



**Mehr Anreize
schaffen, um
Branchenabgänge
zu verhindern**



*Im Rahmen des Programms
rockyourfuture erhalten Jugendliche
einen Einblick in den Berufsalltag in
der Hotellerie und Gastronomie.*

Fotos: zVg

Fehlender Nachwuchs, Fachkräftemangel, Abwanderungen: Im Tourismus, in der Gastronomie und der Hotellerie haben sich diese Probleme während der Corona-Pandemie nochmals verstärkt. Wir haben bei Branchenexperten nachgefragt, wie sie die negative Entwicklung stoppen wollen.

Eine im Januar dieses Jahres durchgeführte Umfrage von HotellerieSuisse zeichnete ein deutliches Bild: In der Branche fehlt es an Fachkräften. So hatten zum Zeitpunkt der Erhebung zwei Drittel der Schweizer Hotels Probleme, geeignete Mitarbeitende zu finden. Ähnlich präsentiert sich das Bild in der Gastronomie: «Folgen der Pandemie – Den Restaurants fehlt das Personal», titelte etwa der Tages-Anzeiger im Juni 2021. Mit Fachkräftemangel und Abwanderung kämpft derweil seit Jahren die Tourismusbranche. Eines der grossen Probleme: Die Löhne bewegen sich auf einem eher tiefen Niveau. Und da die gut ausgebildeten Touristikerinnen und Touristiker von anderen, zahlungskräftigeren Branchen mit Handkuss genommen werden, ist ein Wechsel attraktiv. Die Verbände wie HotellerieSuisse, GastroSuisse, der Schweizer Reise-Verband aber auch Betriebe und Ausbildungsstätten wie Helvetic Airways, Swiss International Air Lines oder die IST, Höhere Fachschule für Tourismus & Outdoor, müssen reagieren. Wie sie das machen wollen, erzählen sie hier.



Vinzenz van den Berg
Fachspezialist Kommunikation
HotellerieSuisse



Richard Decurtins
Leiter Berufsbildung &
Mitglied der Geschäftsleitung
GastroSuisse

« Im Jahr 2022 rückt HotellerieSuisse unter dem Motto «Future Hospitality» die Branchenattraktivität in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Wir wollen in verschiedenen Themenfeldern Impulse setzen, die zu allgemeinen Verbesserungen im Bereich der Fachkräftesicherung führen und unsere Mitglieder mit konkreten Massnahmen dabei unterstützen, die Fachkräfte im Betrieb und in der Branche zu halten.

Um die Berufe in der Branche attraktiver zu machen, laufen verschiedene Projekte. Beispielsweise haben wir im Jahr 2020 das bereits aus anderen Branchen bekannte Label «TOP Ausbildungsbetriebe» implementiert. Dieses hilft, die Ausbildungsqualität im Betrieb zu heben und zeichnet branchenübergreifend Unternehmen aus, die sich besonders intensiv bei der Ausbildung von jungen Menschen engagieren. Zudem haben wir mit dem Zürcher Regionalverband das Projekt «Quereinsteiger» lanciert. Dieses ist auf Zielgruppen ausgerichtet, die bereits gut ausgebildet sind, aber keine Erfahrung im Gastgewerbe haben. Es ist möglich, das Programm in einem Teilzeitpensum zu absolvieren.

Im Bereich Nachwuchsmarketing fand letztes Jahr zum ersten Mal das Projekt «rockyourfuture.ch» statt. An diesen nationalen Berufserkundungstagen der Hotellerie und Gastronomie – dieses Jahr finden sie vom 22. April bis 22. Mai und vom 22. September bis 22. Oktober statt – erhalten Jugendliche im Berufswahlalter, Eltern, Lehrpersonen und Berufsberater die Möglichkeit, die Berufe des Gastgewerbes zu erkunden und zu erleben. Interessierte können sich bei den teilnehmenden Betrieben ihrer Wahl anmelden und sich vor Ort ein Bild dieser spannenden Branche machen.

Und seit Anfang Jahr läuft das Projekt «Staffdeals», das die Fringe Benefits in der Branche betrifft. Es wurde in Zusammenarbeit mit dem Regionalverband Association Romande des Hôtelières initiiert. Mitarbeitende von teilnehmenden HotellerieSuisse-Betrieben haben dabei die Möglichkeit, in anderen teilnehmenden Mitgliederhotels zu vergünstigten Konditionen zu übernachten.

« Um dem steigenden Fachkräftemangel im Gastgewerbe rasch entgegenzuwirken, ist ein guter Zugang zu ausländischen Arbeitsmärkten entscheidend. Da das Gastgewerbe in der Praxis insbesondere bei den Servicefachkräften und Köchen kaum Zugang zu Fachkräften aus Drittstaaten hat, sollten die Kontingente für die gastgewerblichen Berufe geöffnet werden. Zu beachten ist auch, dass die Arbeitslosenquote den Fachkräftemangel im Gastgewerbe nicht widerspiegelt. Denn die tiefe Eintrittsschwelle und die damit zusammenhängende hohe Fluktuation führen zu einer zu hohen statistischen Arbeitslosenquote und verfälschen das Bild erheblich. Die Arbeitslosenquote gibt z.B. keine Auskunft darüber, ob die jeweilige Person eine gastgewerbliche Ausbildung hat oder wie lange sie im Gastgewerbe gearbeitet hat.

