



Bild: fotolia/kamasigns

Dossier: Fachkräftemangel

# Fachkräftemangel

Nachwuchs- und Fachkräftemangel stellt die Schweizer Hotellerie vor grosse Herausforderungen.

Die Schweizer Hoteliers wollen insbesondere im Bereich Fachkräftemangel Akzente setzen und nachhaltig die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zum Gewinnen und Halten von Fachleuten verbessern, um die Attraktivität der Gesamtbranche zu steigern.

Publiziert am Donnerstag, 31. Mai 2018

Stellenmeldepflicht

# Konkrete Wirkung steht noch aus

Technisch funktioniert die Stellenmeldepflicht zwar, zur Verminderung des Fachkräftemangels im Gastgewerbe taugt sie jedoch auch nach einem Jahr nicht.



In die meldepflichtige Berufsart Küchenpersonal fallen diverse Berufsbezeichnungen mit verschiedenem Anforderungsprofil.

Bild: iStock

Rund ein Jahr ist vergangen seit Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht am 1. Juli 2018. Die Bilanz nach dieser Zeit fällt durchgezogen aus. «Die Wirkung ist eigentlich enttäuschend», sagt Andreas Züllig, Präsident HotellerieSuisse und Nationalrats-Kandidat für die Bündner FDP. «Wir haben einen Fachkräftemangel, entsprechend sucht die Branche gut qualifizierte Mitarbeitende.» Die Branche wäre laut Züllig froh, wenn sie aufgrund der Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) die Mitarbeitenden, die sie sucht, auch finden würde. Rein systemtechnisch funktionierten die Stellenmeldepflicht und die Rückmeldungen der RAV. «Fakt ist aber, dass wir mit den beim RAV gemeldeten Leuten unsere Stellen nicht besetzen können», so Züllig. Es handle sich um einen administrativen Aufwand, der keine Wirkung zeige. «Bei der von uns gewünschten Differenzierung bei den einzelnen Berufsgruppen tut sich nun etwas», sagt der HotellerieSuisse-Präsident weiter. Das Seco sei daran, die Berufsnomenklatur zu überarbeiten, damit man die Berufsgruppen präziser eingrenzen könne. «Ein Abwascher beispielsweise ist kein Küchenmitarbeitender. Oliver Schärli, Leiter des Bereichs Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung beim Seco, bestätigt auf Anfrage, dass das Seco derzeit gemeinsam mit dem Bundesamt für Statistik daran sei, die Berufsnomenklatur zu schärfen. «Dies soll im Herbst 2019 abgeschlossen sein, sodass wir die meldepflichtigen Berufe den betroffenen Arbeitgebern und den RAV etwa im November kommunizieren können.»

### **Versechsfachung der gemeldeten meldepflichtigen Stellen**

«Die Stellenmeldepflicht wird von den Arbeitgebern ernst genommen, das heisst sie melden signifikant mehr Stellen», erklärt Oliver Schärli weiter. «Gleich bei Einführung der Stellenmeldepflicht registrierten wir eine Versechsfachung der gemeldeten meldepflichtigen offenen Stellen, dies gilt auch für Hotellerie und Gastronomie.» Es waren damals 19 000 meldepflichtige Stellen. Vom 1. Juli 2018 bis heute hätten sich die Zahlen ziemlich stabilisiert. So seien es im März 2019 18 000 gewesen.

### **Stellenmeldepflicht: Gastgewerbe mit fünf Berufsarten**

Seit dem 1. Juli 2018 unterliegen 19 Berufsarten mit insgesamt 269 Berufen der Stellenmeldepflicht. Diese gilt dann, wenn eine Berufsart eine durchschnittliche Arbeitslosigkeit von mindestens 8% aufweist. Vom Gastgewerbe sind diverse Berufe in den fünf Berufsbereichen Empfang, Service, Etage, Küche sowie Hauswirtschaft betroffen. Ein Arbeitgeber, der eine entsprechende Stelle besetzen will, muss sie während fünf Tagen zunächst dem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV melden, bevor er sie breiter ausschreiben darf.dst

«Von Seiten der Arbeitgeber und von Seiten der RAV hören wir, dass im Rahmen der Stellenmeldepflicht sich auch die Kontakte zwischen den RAV und den Arbeitgebern intensiviert haben», so Schärli. «Diesen positiven Begleiteffekt merkt man in Basel extrem gut», bestätigt Alessandro Tani, Bereichsleiter Arbeitslosenversicherung und Mitglied der Geschäftsleitung beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Basel-Stadt. Generell zieht man beim AWA des Kantons Basel-Stadt eine positive Bilanz. «Die Umsetzung der Stellenmeldepflicht ist in Basel-Stadt gut angelaufen und funktioniert», sagt Alessandro Tani. Seit Inkrafttreten der Stellenmeldepflicht registrierte das AWA eine deutliche Zunahme der offenen Stellenmeldungen. Im Mai 2019 beispielsweise betrug die Anzahl der gemeldeten offenen Stellen in Basel-Stadt insgesamt 1086 (Mai 2018: 224). Dies bedeutet eine Erhöhung der Stellenmeldungen um rund das Fünffache. Die regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) hätten einigen Firmen potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten fristgerecht vorschlagen können, insofern seien die Chancen, eine neue Arbeit antreten zu können, für registrierte Stellensuchende seit Einführung der Stellenmeldepflicht sicherlich gestiegen. Dies funktioniere in den allermeisten Kantonen, wie Alessandro Tani bei Gesprächen habe in Erfahrung bringen können.

«Ob die Stellenmeldepflicht zur tatsächlichen Besetzung offener Stellen geführt hat, kann nicht seriös quantifiziert werden», so Tani weiter. Wichtig sei, dass die registrierten Stellensuchenden einen Vorrang hätten. Und dies sei klar gegeben, indem sie auf die offenen Stellen zugreifen könnten, bevor sie anderweitig besetzt würden.

### **Externe Studie soll Klarheit über die Wirkung bringen**

Auch laut Oliver Schärli vom Seco kann zurzeit nicht nachgewiesen werden, ob die Stellenmeldepflicht allenfalls einen Rückgang der Arbeitslosigkeit oder eine Abnahme der ausländischen Zuwanderung bewirkte. Um dies evaluieren zu können, werde das Seco eine externe Studie in Auftrag geben. Diese Ergebnisse seien frühestens im 2020 zu erwarten.

---

### **Stellen: Weniger Arbeitslose**

Ende Juni 2019 waren gemäss den Erhebungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) 97 222 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV eingeschrieben, 4148 weniger als im Vormonat. Die Arbeitslosenquote sank damit von 2,2 % im Mai 2019 auf 2,1 % im Monatsbericht. Gegenüber dem Vorjahresmonat verringerte sich die Arbeitslosigkeit um 9357 Personen (-8,8 %).

Die Jugendarbeitslosigkeit (15- bis 24-Jährige) verringerte sich um 287 Personen (-2,9 %) auf 9762. Im Vergleich zum Vorjahresmonat entspricht dies einem Rückgang um 975 Personen (-9,1 %). Die Anzahl der Arbeitslosen im Alterssegment 50–64 Jahre verringerte sich um 978 Personen (-3,4 %) auf 28 101. Im Vergleich zum Vorjahresmonat entspricht dies einer Abnahme um 2912 Personen (-9,4 %).

