vertragswerke obsolet oder Verhandlungen vermehrt ergebnislos bleiben. Dies würde das Ende der bewährten und erfolgreichen Sozialpartnerschaft einläuten.

Die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen schützen Arbeitnehmende zudem effektiver als kantonale Massnahmen. Gesetzliche Regelungen lassen sich nur in einem langwierigen Prozess verändern. Dagegen sind vertragliche Bestimmungen dynamischer und tragen den sich verändernden Bedürfnissen der Gesellschaft Rechnung. Dadurch garantieren ave GAV die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmerrechte. Auf Bundesebene wurden 45 Gesamtarbeitsverträge für allgemeinverbindlich erklärt. Diese ave GAV gelten für die gesamte Schweiz oder für mehrere Kantone. Sie haben folglich einen grösseren geografischen Geltungsbereich als gesetzliche Bestimmungen einzelner Kantone. Zudem stellen arbeitsrechtliche Interventionen der Kantone einzelne, isolierte Regelungen dar, wogegen Gesamtarbeitsverträge die Arbeitsbedingungen umfassend regeln. Am 1. Juli 2021 waren 84 allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge in Kraft (auf Bundes- und Kantonsebene), denen über 1'100'000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstanden. 2001 existierten erst 31 ave GAV mit etwa 400'000 unterstellten Arbeitnehmenden. Die Wichtigkeit der ave GAV für den Schweizer Arbeitsmarkt nimmt somit stetig zu. Dadurch profitieren immer mehr Arbeitnehmende von sozialpartnerschaftlich geregelten Arbeitsbedingungen.

III Würdigung des Vernehmlassungsentwurfs

Der Vernehmlassungsentwurf (VE) ergänzt zwar die allgemeinen Voraussetzungen der Allgemeinverbindlichkeit und setzt das Anliegen der Motion um. Letztere äussert sich jedoch explizit zum Anwendungsvorrang allgemeinverbindlich erklärter GAV gegenüber anderslautenden Bestimmungen der Kantone und ist vor diesem Hintergrund besser verständlich als der Vernehmlassungstext. **Der VE setzt die Motion in diesem Punkt nicht mit der gewünschten Klarheit um. Wir befürworten deshalb im Grundsatz die im VE präsentierte Gesetzesänderung im Artikel 2 Ziffer 4 AVEG, diese muss jedoch explizit den Anwendungsvorrang allgemeinverbindlich erklärter GAV vor zwingendem bzw. anderslautendem kantonalem Recht regeln (vgl. Ziffer IV unten). Eine Änderung des OR (Günstigkeitsprinzip im Art. 358) und der BV ist hingegen nicht notwendig.**

Der Argumentation des Bundesrates, dass eine auf ave GAV beschränkte Anpassung des OR nicht möglich wäre, kann der Verband nicht folgen. Das OR geht dem AVEG nicht vor und eine Anpassung des AVEG schafft zwingendes Recht des Bundes. Das Rechtsgutachten von Prof. Dr. Isabelle Häner bestätigt diese Beurteilung und hält fest: *«Die wortgetreue Umsetzung der Motion Ettlins zielt im Ergebnis darauf ab, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, um vom Günstigkeitsprinzip dergestalt abweichen zu können, als grundsätzlich das Primat des allgemeinerklärten GAV betreffend Mindestlohnbestimmungen (gegenüber kantonalen anderslautenden Bestimmungen) gilt; m.a.W. wird just in den Fällen vom Günstigkeitsprinzip abgewichen, wo kantonale Bestimmungen einen höheren Mindestlohn als im allgemeinverbindlich erklärten GAV vorsehen. In diesen Fällen würde mit der Motion eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, um insofern vom Günstigkeitsprinzip abzuweichen, als das kantonale Recht höhere Mindestlöhne vorsieht. Isoliert betrachtet wäre eine solche Bestimmung als lex specialis zu Art. 358 OR zu betrachten, indem für die ave GAV im AVEG eine Sonderregelung geschaffen würde. [...] Der Bundesrat geht grundsätzlich davon aus, dass mit einer Änderung der Bundesverfassung bzw. erst mit einer Anpassung von Art. 110 BV die Motion bzw. die Vernehmlassungsvorlage in Einklang mit der schweizerischen Rechtsordnung gebracht werden könnte. Diese Einschätzung kann nicht geteilt werden und findet auch in historischer und systematischer Auslegung von Art. 110 BV keine Stütze. Im Gegenteil, die frühere Rechtsprechung des Bundesgerichts und die herrschende Lehre haben festgehalten, dass die Ansicht, dass der Lohn im Bundeszivilrecht abschliessend geregelt sei, nicht unhaltbar ist bzw. Art. 110 Abs. 1 lit. a BV die Beschränkung der Lohnfreiheit zulassen würde. Aus dieser Überlegung heraus könnte auch Art. 358 OR dahingehend angepasst werden, als der Vorrang der Mindestlöhne in allgemeinverbindlich erklärten GAV gegenüber kantonalen Mindestlöhnen festgesetzt wird.»*

