



Chaos bei Twitter

Elon Musk, ein Meister der Manipulation?

Interview mit Experte — 41

Lieber luxuriöser

Ferien dürfen 2023 etwas kosten

Das wird gebucht — 42

SMI 10 805 0,3% SPI 13 817 0,4% STOXX50 3817 0,3% DAX 13 941 0,3% Dow Jones 33 191 0,9% EUR/CHF 0.99 0,2% USD/CHF 0.93 0,2% Eidgenosse 10 J. 1.49 17,7% Brentöl 84.52 USD 6,3% Gold Fr./kg 53 976 0,3% (im Wochenvergleich)



In fünf Wochen sollen die Hilfskräfte lernen, anspruchsvolle Gäste zu bedienen. Beim Entfernen der Fischgräten gilt es, einen souveränen Eindruck zu hinterlassen, sagt Profi Mario Egli.

Wie Hotels, Restaurants und Spitäler den Fachkräftemangel bekämpfen

Personal dringend gesucht Um die vielen offenen Stellen zu besetzen, sind neue Ideen gefragt. Die betroffenen Branchen setzen auf Quereinsteiger und Menschen über 50. Zu Besuch bei einem Crashkurs für Hilfskräfte in der Gastronomie.

Erich Bürgler und **Maren Meyer** (Text) und **Stefano Schröter** (Fotos)

Der Spezialist für den Fisch heisst Mario Egli. Er filetiert heute allerdings eine Forelle. Dies vor den Augen seiner Schülerinnen und Schüler. In Emmenbrücke LU besuchen sie einen fünfwöchigen Kurs. Dort lernen Quereinsteiger und Hilfskräfte, was es im Service braucht, um anspruchsvolle Gäste zufriedenzustellen.

Das Entfernen der Gräten der Forelle vor dem Gast gehört zu den anspruchsvollen Aufgaben.

Das Fischmesser wird bei der Schwanzflosse angesetzt. «Vorsichtig, nicht durchdrücken, so dass alles kaputtgeht», sagt Egli. Dabei gilt es, die Haut so wenig wie möglich zu verletzen, denn sie wird mit serviert. Am Schluss werden die von den Gräten getrennten Filets mit dem Fischmesser behutsam an einem Stück auf den Teller gehievt. Mario Egli weiss, dass das nicht immer perfekt klappt: «Wenn etwas schiefeht, dürfen sie leise in sich hinein fluchen. Aber nicht laut vor dem Gast. Einfach souverän bleiben und lächeln.»

Die Hotel- und Gastroverbände bieten sogenannte Progresso-Kurse für Küche und Service in der ganzen Schweiz an. In kurzer Zeit sollen die Teilnehmenden möglichst grosse Fortschritte erzielen. Statt Gemüse zu rüsten und das Frühstücksbuffet aufzutischen, sollen sie auch anspruchsvollere Aufgaben übernehmen können. «In fünf Wochen zum Abschluss im Gastgewerbe» steht auf der Website von Progresso. Den Slogan haben die Verantwortlichen auch auf Portugiesisch, Somali, Tamil und Tibetisch übersetzt. Wer den

Kurs besteht, erhält ein Zertifikat und damit auch das Anrecht auf einen Lohn, der 200 Franken über dem Grundsalar liegt.

Personalknappheit in der Schweiz auf Rekordhoch

Branchen und Unternehmen müssen kreativ werden. Nicht nur Gastronominnen, sondern Informatiker, Chemielaborantinnen, Pflegefachpersonal oder Maschinenbauerinnen werden nach wie vor händingend gesucht. Ein Blick auf den Fachkräftemangelindex des Personalvermittlers Adecco zeigt in diesem Jahr einen

Rekordwert: Im Vergleich zu 2021 liegt der aktuelle Index 68 Prozent höher.