### **Weniger Stellensuchende, weniger offene Stellen**

Insgesamt wurden 170 800 Stellensuchende registriert, 5328 weniger als im Vormonat. Gegenüber der Vorjahresperiode sank diese Zahl damit um 8977 Personen (-5,0 %). Die Zahl der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen verringerte sich im Juni um 204 auf 37 186 Stellen. Von diesen 37 186 Stellen unterlagen 22 424 Stellen der auf den 1. Juli 2018 eingeführten Stellenmeldepflicht für Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote von mindestens 8%. Im April 2019 waren 875 Personen von Kurzarbeit betroffen, 169 Personen mehr (+23,9 %) als im Vormonat. Die Anzahl der betroffenen Betriebe erhöhte sich um 4 Einheiten (+6,1 %) auf 70. Die ausgefallenen Arbeitsstunden nahmen um 2273 (-4,9 %) auf 43 884 Stunden ab. In der entsprechenden Vorjahresperiode waren 76 484 Ausfallstunden registriert worden, welche sich auf 1552 Personen in 123 Betrieben verteilt hatten.

Gemäss vorläufigen Angaben der Arbeitslosenversicherungskassen belief sich die Zahl der Personen, welche ihr Recht auf Arbeitslosenentschädigung im Verlauf des Monats April 2019 ausgeschöpft hatten, also ausgesteuert waren, auf 3140 Personen. (dst)



Daniel Stampfli  
Publiziert am Freitag, 19. Juli 2019

aus dem Print

## **Nationales Sharing-Projekt am Start**

Die nationale Plattform «jobs2share» ist online. Grösster Vorteil ist die Seco-Sonderbewilligung. Damit diese definitiv verankert wird, braucht es Betriebe, die sich beteiligen.



Saisonniers können mithilfe von [jobs2share.ch](https://www.jobs2share.ch) leichter von einer Saisonstelle zur nächsten wechseln.

Bild: 123RF/swisshoteldata/Montage htr

Auf diesen Moment haben die Initiatoren des Vereins Mitarbeiter-Sharing zweieinhalb Jahre gewartet: In der zweiten Augushälfte ging die Plattform «jobs2share» online. Und damit die erste nationale Website für Stellensuche und -ausschreibung explizit für Saisonarbeitende. Wer eine Winter- oder Sommersaisonstelle sucht oder besetzen will, kann hier ganz unkompliziert auf die Suche gehen. Ansprechen will der Verein, der für das Projekt unter anderem von Kanton und Seco unterstützt wird, dabei nicht nur Saisonbetriebe. Auch Ganzjahresbetriebe, die für die Saison Verstärkung suchen, könnten hier genauso fündig werden, betont Projektleiterin Brigitte Küng von der HTW Chur - die Fachhochschule begleitet das Vorhaben zudem wissenschaftlich.

## **Sharing-Potenzial auch für Nicht-Saisonbetriebe**

Zuvor gab es keine Plattform, sondern lediglich eine einfache Website mit Informationen zu Mitarbeiter-Sharing. Der mögliche Austausch beschränkte sich primär auf die Kantone Graubünden und Tessin und hier auf die gut 20 Hotels der Trägerschaft des Vereins Mitarbeiter-Sharing. Von dem Schritt an die Öffentlichkeit erhoffen sich die Initianten viel. Brigitte Küng: «Jetzt fangen wir erst richtig an.»

[IMG 3] Von der nationalen Öffnung des Projektes verspricht sich auch Petra Homberger, HR-Verantwortliche im Hotel Grischa, ein Mitgliedshotel in Davos, einiges. Zwar konnte sie letzten Winter drei Mitarbeitende aus dem Tessin über den Verein rekrutieren. Doch Davoser Hotels hätten es schwer, italienischsprachige Mitarbeitende in die deutschsprachige Destination zu holen. Künftig hofft sie dank der nationalen Plattform zusätzlich in Regionen wie Bodensee oder Innerschweiz, die im Winter eher Nebensaison haben, fündig zu werden.

Wie gross die Resonanz auf das Projekt Mitarbeiter-Sharing ist, hat Brigitte Küng an der HTW Chur untersucht. Die Hälfte der im Rahmen einer Masterarbeit befragten Lernenden hätten das junge Projekt bereits gekannt. «Der hohe Bekanntheitsgrad nach dieser kurzen Zeit hat uns erstaunt.»

## **Aus zwei Saisonstellen wird plötzlich eine Ganzjahresstelle**

Noch grösser ist das Interesse, Teil eines solchen Austausches zu werden: 30 Prozent finden eine Saisonstelle für den Berufseinstieg attraktiv, weitere 54 Prozent zeigen sich offen dafür. Nicht viel geringer fällt das Interesse im Durchschnitt aller Mitarbeitenden, eine Anstellung im Mitarbeiter-Sharing-Modell zu bekleiden, aus, wie eine dieses Jahr erstellte repräsentative Studie der Universität St. Gallen zeigt (siehe Grafik).

[IMG 2]

## **Mitarbeiter-Sharing: Andere Branchen zeigen Interesse**

«Seit dem Start mit dem Projekt Mitarbeiter-Sharing vor zweieinhalb Jahren haben immer wieder Unternehmen aus nicht gastgewerblichen Branchen Interesse gezeigt», so Projektleiterin Brigitte Küng. An der HTW Chur werden nun eine Öffnung der Plattform, das damit verbundene Potenzial sowie mögliche Modellvarianten geprüft. Erste Ergebnisse sollen 2019 vorliegen. Küng sieht darin eine Chance, dem Fachkräftemangel zu begegnen, da so potenzielle Quereinsteiger auf Stellen im Gastgewerbe aufmerksam werden. Zudem, ist gerade die Hotellerie Arbeitsplatz für viele andere Branchen, wie Gärtner oder Coiffeure.

Durch das Mitarbeiter-Sharing kann der Mitarbeitende aus zwei Saison- eine Ganzjahresstelle machen. «Wir können nur Saisonstellen bieten. So wird unser Haus als Arbeitgeber viel interessanter», meint Evelyn Engler, Direktorin im Hotel Chesa Rosatsch, Celerina. Nicht nur weil über die Plattform automatisch ein Kooperationsvertrag zwischen den beiden Hotels mit Stellenzusage entsteht. Sondern auch weil Saisoniers dank einer Sonderbewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco bei einer Registrierung via Mitarbeiter-Sharing-Plattform – unter Einhaltung verschiedener Auflagen – davon befreit werden, in der Zwischensaison Arbeitsbemühungen nachzuweisen. Saisoniers können so während maximal sechs Wochen pro Jahr von Arbeitslosenentschädigungen profitieren. «Das ist unser wichtigstes Zugpferd und eine grosse Chance für die Branche», ist sich Brigitte Küng bewusst. «Die Seco-Sonderbewilligung ist ein Riesenvorteil», meint auch Corinne Denzler, Direktorin Tschuggen Hotel Group. Leichter wird für sie die Mitarbeitersuche dadurch zwar nicht, erwartet Petra Homberger, aber dass Saisonmitarbeitende sich so unkomplizierter arbeitslosen melden können, das sei «ein riesiger Anreiz».

### **Sonderbewilligung des Seco an konkrete Vorgaben geknüpft**

Die Bedeutung für eine solche Lösung könnte in Zukunft, unter anderem auch wegen der neuen Stellenmeldepflicht weiter an Bedeutung gewinnen. Brigitte Küng: «Ich bin überzeugt davon, dass sich die Saisonproblematik eher noch akzentuiert.»[IMG 4]

Noch ist dieses «Zugpferd» ein Pilot: Das Seco lässt diese Sonderbewilligung, die vorerst für die Kantone Tessin und Graubünden gilt, ab 1.1.19 drei Jahre testen. Für eine anschliessende Fortsetzung muss das Projekt konkrete Erfolgskennzahlen vorweisen: Zum Beispiel, dass 200 Mitarbeitende pro Jahr so ein Mitarbeiter-Sharing-Jobpaket annehmen. Weitere Kennzahlen werden bis Ende Jahr definiert. Eine Grössenordnung, die durchaus machbar scheint. Corinne Denzler schätzt, dass sich allein in ihrer Gruppe mittelfristig jeder vierte Saisonier der Gruppe, in absoluten Zahlen 60 bis 70, für das Mitarbeiter-Sharing-Konzept entscheidet. Bis dahin sei aber noch viel Aufklärungsarbeit nötig. Bereits beim Einstellungsgespräch weist man deshalb bei den Tschuggen Hotels auf das Konzept hin.

