

Fachkräfte dringend gesucht

Gerade in Gastronomie und Hotellerie ist der **Personalmangel** akut; die Branchenleader sind gefordert.

DANIEL TSCHUDY

Seit Beginn der Pandemie hätten, so schreibt das Bundesamt für Statistik, rund 28 000 Personen die Hotel- und Gastro-Branche verlassen – Fest- wie Teilzeitangestellte. Dies im Kontrast zur Wirtschaftslage: Sie wächst seit 14 Jahren regelmässig, und die Arbeitslosigkeit steht derzeit bei unter 2 Prozent, was weltweit hervorragend ist. Es gibt aber gleichzeitig weniger neue Erwerbstätige und laufend mehr Pensionierte. Der Mangel an Arbeitskräften ist enorm, auch bei einfach ausgebildetem Personal, wie man dies im Sommer beispielsweise bei den Gepäckdiensten an den Flughäfen sah. Darunter leidet auch die Hospitality-Branche der Innerschweiz. Viele ausländische Kräfte sind während Corona in ihre Heimat zurückgekehrt, weil sie den Job verloren haben oder sich grundsätzlich unsicher bezüglich der Zukunft in unserem Land fühlten. Fachleute erkennen, dass der Fachkräftemangel schon vor der Pandemie ein Thema war, vielleicht nicht

so intensiv wie gerade jetzt. Viele Mitarbeitende in Hotels und Restaurants wurden auf die Auszeitbank gesetzt, und manchen hat das aufs Gemüt geschlagen. Der langjährige Hotelier Michael Gehring erkannte zudem: «Unsere Branchen schwächelten ja in mehreren Personalfragen. Wir kümmerten uns kaum um Arbeitszeitmodelle, und gleichzeitig wurden sämtliche Marketinggelder jahrzehntelang nur in den Gast investiert. Von Employer Branding hören wir in unserer Branche erst seit kurzem.» Zusätzlich stört in der Hotellerie, dass viele Hotelschulen den jungen Studierenden suggerieren, dass sie unbedingt Managerinnen und Manager werden müssen, am besten Chefinnen oder Direktoren. Und das hilft natürlich auch nicht, um etwa das Image der Berufe Restaurantfachperson oder Köchin zu verbessern.

Innerschweiz über Landesdurchschnitt

Markus Conzelmann führt seit Jahren das Hotel Radisson Blu in Luzern und arbeitet eng mit Fachhochschulen zusammen: «Hier am Vierwaldstättersee haben

wir es zum Glück etwas besser. Die Region ist ein Tourismus-Cluster, das heisst. Gastronomie und Hotellerie sind hier wirtschaftlich relevant und gesellschaftlich verankert. Und so finden wir auch immer wieder junge Leute, die in einem Hospitality-Betrieb arbeiten möchten.»

In der Zentralschweiz ist der Druck in der Branche wohl etwas kleiner als in Zürich oder Genf. Conzelmann ist zudem überzeugt, dass es weniger schwierig ist, weiterhin gut motivierte Mitarbeitende zu finden, weil die Innerschweizer Industrie immer relativ gut für ihr Mitarbeitendenmilieu geschaut hat.

Trotzdem, auch in Luzern macht Not erfinderisch. Im «Radisson Blu» hat man sich kürzlich «getraut», eine Dame aus einer komplett anderen Branche, eine Hairstylin, als Quereinsteigerin im Verkauf anzustellen. Conzelmann und seine Personalverantwortliche wollen in allen Segmenten flexibel und innovativ sein. Das kann bedeuten, dass sich zwei Mitarbeitende einen Job teilen oder dass man auch Mütter engagiert, die «nur» 40 oder 60 Prozent arbeiten können.

Dazu kommt auch die Frage, ob man in Zukunft wieder leichter Personal aus dem Ausland finden kann. Markus Conzelmann hat heute schon Angestellte aus 35 verschiedenen Ländern, wobei alle Kader aus der DACH-Region stammen. «Ich sehe kein Hindernis, wieder vermehrt Personal aus dem Ausland zu

Höhere Löhne und flexiblere Arbeitszeitmodelle könnten die Attraktivität steigern.

finden; das ist auch politisch vertretbar. Und gesellschaftlich sowieso, die Schweiz war schon immer ein Schmelztiegel von verschiedensten Ländern und Kulturen, und gerade die Hotellerie und Gastronomie konnten im Grossen und Ganzen immer davon profitieren.»

Angela Tauro dient den ZFV-Unternehmungen als Personaldirektorin; ZFV führt beispielsweise die Gastronomie im Verkehrshaus Luzern. «Für uns bleibt die Situation angespannt, aber wir arbeiten

aktiv dagegen an: Zur Besserstellung der Mitarbeitenden haben wir diverse Lösungen definiert und teilweise bereits umgesetzt. Priorität hatte die Anhebung der Löhne. Und so gibt es in unserer Gruppe bei einem Vollzeitpensum keine Monatslöhne mehr unter 4000 Franken. Ausserdem profitieren unsere Mitarbeitenden neu von vergünstigten Kinderbetreuungspätzen, wir sind offen für Teilzeitpensum, und es gibt bereits Betriebe, welche die 4-Tage-Woche (bei 100-Prozent-Pensum) eingeführt haben.» ZFV hat sich zudem von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen, sodass keine Lohndifferenzen mehr aufgrund des Geschlechts existieren.