Zahlen des Dachverbandes der Personalvermittler Swisstaffing zeigen, wie dringend einige Branchen nach qualifizierten Angestellten suchen. So kommen etwa auf einen registrierten arbeitslosen Informatiker im dritten Quartal dieses Jahres 3,2 offene Stellen in der IT-Branche.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Allen voran deutet die demografische Entwicklung darauf hin, dass sich das Problem so schnell nicht aus der Welt schaf-

fen lassen wird. Denn seit gut drei Jahren treten mehr Menschen aus dem Arbeitsmarkt aus, als neue hinzukommen. Die geburtenstarken Babyboomer gehen in Rente, der Nachwuchs fehlt.

Dazu kommen die Auswirkungen der Corona-Pandemie: Kurzarbeit und Entlassungen führten während der vergangenen Krisenjahre dazu, dass sich Angestellte der durch Lockdowns betroffenen Branchen wie Gastronomie, Hotellerie oder dem Detailhandel nach anderen Jobs

Fortsetzung — 40

ANZEIGE

MEDIENPARTNER

Zürich, Schweiz

SRF 2

SonntagsZeitung

Tagess-Anzeiger

CH SWISS

JETZT IN DER
LICHTHALLE MAAG ZÜRICH

ÖFFNUNGSZEITEN ÜBER DIE FEIERTAGE:
26.-31.12.2022 UND AB 02.01.2023



EINE IMMERSIVE GESCHICHTE

KLIMTS KUSS
SPIEL MIT DEM FEUER

MAAG MUSIC & ARTS, PROJEKTIL UND ALEGRIA PRÄSENTIEREN

«Ich möchte Koch werden», sagt Sivakumar Kandiah, der an diesem Kurstag in seiner Rolle als Küchenchef auch die Raviolifüllung zubereitet.



Almedina Siljak serviert auf den Schiffen des Vierwaldstättersees. Heute ist sie Chef de Service und bespricht mit ihrem Team, wann welcher Gang, etwa die Fleischvögel, serviert werden soll.

Fortsetzung Fachkräftemangel bekämpfen

umsahen. Sie gingen ins Gesundheitswesen, in die Immobilienbranche, die Logistikzentren der Onlinehändler wie Digitec Galaxus oder Brack oder andere Dienstleistungsbetriebe. Das zeigen Untersuchungen von Avenir Suisse und KOF. Und viele von ihnen kamen nicht mehr zurück. Zusätzlich führte der Brexit dazu, dass vor allem hoch qualifizierte Ingenieure und Informatikerinnen der Schweiz fernbleiben.

Im internationalen Vergleich ist der Fachkräftemangel in der Schweiz heute hoch.

Besonders Branchen mit tiefen Löhnen und unattraktiven Arbeits- und Präsenzzeiten, in denen Homeoffice nicht möglich ist, leiden unter chronischem Fachkräftemangel. Das Gesundheitswesen und die Gastronomie sind hier besonders betroffen. Bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und neue Ideen sind gefragt. Die Progresso-Kurse für Küche und Service in Emmenbrücke sind nur eine Möglichkeit für die Branche, ihr Problem zu lösen.

Bei den Angestellten kommt das gut an. Die Zahl der Teilnehmenden sei auf Rekordniveau, sagt Jean Claude Schmocker, Leiter Bildungsmarketing bei Hotel und Gastro Formation Schweiz, die im Auftrag der verschiedenen Branchenverbände die Kurse organisiert. «In diesem Jahr hatten wir über 800 Teilnehmende. Der bisherige Rekord lag bei rund 600.»

Karriere vom Tellerwäscher zum Koch wird möglich

Im kommenden Jahr werden es noch mehr sein. Das zeigen die Anmeldungen schon jetzt. Dies auch, weil viele Hotels und Restaurants ihre Hilfskräfte in die Kurse schicken. Denn sie suchen händelnd nach Personal im Service und in der Küche. Allerdings ist der Mangel nicht bei allen Tätigkeiten spürbar. «Hilfskräfte haben wir in der Branche genug. Was fehlt, sind die Fachkräfte», sagt Schmocker. «Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben realisiert, dass sie ihre bestehenden Mitarbeitenden weiterbilden müssen. Sonst droht ein Personalengpass.»

