

Warum COVID-19 den Fachkräftemangel verstärken wird, und weshalb Strategien der Mitarbeiterbindung gerade in Zeiten von Kurzarbeit und Krisenstimmung nicht vernachlässigt werden sollten.

Ende 2020 standen die Räder in vielen Gastronomie- und Hotelbetrieben zum zweiten Mal im Jahr nahezu still und das Geschäft mit Take-away, Onlineshops und wenigen Geschäftsreisenden kann diese Verluste nicht kompensieren. Viele Mitarbeiter sind in Kurzarbeit. Die Angst vor Arbeitslosigkeit greift um. Zu befürchten ist, dass viele Betriebe die Coronakrise nicht überleben werden. 70 % der gastgewerblichen Betriebe sehen sich laut Dehoga-Umfrage aktuell in ihrer Existenz gefährdet, jedem sechsten Betrieb drohte bereits ab November die Insolvenz wegen Zahlungsunfähigkeit. Für nicht wenige werden die schleppend anlaufenden staatlichen Hilfsprogramme kaum mehr sein als ein Tropfen auf den heißen Stein,

zumal ein Ende der dramatischen Lage bisher kaum absehbar ist. Die Gemeinschaftsverpflegung befindet sich – vor allem in Klinik- und Heimküchen – in einer vergleichsweise komfortablen Situation. Dennoch: In vielen Kantinen wird aufgrund des Homeoffice-Booms mit einer ausgedünnten Mannschaft gearbeitet, Caterer verzeichnen nur einen Bruchteil ihrer Aufträge und auch Kurkliniken wirtschaften unter schwierigen Rahmenbedingungen. Die Perspektiven sind für den Großteil der gastronomischen Mitarbeiter unklar, Unsicherheit greift um sich. Im Personalmanagement kommt es nun auf die richtigen Schritte an. Die Redaktion sprach mit Merle Losem, geschäftsführende Gesellschafterin der Deutschen Hotelakademie (DHA) über Mitarbeiterbindung in Krisenzeiten.



**Zusammenhalt ist
der Schlüssel**



Frau Losem, die Situation ist für viele Mitarbeiter in der Gastronomie prekär: Der Lockdown und die ungewissen Zukunftsaussichten führen dazu, dass Mitarbeiter nicht nur in Kurzarbeit, sondern oft sogar gekündigt werden. Darf sich das eine Branche leisten, deren drängendstes Problem noch vor einem Jahr der Fachkräftemangel war?

Wenn man es sich wirtschaftlich erlauben kann, Mitarbeiter zu halten, dann sollte man es tun. Doch es gibt leider genügend Unternehmen, die können nicht anders, als zu kündigen.

Bedeutet das, dass wir, wenn es wieder richtig losgehen kann, viele freie Fachkräfte am Markt haben werden?

Nein, ganz im Gegenteil. Wir beobachten eine Abwanderung in andere Branchen, die den Fachkräftemangel sogar deutlich befeuern wird. Köche sowie Restaurant- und Hotelfachkräfte erleben eine Zeit der Verunsicherung. Nach Jahren, in denen sich die meisten ihre Jobs aussuchen konnten und sich keine Gedanken um einen Arbeitsplatz machen mussten, ist diese Gewissheit nun ins Wanken geraten. Der Hospitality-Branche geht es schlecht, Licht am Ende des Tunnels ist noch nicht zu sehen. Viele, die gekündigt wurden oder in Kurzarbeit sind, werden sich nach Jobalternativen umschauen und vielleicht die Branche ganz verlassen. Verschärfend kommt hinzu, dass in dieser Krise auch weniger Fachkräfte ausgebildet werden.

