

# HOTELLERIE GASTRONOMIE ZEITUNG

Die Branchenzeitung der Hotel & Gastro Union seit 1886

Luzern, den 3. Juli 2019

CXXXIV. Jahrgang

Ausgabe: Deutsche Schweiz / Tessin

www.hotellerie-gastronomie.ch

Bäcker- und  
Confiseur-  
meister planen  
die Zukunft  
ihres Verbands.

Seite 15

Kochnati

## Das Junioren- Team legt die Messlatte hoch

Seite 5



Kulinarik

### Sven Wassmer

Sechs Monate hat Sven Wassmer das neue Restaurant Memories im Grand Hotel Quellenhof in Bad Ragaz geplant. Am 1. Juli hat er nun die ersten Gäste bekocht.

Seite 12

HGZ in ...

## Mosnang: Wer profitiert vom Beizentod?

Seite 6

Overtourism:  
Politik sucht nach  
Lösung und prä-  
sentierte brisante  
Vorschläge.

Seite 13

# LERNENDE STÖRT DIE ARBEITSZEIT



### Fachkräftemangel verhindern

40 Prozent der Lernenden beabsichtigen, die Branche zu verlassen oder wissen noch nicht, ob sie bleiben. Dieser Abgang von Fachkräften ist verheerend. Kein Wunder, beklagen sich Wirte und Hoteliers landauf, landab darüber, dass sie keine qualifizierten Mitarbeitenden mehr finden. Am meisten stören sich die Lernenden an den Arbeitszeiten, den Arbeitsplänen und den Ferienregelungen. Die Arbeitszeiten sind natürlich gegeben. Denn es braucht dann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn die Gäste kommen, und das ist natürlich zu den Essenszeiten. Doch es gibt Möglichkeiten für Verbesserungen. Das zeigen auch die Statements auf Seite 8 und 9 zum Lehrlingsbarometer. Nämlich dann, wenn die Arbeitspläne möglichst früh erstellt werden und man die Mitarbeitenden und deren Wünsche miteinbezieht. Oder indem man schaut, wie man die Arbeitszeiten optimieren kann. Die Hotel & Gastro Union will nun hier handeln und zusammen mit Arbeitgebern und Organisationsentwicklern eine Task Force bilden, um kreative Zeitmodelle auszuarbeiten. Damit wollen die Mitglieder der HGU noch mehr für die Branche tun. Denn es ist im Interesse unserer Berufsorganisation, dass es der Branche insgesamt gut geht. Denn wenn diese floriert, profitieren alle Mitarbeitenden.

MARIO GSELL

Wie zufrieden sind die Lernenden mit dem Arbeitsklima? Nimmt sich der Ausbilder genügend Zeit für die Ausbildung? Ist er oder sie überhaupt ausreichend qualifiziert? Wie beurteilen die Jugendlichen das Image der Branche. Bleiben Sie nach der Lehre in der Branche? Diese und andere Fragen stellte die Hotel & Gastro Union HGU den knapp 7000 Lernenden in der Gastronomie. Mehr als die Hälfte der Lernenden hat an der Umfrage teilge-

nommen. Forschungsinstitut Ipsos, Root, hat die Resultate ausgewertet. Die Umfrage ist repräsentativ. Damit ist der Lehrlingsbarometer das wichtigste Instrument in der Branche, um zu fühlen, wie es den Lernenden während der Ausbildung geht. Der Lehrlingsbarometer wird seit dem Jahr 2004 jährlich erhoben. Das Gute und Erschreckende zugleich: In diesen 15 Jahren hat sich in der Branche wenig geändert. Der prozentuale Anteil jener, die mit der Lehre zufrieden und solcher,

die mit der Ausbildung, dem Ausbilder und dem Arbeitsklima unzufrieden sind, beträgt nach wie vor rund zehn Prozent. Weniger gut beurteilen die Lernenden das Image der Branche, und noch immer beabsichtigen rund vierzig Prozent, die Branche zu verlassen beziehungsweise sind sich nicht sicher, ob sie bleiben wollen. Vier Jahre nach der Lehre sind gemäss anderen Erhebungen die Hälfte der Ausgebildeten weg von der Branche. Das ist natürlich schlecht in einer Zeit, in der sich fast

jeder Betriebsführer über Fachkräftemangel beklagt. Am meisten stören sich die Jugendlichen an den Arbeitszeiten, dem Dienstplan und der Ferienregelung. Deshalb stellt sich hier die Frage, wie man das verbessern kann. Die HGZ hat dazu unter anderem Gastgeber René Foster und Berufsfachschullehrerin Margrit Röllin befragt. Ihre Antworten sowie die Details zum Lehrlingsbarometer erfahren Sie auf