Zu den Kursbesuchern gehört Sivakumar Kandiah. Er arbeitet in der Küche eines Altersheims

im Kanton Schwyz. Ursprünglich war er auf der Redaktion einer Zeitung in Sri Lanka tätig. Nachdem er dort kritische Artikel über Korruptionsfälle in der Regierung veröffentlicht hatte, wurde es ihm in seinem Heimatland zu gefährlich.

In der Schweiz arbeitet er seit sechs Jahren in der Gastronomie. «Anfangs habe ich vor allem Geschirr abgewaschen», sagt er. Mit der Zeit hat er mehr Aufgaben in der Küche übernommen. Dank der Teilnahme am Progresso-Kurs kann er eine verkürzte einjährige Ausbildung als Küchenangestellter mit eidgenössischem Berufsattest antreten. Mit diesem Abschluss wird er einfache Speisen selbst zubereiten können. Und es sind gute Voraussetzungen, um sein Ziel zu erreichen: «Ich möchte Koch werden.»

In der Grossküche in Emmenbrücke ist er bereits jetzt der Küchenchef. Jeden Tag übernimmt jemand anderes der Kursteilnehmenden diese Aufgabe. Kandiah klatscht kurz in die Hände. «Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben noch eine Stunde.» Auf dem Menüplan stehen hausgemachte Ravioli und Cannelloni mit Ricotta-Füllung. Auch Fleischvögel nach Appenzeller Art kommen auf den Tisch.

«Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden»

Die Personalsorgen der Unternehmen spürt Swisstaffing besonders: «Die Temporärbranche ist das Fieberthermometer des Arbeitsmarkts, und im Moment ist das Fieber hoch», sagt Marius Osterfeld, Leiter Ökonomie und Politik. Denn derzeit sei die Nachfrage nach temporären Arbeitskräften gross, doch es gebe nicht genügend passende Arbeitskräfte, um sie zu decken. Neben der Gastrobranche kämpft das Gesundheitswesen seit Jahren um Fachkräfte. Denn in den letzten 20 Jahren wurden über 200'000 Vollzeitstellen geschaffen – diese mit qualifiziertem Personal zu besetzen, sei fast unmöglich, sagt Osterfeld. Im internationalen Vergleich stehe die Schweiz zwar relativ gut da, weil sie durch Teilzeitpensen vor allem Frauen im Beruf halte. «Doch Teilzeit ist gleichzeitig Gift. Steigt die Überlastung aufgrund von Fachkräftemangel, reduzieren Mitarbeitende zur Entlastung ihre Pensen – ein Teufelskreis», so Osterfeld.

Zuwanderung allein sei schon lange nicht mehr die Lösung.

«Unternehmen müssen die Arbeitsbedingungen verbessern, Prozesse richtig strukturieren, selbst mehr ausbilden und auf Quereinsteiger setzen», sagt er. Einzelne Spitäler haben bereits reagiert: Personen im Schichtbetrieb müssen weniger arbeiten – bei gleichbleibendem Lohn. Verbände fordern, Arbeitszeitmodelle so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird, zum Beispiel durch verbindliche Dienstpläne für Pflegefachpersonal.

Um Fachkräfte zu halten, müssten Unternehmen auf die Forderungen der Arbeitnehmenden nach besseren Arbeitsbedingungen reagieren. Wo dies nicht gelingt, greifen Firmen auf Temporärarbeitende zurück. So wie Emine Ajetaj. Die 24-Jährige liess sich nach ihrer Ausbildung zur Pflegefachfrau zwar erst einmal

in einem Pflegeheim feststellen. Doch sie merkte schnell, dass ihr die Arbeitszeiten zu lang, die Überstunden zu viel und der Stress zu hoch waren. «Es fiel mir immer schwerer, nach der Arbeit abzuschalten», sagt sie.

