

HOTELLERIE GASTRONOMIE ZEITUNG

Die Branchenzeitung der Hotel & Gastro Union seit 1886

Luzern, den 24. Juni 2020

CXXXV. Jahrgang

Ausgabe: Deutsche Schweiz / Tessin

www.hotellerie-gastronomie.ch

Aktuell

Persönlich

Aspekte

Rechtsdienst:
Auch die
Angestellten
sind
Corona-Opfer.

Stéphanie Zosso:
Rezepte stehen,
jetzt wird gefeilt



Jérôme Aké Béda
«Ein Glas Chasselas passt immer»,
sagt der Sommelier und Maitre
d'hôtel in der Auberge de l'Onde in
St-Saphorin/VD. Er kennt und liebt
Chasselas wie kaum ein anderer.

**Integration auf
Gault-Millau-
Niveau**

Die SHL bildet
aus, Teil 4:
Erfolgreiches
Konzipieren
lernen.

Seite 4

Seite 5

Seite 11

Seite 15

Seite 14



Die Lernenden der Gastrobranche sind stolz auf ihr Handwerk. Das zeigt der Lehrlingsbarometer der Hotel & Gastro Union. In der repräsentativen Umfrage sagen 82 Prozent der Befragten, dass sie stolz oder sehr stolz auf ihr Handwerk sind. Umgekehrt finden sie, dass es in der Gesellschaft an Wertschätzung für die Berufsangehörigen der Gastrobranche fehlt. Die Hälfte der Befragten gibt an, dass in der öffentlichen Wahrnehmung der Stellenwert tief bis mittel sei. Fast

die Hälfte der Befragten ist überzeugt, dass die Wertschätzung gefördert werden muss, damit das öffentliche Ansehen ihres Berufs verbessert wird. Bessere Planbarkeit von Beruf und Freizeit und höherer Lohn sind weitere wichtige Punkte, die den Stellenwert der Berufe fördern. Da ist es unverständlich, dass es Arbeitgeber gibt, die den tiefen Mindestlohn wegen der Corona-Krise senken möchten. «Das hat definitiv weder etwas mit Wertschätzung noch mit Weitsicht zu tun»,

sagt Urs Masshardt, Geschäftsleiter der Berufsorganisation Hotel & Gastro Union. Im Weiteren zeigt der Lehrlingsbarometer, dass Lehrlinge in Zusatzausbildung zufriedener im Beruf sind als Lernende in Erstausbildung. Sie bleiben deshalb länger in der Branche tätig. Urs Masshardt hat einen einfach umsetzbaren Verbesserungsvorschlag: «Ausbildner sollen den jungen Menschen Karrieremöglichkeiten aufzeigen und sie unentwegt motivieren, sich weiterzubilden. Mit dieser

Massnahme kann die Branche für zufriedener Mitarbeitende sorgen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken.» Weiterbildungen werden ja oft via L-GAV finanziell unterstützt. Die Hotel & Gastro Union findet, qualifizierte Auszubildner sollen dafür sorgen, dass das Handwerk auch in der Öffentlichkeit ein besseres Ansehen erhält. Weitere Umfrageresultate und Tipps zur Wertschätzung auf

Seite 8 →



Gute Lehrabgänger

Wegen der Corona-Krise ging in den Schulen vieles drunter und drüber. So gab es auch in unserer Branche ab März Fernunterricht. Schriftliche Abschlussprüfungen fanden nicht statt. Je nach Beruf und Kanton gab es praktische Prüfungen – oder eben nicht. Nun gibt es Stimmen, die sagen, ohne ein Qualifikationsverfahren seien diese Lehrabgänger nicht gleich viel wert wie jene in früheren Jahren. Das ist natürlich völliger Unsinn. Denn statt einer einzigen Abschlussprüfung wurde nun der Notendurchschnitt aller schriftlichen Prüfungen genommen. Das gibt sogar ein genaueres Abbild über die Qualifikation der Lernenden, als dies eine Schlussprüfung tut. Und dort, wo es keine praktische Prüfung gab, kann man auch auf die überbetrieblichen Kurse zurückgreifen. Es gibt also keinen Grund, Lehrabgänger des Jahrgangs 2020 nicht einzustellen. Denn wenn sie das Diplom erhalten, sind sie gut ausgebildete Fachkräfte, und an diesen mangelt es ja bekanntlich in der Branche – auch wenn sich dieser Mangel durch die Corona-Krise etwas entschärft hat. Übrigens haben beim Lehrlingsbarometer mehr Lernende als letztes Jahr angegeben, in der Branche zu bleiben. Eine gute Nachricht, aber sie müssen jetzt eine Stelle finden, sonst gehen sie unserer Branche doch noch verloren.