#### **Sonderbewilligung Pilotphase startet am 1.1.2019**

Mitarbeitende, welche sich für zwei Saisonstellen im Modell Mitarbeiter-Sharing verpflichten, werden von der Auflage befreit, Arbeitsbemühungen nachzuweisen und können während maximal sechs Wochen pro Jahr von Arbeitslosenentschädigungen profitieren. Weitere Auflagen: Saisoniers müssen dem zuständigen RAV einen Kooperationsvertrag der beiden Betriebe vorlegen und Wohnsitz in Graubünden oder Tessin haben. Letzteres gilt für die Pilotphase, die ab dem 1. Januar 2019 drei Jahre läuft. Ist der Pilotversuch erfolgreich verlaufen, könnte sich die Lösung schweizweit durchsetzen.



Damit das Projekt die Seco-Vorgaben erfüllt, will der Verein das Angebot für Saisoniers weiter ausbauen und so das Modell noch attraktiver machen. Zum Beispiel im Bereich Weiterbildung. Da Saisoniers nicht fest einem Betrieb zugeordnet sind, wird der fachlichen Förderung oft wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei bietet sich die Zwischensaison für Schulungen regelrecht an, meint Küng und sieht besonders in Sprachschulungen ein Potenzial. Zum einen sei mangelnde Sprachkenntnis einer der Hauptgründe, nicht in einer anderen Region der Schweiz zu arbeiten, zum anderen fehle es hier bislang am passenden Angebot für die Zwischensaison. Und auch für die Finanzierung wünscht sie sich noch Lösungen: «Man müsste eine Finanzierung über den L-GAV diskutieren.» Heute werden über den L-GAV ausschliesslich eidgenössische Weiterbildungen unterstützt. Doch gerade Sprachkompetenz sei eine klare Schlüsselkompetenz.

### **Eine Chance für den Nachwuchs**

Federico Haas vom Hotel Delfino Lugano sieht im Mitarbeiter-Sharing eine grosse Chance für die Nachwuchsförderung. «Für mich ist der Nutzen für den Nachwuchs wichtiger als jener für den Betrieb», meint der Präsident von Hotel- und Gastro-Formation im Tessin. Insbesondere nach der Grundbildung habe er im Rahmen der bisherigen Trägerschaft den jungen Berufsleuten einen guten Arbeitsplatz im Winter vermitteln können. Denn sind die ersten Berufserfahrungen negativ, so bestehe schnell die Gefahr der Abwanderung. Geschätzt habe er hierfür auch die regelmässigen Treffen im Rahmen des Vereins, den Austausch mit Hoteldirektoren oder den Personalverantwortlichen zu Mitarbeiterthemen. Kommende Woche am Mittwoch findet wieder ein solches Treffen, diesmal in Bellinzona, statt. Dann wird auch der Start der nationalen Plattform der Öffentlichkeit vorgestellt.

#### **jobs2share: Mit einer Flatrate auf die Mitarbeitersuche**

Träger des Vereins Mitarbeiter-Sharing sind rund 25 gastgewerbliche Betriebe aus Graubünden und Tessin, die mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur sowie Kantonalsektionen von hotel-leriesuisse nach zweieinhalb Jahren Projektphase die nationale Mitarbeiter-Sharing-Plattform «jobs2share» lanciert haben. Für eine Flatrate ab 49.90 Franken pro Monat kann ein Betrieb unlimitiert Stellenangebote ausschreiben. Ein Kooperationsvertrag bildet die Brücke zwischen den beiden Arbeitgebern und dem Mitarbeitenden.

[jobs2share.ch \(https://www.jobs2share.ch/de\)](https://www.jobs2share.ch)

### **Mitarbeiter: Gefragt sind Abwechslung, guter Lohn und sinnvolle Arbeit**

Mit der Übernahme der Projektleitung des Vereins Mitarbeiter-Sharing hat die Fachhochschule HTW Chur diverse Studien zum Thema durchgeführt mit zum Teil interessanten Ergebnissen. Zum Beispiel, dass 80 Prozent der Lernenden bereit sind, für den Job den Wohnort zu wechseln, nur 3,5 Prozent können sich mit einer solcher Lösung nicht anfreunden. «Wir waren überrascht, dass junge Leute diesem Thema so offen gegenüberstehen», sagt Brigitte Küng von der HTW Chur und Projektleiterin des Vereins Mitarbeiter-Sharing.

Was weniger überrascht: 81 Prozent schätzen die Abwechslung. 62 Prozent aber auch das Gefühl, mit zwei Tätigkeiten trotzdem eine Ganzjahresstelle zu haben. «Das Mitarbeiter-Sharing bietet sowohl Abwechslung als auch Sicherheit», so Küng. Wobei das Motiv Abwechslung und Flexibilität als Lebensgefühl sich als wichtigeres herauskristallisierte, wie eine repräsentative Studie unter Mitarbeitenden im Gastgewerbe der Uni St. Gallen zeigte. «Das Motiv Job-Sicherheit hat sich als «Hygienemassnahme» herauskristallisiert.»

Erstaunt hat die Forscherin von der HTW Chur auch, wie bedeutend der Lohn ebenso bei der Generation Y ist. 97 Prozent der von der HTW Chur befragten Lernenden erachten den Lohn als wichtig oder sehr wichtig. Mindestens genauso relevant ist für die junge Generation aber eine sinnvolle Tätigkeit (98%). Eher irrelevant hingegen, ob der Arbeitsweg kurz oder lang ist; nur jeder Zehnte achtet darauf.



Gudrun Schlenczek

Publiziert am Freitag, 07. September 2018

Lehrjahr 2018/2019

## **Nachwuchs: Lage spitzt sich zu**

Zu Beginn des neuen Lehrjahrs sind über 900 Lehrstellen im Gastgewerbe nicht besetzt. Und die Lage bleibt ernst: Auch aus Deutschland fehlen inzwischen die Bewerbungen.



Bild: Goodluz / Getty Images / iStockphoto

### *Nadja Maurer*

Für viele Jugendliche in der Schweiz beginnt in diesen Tagen und Wochen ein neuer Lebensabschnitt. Rund 76 000 Schulabgänger werden eine Lehre beginnen – von der Agrarpraktikerin bis zum Zimmermann. Doch nicht überall können die Ausbildungsplätze mit jungen Kräften besetzt werden. Vor allem das Gastgewerbe kämpft weiterhin mit Nachwuchsproblemen. 2017 blieben in der Branche laut dem Bundesamt für Statistik rund 400 Lehrstellen unbesetzt. Und auch in diesem Jahr ist wieder mit einigen unbesetzten Ausbildungsplätzen zu rechnen, wie dem Nahtstellenbarometer des Bundes zu entnehmen ist. Dieser erfasst zweimal jährlich die aktuelle Situation von Jugendlichen im Übergang von der obligatorischen Schule in die Sekundarstufe II. So waren im Gastgewerbe zum Zeitpunkt der letzten Erhebung im April 2018 noch knapp 40 Prozent der Lehrstellen frei. Ein Blick auf die Lehrstellenplattform [berufehotelgastro.ch](http://berufehotelgastro.ch) bestätigt, dass auch aktuell noch viele Lernende im Gastgewerbe gesucht werden. Schweizweit gibt es zum Start des neuen Lehrjahres im August 2018 noch über 900 freie Lehrstellen.