Tourismusregionen sind besonders betroffen

Nach nur drei Monaten in Festanstellung kündigte Ajetaj und arbeitet seither in einer Agentur für temporär Angestellte. Drei Jahre ist das her – zurück in die Festanstellung will sie nicht. «Jetzt arbeite ich 80 Prozent im Nachtdienst, genau so, wie ich es möchte», sagt sie. «Und ich kann meine Arbeitszeiten und Ferien grösstenteils selbst bestimmen.» Musste sie vorher bei der Ferienplanung auf die Gunst ihrer Vorgesetzten hoffen, kann sie jetzt freier entscheiden, wann sie

arbeiten will und wann nicht. Überstunden, die sie immer noch leistet, würden ihr jetzt ausgezahlt.

Temporär Angestellte sind bei den Progresso-Kursen von Gastronomie und Hotellerie nur selten vertreten. Dafür besuchen auch Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger die Kurse. «Wir hatten schon Flight-Attendants und einmal sogar einen Banker», sagt Jean Claude Schmocker. Doch häufig ist das Gegenteil der Fall. Personal aus der Gastronomie wechselt in Branchen, wo die Arbeitszeiten regelmässig sind oder die Löhne höher.

Laut dem Verband Gastro Suisse muss jeder vierte Betrieb mit zu wenig Personal wirtschaften. Besonders schwierig ist die Situation in den Tourismusregionen. In einer jüngst veröffentlichten Umfrage im Kanton Graubünden gaben 72 Prozent der befragten Gastrobetriebe an, Mühe zu haben, offene Stellen zu besetzen.

Die Progresso-Crashkurse können diese Probleme allein nicht lösen. Gastro Suisse hat im Juni einen Plan mit fünf Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ausgerufen. Ein Punkt zielt darauf ab, die Unternehmen in Sachen Wertschätzung des Personals gezielt zu schulen. Offenbar haben dort viele Betriebe Defizite. Ein erklärtes Ziel ist es auch, Quereinsteiger aus- und weiterzubilden.

«50- bis 60-jährige finden heute wieder eine Stelle»

Um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, würden sich Unternehmen nicht nur auf Wechselwillige, sondern vermehrt auch auf ältere Mitarbeitende über 50 zurückbesinnen, sagt Jan Jacob, Schweiz-Chef des Jobvermittlers Manpower. Um den Fachkräftemangel nicht noch weiter zu verschärfen, «ist es wichtig, Brücken wie Weiterbildungen zu bauen und spezifische Angebote zu erstellen, um diese im Berufsleben zu halten», sagt Jacob.

Dass Arbeitgeber reagieren, zeigen Zahlen des Bundesamts für Statistik: Im Vergleich zu 2020 wurden 2022 über 13'000 zusätzliche Erwerbstätige über 50 angestellt. Diese Entwicklung bestätigt Klaus Uhl, Leiter Deutscheschweiz bei von Rundstedt. Das Outplacement-Unternehmen hilft gekündigten Arbeitnehmenden bei der beruflichen Neuorientierung und dem Wiedereinstieg in

den Arbeitsmarkt. «50- bis 60-Jährige finden heute wieder eine Stelle», sagt er. Auch Frauen, die aus familiären Gründen seit Jahren aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, seien heute wieder gefragt, der Wiedereinstieg würde ihnen erleichtert. Das Gleiche gelte für Langzeitarbeitslose.

Jan Jacob von Manpower macht einen weiteren Trend aus: Unternehmen setzen auf eigene Akademien und Ausbildungsstätten, um dringend gebrauchte Mitarbeitende auszubilden.