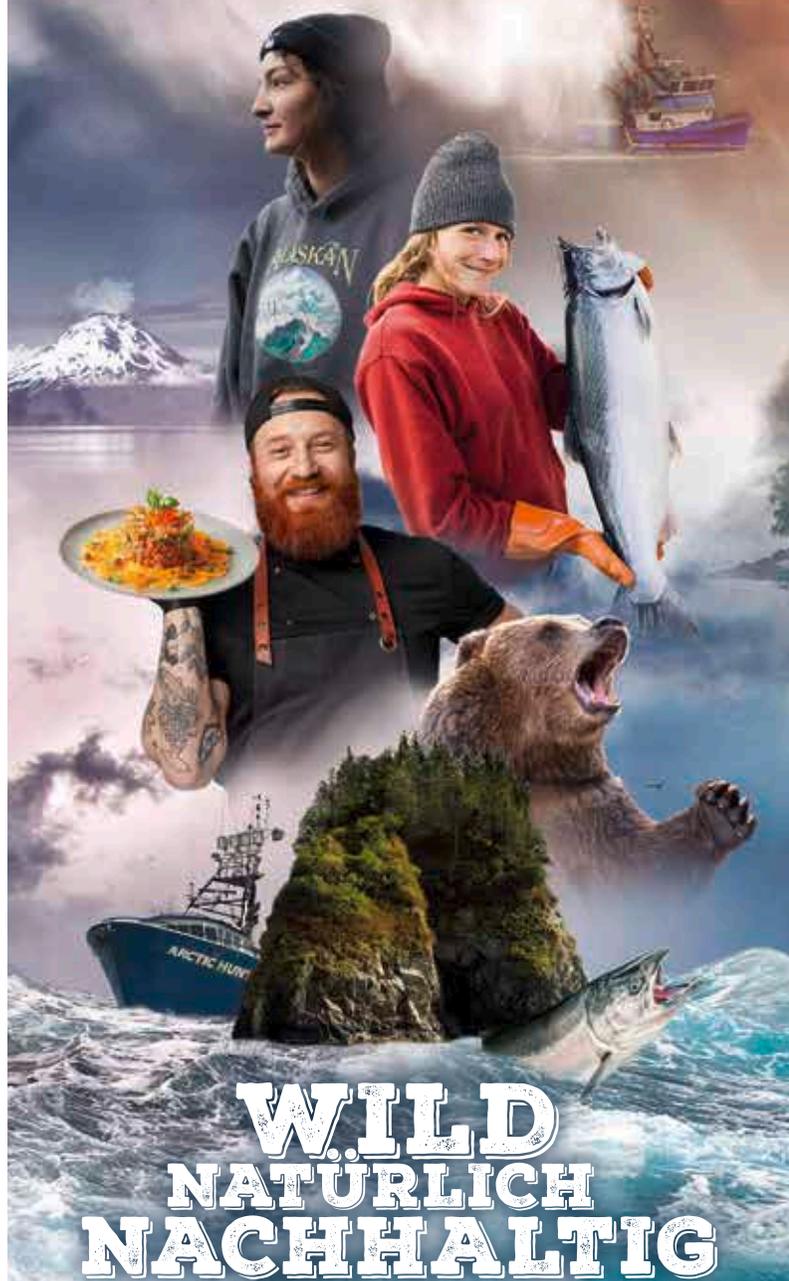
AB 1. JULI 2021 VON QUALIFIZIERUNG PROFITIEREN



Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit werden ab 1. Juli 2021 im Rahmen des neuen Qualifizierungschancengesetzes mit geldwerten Vorteilen belohnt. Gewählt werden kann zwischen einer Anpassungsqualifizierung für alle Beschäftigten, unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße sowie Abschlussorientierter Weiterbildung für ungelernete und geringqualifizierte Arbeitnehmer. Wenn ab 1. Juli 2021 die generelle Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen der pandemiebedingten Sonderregelungen auf 50 Prozent reduziert wird, kann den Betrieben die andere Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge, also insgesamt wieder 100 Prozent, erstattet werden. Voraussetzung: Die Beschäftigten in Kurzarbeit befinden sich in einer Qualifizierung gemäß § 82 SGB III.

(Quelle: Dehoga Bayern)

ALASKA SEAFOOD



WILD NATÜRLICH NACHHALTIG

Auf der Suche nach den Schätzen des Ozeans trotzen Alaskas Fischer*innen jeden Tag der rauen See und den eisigen Winden. Seit Generationen führen die Menschen im wilden Norden der USA ein Leben mit und auf dem Meer. Damit das so bleibt, gilt für Fisch und Meeresfrüchte aus Alaska die Prämisse: wild gefangen, natürlich aufgewachsen, nachhaltig befischt. Ein Qualitätsversprechen mit Zukunft.



Erfahren Sie mehr über Fisch und Meeresfrüchte aus Alaska auf
WWW.ALASKASEAFOOD.EU



Aber zumindest die Gemeinschaftsverpflegung galt doch bislang als sichere Bank. Wird es keinen Run auf die Arbeitsplätze in Betriebsrestaurants & Co. geben?

Der Wettbewerb um gut ausgebildetes Personal wie Verpflegungsbetriebswirte und Küchenmeister wird sich im gesamten AHM verschärfen, weil es außerhalb der Branche zunehmend interessante Angebote gibt. Neben lukrativen Jobs bei Zulieferern wie in der Produktentwicklung, rückt vor allem der LEH in den Fokus. Für deren aufstrebende Konzepte werden zunehmend gastronomische Fachkräfte gesucht. Geboten werden geregelte Arbeitszeiten und eine oft bessere, tarifgebundene Bezahlung. Ein boomendes und hochattraktives Betätigungsfeld für Köche. Dazu kommt gerade in der Betriebsverpflegung: Viele Arbeitnehmer werden wohl auch nach der Pandemie im Homeoffice bleiben, was die personelle Zusammensetzung der Gastronomie mitbeeinflusst.

