



# Das Ende der Saisonjobs

**Südtirols Hotellerie** muss dem **Personal** mehr **Garantien** geben, um welches zu bekommen. **Saisonale Arbeitsverhältnisse** sind bereits jetzt ein **Auslaufmodell**.

SEITEN 6-7





von Silke Hinterwaldner

Von der Pandemie ist beinahe nichts mehr zu spüren, die Gäste strömen ins Land, Hotels sind gut gebucht, die Menschen gehen gern wieder aus: Um alle gut bewirten und versorgen zu können, braucht es Personal, sehr viel Personal. Die Jobs im Gastgewerbe und ganz allgemein im Tourismus reichen von der Kellnerin, zum Koch, der Rezeptionistin zum Zimmermädchen, dem Fitnesstrainer zum Barman.

Noch vor wenigen Wochen schien es schier unmöglich, Mitarbeiter in ausreichender Zahl zu finden, um alle Betriebe im Land in die Saison starten lassen zu können. Die Lage hat sich beruhigt, die meisten Betriebe arbeiten gut. Eines aber bleibt: die Frage, wie es gelingen kann, gute Mitarbeiter zu finden, sie langfristig zu binden und den Tourismus im Allgemeinen zu einem begehrten Arbeitgeber zu machen.

Martin Huber ist nicht nur selbst Hotelier in Reischach, sondern auch Präsident im Tourismusverein Kronplatz, er kennt die Branche, ihre Stärken und ihre Schwächen. Ihn ärgert es ganz besonders, dass viele junge Leute aus den Hotelfachschulen zwar ihre Abschlüsse machen, dann aber in andere Sparten wechseln. „Oft“, sagt er, „liegt das daran, dass sie bei ihren Praktika in den Betrieben nichts machen dürfen außer Kartoffeln schälen, sie werden manchmal gar nicht bezahlt und zudem schlecht behandelt. Das darf nicht sein. Damit verlieren diese jungen Leute die Freude am Tourismus.“ Und genau diese Mitarbeiter fehlen dann.

Zufriedene Mitarbeiter sind wichtig im Betrieb: Das sagt sich leicht, ist in Wahrheit aber zu oft nicht gegeben. „Man muss ein bisschen auf seine Leute schauen“, sagt Huber, „die Arbeit muss attraktiv sein, das bedeutet auch, dass eine Fünf-Tage-Woche oder zumindest eine Fünfeinhalb-Tage-Woche angeboten werden muss.“ Freizeit sei heutzutage oft wichtiger als das Geld. Die Saisonkräfte klagen grundsätzlich nicht über schlechte Bezahlung. Das Gehalt stimmt in den meisten Betrieben, zwischen den Saisonen gibt es außerdem Arbeitslose und auch einen 13. und einen 14. gibt es. Oft ist auch das Trinkgeld nicht zu vernachlässigen.

Für einen Ganzjahresbetrieb ist es grundsätzlich leichter Mitarbeiter zu finden, sie können ihnen ein festes Angestelltenverhältnis und damit mehr Sicherheit bieten. Die größeren unter ihnen können auch die Arbeitszeiten flexibler gestalten. Ein Problem für manche Mitarbeiter und Arbeitgeber sind sicherlich die Mitarbeiterunterkünfte. In manchen Hotels wird zwar viel umgebaut, aber bei den Unter-

# Die Saison geht zu Ende

Corona hin oder her: **Hotels, Restaurants und Bars** tun sich zunehmend **schwer Mitarbeiter zu finden**. Was läuft da falsch? Ob es an der Bezahlung liegt, am Wunsch nach der **Fünf-Tage-Woche** und geregelten Arbeitszeiten, an mangelnder Wertschätzung oder daran, dass die saisonalen **Arbeitsverhältnisse** ein Auslaufmodell sind.



künften für das Personal gespart. Aber kaum jemand will ein kleines Zimmer mit einem Kollegen teilen. Für einen Sommerjob während des Studiums sind viele zu Kompromissen bereit, insofern die Bezahlung und die Wertschätzung stimmen. Aber spätestens, sobald die Arbeit mehr als eine Übergangslösung wird, müssen auch die Bedingungen verbessert werden. Stefan Perini ist Direktor im Arbeitsförderungsinstitut Afi und damit ebenfalls von Berufs wegen damit befasst, was in den Betrieben abläuft.

**Tageszeitung: Herr Perini, warum ist es so schwer Mitarbeiter im Tourismus zu finden?**

**Stefan Perini:** Nur jammern nützt wenig, man muss den Mitarbeitern schon auch etwas bieten können. Die Arbeitgeber stehen im Wettbewerb, da ist es nur logisch, dass jene sich die besten Kräfte unter den Nagel reißen, der etwas zu bieten hat.

**Werden die Jobs zu schlecht bezahlt, sind die Arbeitszeiten zu lang oder die Arbeitgeber zu wenig freundlich?**

Fangen wir von vorne an: Das Hotel- und Gastgewerbe macht 15 Prozent vom Bruttoinlandsprodukt aus, es ist außerdem ein wichtiger Auftraggeber für andere Branchen. Es ist ein recht junger Sektor: 32 Prozent der Belegschaft ist jünger als 30 Jahre alt. Das Spektrum an unterschiedlichen Berufen in diesem Bereich ist groß: Küche, Service, Rezeption, Wellness. Aber die Arbeitsbedingungen sind nicht immer optimal.