Das Gutachten hält aber auch fest: *«Ein solcher Vorrang [...] allgemeinverbindlich erklärter GAV gegenüber entgegenstehendem kantonalem Recht ist jedoch aus gesetzessystematischen Gründen im AVEG sinnvoller, betrifft doch Art. 358 OR sämtliche GAV, während die Allgemeinverbindlicherklärung speziell im AVEG geregelt ist.»*

Der Bundesrat konstatiert richtigerweise, dass die Kantone keine Kompetenz haben, Regelungen zu den Ferien und den 13. Monatslohn zu erlassen, da die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Zivilrechts gemäss Art. 122 Abs. 1 BV Sache des Bundes ist, weshalb er mit der Vernehmlassungsvorlage den Gegenstand der Motion auf den Mindestlohn beschränkt hat. **HotellerieSuisse befürwortet die Beschränkung auf Mindestlöhne.**

IV Geforderte Änderungen am Vernehmlassungsentwurf

Der Vernehmlassungsentwurf ist wie folgt anzupassen.

Artikel 1 AVEG, neuer Absatz 4

Die Bestimmungen des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages zum Mindestlohn gehen anderslautenden Bestimmungen der Kantone vor.

Artikel 2 Ziffer 4 AVEG

*Der Gesamtarbeitsvertrag darf die Rechtsgleichheit nicht verletzen und, unter Vorbehalt von Artikel 358 des Obligationenrechts, dem zwingenden Recht des Bundes und der Kantone nicht widersprechen; Bestimmungen über Mindestlöhne können allgemeinverbindlich erklärt werden, auch wenn sie **zwingendem** kantonalem Recht widersprechen.*

Die Motion hält in Artikel 1 Absatz 4 das Primat allgemeinverbindlich erklärter GAV fest, wonach diese anderslautenden Bestimmungen der Kantone vorgehen. Der Vernehmlassungstext greift diese Kollisionsregel nur – aber immerhin – implizit auf. Der Vernehmlassungstext umschreibt in Art. 2 Ziff. 4 letzter Satz AVEG die Rechtsfolge in dem Sinn, dass auch für den Arbeitnehmer *ungünstigere* GAV-Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt werden können. Daraus lässt sich – im Gegensatz zum Motionstext – noch nicht explizit ableiten, welche Bestimmung (die Mindestlohn-Bestimmung gemäss *ave* GAV oder jene gemäss kantonalem Mindestlohngesetz) im konkreten Arbeitsvertrag berufen ist bzw. Anwendungsvorrang genießt. HotellerieSuisse fordert daher eine explizite, klare und verständliche Formulierung im Gesetzestext, Art. 1 Abs. 4 der Motion ist im Gesetzesentwurf zu ergänzen. Der Motionstext will einen *unbedingten Anwendungsvorrang* zu Gunsten der *ave* GAV Mindestlohnbestimmungen.

Zudem wird im VE auf den Begriff «zwingend» im Vernehmlassungsentwurf verzichtet; damit wird impliziert, dass der Bundesgesetzgeber zwischen nicht zwingendem und zwingendem kantonalem Recht unterscheidet. Kantonales öffentliches Recht ist jedoch immer zwingend.

V Motion und Umsetzungsvorschlag verstossen nicht gegen übergeordnetes Recht

Im Bericht stellt der Bundesrat die Verfassungsmässigkeit des Vernehmlassungsentwurfs in Frage. Der Bundesrat begründet dies im Wesentlichen mit einer Verletzung der bundesstaatlichen Kompetenzaufteilung und des Legalitätsprinzips. Er empfiehlt die Motion 20.4738 Ettlins deshalb zur Nichtumsetzung. Seine Darstellung ist falsch. Der Vernehmlassungsentwurf sowie auch die Motion Ettlins verstossen nicht gegen die Grundprinzipien der schweizerischen Rechtsordnung. In ihrem Rechtsgutachten vom 27. März 2024 bestätigt Prof. Dr. Isabelle Häner unsere Beurteilung. Mindestlöhne und flankierende Massnahmen, sind Teil der wirtschaftspolitischen Massnahmen, die dem Bundesrat vorbehalten sind. Prof. Dr. Häner führt im Rechtsgutachten aus: « *[Es] bestehen berechtigte Gründe, die Einführung eines kantonalen Mindestlohns als eine kompetenzwidrige Form wirtschaftspolitischer Massnahmen einzustufen, weil die Kantone damit den schweizerischen Wirtschaftsraum, insbesondere im Bereich der ausländischen und interkantonalen Arbeitsmigration, gefährden und die etablierte Sozialpartnerschaft beschneiden.* »

