

Es gilt das gesprochene Wort.

Max Züst, Direktor Hotel & Gastro formation

Anforderung aus der Sicht der Unternehmen

Anforderungen der Unternehmen

Die Anforderungen der Gastronomie-Unternehmen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in aller Regel unabhängig von Nationalität, Religion und Hautfarbe. Wer eine Arbeitsbewilligung besitzt und die Anforderungen an eine Arbeitsstelle erfüllt, hat reelle Chancen, in diesem Arbeitsmarkt zu reüssieren auch – auch wenn sie/er einen Migrationshintergrund hat. Die Multikulturalität ist wohl kaum in einer anderen Branche so ausgeprägt wie in der Hotellerie und der Gastronomie. Dies ist historisch bedingt und entsprechend gewachsen. Verändert haben sich in den letzten 20 Jahren die Herkunftsländer: Waren es früher vor allem Europäerinnen und Europäer meist aus den Mittelmeerstaaten, handelt es sich heute vielfach um Menschen aus anderen Kontinenten.

Als «Basics», die unbedingt an allen Arbeitsplätzen unserer Branche erfüllt sein müssen, gelten soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Eigenmotivationswille sowie das Befolgen von gültigen Verhaltensregeln wie Pünktlichkeit, Einhalten von Hygienevorschriften und Ähnliches.

Da es sich bei Migrantinnen und Migranten mehrheitlich um Menschen handelt, die aufgrund ihrer Vergangenheit über ein ausgesprochen gutes Sensorium für das jeweilige «System» beziehungsweise für Menschen verfügen, sind sie im Dienstleistungsbereich Hotellerie und Gastronomie hinsichtlich der Gästeorientierung – eines zentralen Elements – oft geeigneter als Schweizerinnen und Schweizer.

Auf Grund der hohen Internationalität der Gäste in der Schweiz ist es manchmal hoch willkommen, wenn ein Unternehmen über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt, die die Sprache der Gäste sprechen. Je nach Unternehmenskonzepten können die Herkunft und die damit verbundenen Sprachkenntnisse gar ein «Unique selling proposition» (herausragendes Leistungsmerkmal) für Personen ausländischer Herkunft sein.

Erschwerend wirken sich andererseits fehlende Sprachkenntnisse auf eine mögliche Anstellung aus. Wer die am Arbeitsort gesprochene Landessprache überhaupt nicht oder nur schlecht beherrscht, hat massiv kleinere Chancen, eine Stelle zu finden. Fehlende Sprachkenntnisse verunmöglichen einer nicht unbeträchtlichen Anzahl von Migrantinnen und Migranten zudem, dem im Ursprungsland ausgeübten Beruf auch in der Schweiz nach zu gehen.

Bezüglich der Handlungskompetenzen sind die gleichen Anforderungen zu erfüllen, über die auch Schweizerinnen und Schweizer verfügen müssen. Wer in der Küche, im Service oder im Hauswirtschaftsbereich eines Restaurants oder eines Hotels arbeiten will, muss sich im Lehrgang RIESCO die entsprechenden Fachkompetenzen erwerben beziehungsweise erworben haben.

Wirtschaftlicher Nutzen der Branche und weiterer Wirtschaftszweige

Grundsätzlich ist zu bemerken, dass engagierte, motivierte Mitarbeitende unabhängig ihrer Herkunft das grösste Kapital einer Organisation oder eines Unternehmens sind.

Fakt ist jedoch, dass Menschen mit Migrationshintergrund aus bekannten Gründen eine höhere Bereitschaft zeigen, so genannt «einfachere» Aufgaben zu erfüllen, was natürlich mit ihrer generellen Situation zu tun hat. Die Optionen auf dem Arbeitsmarkt sind im Allgemeinen, auf Grund der teilweise oben aufgeführten «Handicaps», eingeschränkter als bei Schweizer Staatsbürgerinnen und -bürger.

Positiv formuliert darf man behaupten, dass Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt über eine höhere Flexibilität verfügen, was der Branche Hotellerie und Gastronomie, jedoch auch anderen Bereichen der Wirtschaft, speziell auch der Industrie und der Detailhandelsbranche, sehr zu Gute kommt.