In Emmenbrücke nimmt Quereinsteigerin Almedina Siljak am Weiterbildungsprogramm teil. Sie sei jahrelang im Detailhandel tätig gewesen und «per Zufall in der Gastronomie gelandet», erzählt sie. Dort gefalle es ihr besser als in ihrem vorherigen Beruf. Sie arbeitet auf den Schiffen des Vierwaldstättersees im Service. Durch den Kurs will sie in ihrem Job kompetenter und sicherer werden.

In den Weinflaschen ist Hagebuttentee

Was sie lernt, zeigen die Wände des Schulungsraums. Eine «Käsekarte» präsentiert, wo welcher Schweizer Käse herkommt. An einer Pinnwand sind die vielen Arten von Süss-, Salzwasser- und Wanderfischen aufgeführt. Und auf drei vollgekritzelten Wandtafeln steht alles Mögliche zu Wein, der von Genf bis in die Ostschweiz angebaut wird. Das sei der schwierigste Teil des Kurses, findet Almedina Siljak. «All die Regionen und Unterregionen. Zum Wein sollte man vieles auswendig wissen.»

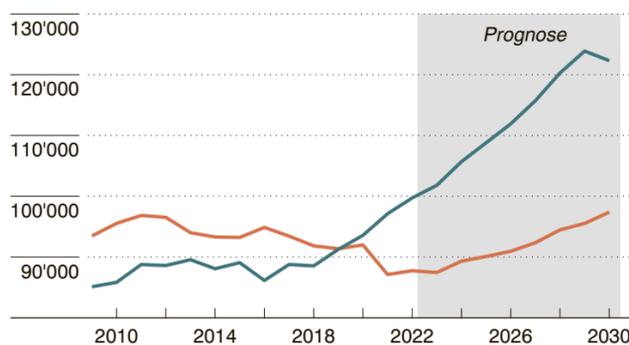
Heute ist sie Chef de Service. Sie steht vor ihren Gästen, die ebenfalls den Servicekurs besuchen. Sie zählt auf, welche der von ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem Kochkurs zubereiteten Gänge gleich auf den Tisch kommen. Dazu gehört auch ein jeweils passender Weiss- und Rotwein. Wobei hier die Etikette auf der Flasche für einmal wichtiger ist als der Inhalt. Denn während der Arbeit gilt Alkoholverbot. In den Flaschen ist Pfefferminz- oder Hagebuttentee.

Mit einem speziellen Gerät werden sie mit einem Korken verschlossen. So kann das Servicepersonal vor den Gästen üben, die für einmal gesunden Tropfen zu öffnen. Das soll ohne Plöppgeräusch passieren. Und wenn es einmal nicht funktioniert: leise in sich hinein fluchen.

Babyboomer verlassen den Arbeitsmarkt, Nachwuchs fehlt

Anzahl 20- und 65-Jährige in der Schweiz

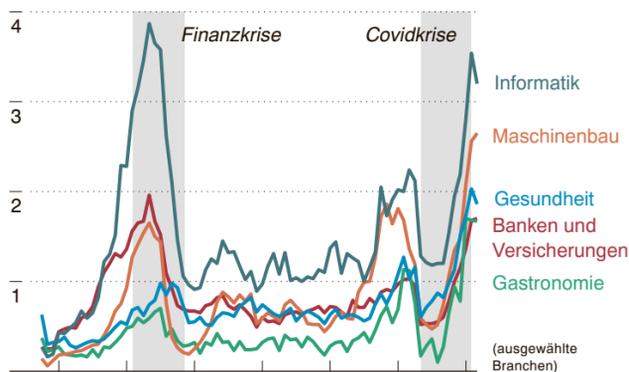
— 20 Jahre — 65 Jahre



Grafik: mya / Quelle: BFS, Demografik

Informatiker können sich ihre Stelle aussuchen

Verhältnis zwischen offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen. **Lebeispiel:** Im zweiten Quartal 2022 kamen auf einen arbeitslosen Informatiker 3,5 offene Stellen



Grafik: mya / Quelle: Swisstaffing