MARIO GSELL

AZA 6002 LUZERN

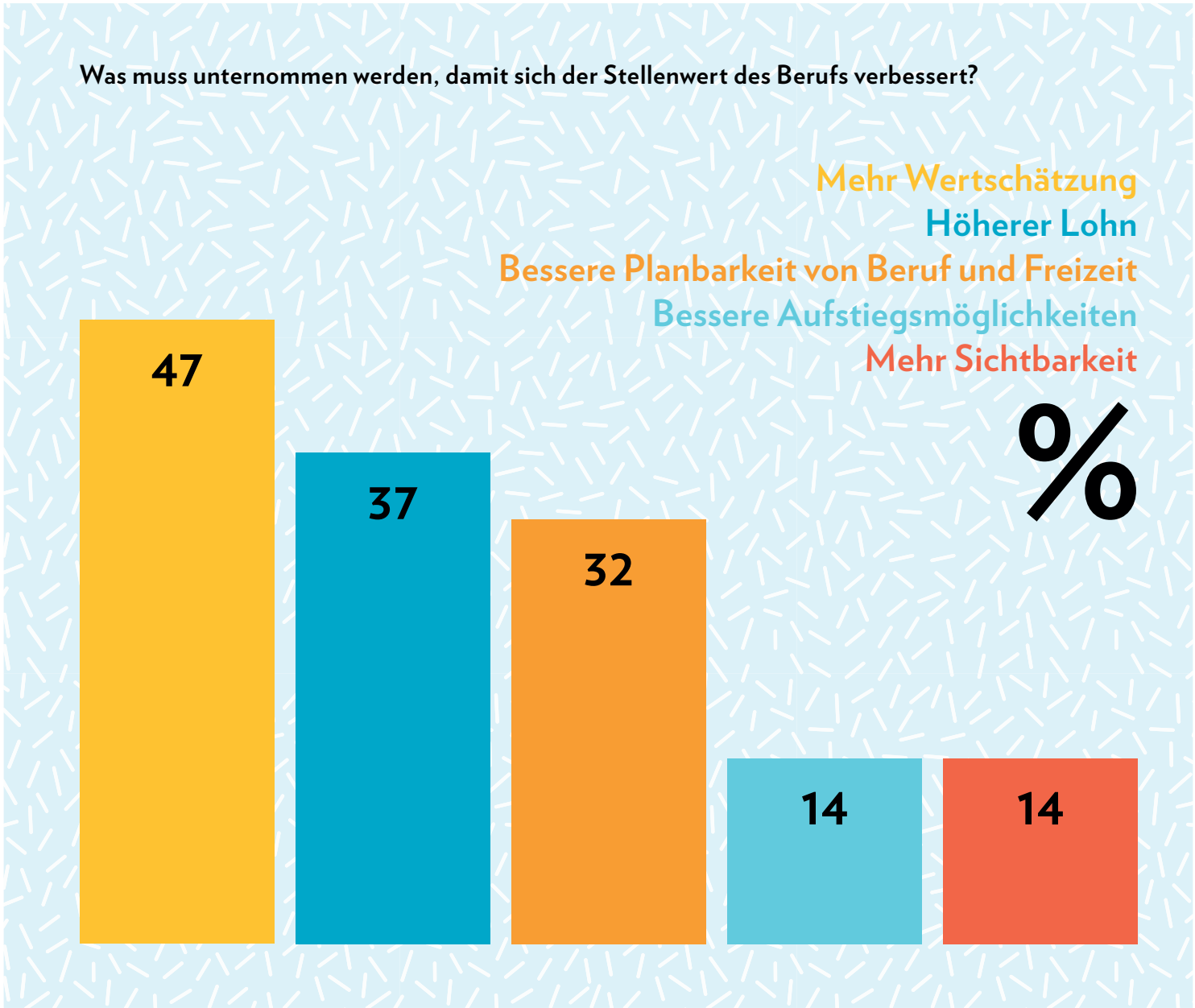
Adligenswilerstr. 29/27, 6006 Luzern

Erscheint jeweils mittwochs



LEHRABGÄNGER WOLLEN MEHR WERTSCHÄTZUNG

Fast 2000 Lernende aus der Gastrobranche haben an der Umfrage der Hotel & Gastro Union teilgenommen. Erfreulich: Die meisten sind mit ihrer Lehre zufrieden. Und: Weniger als auch schon wollen die Branche verlassen.



Die meisten Lernenden sind zufrieden mit ihrer Ausbildung. So geben 93 Prozent an, dass die Qualifikation des Auszubildenden genügend bis sehr gut ist. Mit der Zeit, die sich der Lehrbetrieb für die Ausbildung nimmt, sind 86 Prozent zufrieden. Auch das Arbeitsklima beurteilen 87 Prozent als sehr gut bis genügend. Umgekehrt heisst es aber auch, dass 13 Prozent das Arbeitsklima als ungenügend beurteilen. Und gerade dieses ist ein wichtiger Punkt, ob jemand in der Branche bleibt oder nicht. Die Zahl jener, die in der Branche bleiben wollen, steigt. So gibt mehr als ein Drittel der Befragten an, selbstverständlich in der Branche zu bleiben. Letztes Jahr war es nur ein Viertel. Das sind gute Zeichen. Denn gute Fachkräfte werden in unserer Branche nach wie vor gesucht. Auch wenn kurzfristig, coronabedingt, die Nachfrage etwas abklingen wird. Doch wenn Restaurants und Hotels nicht reihenweise schliessen werden, bleibt der Fachkräftemangel mittelfristig bestehen. Deshalb ist es wichtig, dass man Lehrabgänger in der Branche hal-

ten kann. Bislang ist es so, dass vier Jahre nach der Lehre die Hälfte der Ausgebildeten der Branche den Rücken kehrt. Doch was ist nötig, damit sich das ändert?

So würden Lernende in der Branche bleiben