Auch Gastrosuisse geht in diesem Jahr erneut von einem starken Wettbewerb um den Berufsnachwuchs aus. Als Grund nennt der Verband die rückläufige Zahl der Schulabgänger in der Schweiz. Davon, so heisst es, seien alle Branchen betroffen. Man beobachte aber, dass es in Städten tendenziell einfacher sei, Lehrstellen zu besetzen, als in ländlichen Regionen. Besonders bei den Köchen ist der Mangel an Nachwuchs anhaltend gross. So sucht etwa das Hotel Schweizerhaus in Maloja noch einen Lernenden respektive eine Lernende in der Küche. «Wir haben die Stelle schon lange ausgeschrieben», lässt Gastgeber Jürg Wintsch wissen. Seit zwei, drei Jahren sei dieser Ausbildungsplatz unbesetzt. «Ich rechne nicht damit, dass sich dies demnächst ändern wird», meint er resigniert. Mit dem gleichen Problem kämpft Wintsch im Service. Insgesamt bietet er in seinem Betrieb im Engadin vier Lehrstellen an.

## **Über ein Viertel weniger Kochlernende innert fünf Jahren**

Ausbildungsberufe im Gastgewerbe, insbesondere in der Küche, haben es schwer. Eine repräsentative Lernendenbefragung der Hotel & Gastro Union ergab, dass nur 57 Prozent der Befragten das Image der Gastrobranche als gut empfinden. Fast jeder Fünfte findet, es sei ungenügend bis schlecht. Seit 2004 hat sich das Image der Branche in den Augen der Lernenden gar verschlechtert, heisst es im Report. Gründe dafür sind vor allem die Arbeitszeiten und der Lohn. Auch im Nahtstellenbarometer des Bundes schaffen es die Gastroberufe nicht in die Top 10 der am meisten nachgefragten Lehrstellen. Angeführt wird das Ranking von den Ausbildungen im kaufmännischen Bereich, in der Informatik und im Gesundheitswesen.

Um rund 20 Prozent ist die Zahl der Lernenden im Gastgewerbe in den vergangenen fünf Jahren gesunken. In der Küche sind es sogar 28 Prozent weniger Lernende in den letzten zehn Jahren (siehe Grafik). Das hinterlässt auf dem Arbeitsmarkt Spuren – ganz abgesehen von den rund 20 Prozent, die nach einer abgeschlossenen gastgewerblichen Lehre in eine andere Branche wechseln. «Auf offene Positionen in der Küche haben wir früher fünf bis zehn Bewerbungen erhalten. Heute kommen sie tröpfchenweise rein», erzählt Christian Zinn vom Waldhotel National in Arosa.

## **Deutschland: Anzahl der Auszubildenden hat sich halbiert**

Das 4-Sterne-Superior-Haus, das im Winter rund 100 Angestellte zählt, wurde im Frühling im Rahmen der «Great-Place-to-Work»-Studie als einer der besten Arbeitgeber in der Schweiz ausgezeichnet. Laut Zinn hilft diese Auszeichnung «immens» bei der Mitarbeitersuche. Glücklicherweise, so Zinn, habe man auch alle Lehrstellen besetzen können. Das Haus bietet insgesamt acht bis neun Ausbildungsplätze an. Dennoch merkt der Hotelier, dass die Anzahl der Bewerbungen «massiv zurückgeht».

Was Zinn ebenfalls feststellt: Die Zahl der Bewerbungen aus Deutschland nimmt spürbar ab. Das kommt nicht von ungefähr: Auch Deutschland hat weniger Lernende im Gastgewerbe. Laut dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga Bundesverband) gab es 2017 rund 53 000 Auszubildende im Gastgewerbe. Vor zehn Jahren waren es noch doppelt so viele – und mit über 107 000 Lernenden ein Rekordwert. Die Anzahl Ausbildungsverträge als Koch oder Köchin ist bei den nördlichen Nachbarn ebenfalls rückläufig, wenn auch etwas weniger markant als in der Schweiz: Seit 1993 zählt Deutschland knapp 19 Prozent weniger Kochlernende.

Die Situation in Deutschland bleibt gemäss Dehoga angespannt: «Nach dem, was wir überwiegend aus den Betrieben hören, ist die Besetzung der Ausbildungsstellen weiter schwierig.» Allerdings seien die regionalen Unterschiede und Unterschiede von Betrieb zu Betrieb sehr gross. «Es gibt auch Betriebe, die ihre Ausbildungsstellen für dieses Jahr schon seit Monaten mit motivierten und leistungsstarken Jugendlichen besetzt haben, die richtig Lust aufs professionelle Kochen haben.» Im Hinblick auf das neue Ausbildungsjahr kann der Verband mitteilen, dass Ende Juni dieses Jahres 1,6 Prozent weniger noch unbesetzte Ausbildungsstellen in der Speisezubereitung gemeldet waren als zum gleichen Zeitpunkt 2017.

Fehlt aber in Deutschland der Nachwuchs, wirkt sich das unmittelbar auf das Schweizer Gastgewerbe aus. Jürg Wintsch vom «Schweizerhaus» in Maloja konnte in den vergangenen Jahren vielfach auf deutsche Fachkräfte zählen. «Doch jetzt kommen aus Deutschland fast keine Bewerbungen mehr rein.»

Ein guter Koch finde heutzutage auch in Deutschland eine verhältnismässig gut bezahlte Anstellung in der Küche. Wintsch, Chef von bis zu 23 Angestellten, orientiert sich deshalb weiter in Richtung Osten. Sowohl für die Réception als auch für den Service und die Küche holte er sich Verstärkung aus dem Osten. Diesen Trend in der Branche bestätigt Thomas Nussbaumer, Präsident vom Schweizer Kochverband: «Deutschland gehen Arbeitgeber gar nicht mehr aktiv an.»

### **Städte konkurrieren mit höheren Löhnen**

Ein weiteres Problem, welches die Bergregionen betrifft, macht Christian Zinn vom Waldhotel National aus: «Die Städte booten uns mit höheren Löhnen aus. Wenn sich jemand aus Deutschland in Arosa und in Zürich bewirbt, kann der Lohnunterschied bis zu 20 Prozent betragen», weiss der Hotelier. Dabei werde dem Bewerber oft verschwiegen, dass die Lebenskosten in der Stadt höher seien als in den Bergen. Zinn möchte den Kopf aber nicht in den Sand stecken. Er sei sich der schwierigen Situation auf dem Lehrstellen- und Arbeitsmarkt bewusst. «Wir jammern nicht, sondern krepeln die Ärmel hoch und schauen, was wir tun können. In der heutigen Zeit, mit der Generation X und Y, müssen wir umdenken. Wir dürfen Lernende nicht mehr als <Stifte> sehen und müssen Mitarbeitende ins Zentrum stellen», so sein Rezept.

Der Präsident vom Schweizer Kochverband Thomas Nussbaumer glaubt nicht, dass sich der Fachkräftemangel in der Schweiz entschärft. «Gute Fachleute im Überfluss werden wir kaum haben.» Trotzdem glaube er, dass Dienstleistungs- und handwerkliche Berufe eine Zukunft haben. «Ich bin überzeugt, dass die Gesellschaft wieder mehr auf jene Werte zurückkommt, die handwerkliche Berufe verkörpern.» Heute haben es Handwerks- und Dienstleistungsberufe allgemein sehr schwer – der Kochberuf ist nur einer davon.