Kantonale Mindestlohnbestimmungen in den Kantonen Genf, Neuenburg und Tessin gelten ausschliesslich für Arbeitnehmende, die gewöhnlich im jeweiligen Kanton arbeiten. Entsandte sind vom Geltungsbereich ausgenommen. Vor diesem Hintergrund kommen die kantonal eingeführten Mindestlöhne für entsandte Arbeitnehmende nur beschränkt der Armutsbekämpfung nach, da ausländische bzw. ausserkantonale Arbeitgeber, die ihre Angestellten vorübergehend in die Schweiz bzw. in den Nachbarkanton entsenden, welcher kantonale Mindestlohngesetze kennt, nicht zur Einhaltung des Mindestlohns verpflichtet sind. Der Preiswettbewerb kann so über Lohndumping ausgefochten werden. Die Vernehmlassungsvorlage wirkt hier ungleichen Lohnbedingungen kantonal gegenüber ausserkantonaler bzw. ausländischer Arbeitgebenden entgegen und gewährleistet als wirtschaftspolitische Massnahme den einheitlichen nationalen Wirtschaftsraum, ohne den kantonalen Lohnschutz aufzuheben.

Zweitens beinhaltet Art. 110 Abs. 1 BV, aus welchem sich die Aufteilung der Gesetzgebungskompetenz zwischen Bund und Kantonen im arbeitsrechtlichen Bereich ergibt, eine umfassende Regelungskompetenz und wirkt nachträglich-derogatorisch. Gemäss dem Gutachten von Prof. Dr. Häner begründet die Bundesverfassung «*nach Lehre und Rechtsprechung eine umfassende Gesetzgebungskompetenz zugunsten des Bundes mit nachträglich derogatorischer Wirkung. Gemäss Art. 110 Abs. 1 lit. b BV kann der Bund Vorschriften über das Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer*

erlassen. Nach Art. 110 Abs. 1 lit. d BV kann der Bund sodann Vorschriften über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen erlassen.» Der Bund sei «kraft seiner umfassenden Gesetzgebungskompetenzen nach Art. 110 BV selbst im Bereich etwaiger sozialpolitischer Massnahmen berechtigt, existenzsichernde, mithin mindestlohnrelevante Bestimmungen zu erlassen. Tut er dies, fällt die Möglichkeit der Kantone im Bereich des Mindestlohns zu legiferieren grundsätzlich weg, weil damit derselbe Schutzzweck erfüllt wird.»

Den Kantonen wird daher keine besondere Regelungszuständigkeit belassen, soweit der Bund das Arbeitsschutzrecht regelt. Die Bundesgesetzgebung wirkt nur dann nicht derogatorisch, wenn die kantonalen Mindestlöhne ein anderes Ziel verfolgen bzw. als sozialpolitische Massnahme gelten. Gemäss dem Rechtsgutachten könne *«dem Bundesgesetzgeber [auch] nicht die Absicht unterstellt werden, dass er die Ferien mit dem ArG abschliessend geregelt haben, aber just den Mindestlohn von dieser derogierenden Wirkung des Bundesrechts ausgenommen haben will – eine derartige Auffassung liesse sich denn auch historisch nicht stützen.»*

Das Rechtsgutachten hält zudem fest: *«Der Bundesgesetzgeber strapaziert [mit dem Vernehmlassungsentwurf] weder die bundesstaatliche Kompetenzaufteilung noch verlässt er die von ihm festgelegten Hierarchiestufen, betrifft doch die Änderung [im AVEG] ein Bundesgesetz und lässt die Frage nach der Qualifikation eines Beschlusses über die Allgemeinverbindlicherklärung unberührt.»*

Die Motion 20.4738 Ettlín ist nur auf jene ave GAV anwendbar ist, die eine Mindestlohnbestimmung beinhalten, namentlich wenn diese die kantonalen Bestimmungen unterschreiten. Die Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrages sorgt dafür, dass sich alle Arbeitgeber einer Branche an die gleichen Bestimmungen halten müssen. Einzelne Unternehmen können mit tiefen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen keinen Wettbewerbsvorteil mehr erzielen. Ave GAV führen somit zu gleich langen Spiessen zwischen den Unternehmen einer Branche und verhindern Sozialdumping.