Den Fachkräftemangel wird man auch in der Innerschweiz nicht kurzfristig auflösen können. Aber mit einer höheren Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden auf allen Stufen, Flexibilität in Bezug auf die Anstellungsmodelle, laufender Weiterbildung auch individuell direkt am Arbeitsplatz sowie einer marktgerechten Entlohnung könnte das Problem vermutlich etwas entschärft werden.



Sempachersee: Im Gegensatz zu den meisten Schweizer Seen sind hier weite Teile des Seeufers nicht öffentlich zugänglich, sondern durch abgezaunte Privatgrundstücke abgesperrt.

Mehr Kooperation für das «Data Valley»

Damit das **Silicon Valley** der Zentralschweiz auch künftig eine führende Rolle spielt, muss noch mehr getan werden.

PHILIPP SCHMID

Es sind Fertigungsunternehmen diverser Branchen, die im Herzen der Schweiz den Wirtschaftsmotor antreiben. Und ob schon hier Tradition und Handwerk in Ehren gehalten werden, sind die Zentralschweizer Unternehmen auch äusserst innovativ und pragmatisch darin, ihre Produktion zu digitalisieren. Sie verstehen es, mithilfe digitaler Technologien Daten auf die richtige Art zu erheben und smart zu nutzen, wodurch sie ihre Arbeitsprozesse automatisieren und optimieren. Dies erlaubt es ihnen, in gewissen Bereichen weltweite Spitzenpositionen zu bekleiden. Darum trägt die

Zentralschweiz zu Recht den Titel «Data Valley der Schweiz».

Zahlreiche Innovationstreiber

Dass gerade hier solche Zukunftstechnologien Fuss gefasst haben, hat mehrere Gründe. Zum einen wird in der Region viel produziert, wodurch relevante Fertigungsdaten direkt «vor Ort» erhoben werden. Zudem bieten die Hochschule Luzern sowie verschiedene Forschungsinstitute und Technoparks Zugang zu erstklassigen angewandten Technologien. Somit stehen hiesigen Unternehmen mehrere Partner zur Verfügung, die aus den Daten der Unternehmen nützliche Lösungen erarbeiten können. Eine Chance, welche die Firmen rege nutzen. Auch CSEM ist in diesem Feld ein Innovationstreiber: Als gemeinnütziges Innovationszentrum operiert es vom Standort Alpnach aus seit mehr als zwanzig Jahren als Partner für angewandte Entwicklungen, Technologie- und Wissenstransfer.

2008 lancierte CSEM mit einem lokalen Unternehmen gar eines der weltweit ersten Deep-Learning-Projekte für die produzierende Industrie.

Digitale Champions sind typisch für die Industrielandschaft in der Zentralschweiz. Ein Beispiel ist die zur Leister-Gruppe gehörende Axetris – Produzent von präzisen Mikrooptiken unter ande-

Technologieriesen wie Google und Microsoft locken IT-Talente nach Zürich.

rem für Rechenzentren. Mit neuen Prüfmethoden, die künstliche Intelligenz (KI) nutzen, konnte die Produktionsqualität der Hightech-Komponenten noch weiter verbessert werden. Im Alleingang wäre das eine grosse Herausforderung gewesen. Axetris hat das Kooperationspotential der Region für sich genutzt und auf

externe Expertise gesetzt. Weitere zahlreiche Beispiele, bei denen die Digitalisierung in der Produktion Prozesse erheblich verbessert, kennt CSEM aus seiner täglichen Arbeit. Technologie aus der Gaming-Industrie wird bei E. Luterbach genutzt: Künstlich generierte Bilder helfen dem Pulverbeschichter bei der Teilezuordnung in der internen Logistik; auch Pilatus Flugzeugwerke nutzt den KI-Trend in ihrer Produktion, um gefährliche Montagefehler zu vermeiden. Alle diese Partner setzen auf den Austausch – Die blockierende «Not Invented Here»-Haltung ist dort verpönt. Man unterschätzt es: Die Kleinräumigkeit der Zentralschweiz, die enge Vernetzung der verschiedenen Akteure untereinander, ihre unmittelbare Nachbarschaft ist ein wichtiger Pluspunkt. Technologie im Silicon Valley oder in Fernost ist eben nicht immer unmittelbar greifbar. Die Zentralschweiz sollte ihre gute Stellung künftig weiter aktiv stärken. Dies ist nicht einfach, denn das Data Val-

ley ist vom Fachkräftemangel direkt betroffen. Zudem konkurrenziert die Region mit Tech-Riesen wie Google und Microsoft, die IT-Talente nach Zürich locken.

Mehr überkantonale Zusammenarbeit

Hier muss die Region Gegensteuer geben, wobei insbesondere die Zentralschweizer Kantone gefordert sind: Sie können sich von den hiesigen Unternehmen bewährte Methoden wie Kooperation und Koordination abgucken, um die Region als Ganzes bekannter und attraktiver zu machen. Dies entfaltet mehr Wirkung, als wenn, wie es heute der Fall ist, jeder Kanton ein eigenes Ökosystem für Startups kultiviert. Die Startup- und Wirtschaftsförderungen sollten also enger kollaborieren, damit das Data Valley um den Vierwaldstättersee auch in Zukunft eine Erfolgsgeschichte bleibt.

Philipp Schmid, Head Research and Business Development 4.0 & Machine Learning, CSEM, Luzern.