Seite 8 →

AZA 6002 LUZERN

Adligenswilerstr. 29/27, 6006 Luzern

Erscheint jeweils mittwochs



# LERNENDE GEHEN WEGEN ARBEITSZEIT

Die Lehrlingsumfrage der Hotel & Gastro Union zeigt einmal mehr: Die Lernenden sind mehrheitlich mit der Ausbildung zufrieden. Trotzdem verlassen viele die Branche. Die HGU will nun etwas dagegen tun.

## Zahlen und Fakten

### 34%

der befragten Lernenden sind unzufrieden mit den Arbeitszeiten, Überstunden, dem Dienstplan und der Ferienregelung. In der Restauration sind es gar 53 Prozent. Dann folgen mit je 8 Prozent die Arbeitsbedingungen beziehungsweise die Arbeit an sich, der Stress und der Kontakt mit Arbeitskollegen oder Vorgesetzten.

Zwei Sachen zeigt der Barometer: Frauen sind weniger zufrieden mit der Ausbildung als Männer. Die Motivation sinkt während der Lehre allgemein.

### 3756

Lernende haben sich an der Umfrage beteiligt. Das heisst, mehr als jeder zweite Lernende in der Gastronomie hat daran teilgenommen.

### 1061

Fragebögen von den 3756 eingereichten wurden vom Forschungsinstitut Ipsos, Root, genau ausgewertet. Die Umfrage ist repräsentativ.

Die Lernenden sind meist zufrieden mit der Höhe des Verpflegungsabzuges. Nur acht Prozent finden ihn eher hoch oder sehr hoch.

### 6894

Lehrlinge gab es laut Bundesamt für Statistik im Jahr 2018 im Gastgewerbe. Im Jahr 2010 waren es noch 10 122 Lernende.

Das Image der Branche ist:

