

## Gutes Personal finden und halten



Jan Schmidt-Gehring.  
Foto: Foto Weiland, Burghausen

Wie bekommen Hoteliers und Gastronomen gutes Personal? Mit diesen Fragen beschäftigte sich Jan Schmidt-Gehring (49) vor einigen Wochen in einem Online-Seminar im Tal. Schmidt-Gehring ist Senior Consultant bei der Unternehmermanufaktur für Hoteliers und Gastronomen GmbH in Burghausen (Oberbayern). Außerdem ist er als Interim-Manager für die Privathotellerie und als zertifizierter Business- und Team-Coach tätig. Die Unternehmermanufaktur, vor zehn Jahren gegründet, hat eine Kooperation mit Kleinwalsertal Tourismus und Tourismus Oberstdorf geschlossen, um touristische Unternehmungen mit Webinaren und Schulungen zu unterstützen. Über das Thema „gutes Personal“ sprach „Kleinwalsertal aktuell“ mit Jan Schmidt-Gehring.

*Welche finanziellen Anreize muss es geben, damit Fachkräfte in die Hotellerie bzw. Gastronomie einsteigen?*

**Jan Schmidt-Gehring:** Zum einen halte ich die Anpassung des Mindestlohnes auf 12 Euro für den ersten Schritt in die richtige Richtung. Auch, wenn dies für die Unternehmen zusätzliche finanzielle Aufwendungen bedeuten, die an anderer Stelle durch Preisanpassungen im Restaurant oder Hotel wieder aufgefangen werden müssen. Zum anderen können weitere finanzielle Anreize in Form von steuerfreien Sachbezügen bis 50 Euro (ab 2022) pro Monat auf ausgewählte Gutscheine oder Tankkarten an die Mitarbeiter ausgeteilt werden. Auf ein Jahr gerechnet, ergibt sich so ein Mehrwert von 600 Euro pro Mitarbeiter. Weitere Möglichkeiten bieten sich zudem u.a. durch die steuerfreien Zahlungen von Feiertags- und Nachtzuschlägen und die Beteiligung an den Kitakosten an.

*Was können Betriebe tun, die über ein schmales Budget verfügen?*

**Schmidt-Gehring:** Das Gehalt spielt immer eine zentrale Rolle. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass es letztlich auch auf die „Begleiterscheinungen“ ankommt. Wenn ich als Hotel oder Restaurant eine intakte Unternehmenskultur aufzuweisen habe, in der Integration und Motivation von Mitarbeitern gefördert werden, so sind dies erst einmal unentgeltliche Benefits. Diese können möglicherweise ein geringeres Gehalt im Vergleich zu einem Mitbewerber mehr als ausgleichen.

*Wie wichtig ist die Familienfreundlichkeit?*

**Schmidt-Gehring:** Familienfreundlichkeit spielt mittlerweile eine sehr zentrale Rolle. Früher eher verpönt, ist dieser Aspekt heutzutage einer der elementarsten Bausteine bei der Gewinnung



Fachkräfte in der Hotellerie wie auch in der Gastronomie werden händelnd gesucht. Unser Bild zeigt einen Mitarbeiter vom „Strandhotel Seehof“ (4 Sterne Superior) am kleinen Brombachsee im Fränkischen Seenland.  
Foto: Strandhotel Seehof

und Haltung von Mitarbeitern. Hierbei gilt es, nicht nur die Zielgruppe der Mütter mit einzubeziehen. Auch Väter und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Eltern rücken bei dieser Thematik immer häufiger in den Fokus. Bedarfsgerechte Angebote können sein: Zuschüsse für die Kinderbetreuung, Reservierung von Belegplätzen für Mitarbeiterkinder in benachbarten Kitas, ggf. die Erlaubnis, das eigene Kind zur Arbeit mitzubringen, Suche und Unterstützung zur Beratung und Vermittlung von Kinder- bzw. Seniorenbetreuung etc.

*Wie schafft man es, sein Personal auch zu halten?*

**Schmidt-Gehring:** Entscheidend hierfür sind der erste Arbeitstag wie auch die darauffolgenden Arbeitstage. Zahlreiche Untersuchungen haben ergeben, dass sich bereits 80 Prozent aller neuen Mitarbeiter am ersten Tag unbewusst entscheiden, ob sie

bleiben oder nicht. Ausschlaggebend ist, was dafür innerbetrieblich getan wird, um neue Teammitglieder willkommen zu heißen und wie sie in den Folgetagen in das bestehende Unternehmenssystem integriert werden können.

Ein nachhaltiges Integrieren und Halten von neuen Mitarbeitern heißt in erster Linie, zu Beginn viel an Engagement und Zeit investieren, um mit Wertschätzung und Überzeugung eine erfolgreiche, langfristige Bindung des neuen Kollegen zu erreichen.

*Wie weit können Mitarbeiter aus dem Ausland bei der Lösung des Problems helfen?*

**Schmidt-Gehring:** Auch diese Maßnahme ist mittlerweile heiß umkämpft. In den osteuropäischen Ländern sind so gut wie keine Mitarbeiter mehr zu

bekommen. Waren früher solche Länder ein Paradies auf Erden, um neue Mitarbeiter rekrutieren zu können, sind diese mittlerweile vollkommen ausgelagert. Deswegen wurde der Suchradius in den letzten Jahren vergrößert und der Blick auf die asiatischen Länder erweitert. Was allerdings zu beachten ist, dass grundsätzlich eine intensivere Begleitung und Unterstützung von solchen Menschen notwendig ist als bei eher europäischen Mitbürgern. Da zum Teil die Sozialsysteme in den fernöstlichen Ländern anders organisiert sind, ist eine Umgewöhnung auf unser System zeitintensiver. Auch ist zu beachten, dass solche Menschen über tausende Kilometer von ihren Familien entfernt sind und dadurch das Heimweh unter Umständen viel präsenter ist als bei Mitarbeitern, die nur tausend Kilometer weit von ihren Angehörigen leben.

Interview: Veronika Krull

**BREITACH Klamm**

Zugang mit ONLINE-TICKET!

Info-Hotline: +49 (0) 8322 4887  
www.breitachklamm.com