**Dieser Artikel erschien in der htr hotel revue vom 09. August 2018 als Teil des Schwerpunktes «Lehrjahr 2018/2019».**

Publiziert am Montag, 13. August 2018

pilotprojekt

# **Weniger Bürokratie bei Mitarbeiter-Sharing**

Das Staatssekretariat (Seco) bewilligt einen Pilotversuch des Mitarbeiter-Sharings in den Kantonen Graubünden und Tessin. Den Saisonmitarbeitenden soll damit eine unbürokratische Lösung beim Bezug von Arbeitslosengeld in der Zwischensaison ermöglicht werden. Der Start des Projekts ist auf Anfang 2019 geplant.



Das Konsortium Mitarbeiter-Sharing schlägt ein neues Modell bei der Vergabe von Arbeitslosengeldern für Saisonarbeitende vor. Im Rahmen eines Pilotversuchs sollen sie von einer unbürokratischen Lösung der Arbeitslosenversicherung profitieren, falls zwischen den Saisons kleine Lücken entstehen.

Der Pilotversuch wurde von der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung am 19. April 2018 genehmigt. Ob der Ansatz erfolgreich ist, wird ab dem 1. Januar 2019 während drei Jahren mit Mitarbeitenden, die einen Wohnsitz in den Kantonen Graubünden und Tessin haben, getestet.

### **Unbürokratisches Schliessen von kleinen Erwerbslücken**

«Die aktuelle Situation ist für alle unbefriedigend. Mit der von uns vorgeschlagenen Lösung wollen wir positive Anreize setzen und dem Problem der saisonalen Arbeitslosigkeit mit einem neuen Ansatz begegnen», meint Brigitte Küng, Projektleiterin des Vereins Mitarbeiter-Sharing an der HTW Chur.

Konkret bedeutet es, dass Mitarbeitende, die sich im Mitarbeiter-Sharing-Modell für zwei Saisonstellen pro Jahr – eine Sommer- und eine Winterstelle – verpflichten, belohnt werden.

Wenn sie sich über die Mitarbeiter-Sharing-Plattform registrieren und damit den Nachweis erbringen, nebst der aktuellen Saisonstelle eine Anschlusslösung in Form einer ergänzenden Saisonstelle zu haben, werden sie von der Auflage befreit, Arbeitsbemühungen nachweisen zu müssen und können während maximal sechs Wochen pro Jahr von Arbeitslosenentschädigungen profitieren. Damit können kleine Erwerbslücken, beispielsweise zwischen den Saisons, unbürokratisch überbrückt werden.

Heute sind die Saisonangestellten mit einigen administrativen Hürden konfrontiert. So gelten sie als nicht vermittelbar, wenn sie nach der laufenden Saison bereits eine ergänzende Saisonstelle angenommen haben, und haben damit, gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG), keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung während einer allfälligen, kleinen Lücke zwischen den Saisonanstellungen.

Des Weiteren sind sie verpflichtet, drei Monate vor dem Ende des Saisonarbeitsvertrags, also just während der strengsten Zeit der Saison, Arbeitsbemühungen nachzuweisen.

Um dennoch den Auflagen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zu genügen, versenden viele Saisonangestellte wenig ernst gemeinte «Pseudo-Bewerbungen». Durch diese Fehlanreize sind Saisonmitarbeitende oftmals wenig motiviert, überhaupt nach einer ergänzenden, zweiten Saisonstelle zu suchen. Die Arbeitnehmenden sind zum Teil gerade dann arbeitslos gemeldet, wenn im Nachbarkanton Hochsaison ist und Fachkräfte gesucht sind.

### **Wiederkehrende Kosten in zweistelliger Millionenhöhe**

Um Lösungen für diesen Missstand zu finden, hat sich der Verein Mitarbeiter-Sharing gebildet. Das Konsortium aus renommierten Schweizer Gastgewerbe-Betrieben, der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur sowie kantonalen Sektionen von hotelleriesuisse setzt sich für das von der «Sharing Economy» inspirierte Arbeitsmodell «Mitarbeiter-Sharing» ein. Damit soll auf die saisonalen Schwankungen reagiert werden.

Diese sind besonders ausgeprägt in den Kantonen Tessin und Graubünden, wo die Öffentlichkeit, das Gastgewerbe wie auch die Saisonmitarbeitenden vor grossen Herausforderungen stehen. Die saisonale Arbeitslosigkeit verursacht dort jährlich wiederkehrende Kosten in zweistelliger Millionenhöhe. (htr)

### **Mitglieder des Vereins Mitarbeiter-Sharing aus dem Bündner Gastgewerbe**

- Badrutt's Palace (St. Moritz)
- Belvédère Hotelgruppe (Scuol)
- Carlton Hotel (St. Moritz)
- Hotel Chesa Rosatsch (Celerina)
- Hotel Grischa (Davos)
- Maiensässhotel Guarda Val (Lenzerheide)
- Hotel Schweizerhof Lenzerheide (Lenzerheide)
- Tschuggen Grand Hotel (Arosa)
- Bio-Hotel Ucliva (Waltensburg)
- Valsana Hotel & Appartements (Arosa)
- Waldhaus Flims Alpine Grand Hotel & SpaWaldhotel Davos (Davos)
- Weisse Arena Gruppe (Laax)

### **Mitglieder des Vereins Mitarbeiter-Sharing aus dem Tessiner Gastgewerbe:**

- Albergo Castello del Sole (Ascona)
- Albergo Carcani (Ascona)
- Albergo Losone (Losone)
- Boutique-Hotel La Rocca (Porto Ronco/Ascona)
- Hotel Casa Berno (Ascona)
- Hotel de la Paix (Lugano)
- Hotel Delfino (Lugano)
- Hotel Eden Roc (Ascona)
- Villa Orselina (Orselina)
- Villa Castagnola (Lugano)

### **Weitere Partner:**

- See & Parkhotel Feldbach (Steckborn TG)
- Hotel Vitznauerhof (Vitznau LU)
- Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur

- hotelleriesuisse Graubünden und Ticino

Publiziert am Freitag, 27. April 2018

career day 2017

# Ein Wegweiser für den Branchennachwuchs

Der jährliche Career Day von hotelleriesuisse liefert Antworten auf Karrierefragen in der Branche, was in Zeiten des Fachkräftemangels eine zentrale Aufgabe darstellt. Der Infoanlass fand am 5. September in Bern statt.



Wie weiter nach dem Abschluss der Grundbildung? Welche Weiterbildungsmöglichkeiten bieten sich für junge Branchenprofis an? Auf was muss ich im Bewerbungsprozess achten? Auf diese und weitere Fragen lieferte der hotelleriesuisse Career Day am 5. September 2017 im Hotel Bellevue Palace in Bern Antworten.

Der hotelleriesuisse Career Day fand dieses Jahr bereits zum fünften Mal statt. Nach den erfolgreichen Austragungen in den letzten Jahren wurden auch 2017 über 170 junge, motivierte Berufsleute im Alter zwischen 16 und 25 Jahren zum hotelleriesuisse Career Day im Hotel Bellevue Palace in Bern begrüsst. Neben Informationen zu den Weiterbildungsmöglichkeiten und dem Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern aus der Hotellerie und Gastronomie, steht insbesondere die Erhaltung der Freude und Begeisterung der jungen Leuten für die Branche im Zentrum der Veranstaltung. Dies ist besonders wichtig in Zeiten des Fachkräftemangels.