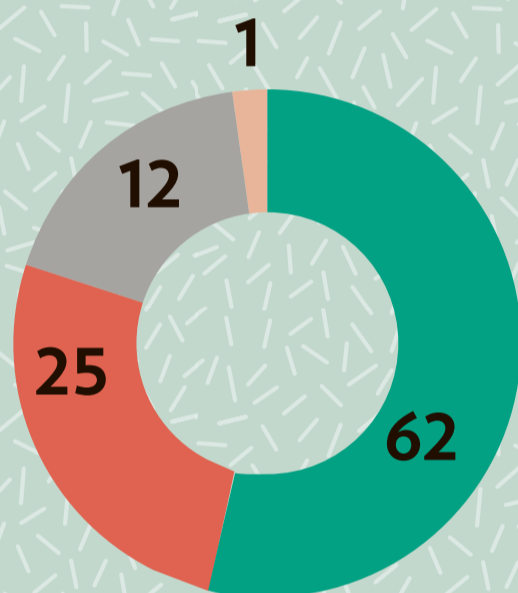
gut bis sehr gut

genügend

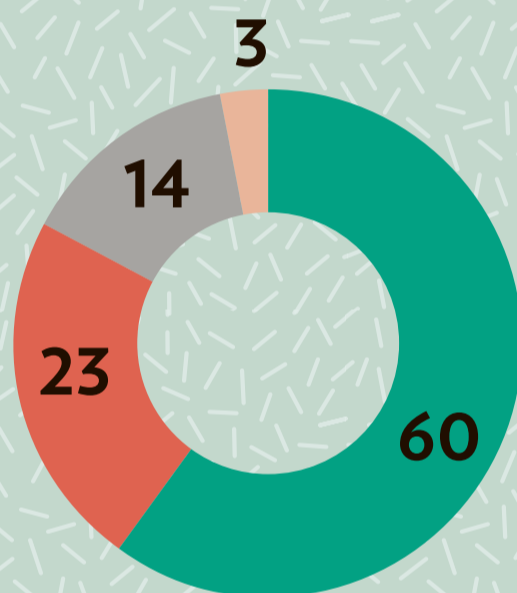
ungenügend

keine Angaben

%



2019



2004

Der Lehrlingsbarometer bildet zwei Tendenzen ab. Mit ihrer Ausbildung sind die Lernenden grossmehrheitlich zufrieden. So sagen 89 Prozent, dass der Auszubildende sich genügend Zeit nimmt für die Ausbildung, 91 Prozent empfinden das Arbeitsklima als sehr gut bis genügend und die Qualifikation des Lehrmeisters stufen gar 94 Prozent als sehr gut bis genügend ein. Und auch das Image beurteilen die Lehrlinge zu 87 Prozent als genügend bis sehr gut. Trotzdem bleiben nur gut zwei Drittel sicher oder vermutlich in der Branche. Der Rest ist auf dem Absprung. Da hat sich in all den Jahren nichts geändert. Vier Jahre nach der Lehre ist gut die Hälfte der Lehrabgänger nicht mehr in der Branche. Welches sind die Gründe? Eine frühere Befragung der Lernenden durch die Hotel & Gastro Union zeigt, dass die grösste Unzufriedenheit bei der Arbeitszeit, den Überstunden, dem Dienstplan und der Ferienregelung besteht. 34 Prozent sind damit unzufrieden, in der Restauration gar 53 Prozent. Für Roger

Lütolf, Leiter Marketing der Hotel & Gastro Union und Verantwortlicher für den Lehrlingsbarometer, ist deshalb klar: «Die Öffnungszeiten der Restaurants sind zwar gegeben, aber bei den Arbeitszeiten sind neue Wege gefragt. Da muss die Branche kreativer werden.» Lütolf wird eine Task Force unter anderem mit Arbeitgebern und Organisationsentwicklern ins Leben rufen, die neue Arbeitszeitmodelle ausarbeiten soll.

*Was kann der Wirt gegen die unattraktiven Arbeitszeiten tun?*

Die Antwort darauf wird die Arbeitsgruppe erst in einigen Monaten liefern. Bis weitere Massnahmen zur Anwendung kommen, darf man auf bestehende Ideen zurückgreifen. Nur knapp 70 Prozent erhalten den Dienstplan immer oder fast immer rechtzeitig. Gemäss Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) ist vorgeschrieben, dass die Arbeitspläne mindestens zwei Wochen im Voraus erstellt werden müssen. Ausnahmen bilden die Saisonbetriebe, für die eine Woche Vorschrift ist.

Für die Planung der Freizeit ist die rechtzeitige Erstellung ein Muss. Und gute Betriebe planen hier längerfristig und erstellen die Pläne mehr als zwei Wochen vorher. Genauso wichtig ist, dass der Chef bei den Arbeitsplänen auch die Situation der Mitarbeitenden berücksichtigt. Junge arbeiten oft gerne am Abend oder an Wochenenden, Mütter und Väter haben dann lieber frei. Am besten ist es, die Mitarbeitenden beim Erstellen des Planes einzubeziehen. Natürlich können nicht immer alle Wünsche erfüllt werden. Doch wer seinen Mitarbeitenden entgegenkommt, kann auf eine zufriedene Crew zählen. Und das wirkt sich positiv auf Leistung und Stimmung im Betrieb aus. Noch zwei weitere Punkte sollte ein guter Chef berücksichtigen: × die Mitarbeitenden in geeignete Aus- und Weiterbildungen schicken. Das erhöht die Identifikation. Zudem sind heute Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen attraktiv. Denn wenn der Betrieb dem L-GAV unterstellt ist, werden die Kosten weitgehend aus den

Vollzugskostenbeiträgen entrichtet. Sogar bei Lohnausfall wird der Betrieb aus diesen Geldern entschädigt; × den Mitarbeitenden Wertschätzung zeigen und für ein gutes Arbeitsklima im Betrieb sorgen.

Roland Barmet, Gastgeber im Hotel Cascada in Luzern, ist einer, der diese Punkte umsetzt: «Dank der Wertschätzung bleiben die Mitarbeiter bei mir im Schnitt über zehn Jahre.» MARIO GSELL

**Was ist der Lehrlingsbarometer?**

Seit 2004 ermittelt die Hotel & Gastro Union, wiezufrieden die Lernenden der Hotel- und Gastrobranche mit der Ausbildung sind. Es ist die einzige Umfrage zum Thema. Dieses Jahr haben fast 3800 Lernende teilgenommen. Ausgewertet hat die Umfrage das Forschungsinstitut Ipsos in Root. Die Umfrage ist repräsentativ.