Die Antworten der Umfrage zeigen es glasklar. Drei Sachen müssten sich ändern: An erster Stelle steht die Wertschätzung. Fast jeder Zweite findet, diese müsse sich verbessern. Für rund je einen Drittel müsste sich die Planbarkeit verbessern und die Löhne müssten steigen. Letzteres dürfte wegen der Corona-Krise zurzeit schwierig sein. Es gibt sogar Arbeitgeber, die fordern, dass die Löhne sinken sollten. Für Roger Lang, stellvertretender Leiter des Rechtsdienstes der Hotel & Gastro Union und Teilnehmer bei den Lohnverhandlungen, ist das ein Unding. «Die Löhne sind heute schon nicht marktkonform. Deshalb verlassen ja viele die Branche.» Mittelfristig müssten die Löhne steigen, damit mehr Fachkräfte in der Branche bleiben. Doch Lohnerhöhungen durchzu-

setzen, sei immer schwierig. «Da müssten sich mehr Mitarbeitende bei uns organisieren».

Die Lohnfrage ist also schwierig. Da bleiben noch die beiden anderen Punkte. Es liegt am Chef, wie das Arbeitsklima im Betrieb ist und ob die Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren. Schon ein Lob zur richtigen Zeit kann Wunder wirken. Des Weiteren muss die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit verbessert werden. In erster Linie müssen Arbeitspläne so lange wie möglich im Voraus erstellt werden. Gemäss dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) sind es mindestens zwei Wochen, bei Saisonbetrieben mindestens eine Woche. Aber hier liegt vieles im Argen, wie der Lehrlingsbarometer zeigt. So erhält jeder Zehnte überhaupt keinen Arbeitsplan und nur zwei Drittel der Befragten erhalten den Arbeitsplan immer oder fast immer rechtzeitig. Das lässt sich einfach verbessern. Auch gilt es, die Mitarbeitenden in die Planung einzubeziehen und auf ihre Situation Rücksicht zu nehmen. Junge arbeiten oft gerne am Abend und an Wochenenden, Familienväter