Nach einer kurzen Begrüssung durch Ueli Schneider, Leiter Bildung bei hotelleriesuisse, lieferte Mirko Buri, Inhaber und Geschäftsführer bei mein-kuechenchef.ch, in der Eröffnungspräsentation wertvolle Karrieretipps und begeisterte die jungen Zuhörer mit einem erfrischenden und inspirierenden Auftritt. Auf der anschliessenden Tischmesse sowie in weiteren Präsentationen und Workshops nutzen die jungen Besucher die Gelegenheit und liessen sich von den anwesenden Brancheprofis über die zahlreichen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten in der Hotellerie und Gastronomie informieren.

Der Anlass bietet den jungen Nachwuchskräften zudem eine gute Möglichkeit, ihr Netzwerk unter Branchenkollegen zu erweitern. Unter den rund 20 Ausstellern waren Hotel- und Gastronomiebetriebe aus der ganzen Schweiz sowie verschiedene Bildungsinstitutionen vertreten. Die htr hotel revue und hoteljob.ch waren ebenfalls vor Ort und informierten die Teilnehmenden in der «hoteljob-Lounge» über die eigenen Produkte und Angebote. Die erfreuliche Teilnehmerzahl sowie die regen Gespräche zwischen den Teilnehmenden und den Ausstellenden bestätigen die Bedeutung und Wichtigkeit eines solchen Anlasses für die Branche. (htr/og)

Publiziert am Donnerstag, 07. September 2017

fachkräftemangel

## **Wie man Mitarbeiter findet, motiviert, führt und hält**

Mitarbeitermangel ist ein Thema, das die Gastronomie- und Hotelleriebranche im In- und Ausland nach wie vor beschäftigt. Auf dem ersten Intergastra Think Tank in Deutschland haben Experten aus verschiedenen Bereichen diskutiert, wie man dem entgegenwirken kann.



Mitarbeiterführung ist das A und O für den Bestand der Branche: Der choleriche, mit Pfannen werfende Küchenchef, der nicht unter 100 Dezibel mit seinen Mitarbeitern kommuniziert, ist heute glücklicherweise ein Auslaufmodell. Dennoch denken viele nach wie vor, dass nur ein «richtiger» Koch wird, wer durch eine besonders harte Schule geht. Die Teilnehmer des Intergastra Think Tanks, der dieses Jahr erstmals Experten und Entscheider aus Gastronomie und Hotellerie zur gemeinsamen Diskussion nach Stuttgart brachte, sind sich einig: Das geht auch anders.

«Unsere Branche wird aus verschiedenen Gründen – Bezahlung, Arbeitszeiten, Vereinbarkeit mit der Familie – ohnehin oft als wenig attraktiv wahrgenommen», erklärt Andreas Müller vom Hotel Adler am Schloss in Bönningheim (DE). «Wenn dann auch noch der Eindruck hinzukommt, in jeder Küche herrsche ein schlechtes Arbeitsklima, haben wir verloren.»

Dabei gebe es zahlreiche Ansätze für Inhaber und Chefs, wie sie nicht nur neue Mitarbeiter gewinnen, sondern sie auch dauerhaft halten können. «Um dem Nachwuchsmangel entgegenzuwirken, brauchen wir unternehmerisch stringente Schritte. Wir müssen wieder Begeisterung bei der Berufswahl wecken und die fachlichen und persönlichen Qualifikationen junger Leute fördern», sagt Ralph Hilse, Mitglied der Geschäftsleitung bei Rauschenberger Gastronomie. «Hochglanz-Kampagnen sind zwar ein ausgezeichnetes Mittel für vordergründiges Recruiting, im Zuge der globalen Digitalisierung wird jedoch Social Media immer wichtiger.»

Eine weitere Möglichkeit sei die Zusammenarbeit mit Mentoren und Ausbildungsbotschaftern, die Grund- und weiterführende Schulen besuchen und so schon früh Begeisterung für den Job bei den Köchen von übermorgen wecken. Und auch am System lasse sich einiges verändern: «Die Ausbildungsverordnung gibt uns so viel Spielraum, den wir gar nicht ausnutzen», erklärt Eva Maria Rühl von der Reha-Klinik Schwäbische Alb. «Wir sollten unsere schon jetzt moderne Ausbildungsverordnung im Bereich der dreijährigen Ausbildung nutzen und Jugendliche ihren Fähigkeiten entsprechend fördern und fordern. Zudem brauchen wir aber die Möglichkeit, theorie-schwache junge Leute – gerne auch Jugendliche mit Migrationshintergrund oder Flüchtlinge – in kürzerer, in der Theorie abgeschwächter Ausbildung zu qualifizieren.»

### **Arbeitgeber müssen Anreize schaffen**

Der größte Fehler bei der Mitarbeitersuche? «Aus der Not heraus ohne Herz für die Branche zu rekrutieren, nur damit Stellen besetzt sind», so Ralph Hilse. Langfristigen Erfolg bringe nur die Verbindung von Ausbildungsqualität, Bewerberauswahl und den eigenen unternehmerischen Leitlinien. Attraktive Incentives heben den eigenen Betrieb von der Konkurrenz ab und bieten den Angestellten spannende Perspektiven. Das fange im Kleinen bei Teamevents an und gehe über die Vereinbarung von Bonuszahlungen für besonders gute Leistungen bis hin zur – bei entsprechender Firmengröße – Bereitstellung sozialer Benefits wie beispielsweise hauseigener Kitaplätze.

Softe, aber nicht minder wichtige Faktoren für das Finden und Halten von Mitarbeitern seien gegenseitige Wertschätzung, Motivation und Entwicklungsmöglichkeiten. «Junge Leute heute sind sehr sicherheitsorientiert und wünschen sich berufliche Perspektiven, aber 85 Prozent der Gastronomien in Deutschland sind Kleinstbetriebe. Da sind Aufstiegsmöglichkeiten aus der gewachsenen Struktur heraus schwer möglich», erklärt Eva Maria Rühle. Umso wichtiger sind flache Hierarchien, die intensive Einbindung der Angestellten und die Schaffung klarer Kompetenzbereiche. «Und ruhig auch mal den Mut haben, die Stelle um den Menschen herumzubauen und von seinen ganz individuellen Fähigkeiten zu profitieren», so Rühle. Denn eigenständige Arbeit und Vertrauen in die Mitarbeiter sorgen nicht nur für Motivation, sondern langfristig auch für Entlastung in der Chefetage.

Wo gelerntes Personal fehlt, können Quereinsteiger oder auch Flüchtlinge einspringen. «Wichtig sind nur die richtige Anleitung und ein kontinuierliches Coaching», sagt Andreas Müller vom Hotel Adler am Schloss. «Wenn wir bestimmte Aufgabenblöcke in einfache Prozesse herunterbrechen und sie beispielsweise mit leicht verständlichen Videos erklären, sind die Handlungsanweisungen auch für fachfremde Mitarbeiter klar.» Ein positiver Nebeneffekt: Höher qualifiziertes Personal, das diese Aufgaben vorher mit abgedeckt hat, werde entlastet und könne sich wieder auf seine Kernaufgaben konzentrieren.

### **Bitte keine Schwarzmalerei**

«Oft bekommt man den Eindruck, wir arbeiten in der unattraktivsten Branche der Welt. Dabei ist das gar nicht so», erklärt Mario Pick von der Novum Group. «Wir sollten weniger über die Schwächen reden und stattdessen das Positive herausstellen, denn davon gibt es eine ganze Menge. Zum Beispiel unsere Flexibilität: Hat man in der Gastro oder Hotellerie gelernt, kann man überall auf der Welt arbeiten. Und irgendwie haben die Menschen, die in dieser Branche tätig sind, das ja auch in der DNA.»