Von März 2020 bis im Sommer 2021 war der Informations-, Bewerbungs- und Schnupperprozess bei den Berufen der Gastronomie & Hotellerie eingeschränkt. Dem versuchen wir aktiv entgegen zu wirken. Mit der Kampagne «rockyourfuture.ch», verschiedenen Berufsmessen in den nächsten Monaten und anderen Massnahmen laufen von April bis Mai und von September bis Oktober verschiedene Projekte mit dem Ziel, noch möglichst viele der offenen Lehrstellen im Gastgewerbe zu besetzen.

Schlussendlich ist es auch die Verantwortung der Lehrbetriebe, den Lernenden einen positiven Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen, damit diese der Branche nach Abschluss der Ausbildung noch lange erhalten bleiben. Auf der Plattform «weiterbildung-inklusive.ch» findet sich eine grosse Auswahl an Weiterbildungsangeboten, die aufzeigt, wie wichtig und gesucht gut qualifizierte Mitarbeitende sind. Um dem Personalengpass entgegenzuwirken, bietet GastroLuzern zudem zusammen mit verschiedenen Luzerner Hotels seit Kurzem Servicekurse für Quereinsteiger aus anderen Branchen an.



Das Projekt rockyourfuture von Hotellerie und Gastronomie läuft vom 22. April bis 22. Mai und vom 22. September bis 22. Oktober 2022.



Ramona Stutz
Verantwortliche Aus- und Weiterbildung
Schweizer Reise-Verband (SRV)

« Wie jedes Jahr hat der Schweizer Reise-Verband auch 2021 (2020 wurde wegen der Pandemie abgesagt) an der Berufsmesse Zürich teilgenommen. Wie sich das Angebot an Lehrstellen gestaltet, ist aber immer ein Firmenentscheid, den wir leider nicht beeinflussen können. Wir sind jedoch in stetigem Kontakt mit unseren Mitgliedern, und deren Rückmeldungen stimmen uns positiv, dass bald wieder mehr Lehrstellen angeboten werden können. Ausserdem möchten wir ein attraktives Umfeld schaffen, indem wir uns seit Längerem intensiv mit der neuen KV-Reform auseinandersetzen (Anm. der Redaktion: vgl. Kasten). Wir sind überzeugt, dass die Ausbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ ab Sommer 2023 attraktiv, zukunftsgerichtet und zeitgemäss ist. Zudem ist es ein erklärtes Ziel des Schweizer Reise-Verbandes, die Weiterbildung insbesondere auch in Bezug auf die Digitalisierung voranzutreiben. Eine zusätzliche Herausforderung ist auch der Fachkräftemangel, den wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern angehen möchten.

Bezüglich Attraktivität der Berufe in der Tourismusbranche sind die Arbeitgeber in der Pflicht, spannende Stellen anzubieten und zeitgemässe Arbeitsmodelle zu implementieren. Der Verband kann insofern Einfluss nehmen, indem er eine zeitgemässe und zukunftsorientierte Ausbildung anbietet und an den Berufsmessen Präsenz markiert.



Nicole Diermeier
Geschäftsführerin und Gesamtschulleiterin IST,
Höhere Fachschule für
Tourismus & Outdoor

« Die IST, Höhere Fachschule für Tourismus & Outdoor, hat den neuen Studiengang «Dipl. Tourismus- und OutdoormanagerIn NDS HF» mit Vertiefung in Outdoormangement, Nachhaltigkeit und Digital Tourism to go ins Leben gerufen. Dieser richtet sich vollumfänglich auf die sich verändernden Ansprüche aus der Berufspraxis aus. Die Trends heissen Nachhaltigkeit (in den Bereichen Ökologie, Gesellschaft und Ökonomie), Outdoor-Erlebnis und digitale Vernetzung. Auch das Thema Gesundheit als neue Definition von Luxus spielt eine Rolle. Das Angebot ist aus den Bedürfnissen unserer Basis, dem Schweizer Tourismus sowie Vertreterinnen und Vertretern aus dem Outdoor-Bereich, entstanden. Um deren Interessen zu vertreten, haben wir die IG Outdoor gegründet. Sie unterstützt das Nachdiplomstudium auch fachlich. Zur IG gehören etwa der Schweizer Bergführerverband, Swiss Cycling oder Schweizer Wanderleiter und Wanderleiterin. Wir wollen mit dem Nachdiplomstudium Fachkräften – vom Bergführer über die Skilehrerin bis zum Bike-Guide oder der Wanderleiterin – eine Perspektive geben, sich beruflich weiterzuentwickeln bzw. sich ein zweites Standbein aufzubauen.

Der Einstieg ins Nachdiplomstudium ist vier Mal im Jahr möglich, wobei pro Quartal je zwei Module absolviert und jeweils mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Wer alle Module und eine Diplomarbeit erfolgreich abschliesst, wird mit dem Diplom zum/zur dipl. NDS Tourismusfachmann/-frau HF belohnt.