verbringen das Wochenende und die Abende lieber mit der Familie. Grosse Wertschätzung nutzt allen. So sagt Stefanie Federer vom Hotel Einstein in St. Gallen: «Wertschätzung erhöht die Motivation im Team und spornt die Mitarbeiter an, Höchstleistungen zu erbringen. Dies spiegelt sich auf Bewertungsplattformen und Gästefragebögen wieder. Zudem senkt es die Fluktuation, was wiederum die Rekrutierungskosten auf ein Minimum reduziert.»

MARIO GSELL

Was ist der Lehrlingsbarometer?

Seit 2004 ermittelt die Hotel & Gastro Union, wie zufrieden die Lernenden der Hotel- und Gastrobranche mit ihrer Ausbildung sind. Es ist die einzige Umfrage zum Thema. Dieses Jahr haben fast 2000 Lernende teilgenommen. Ausgewertet hat die Umfrage das Forschungsinstitut Ipsos in Root. Die Umfrage ist repräsentativ.

Zahlen und Fakten

8000

Unsere Branche bildet rund 8000 Lernende aus. Knapp 2000 haben an der Umfrage teilgenommen.

Gute Arbeitskollegen sind der wichtigste Grund, eine Arbeitsstelle auszuwählen. An zweiter Stelle folgen die Wertschätzung und dann der Lohn.

Berufsstolz

82 Prozent aller Lernenden sind stolz oder sehr stolz auf ihr Handwerk. Bei den Köchen sind es gar 87 Prozent. Ganz anders beurteilen die Lehrlinge den öffentlichen Stellenwert ihres Handwerks. Nur die Hälfte glaubt, dass ihr Handwerk bei der Bevölkerung einen grossen oder sehr grossen Stellenwert genießt.