**Was lässt sich positiv hervorheben – und was ist weniger gut?**

Man arbeitet mit Menschen, die im Urlaub und deshalb meist gut aufgelegt sind. Man muss aber auch Emotionen verbergen können, wenn es einmal nicht so gut läuft. Die Arbeit bietet spannende Inhalte, Kontakt zu internationalem Publikum, gute Karrierechancen. Diese Berufe eignen sich bestens für junge Menschen, die vielleicht vier Monate lang voll durcharbeiten, dann aber auch Freizeit haben wollen.

**Welche sind die Schattenseiten?**

Die Arbeitsintensität ist grundsätzlich hoch, man macht viele Stunden, hat Stress. Es gibt wenig Ruhepausen, manchmal werden die Ruhetage auch nicht eingehal-

dell. Die Frage ist nun, wie es überwunden werden kann. Derzeit sind von 30.000 Arbeitsverhältnissen jährlich 20.000 befristet. Saisonarbeit bedeutet normalerweise, dass man vier Monate arbeitet und zwei Monate in Arbeitslosigkeit geht, das Ganze zwei Mal im Jahr. Das aber verursacht volkswirtschaftliche Kosten auf dem Rücken der Steuerzahler. Außerdem führt dieses Modell wegen der geringen Rentenbeiträge zur Altersarmut. Um überhaupt in Rente gehen zu können, benötigt man 1.820 Beitragswochen, das entspricht 36 Arbeitsjahren. Das schaffen viele Saisonarbeiter nicht. Und: Wenn jemand einen Bankkredit für das Eigenheim benötigt, sind diese instabilen Ar-

„Man muss ein bisschen auf seine Leute schauen. Die Arbeit muss attraktiv sein, das bedeutet auch, dass eine Fünf-Tage-Woche oder zumindest eine Fünfeinhalb-Tage-Woche angeboten werden muss.“

Martin Huber

ten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt schwer, auch weil man an Wochenenden und an Abenden arbeiten muss. Negativ ist die Vertragsinstabilität, auch im Hinblick auf die Rentenabsicherung. Die saisonale Arbeit trägt auch zur Prekarisierung des Südtiroler Arbeitsmarktes bei, die Fluktuation am Arbeitsmarkt ist wesentlich vom Tourismus bestimmt.

**Wie funktioniert das Modell Saisonarbeit in Zukunft?**

Ich sage: Das ist ein Auslaufmo-

delles Verhältnis auch schlecht. Die Bank will Sicherheiten. Dazu muss man noch sagen: Die Saisonarbeit ist bei uns relativ gut über Landeszusatzverträge geregelt.

**Arbeitskräfte fehlen: Wie kann man die Attraktivität im Tourismus steigern?**

Es braucht eine bessere Personalbindung und eine bessere Work-Life-Balance. Man muss Arbeitszeiten und Ruhezeiten einhalten, die Fünf-Tage-Woche anbieten, manche wollen manchmal am Wo-



Foto: Symbolfoto © 123RF.com

**An der Rezeption:**  
Mitarbeiter gesucht

chenende frei. Die Höhe des Gehalts ist freilich auch wichtig, aber das allein reicht längst nicht mehr aus. Die Jobs im Tourismus sind recht attraktiv, solange man jung ist, Single und nicht an eine Familie gebunden. Spätestens mit Kindern wird es schwierig.

**Wie schaut der Ausweg aus?**

Wenn Südtirol sich als Ganzjahresdestination etablieren will, muss man von den Saisonverträgen wegkommen. Hier könnte man überle-

**saisonal: im Winter skifahren, im Sommer wandern. Was sollen sie im November oder im April ihren Gästen bieten?**

Überall wird der Ganzjahresstourismus nicht funktionieren, das ist wahr. Aber auch in einem Saisonbetrieb muss man den Mitarbeitern etwas bieten: Was kann man tun, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein? In den vergangenen 20



**Martin Huber**



**Stefan Perini**

gen ähnlich der Bauarbeiterkasse eine Übergangslösung zu schaffen, um die arbeitsfreien Monate zu überwinden, ohne die Kosten zu sozialisieren. Die Frage ist natürlich auch: Wollen wir einen Tourismus, der ständig wächst oder sollte man besser auf mehr Qualität und einen Ganzjahrestourismus setzen? Wenn man diesen Wunsch ernst meint, muss man Maßnahmen setzen, um diesen Weg gehen zu können.

**Viele mittelgroße Betriebe in Südtiroler arbeiten momentan**

Jahren hat man sich gern im osteuropäischen Raum nach Mitarbeiterinnen umgeschaut. Mittlerweile haben aber auch die Länder dort einen gewissen Wohlstand erreicht. Mitarbeiter aus dem Ausland sind nicht mehr so leicht zu haben. Man muss wieder in Konkurrenz zu den anderen Arbeitgebern im eigenen Umfeld gehen. Der Arbeitnehmer sucht nach dem besten Kosten-Nutzen-Verhältnis. Nur wenn man bessere Arbeitsbedingungen schafft, wird man auch für Mitarbeiter interessant.