## Ergebnisse des Lehrlingsbarometers 2019 im Vergleich zur ersten Lernendenbefragung in 2004



### Stimmen aus der Branche:

## Was müsste sich verbessern, damit Gastroprofis in der Branche bleiben?



**Markus Blättler**  
Kochfachlehrer,  
Bildungszentrum  
Kanton Schaffhausen,  
skv-Mitglied

Es wird immer schwieriger, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und den Nachwuchs zu begeistern. Nebenbei gewinnt auch die arbeitsfreie Zeit eine immer grössere Bedeutung. Aus diesem Grund müssen neben einer strikten Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen neue Richtungen in der Dienstplangestaltung gesucht werden. Zum Beispiel: Teilzeitarbeitskräfte mit Jahresarbeitszeitkonten; Vollzeitarbeitskräfte mit Jahresarbeitszeitkonten; versetzte Dienstzeiten ohne Zimmerstunde; Job Rotation (z.B. Küche – Service); Mitarbeiter in die Planung einbeziehen; monatliche Dienstplan-Sitzungen durch verantwortliche Stellen. Nicht zu verachten ist der positive Effekt einer solchen Verbesserung. Die Mitarbeiter werden motivierter, lieber und entspannter arbeiten. So wird sich diese Dienstplanoptimierung nach dem Motto

«Der Mitarbeiter ist König» auch äusserst positiv auf die Gäste übertragen.



**Roger Lang**  
Mitarbeiter  
Rechtsdienst HGU,  
Verantwortlich  
für Lernende

Der Lehrlingsbarometer zeigt seit Jahren ähnlich alarmierende Daten: Mehr als jeder Dritte ist sich nicht sicher, ob er in der Branche bleibt oder diese verlässt. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es von enormer Wichtigkeit, die Lehrabgänger in der Branche zu halten. Die Gründe für den Branchenabfluss sind bekannt: 34 Prozent der Lernenden gaben die Arbeitszeiten, die Überstunden und die Dienstplan- und Ferienregelung als Hauptfaktor an. Dass der Lohn während der Lehrzeit kein Problem darstellt, ist aufgrund des konkurrenzfähigen Mindestlohnes nach der Ausbildung keine Überraschung. Der lohnbedingte Branchenabfluss kommt dann einige Jahre nach

der Ausbildung, wenn es um die Familiengründung geht. Die Sozialpartner und die einzelnen Betriebe sind also gefordert, neue und vielleicht auch unkonventionellere Lösungen zu finden, damit die Branche auch in Zukunft die Fachpersonen findet, welche sie braucht.



**Margrith Röllin**  
eidg. dipl. Berufsfach-  
schullehrerin und eidg.  
dipl. Maître d'hôtel,  
Mitglied bvr

In meiner Berufslaufbahn durfte ich einige positive Echos betreffend Ausbildung und Fairness hören, doch die Klagen von Lernenden über Ausnutzung statt Ausbildung wurden stetig mehr. Wenn die Gastronomiebranche auf Fachkräfte zurückgreifen will, sollte sie bereits bei der Ausbildung von Lernenden an später denken. Ich empfehle Berufsbildenden, welche einen Lehrvertrag abschliessen, das Obligationenrecht Art. 344 bis 346 zu lesen und den Inhalt umzu-

setzen. Die jungen Menschen, welche ins Gastgewerbe einsteigen, kommen mit einem inneren Feuer für diese Branche. Manchmal wird das Feuer jedoch bereits im ersten Lehrjahr gelöscht. Mit Asche kann man nichts mehr entfachen.



**René Foster**  
Gastgeber Wyhof  
Sursee und  
skv-Mitglied

Um gute Arbeitskräfte zu erhalten und sie auch zu halten, sind neue Arbeitszeitmodelle gefragt. Für alle, die nicht in der Nähe des Betriebes wohnen, ist die Zimmerstunde unattraktiv. Was soll man zwischen 14 und 17 Uhr schon Tag für Tag machen, wenn man nicht nach Hause kann? Deshalb habe ich neue Arbeitszeiten eingeführt. Die erste Schicht beginnt um 9 Uhr bis 17.30 Uhr. Die zweite beginnt um 16 Uhr bis 23.30. Zudem haben wir neu zwei Tage – sonntags und montags – geschlossen.