Jürgen Lochbihler von Der Pschorr ergänzt: «Natürlich arbeitet man bei uns auch am Wochenende. Aber viele junge Leute heute haben sowieso keine Lust auf 9 to 5, sie wollen Rock'n'Roll und lieber malsamstags arbeiten, wenn sie dafür montags frei haben und Skifahren gehen können.» (htr/og)

### **Intergastra 18**

Die ganze Welt des Gäste-Business – das ist der Anspruch der Intergastra, einer der wichtigsten europäischen Fachmessen für Gastronomie, Hotellerie und engagierte Gastgeber. Das umfassende Angebot auf über 100.000 Quadratmetern brachte 2016 knapp 100.000 Besucher mit rund 1.300 Ausstellern aus dem In- und Ausland zusammen. Mit dem Bau der neuen Messehalle 10 bietet die Messe ab 2018 mit 115.000 Quadratmetern noch mehr Platz für Innovationen und Trends. Küchentechnik und Food, Ambiente und Ausstattung, Dienstleistungen, handwerklich hergestelltes Speiseeis, Getränke und Kaffee – das sind die Themen, zu denen sich die Fachbesucher aus dem In- und Ausland informieren und dabei auch über den Tellerrand blicken. Im Südwesten schlägt das gastronomische Herz Deutschlands und bietet mit der Intergastra zum Jahresanfang Innovationen, Trends und vielfältige Möglichkeiten zum fachlichen Austausch. Weitere Infos unter [www.intergastra.de](http://www.intergastra.de) (<https://www.messe-stuttgart.de/intergastra/>).

Publiziert am Mittwoch, 30. August 2017

umfrage

# Das sind die Hauptsorgen der Schweizer Hoteliers

Die Schweizer Hoteliers zählen den starken Franken und die hohen Kosten, die fehlenden Fachkräfte sowie die Online-Buchungsplattformen zu den grössten Herausforderungen. Das zeigt die jüngste Mitgliederumfrage von hotelleriesuisse.



hotelleriesuisse befragte im Januar 2017 knapp 2'000 Mitglieder zur aktuellen Lage des Tourismus. Am Dienstag präsentierte der Verband den Medien die Ergebnisse und Massnahmen der Branche. Die 251 teilnehmenden Beherbergungsbetriebe sahen bei der Währung, den Kosten, den Fachkräften und den Online-Buchungsplattformen den grössten Handlungsbedarf.

«Der Kampf gegen das hohe Kostenniveau hat für hotelleriesuisse Priorität», betonte deshalb Verbandspräsident Andreas Züllig an der heutigen Medienkonferenz von Schweiz Tourismus. «Unser Land kann sich die missbräuchlichen Schweiz-Zuschläge nicht mehr leisten.» Deshalb setze sich hotelleriesuisse an vorderster Front für die Fair-Preis-Initiative ein.

Nach dem Frankenschock im Jahr 2015 bleibt der Preisdruck hoch. Trotzdem konnten 62 Prozent der Befragten ihre Winter-Preise im Vergleich zum Vorjahr halten. Im Winter 2015/16 waren es nur 49 Prozent. Diese Stabilisierung sei eine entscheidende Voraussetzung für die Rentabilität und Investitionsfähigkeit der Branche.

Laut Umfrage wollen die Hoteliers Innovationen und Investitionen weiter vorantreiben und sich über besondere Qualität positionieren. Dabei spielen Hotelsterne und Spezialisierungskategorien wie Schneesport-, Golf- oder Wanderhotel eine wichtige Rolle. Um neue Gäste anzusprechen, verstärken 30 Prozent ihr Online-Marketing.

### **Neuer Beruf und neue Arbeitsmodelle für qualifiziertes Personal**

Als zweite grosse Herausforderung nannten die Befragten die Rekrutierung von geeigneten Mitarbeitenden. Mit dem neu geschaffenen Beruf Hotel-Kommunikationsfachfrau/-mann EFZ wirke die Branche dem Fachkräftemangel entgegen, teilte hotelleriesuisse mit. Die Grundbildung, die Kompetenzen rund um den direkten Gästekontakt, das Marketing und administrative Arbeiten vermittelt, stosse bei den Jugendlichen auf grosses Interesse. Ob Rezeption, Verkauf oder Personalwesen: Nach Lehrabschluss stünden den Hotel-Kommunikationsfachleuten vielfältige Karrierewege offen.

Nicht nur in der Ausbildung geht die Branche neue Wege. Im Leitfaden «Zukunft des Arbeitsmarkts in der Hotellerie» zeigt hotelleriesuisse anhand von Best-Practice-Beispielen, wie Hoteliers vorgehen, um Personal zu finden und zu halten. Die Saisonbetriebe in den Kantonen Tessin und Graubünden zum Beispiel orientieren sich an der Sharing-Economy und «teilen» sich die Mitarbeitenden. Diese erhalten dank des «Mitarbeiter-Sharings» eine Ganzjahresstelle. Im Winter sind sie im Bündnerland, im Sommer im Tessin im Einsatz.

### **Kampf gegen die Knebelverträge der Online-Buchungsplattformen**

Laut Umfrageergebnissen stellen Online-Buchungsplattformen für die Schweizer Beherbergungsbetriebe die drittgrösste Herausforderung dar. Da ein Grossteil der Hotelübernachtungen heutzutage über internationale Online-Buchungsplattformen gebucht wird, müssen Hoteliers zwingend auf diesen Plattformen vertreten sein. Diese Präsenz sei wegen überrissener Konditionen allerdings sehr teuer. Die Plattformen verlangen nicht nur hohe Kommissionen, sondern machen den Hotels auch Preisvorschriften für die eigene Website.

«Diese Eingriffe in die unternehmerische Freiheit sind absolut inakzeptabel», hielt Andreas Züllig fest. «Auf den hoteleigenen Kanälen sind die Kosten deutlich niedriger. Hoteliers, die diesen Vorteil an ihre Kunden weitergeben möchten, sollen dies tun dürfen.»


Bei hotelleriesuisse setzt man auf die Motion Bischof, welche die «Knebelverträge der Online-Buchungsplattformen» verbieten will. «Unsere Nachbarländer haben bereits mit Verboten reagiert. Jetzt muss auch die Schweiz aktiv werden», verlangte der hotelleriesuisse-Präsident.