7 Tipps



für einen starken Zusammenhalt

1. Erkundigen Sie sich telefonisch oder persönlich, wie es Ihren Mitarbeitern und Azubis geht. Bieten Sie an, jederzeit bei Sorgen und Nöten für sie da zu sein!
2. Laden Sie zu gemeinsamen virtuellen Kaffeepausen per Skype, Zoom, etc. ein. Nutzen Sie das digitale Know-how Ihrer jungen Mitarbeiter!
3. Zeigen Sie Mitarbeitern in Kurzarbeit Wertschätzung und senden Sie Ihnen z. B. aufmunternde Corona-Päckchen mit einer handgeschriebenen Karte!
4. Vernachlässigen Sie Ihre Ausbildung nicht! Nutzen Sie ggf. Lernplattformen wie www.AzubiWeb.de oder Dehoga-Lernvideos!
5. Stellen Sie Laptops zur Verfügung, um mit Mitarbeitern und Azubis Kontakt zu halten!
6. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung während und außerhalb von Kurzarbeit!
7. Klären Sie mit Ihrem Arbeitgeberservice Ihres Arbeitsamtes die Förderung der Weiterbildungskosten im Rahmen des neuen Qualifizierungschancengesetzes. (s. Kasten vorige Seite)

(Quelle: Dehoga Bayern)

„Jetzt ist Zeit, um Arbeitsstrukturen zu optimieren und sich strategisch fit zu machen für die Zukunft. Immer sollten die Mitarbeiter eng eingebunden werden, unabhängig, ob sie in Kurzarbeit sind oder nicht.“

Was aber soll man tun mit Mitarbeitern, die man momentan nicht braucht, in Zukunft aber vielleicht doch wieder?

Wichtig sind absolute Ehrlichkeit und Offenheit. Man sollte alles tun, um die Mitarbeiter nicht im Ungewissen in der Luft hängen zu lassen: Auch wenn man manche zurzeit nicht beschäftigen kann – man kann unterstreichen, wie wichtig es wäre, wenn der- oder diejenige wieder an Bord wäre, wenn's wieder losgehen kann. In der Zwischenzeit: Kontakt halten! Denn Ungewissheit schafft Frustration und Bindungsverlust.

Welche Beobachtungen machen Sie in der Branche?

Leider gibt es Arbeitgeber, die sich komplett stumm stellen. Mitarbeiter, die so behandelt werden, fühlen sich mit Recht wenig wertgeschätzt. In dieser Situation – man sitzt zuhause, das Geld ist knapp und es herrscht Funkstille zum Arbeitgeber – sind viele bereit für einen Wechsel. Andere Betriebe bleiben mit ihren Mitarbeitern verbunden, treffen sich per Videomeeting, besprechen regelmäßig den Stand der Dinge und schmieden gemeinsame Pläne für die Zukunft. Tatsächlich gibt es viel zu besprechen: Wie viele Mitarbeiter können zurück an den Arbeitsplatz? Ab wann? Darüber hinaus sollte man auch ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeiter haben und ihnen zeigen, dass man in der Krise für sie da ist. Ein Beauftragter der Personalabteilung sollte als Ansprechpartner zusätzlich erreichbar sein. Die Abwanderung in andere Branchen kann man nur verhindern, indem man mit seinen Leuten Kontakt hält und ihnen Perspektiven zeigt.

Das hört sich so an, als könne man die Zeit nutzen, um die Mitarbeiterbindung sogar zu stärken?

Zusammenhalt ist der Schlüssel. Nichts schweißt besser zusammen, als gemeinsam eine Krise zu bewältigen. Jetzt ist Zeit, um

Arbeitsstrukturen zu optimieren und sich strategisch fit zu machen für die Zukunft. Immer sollten die Mitarbeiter eng eingebunden werden, unabhängig, ob sie in Kurzarbeit sind oder nicht. Es gibt Betriebsrestaurants, die arbeiten an einem Drei-Säulen-Konzept: Verpflegung vor Ort, To-go- und Homeoffice-Pakete. Ideen werden entwickelt, die vor einem Jahr noch nicht denkbar waren. Das bringt frischen Wind und neue Motivation ins Team. Manche drehen sogar Videos mit Kochanleitungen; Ein toller Zusatzservice für die Kochboxen, die zum Mitnehmen oder Verschicken entwickelt wurden. Gleichzeitig wird die Bindung zum Betriebsrestaurant und damit zum Arbeitgeber gestärkt. Betriebe müssen agil sein, das ist die große Herausforderung. Nach der Pandemie wird es nicht mehr so sein, wie es früher war.

Wie reagieren Sie mit Ihrem Fortbildungsangebot auf die neue Situation?

Wir stellen fest, dass viele die Zeit nutzen, um sich fortzubilden. Einen großen Teil unserer Präsenzveranstaltungen haben wir digitalisiert. Ganze Seminartage digital und trotzdem abwechslungsreich im virtuellen Klassenzimmer abzubilden – das war eine neue Herausforderung. Doch wir haben es gut umgesetzt, die Teilnehmer sind mit Spaß dabei. Außer der Küchenpraxis haben Teilnehmer derzeit keinerlei Präsenz mehr und können trotzdem ihre Küchenmeister-, Diätkoch- oder Vegetarisch/Vegane Koch-Ausbildung erfolgreich absolvieren. Insgesamt gibt es eine starke Nachfrage an Themen, die den Mitarbeiter in den Mittelpunkt rücken: Unternehmen, die lange Jahre Fortbildungen zu Personalrecht, Hygiene oder Kalkulation gebucht haben, sind nun an Themen wie Achtsamkeit, Resilienz und Kommunikation interessiert. COVID-19 verändert die Arbeitswelt.

Danke für das Gespräch!

Cornelia Liederbach