In seiner Botschaft zur Volksinitiative «Für den Schutz fairer Löhne (Mindestlohn-Initiative)» vom 16. Januar 2013 bekräftigt der Bundesrat noch die zentrale Rolle der Sozialpartnerschaft für die Lohnbildung, und dass zwingende staatliche Mindestlohnvorschriften im Widerspruch zur Wirtschaftsfreiheit und zur Vertragsfreiheit stehen. Der Bundesrat hält nun im erläuternden Bericht fest, dass ein GAV *«ein zwischen privaten Verbänden abgeschlossener Vertrag [ist] und seine Allgemeinverbindlicherklärung ändert nichts an seinem privatrechtlichen Vertragsstatus. Der Beschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Verwaltungserlass, der aus dem GAV kein Gesetz macht.»* Dem hält das Rechtsgutachten von Prof. Dr. Häner entgegen, durch die Allgemeinverbindlicherklärung werde *«privat gesetztes zu staatlich vorgegebenem Recht.»* Die Allgemeinverbindlicherklärung erweise sich *«als eine Kombination aus privatautonomer Normsetzung und staatlichem Mitwirkungsakt bzw. wird sie vom Bundesgericht als normative Regelung mit Rechtsetzungscharakter qualifiziert, weshalb die Rechtswirkung im Ergebnis einem Rechtsetzungsakt nahekommen.»*

VI Es besteht kein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung gemäss Art. 342 OR

Der Bundesrat schreibt im erläuternden Bericht, *«[...] dass das Ziel der Motion unter Berücksichtigung des Geltungsbereichs des Gesetzes nicht vollumfänglich erreicht werden kann. Wenn nämlich ein allgemeinverbindlicher GAV und ein kantonales Gesetz auf denselben Sachverhalt anwendbar sein könnten, könnte daraus ein Normenkonflikt resultieren. In einem solchen Fall müsste grundsätzlich ein Zivilgericht entscheiden.»* Damit dürfte sich der Bundesrat auf Art. 342 OR beziehen.

Das erwähnte Rechtsgutachten von Prof. Dr. Isabelle Häner legt klar dar, weshalb der zivilgerichtliche Anspruch bei einer Umsetzung der Motion 20.4738 Ettlín gemäss Kapitel IV entfällt (siehe S. 20 des Rechtsgutachtens). Die Bedenken des Bundesrates halten einer rechtlichen Prüfung nicht Stand und sind somit hinfällig. Das Ziel der Motion kann und wird durch den Vernehmlassungsentwurf vollumfänglich erreicht, insbesondere, wenn die unter Ziffer IV geforderten Änderungen umgesetzt werden.

VII zu Artikel 5 Abs. 3 und 4

HotellerieSuisse ist mit dem Ziel der Bestimmung – eine grössere Transparenz zu schaffen – grundsätzlich einverstanden. Die paritätische Kommission des L-GAV des Gastgewerbes publiziert bereits seit Jahren die Jahresrechnung auf der Website. Der Verband weist darauf hin, dass die paritätischen Kommissionen der ave GAV einer Aufsichtsbehörde unterstehen und bereits heute deren Weisungen umzusetzen haben.

Eine weitergehende Einschränkung der freien Ausübung der Tätigkeit der paritätischen Kommissionen als in der vorgeschlagenen Regulierung von Art. 5 lehnt der Verband klar ab. Der Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit gilt auch für die paritätischen Vollzugsorgane eines ave GAV. Der Verband sieht keine weitergehenden Regulierungen, die sich durch ein öffentliches Interesse rechtfertigen liessen und nicht das Prinzip der Verhältnismässigkeit verletzen würden.

VIII Über HotellerieSuisse

HotellerieSuisse ist das Kompetenzzentrum für die Schweizer Beherbergungsbranche und vertritt als Unternehmerverband die Interessen der innovativen und nachhaltigen Beherbergungsbetriebe der Schweiz. Seit 1882 steht HotellerieSuisse gemeinsam mit über 3'000 Mitgliedern, davon über 2'000 Beherbergungsbetriebe, für eine qualitätsbewusste und vorausschauende Schweizer Beherbergungswirtschaft. Als Leitbranche des Tourismus beschäftigt die Beherbergung über 80'000 Mitarbeitende und stellt mit 6 Milliarden Franken oder 31 Prozent den grössten Anteil an der touristischen Bruttowertschöpfung dar. Im Jahr 2022 erzielte der Tourismus eine direkte Bruttowertschöpfung von ca. 19,6 Mrd. Franken – was einem Anteil von 2,6 Prozent an der gesamtwirtschaftlichen direkten Bruttowertschöpfung der Schweiz entspricht. Der Tourismus gehört zudem zu den fünf wichtigsten Exportbranchen und stellt mehr als 4 Prozent der gesamten Exporteinnahmen der Schweiz dar. Die Mitgliederbetriebe von HotellerieSuisse verfügen über zwei Drittel des Schweizer Bettenangebotes und generieren damit rund drei Viertel der entsprechenden Logiernächte. Als Dachverband von 13 regionalen Verbänden ist HotellerieSuisse in allen Landesteilen und Sprachregionen präsent und beschäftigt rund 70 Mitarbeitende.

Wir danken für die Kenntnisnahme unserer Position und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

HotellerieSuisse



Nicole Brändle Schlegel
Direktorin



Christophe Hans
Leiter Public Affairs