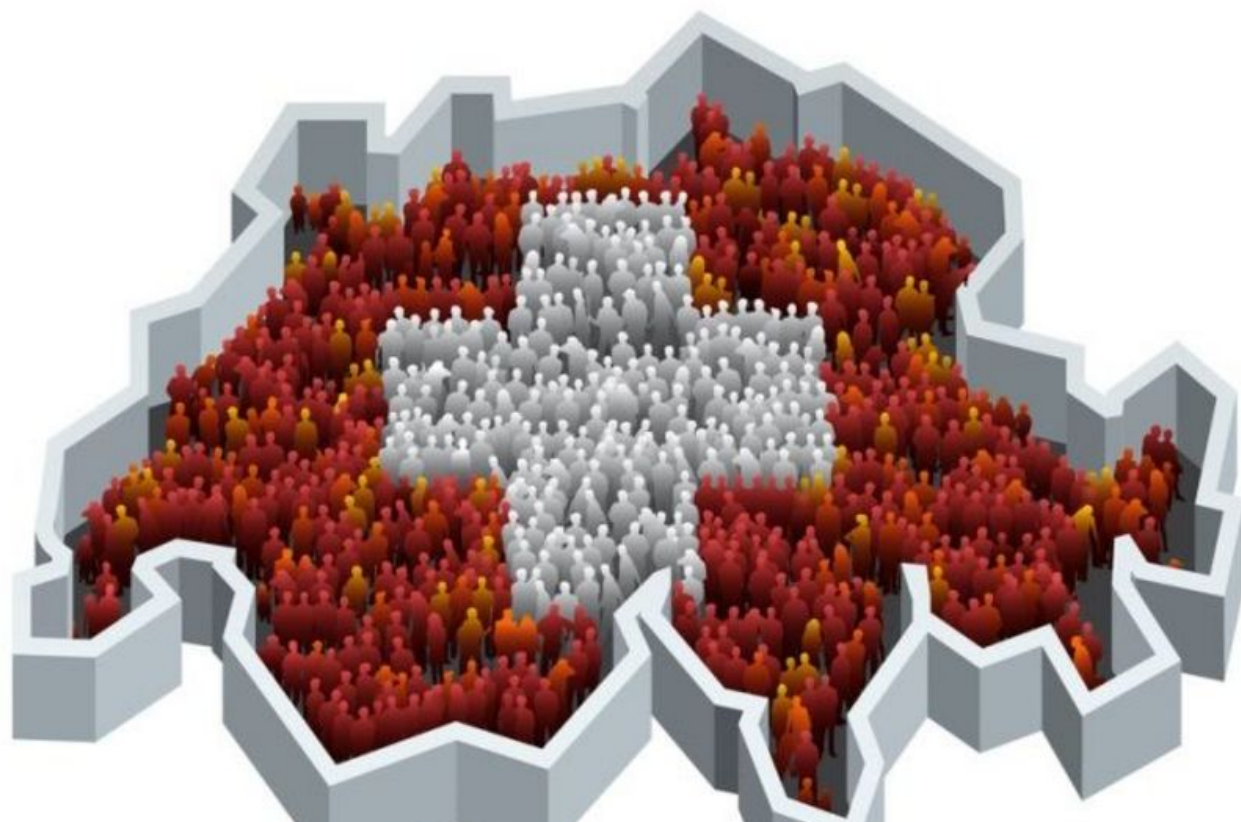
### **Aufgehellte Aussichten**

In der Mitgliederumfrage von hotelleriesuisse gehen viele Betriebe von einer leichten Entspannung aus. «Mich beeindruckt die Haltung der Hoteliers. Sie haben sich nach dem Frankenschock aufgerafft und nutzen in dieser schwierigen Phase ihren Spielraum», so das Fazit von Andreas Züllig. Die touristische Gesamtnachfrage ist allerdings weiterhin stark von der Franken-Entwicklung abhängig, eine grundsätzliche Stabilisierung ist erst mittelfristig zu erwarten. (htr/pt)

Publiziert am Dienstag, 21. Februar 2017

# Zürcher Modell misst Fachkräftemangel nach Berufen

Durch die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative droht sich der Fachkräftemangel zu verschärfen. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich hat daher einen Indikator entwickelt, der die Intensität des Fachkräftemangels misst  und zwar nicht in Branchen sondern bei Berufen.



Die staatspolitische Kommission des Nationalrats hat sich in der vergangenen Woche auf einen Kompromiss bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative geeinigt. Die Mehrheit sprach sich dabei für einen sanften Inländervorrang unter Verzicht auf Kontingente und Höchstzahlen aus. Das Parlament berät den Vorschlag in der Herbstsession.

Wie dieser Inländervorrang ausgestaltet ist, sei von besonderer Bedeutung, sagte Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbands (SAV), heute Donnerstag vor den Medien in Zürich. Der SAV unterstützt das Zürcher Berufsgruppenmodell, das den sanften Inländervorrang an Berufe und nicht an Branchen knüpft, Verwerfungen regional feststellt sowie zeitlich befristete Massnahmen zulässt.

### **Berechnung mit vier Variablen**

Das Zürcher Berufsgruppenmodell misst bei 97 Berufen und in acht Berufsgruppen, wie gross der Mangel ist und in einem zweiten Schritt, wie wichtig ausländische Erwerbstätige für die Besetzung von Stellen sind. Die Berechnung stützt sich auf vier Variablen: Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung, das Verhältnis von offenen Stellen zu Stellensuchenden, die Dauer der Stellenausschreibung sowie die Dauer der Stellensuche. Damit kann die Intensität des Fachkräftemangels in verschiedenen Berufen berechnet werden. Ein hoher Wert bedeutet überdurchschnittlichen Mangel, ein niedriger beziehungsweise negativer Wert kennzeichnet Berufe mit geringem Mangel.

Zuwanderung erfolgt jedoch nicht nur zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Um eine substantielle Reduktion zu erreichen, seien auch Massnahmen ausserhalb des Arbeitsmarkts notwendig, etwa im Bereich des Familiennachzugs, betonte Vogt. Der Kanton Zürich wolle nicht Stellung beziehen zu auf Bundesebene diskutierten Umsetzungsvarianten der Masseneinwanderungsinitiative, betonte Volkswirtschaftsdirektorin Carmen Walker Späh (FDP). Das Berufsgruppenmodell könne sowohl bei einem strengeren als auch einem weniger strengen Inländervorrang zur Anwendung kommen. (sda/dst)

Publiziert am Donnerstag, 08. September 2016

berufsbildung

# **Qualifizierungsoffensive scheitert am Nein der kleinen Kammer**

Der Bund wird nicht beauftragt, zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zusätzliche Mittel in die berufliche Grundbildung zu investieren. Der Ständerat hat eine parlamentarische Initiative zur beruflichen Grundbildung von Nationalrat Felix Müri (SVP/LU) abgelehnt.



Analog zu ihrer Bildungskommission zeigte sich die kleine Kammer am Donnerstag von Müri «Qualifizierungsoffensive» nicht überzeugt. Sie folgte mit 21 zu 17 Stimmen dem Antrag der Kommission, der parlamentarischen Initiative keine Folge zu geben. Damit ist diese vom Tisch. Der Nationalrat war mit dem Anliegen einverstanden gewesen.

Müri hatte verlangt, dass der Bund angesichts des Fachkräftemangels während vier Jahren jährlich 50 Millionen Franken in die berufliche Grundbildung investiert. Mit dem Geld sollten die Kantone das Nachholen eines Lehrabschlusses oder den beruflichen Wiedereinstieg unterstützen.

Der Ständerat stellte sich auf den Standpunkt, der Bund habe wichtige Massnahmen bereits umgesetzt oder aufgegleist. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, um Erwachsenen das Nachholen einer Grundbildung zu ermöglichen, seien schon vorhanden.

Um die Bestrebungen des Bundes in diesem Bereich zu unterstützen, hatte der Ständerat jedoch bereits ein Postulat beschlossen, das auch der Bundesrat unterstützt hatte. Dieses beauftragt die Regierung, bestehende Potenziale zur Deckung des Fachkräftebedarfs durch eine Förderung des Berufsabschlusses von Erwachsenen auszuschöpfen. Nutzniesser wären jene, die noch über keinen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen.

### **Unterstützung von links**

Die parlamentarische Initiative von SVP-Nationalrat Müri erhielt Unterstützung von linker Seite. In der Schweiz hätten 600'000 Erwachsene keinen Berufsabschluss, sagte Anita Fetz (SP/BS). Das seien die zukünftigen Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger. Unqualifizierte Leute hätten zunehmend schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

20 Prozent dieser Gruppe sei bereit, die Bildungslücke zu schliessen, doch dafür fehle ihnen Geld und Zeit. Hier setze die Initiative Müri an, indem sie die Kantone unterstütze, befand Fetz.

Auch Daniel Jositsch (SP/ZH) ortete ein grosses Problem. Fehlende Grundausbildung stelle ein grosses Armutsrisiko dar. «Es ist dringend nötig, hier Geld zu investieren», sagte der Präsident des Kaufmännischen Verbandes. Die Mehrheit des Ständerats folgte dieser Argumentation jedoch nicht. (sda/vn)



Publiziert am Donnerstag, 03. März 2016