

Fachkräftemangel: Wie wird die Gastrobranche attraktiver?

Eine Studie zeigt, dass das Gastgewerbe bei Jugendlichen nicht hoch angesehen ist. Und sie präsentiert Massnahmen. Doch Branchenvertreter sind skeptisch.

Armin Bregy, Walter Bellwald

Stress, Überstunden und niedrige Löhne – so denken Jugendliche über die Gastrobranche. Dies zeigt eine Studie der HES-SO Valais-Wallis. «Die Umfrage bestätigt, dass sich die Prioritäten für die jungen Generationen geändert haben», teilen die Studienleiter mit. Und sie machen zugleich Vorschläge, wie die Branche gegensteuern kann. Die Frage ist: Sind die Vorschläge für die lokalen Gastrounternehmen umsetzbar?

«Die Generationen entwickeln sich weiter und ihre Prioritäten ändern sich», schreiben die Autoren zur Einleitung in die Studie. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere der Generationen Y (geboren zwischen 1980 und 2000) und Z (nach 2000), würden den Arbeitsbedingungen mittlerweile genauso viel oder sogar mehr Bedeutung beimessen als dem Gehalt. «Sie streben nach einem Gleichgewicht zwischen ihrem Privat- und Berufsleben, der sogenannten Work-Life-Balance», heisst es weiter.

Die Wünsche der Generationen Y & Z

Die Studie wurde im Rahmen eines Kurses des Bachelorstudiengangs Tourismus an der Hochschule für Wirtschaft in Zusammenarbeit mit Gastrovalais durchgeführt. Ziel des Projekts war es, den Akteuren aus der Branche in Bezug auf die Problematik des Fachkräftemangels im Gastgewerbe strukturelle Verbesserungen vorzuschlagen, das Image zu modernisieren und Veränderungen zu antizipieren, um die Zukunft dieser Berufe zu sichern. Die

Grundfrage lautete: «Was kann im Hotel- und Gaststättengewerbe getan werden, um dem von jungen Menschen geäusserten Wunsch nach Sinn und Wohlbefinden am Arbeitsplatz gerecht zu werden?»

Im Mai 2022 wurde ein Online-Fragebogen an die Studierenden der HES-SO Valais-Wallis gerichtet, um ihre Wahrnehmungen zu erfassen. Insgesamt haben 326 auf die Umfrage geantwortet.

Die Studie zeigt, dass Stress bei der Arbeit, zahlreiche Überstunden und niedrige Löhne als die grössten Nachteile der Berufe im Hotel- und Gastgewerbe angesehen werden. Weiter wurden die mangelnde Wertschätzung dieser Berufe durch die Gesellschaft sowie unregelmässige Arbeitszeiten genannt. «Die Studierenden wünschen sich eine bessere Work-Life-Balance», so die Autoren der Studie.

Abgesehen von der erwarteten Verbesserung der Lohnbedingungen heben die Studierenden eine Reihe von Verbesserungsmassnahmen hervor, die nicht unbedingt grosse finanziel-

«Stress gibt es nicht nur im Gastgewerbe.»

Markus Schmid
Hotelier



Gesuchte Fachkräfte. Die Einführung der 4-Tage-Woche oder die Anhebung der Gehälter: Eine Studie zeigt, wie man dem Fachkräftemangel im Gastgewerbe entgegenwirken könnte.

Bild: Keystone

le Auswirkungen für die Unternehmen haben müssen. Laut den Autoren haben sich drei Aspekte herauskristallisiert: mehr geplante Wochenenden; mehr Kontrolle über Überstunden; eine 4-Tage-Arbeitswoche.

«Die Unternehmen in der Branche müssen die Art und Weise, wie sie die Arbeit organisieren, überdenken und die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen verbessern, um im Vergleich zu anderen Sektoren wettbewerbsfähig zu bleiben», bilanzieren die Studienverfasser.

Und was sagen Branchenvertreter?

Markus Schmid sitzt im Ausschuss des Walliser Hoteliervers eins, bis vor einem Monat präsidierte er diesen. Er stimmt zu, dass die Gastrobranche vom Fachkräftemangel stark betroffen sei, er sagt jedoch auch, dass dies auch bei anderen Sektoren der Fall sei. «Nicht nur im Gastgewerbe gibt es Stress», so Schmid. Und bezüglich der tiefen Löhne habe man bereits Massnahmen eingeleitet, jedoch sei dies noch nicht überall ange-

kommen. Auch die Überstundenregelungen seien festgelegt, die Angestellten würden sicher nicht «überbeansprucht».

