

AMS Kärnten. „Im Tourismus ist die Dynamik gerade besonders hoch und fordert Betriebe, Beschäftigte und Arbeitsuchende gleichermaßen.“

Viele Gastronomen in Österreich haben den Stier bereits mutig bei den Hörnern gepackt und stellen sich den Herausforderungen wie beispielsweise das Hotel-Restaurant Prielmayerhof in Linz, wo Patron Johann Aspalter nur noch mittags Gäste bewirbt.

Im oberösterreichischen Afiesl hat Bergergut-Chefin Eva-Maria Pürmayer in ihrem Haus schon im vorigen Herbst die Fünftagewoche eingeführt, die auch im Kärntner Parkhotel Pörtschach bereits obligatorisch ist. Unseren Mitarbeitern müsse es möglich sein, ihre Freizeit planen zu können, betont Direktor Christopher Zavodnik, dessen Betrieb in der Sommersaison 155 Leute beschäftigt, darunter 26 Lehrlinge. Das Parkhotel gilt als Kaderschmiede für Auszubildende.

Zavodnik weiß, dass man das Thema Fachkräftemangel nicht einfach wegdiskutieren kann. „Da muss man schon aktiv umdenken“, sagt er und hat längst begonnen, mit gutem Beispiel voranzugehen. Sein Engagement schätzen die Mitarbeiter und sie honorieren es auch - beispielsweise durch eine lange Zugehörigkeit.

Es gibt Angestellte, die arbeiten bis zu ihrer Pensionierung im Parkhotel, erläutert Zavodnik, der für das gute Miteinander im Haus mehrere Gründe kennt: Zum einen ist es die hohe Flexibilität bei der Urlaubsplanung, zum anderen auch die gezielten Angebote und Teilzeitmodelle für Mitarbeiterinnen, die nach der Karenz wieder in den Beruf zurückkehren wollen.

Selbst kleinere Hotels bieten schon bis zu acht Arbeitszeitmodelle, größere meist eine zweistellige Zahl, freut sich der oberste Hotelier Walter Veit, der aber die Unterstützung von Politik und Sozialpartner vermisst, wenn es um Lösungen geht, wie Familie und Beruf gut vereinbart werden können. „Wer nicht ‚Nine-to-five‘ arbeitet, hat es in Österreich schwer“, bemängelt er. Man brauche aber auch Mitarbeiter für die Zeiten davor und danach, falls man überhaupt welche bekommt.

Um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, muss man in der Lage sein, an vielen Schrauben zu drehen, betonen die Fachleute unisono: „Heute müssen sich die Unternehmen bei den Talenten bewerben, nicht umgekehrt.“ Und die Talente wissen auch genau, was sie wollen: Jobsicherheit, flexiblere Arbeitszeiten und eine bessere Work-Life-Balance bei angemessener Bezahlung.

Doch mehr noch als Geld zählt bei den Mitarbeitern mittlerweile eine nachhaltige Betriebsausrichtung und der dort gepflegte wertschätzende Umgang, weiß Tourismus-Staatssekretärin Susanne Kraus-Winkler und verweist auf erste Ergebnisse aus neuen Studien zu diesem Thema. Dann spielt auch noch die räumliche Komponente, der Standort des Betriebes, eine Rolle.

Der Traunkirchner Hotelier Wolfgang Gröller, der mit seiner vornehmen Herberge „Das Traunsee“ recht erfolgreich ist, hat seine Angestellten sogar in einem eigenen Mitarbeiterhaus in Altmünster untergebracht, um sie besser an den Betrieb binden zu können. „Attraktive Unterkünfte samt Verpflegung – beides kostenlos – sind die Regel, wenn neun von zehn Qualitätshotels um Beschäftigte werben“, bekräftigt Veit.

◀ *Von Kurt Guggenbichler*

Tom Weber
Gastrocoach

STIMME ZUR GASTRO



Fachkräftemangel! Wie kann das sein?

Der österreichische Arbeitsmarkt hat ein Problem! Genau genommen ein Vermittlungsproblem, und zwar ein gewaltiges. Die Gesamtsituation ist im Augenblick genauso prekär wie konfus. Genügend Menschen suchen nach Jobs – zumindest zahlenmäßig am Papier – und gleichzeitig herrscht ständiger Arbeitskräftemangel. Niemand versteht das! Wie kann das sein? Es ist dem AMS offensichtlich nicht möglich, die Personen von A nach B zu vermitteln. Scheinbar fehlt dazu die Motivation. Sowohl bei den Mitarbeitern des vermeintlich professionellen Staatsunternehmens als auch bei den zu Vermittelnden. Man muss halt auch verstehen: Ob sich ein Beamter in seinem Job bemüht oder nicht, macht auf seinem Lohnzettel keinen Unterschied. Auch der Anreiz für Arbeitslose, für ihr Geld zu „schufteln“, ist ganz klar nicht mehr derselbe, wie er es einmal war. Dann diskutiert man in der Politik sogar noch darüber, die Arbeitslosigkeit attraktiver zu gestalten. Kein Wunder, dass sich die paar Mitarbeiter, die dann doch noch irgendwie über vier Ecken vermittelt werden konnten, nicht einmal beim entsprechenden Arbeitgeber melden. Ich meine, wo sind wir denn? Der Arbeitsmarkt scheint beinahe wie ein Kindergarten, wo jeder nach Lust und Laune machen kann was er will, weil am Ende ist eh alles egal, denn finanziell macht's sowieso keinen Unterschied!

Dass es einen motivierten und arbeitswilligen Anteil Arbeitssuchender gibt, will ich nämlich gar nicht bezweifeln. Beim AMS fehlt es einfach an interner Koordination. Fairerweise muss man sagen, dass es dabei regionale Unterschiede gibt. Da ist es dann mehr oder weniger eine Glückssache an welchen AMS-Mitarbeiter man kommt. Was jedoch überhaupt nicht funktioniert, ist die chaotische bundesländer-übergreifende Vermittlung. Anstatt an der Branche interessierter Leute, bekommt man dann jene vermittelt, die eigentlich was ganz anderes machen wollen, oder zu dieser Arbeit leider nicht fähig sind. Was soll man da sagen?

Die meisten Arbeitsvermittler haben offenbar selbst nur wenig Ahnung, was oder wohin sie wen vermitteln. Was das AMS braucht, sind Prämien für erfolgreiche Vermittlungen sowie für fachbezogene Schulungen. Wer sich ehrlich Gedanken um seine Klienten macht, soll mehr belohnt werden als die, die stagnieren und wahllos irgendwen, irgendwohin vermitteln, damit sie ihre Vermittlungsquote erfüllen! Gleichzeitig sollten auch die Bewerber eine Belohnung erhalten, die sich bezüglich Arbeitsort und Weiterbildungen flexibel zeigen. Aktuell sieht's allerdings noch ganz anders aus und das finde ich schade, denn das Potenzial für eine funktionierende Arbeitsvermittlung wäre eigentlich da.