Ausland

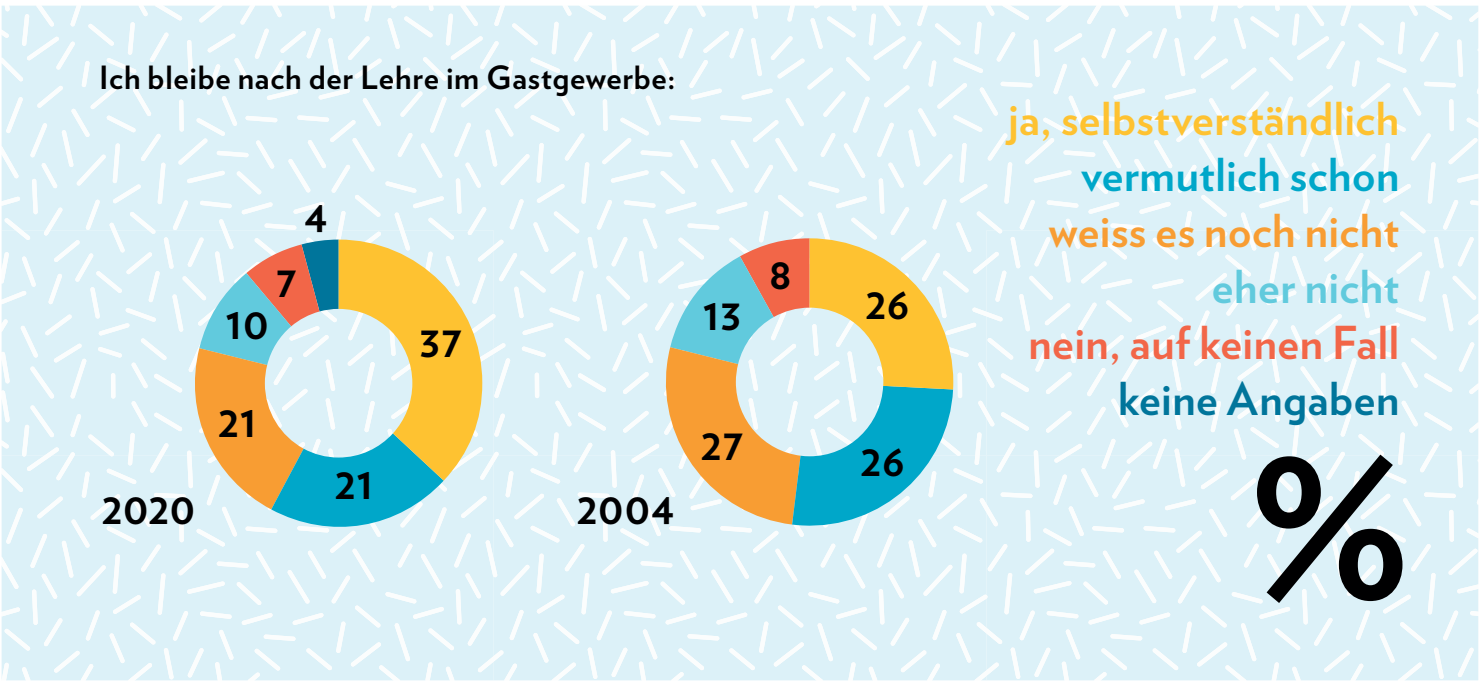
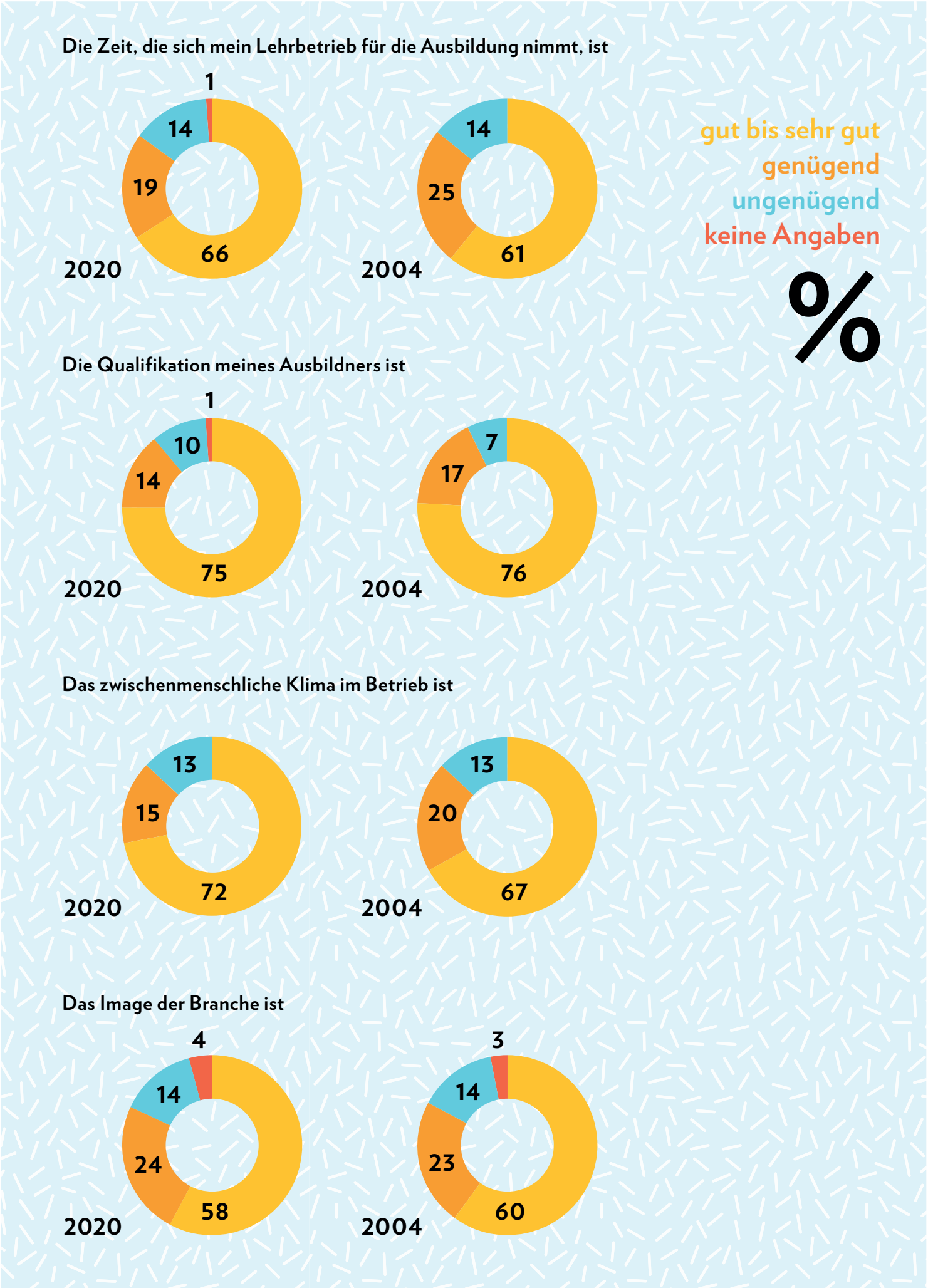
Ein Viertel der Befragten gibt an, dass sie nach der Lehre im Ausland arbeiten wollen. Weitere 19 Prozent möchten auf eine Weltreise.

