



Jörg A. Müller-Huck:
„Es wird gefordert,
gefordert, gefordert.
Lange Arbeitszeiten und
jede Menge Überstunden
dominieren das
Geschehen.“

„Stellt Mütter ein!“

Cost & Logis sprach mit Jörg A. Müller-Huck, Geschäftsführender Gesellschafter der Lost and Found Personalberatung GmbH.

HERR MÜLLER-HUCK, DER HOTELLERIE GEHEN DIE FACHLEUTE AUS. WORAN HAPERT ES?

Für Gehälter bleibt zunehmend weniger übrig. Die Hoteliers müssen einen immer größeren Anteil ihrer Umsätze an Vertriebspartner abgeben, vor allem an die großen Buchungsportale. Fachleute wandern aus der Hotellerie in andere Branchen ab, weil sie dort viel mehr Geld verdienen können. Wir haben uns unter anderem auf Positionen im Vertrieb positioniert und ich kann Ihnen sagen: So gut wie jeder zieht derzeit einen Wechsel in eine andere Branche zumindest in Betracht – seine Liebe zur Hotellerie hin oder her!

UND SO WEIT IST ES MIT DER LIEBE ZUR BRANCHE JA MITTLERWEILE AUCH NICHT MEHR HER, ODER?

Richtig ist: Es wird gefordert, gefordert, gefordert. Lange Arbeitszeiten und jede Menge Überstunden dominieren das Geschehen. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass wir trotz unserer Marktkenntnis heute viel, viel länger brauchen, um Positionen zu besetzen als noch vor einigen Jahren. Ständig entstehen neue Hotels. Das wirft die Frage auf:

Wo sollen all die benötigten Fachleute denn eigentlich herkommen? Ich denke: Die Personalverantwortlichen in den Hotels müssen umdenken. Die meisten Hotels wollen Mitarbeiter, die vorher in einem anderen Haus eine identische Stelle besetzt haben und dementsprechende Kompetenzen mitbringen. Dabei ist der Vertrieb in der Hotellerie beileibe kein Hexenwerk. Da hat man sich doch recht schnell eingearbeitet. Deshalb täte die Branche gut daran, auch mal nach links und rechts zu schauen und ihr Glück bei der Personalsuche in anderen Branchen zu versuchen. Kreative Lösungen sind in der jetzigen Situation dringend nötig. Ich appelliere deshalb zum Beispiel auch an die Betriebe: Stellt Mütter ein! Auf den meisten Ebenen in der Hotellerie besteht die Mehrzahl der Belegschaft aus Frauen. Werden Sie schwanger, suchen sich viele von ihnen dann einen 3/4-Job in einer anderen Branche – und verdienen oft mehr als sie bei einer Vollzeitstelle in der Hotellerie vorher hatten. Dennoch kommen viele von ihnen irgendwann in die Branche zurück. Es wäre doch zum Beispiel möglich, eine Vollzeitstelle mit zwei Müttern zu besetzen. Oder einer Mutter einen 3/4-Job anzubieten. Solche Frauen bringen oft mehr Leistung als Full-Time-Kräfte, sind in erster Linie glücklich, wieder einen Job zu haben.

WIE GROSS SIND DENN DIE VON IHNEN ANGESPROCHENEN GEHALTSUNTERSCHIEDE ZU ANDEREN BRANCHEN?

Die sind teilweise enorm! Bei vergleichbaren Positionen gibt es in anderen Industrien nicht selten das Doppelte. Das gilt selbst im Vergleich mit Unternehmen aus angrenzenden Branchen wie der Touristik. Und ich gehe derzeit leider nicht davon aus, dass sich das auf absehbare Zeit ändern wird. Im Gegenteil: Das Problem wird weiter wachsen. Die Hotellerie muss in Anbetracht dessen endlich umschwenken. Trotz der skizzierten Gehaltsnachteile halte ich es für durchaus möglich, besonders in einem Bereich wie dem Vertrieb, Fachleute aus anderen Branchen in die Branche locken zu können – mit der Aussicht auf einen attraktiven Job in einem klassischen People Business und mit einem internationalen Umfeld. Der Vorteil liegt auf der Hand: Andere Menschen haben andere Perspektiven und beleben unsere Branche mit neuen Ideen.