

Personalmangel – ein hausgemachtes Problem

In der Hotellerie werden Mitarbeiter händeringend gesucht. Warum die Branche stärker betroffen ist als andere Wirtschaftszweige und welchen Anteil das Gastgewerbe selbst daran hat, erklärt Jörg Müller-Huck, geschäftsführender Gesellschafter der Lost and Found Personalberatung, Cost & Logis-Autorin Felicitas Helmis.

HERR MÜLLER-HUCK, WARUM IST ES IN DER HOTELLERIE SO SCHWIERIG, MITARBEITER ZU FINDEN?

Weil die Branche nicht gelernt hat, mit der Zeit zu gehen. Vielerorts gibt es immer noch veraltete Strukturen, die früher funktioniert haben, aber heute nicht mehr zeitgemäß sind. Das größte Problem ist die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Bezahlung. Hinzu kommt eine hohe Arbeitsbelastung, die eine ausgeglichene Work-Life-Balance häufig sehr schwer macht. Dass das für viele Arbeitnehmer nicht attraktiv ist, scheinen viele Hoteliers noch nicht verstanden zu haben. Sie stehen auf dem Standpunkt, dass jeder Mitarbeiter stolz sein sollte, in ihrem Haus arbeiten zu dürfen. Doch diese Zeiten sind längst vorbei.

DIE GEHÄLTER ZU ERHÖHEN, IST ALSO DAS GEBOT DER STUNDE. UND WENN MAN SICH DAS NICHT LEISTEN KANN?

Die Hotellerie ist eine personalintensive Branche. Üppige Gehaltsanpassungen sind von daher für viele Unternehmen gar nicht möglich. Aber sicher wäre bei einigen zumindest ein bisschen mehr drin oder man könnte über Bonusprogramme zusätzliche Anreize schaffen. Doch der monetäre Aspekt ist es nicht allein. Wer heute bei der Personalsuche erfolgreich sein will, muss flexibel sein – sowohl was die Arbeitszeiten als auch die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter betrifft.

SOLLTE DIE BRANCHE MEHR AUF QUEREINSTEIGERN SETZEN?

Jein. Sicherlich muss in der Hotellerie ein Umdenken stattfinden. Es gibt eine Reihe von Jobs, die bedenkenlos von Quereinsteigern erledigt werden können. Bei anderen Tätigkeiten ist das nicht möglich, deshalb werden Quereinsteiger allein auch nicht den Personalmangel in der Hotellerie beheben können. Aber sicher wird ihr Anteil in den kommenden Jahren weiter steigen. Denn wie andere Branchen auch, leidet das Hotel- und Gastgewerbe ja zusätzlich auch unter einem Nachwuchsmangel.

DAS SIND JA KEINE ROSIGEN AUSSICHTEN. WAS KÖNNEN HOTELIERS DENN TUN, UM SICHERZUSTELLEN, DASS SIE AUCH IN ZUKUNFT GENÜGEND MITARBEITER HABEN?

Sie müssen flexibel sein. Das fängt bei den Arbeitsverträgen an. Warum sind so viele nur befristet? Für die



Mitarbeiter ist das nicht sehr attraktiv. Das betrifft aber auch die Arbeitszeitmodelle. Warum werden nicht mehr Stellen in Teilzeit angeboten? Das ist gerade für Mütter interessant. Viele von ihnen wollen arbeiten, können allerdings wegen der Kinder keine volle Stelle annehmen. Wir stellen immer wieder fest, dass Menschen bereit sind, Abstriche beim Gehalt zu machen, wenn die anderen Rahmenbedingungen stimmen. Für den einen ist ein Home-Office-Tag wichtig, ein anderer wünscht sich Möglichkeiten zur Weiterbildung, ein dritter legt Wert auf flache Hierarchien.

Jörg Müller-Huck: „Das größte Problem ist die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Bezahlung.“

OHNE EIN UMDENKEN GEHT ES ALSO NICHT.

Nein, wer weiter die eierlegende Wollmichsau sucht und erwartet, dass die dann auch noch zu einem vergleichsweise geringen Gehalt Überstunden ohne Ende macht, wird es in Zukunft ganz schwer haben, Mitarbeiter zu finden und zu halten. Früher hatten Jobs in der Hotellerie ein hohes Renommee und es war angesagt, hier zu arbeiten. Das ist passé. Gute Mitarbeiter finden heute nur die Unternehmen, die auch als Arbeitgeber attraktiv sind. <

DIE LOST AND FOUND PERSONALBERATUNG GMBH ...

... ist eine Personalberatungsgesellschaft und Personalvermittlung für die internationale Hotellerie, Touristik und Hospitality Industrie mit Sitz in Düsseldorf sowie Niederlassungen in Mainz und Hamburg. Zu ihrem Tätigkeitsspektrum zählen die Suche, Vorauswahl und Vermittlung von Fach- und Führungskräften sowie die Beratung von Arbeitgebern und die Integration von Arbeitnehmern.