Die meisten sind zufrieden mit der Höhe des Verpflegungsabzuges. 29 Prozent finden ihn jedoch zu hoch.

Weiterbildung

Ein Viertel der Lernenden plant nach Lehrabschluss eine Weiterbildung. Mitarbeiter mit Weiterbildung bleiben länger in der Branche.

Ergebnisse des Lehrlingsbarometers 2020 im Vergleich zur ersten Lernendenbefragung im Jahr 2004



Stimmen aus der Branche

Was tun Sie für die Wertschätzung Ihrer Mitarbeitenden?



Stefanie Federer
Human Resources Manager
Hotel Einstein, St. Gallen

Heutzutage kann man nicht mehr nur mit Lohn oder Arbeitszeiten trumpfen. Wertschätzung wird immer wichtiger. So profitieren unsere Mitarbeiter von Vergünstigungen wie Hotelübernachtungen, Fitness-Abo, Rabatten im «Einstein» und Partnerbetrieben. Wir feiern die Geburtstage und Weihnachten zusammen, bieten vergünstigt Mittag- und Abendessen an und verfügen über einen Tischtennistisch im Pausenraum. Unsere Wertschätzung beginnt beim Eintritt, bei dem es ein Onboarding mit Infos, Give-away, Führung und Kennenlernen gibt. Wir machen regelmässig Mitarbeitergespräche, in denen wir nicht beurteilen, sondern die Stärken und Chancen aufzeigen. Wir bieten Weiterbildungen von Computerkursen über Marketing bis zur Weinschulung an. Mitarbeitende dürfen während der Arbeitszeit an internen Schulungen teilnehmen, die sie persönlich interessieren. Unsere Lernenden dürfen im zweiten Lehrjahr einmal die Rolle als Gast übernehmen und so die andere Seite ihres Berufs kennenlernen. Zudem gibt es für sie jährlich einen Ausflug.



Patrick Hauser
Mitinhaber Hotel Schweizerhof, Luzern

Wir pflegen eine offene und transparente Kommunikation mit geeigneten Instrumenten. Wir verfügen über ein einzigartiges Lohnsystem, welches eine monatliche Beteiligung am Betriebserfolg gewährt. Unsere Mitarbeitenden profitieren von Vergünstigungen im Hotel und bei Partnern. Wir unterstützen Weiterbildungen grosszügig. Wir honorieren runde Geburtstage und Jubiläen und laden monatlich zu einem Nachtessen für alle Geburtstagskinder. Jede Abteilung drückt monatlich ihre Wertschätzung für eine besondere Leistung eines Mitarbeitenden des Hotels aus. Wir führen jährlich eine anonyme Mitarbeiterbefragung durch und informieren über die Resultate. In der aktuellen Corona-Krise bezahlen wir allen Mitarbeitenden, welche in Kurzarbeit sind, weiterhin 100 Prozent ihres Lohnes aus. Wir richten jährlich einen Alumni-Anlass mit ehemaligen Mitarbeitenden aus. Für unsere Lernenden führen wir zusätzlich beim Ausbildungsstart einen Apéro mit Eltern und Ausbildungsverantwortlichen und jährlich einen Tagesausflug durch.