Das Hauptproblem ist laut Schmid jedoch ein anderes: Viele Jugendliche würden eine weiterführende Ausbildung absolvieren, was grundsätzlich positiv sei. «Jedoch verstärkt dieser Trend den Fachkräftemangel in den Handwerksberufen. Und die Gastrobranche ist nun mal Handwerk», so Schmid. Zudem seien Schweizerinnen und Schweizer vermehrt nicht mehr

bereit, in Gastro- oder Tourismusberufen zu arbeiten.

An eine grossflächige Einführung der 4-Tage-Woche glaubt Schmid nicht, einzelne Betriebe würden jedoch bereits in diese Richtung gehen. So beschreitet beispielsweise das CERVO Mountain Resort in Zermatt neue Wege. Pünktlich auf die Wintersaison im November startet das Resort eine Art Pilotprojekt: Erstmals sollen 20 Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen eine einjährige Anstellung erhalten – im Gegensatz zur herkömmlichen Saisonstelle.

Oberwalliser Heimatschutzpreis für Landschaftspark Binntal

Er konnte mit «Sorgfalt und Sensibilität bei der Gestaltung von Aussenräumen» überzeugen. Zwei weitere Projekte wurden ausgezeichnet.

Der eigentlich mit 5000 Franken dotierte Oberwalliser Raiffeisen Heimatschutzpreis stand dieses Jahr unter dem Motto «Freiraum – alles ist nur ein Übergang». Weil 2021 aufgrund der Corona-Pandemie kein Preis überreicht werden konnte, haben die Veranstalter das Preisgeld 2022 auf 10'000 Franken verdoppelt.

Gesucht waren Vorzeigeprojekte, die sich beispielhaft mit den wichtigen Zwischenräumen von privat zu öffentlich beschäftigen. Unter allen Bewerbern setzte sich schliesslich der Landschaftspark Binntal durch. Er behandle gemäss der Jury beispielhaft und mit Sorgfalt und Sensibilität die Gestaltung der Aussenräume als identitätsstiftende Orte für ein Dorf. «Es entstehen Freiräume für die ganze Bevölkerung, Umgebungen, die zum Verweilen ein-

laden und den Austausch untereinander fördern», schreibt die Jury. Das stärke das Bewusstsein für den landwirtschaftlichen Raum als ebenso wichtiges Element wie die bebaute Umgebung.

«Stärkung unserer Heimat»

Ebenfalls eine lobende Erwähnung findet die Jury bei der gezielten Förderung der Biodiversität. Statt Kirschlorbeer oder Thuja setze der Landschaftspark Binntal auf einheimische Sträucher wie die Felsenbirne oder Alpenjohannisbeere. Auch werde der Zaun als reine Grenze hinterfragt und um die Bedeutung als schützende Geste und Geborgenheit erweitert – nämlich als ein Ort, um zu «hängertu und dorffu».

Weiter schreibt die Jury: «Als Betreiberin eines Gemeinschaftsgartens unterstreicht der

Landschaftspark Binntal sein Engagement für die Wertschätzung der Kulturgüter.» Unter fachkundiger Anleitung werde in regelmässigen Treffen die Gartenarbeit kultiviert und der Austausch zwischen Einheimischen, der Bevölkerung und Gästen gefördert. Dies sei eine ebenso sorgfältige wie nachhaltige Kommunikation, von der Idee bis hin zur Umsetzung und Realisierung. «Diese Wertschätzung des Landschaftsparks zu den einzelnen Gärtnern und Gärtnerinnen widerspiegelt sich auch im Gesamtkonzept des eingereichten Projekts.»

Die Projekte des Landschaftsparks seien landschaftlich vielfältig, förderten den Bezug zur Identität und den Wurzeln. «Ein herausragendes und innovatives Beispiel zur Stärkung unserer Heimat», schreibt die Jury.

Weitere Gommer Preisträger

Derweil wurden zwei weitere Projekte mit «Anerkennungen» ausgezeichnet. Die Jury des Oberwalliser Raiffeisen Heimatschutzpreises sprach sie für den rural geprägten Weiler Ammern im Goms und für den neuen Fussweg «Weg Wüehr Fiesch» aus.

Die Jury würdigte insbesondere die gesamtheitliche Betrachtung des rural geprägten Weilers Ammern, der sich in den letzten Jahrzehnten zu einem Landwirtschafts- und Kulturgut weiterentwickelt habe. Währenddessen konnte der Fussweg «Weg Wüehr Fiesch» entlang des ehemaligen Suonenverlaufs eine städtebaulich wichtige Verbindung vom neuen ÖV-Hub bis zum Dorfteil «Treichi» schaffen und gleichzeitig an die zentralisierte Schule Unnergoms anknüpfen.



Béatrice Meichtry (Raiffeisen), Moritz Schwery und Moritz Clausen (Landschaftspark Binntal), Thomas Summermatter und Valeria Triulzi (Heimatschutz Oberwallis).

Bild: zvg