

Wirtschaft

Imagekrise

Jobs in Hotels sind unbeliebt – nun sollen Angestellte von deren Glamour profitieren 25

Energiemangel

Ein Westschweizer Versorger will einen riesigen Speicher für Erdgas bauen 28



Eine Frau an der Maschine bleibt ein seltenes Bild: Von den Jugendlichen, die eine technische Lehre machen, sind 93 Prozent männlich.

Frauen verschmähen technische Berufe – wegen der Gleichstellung

Die Schweiz hat zu wenig Informatikerinnen und Ingenieurinnen. Der Grund erscheint paradox: Je reicher und egalitärer ein Land ist, desto weniger arbeiten die Frauen in technischen Berufen. **Von Albert Steck**

Der Beruf des Polymechniklers bietet viel: Man stellt Werkzeuge her, programmiert Maschinen oder überwacht ganze Produktionsanlagen. Bei den Mädchen jedoch weckt diese Arbeit nur ein geringes Interesse: Gerade einmal 75 haben letztes Jahr eine Lehre begonnen – gegenüber 1262 Knaben.

Jugendliche folgen bei der Berufswahl dem klassischen Geschlechterbild. Mehr als 12 000 starten jedes Jahr eine Lehre in den Bereichen Informatik und Technik. Davon sind 93% männlich und nur 7% weiblich. Dabei sucht die Industrie händeringend neues Personal: Wegen des demografischen Wandels fehlen bis zum Ende des Jahrzehnts 70 000 Beschäftigte in den technischen Berufen.

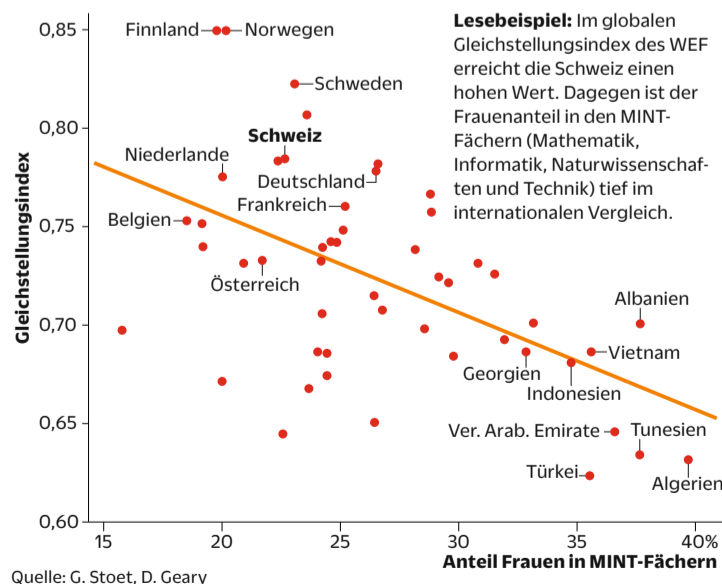
An der Begabung liegt es nicht

Lea Hasler hat die Aufgabe, Mädchen für Maschinen und Computer zu begeistern. Ein anspruchsvolles Ziel, wie sie zugibt: «Eigentlich sind Frauen als Mechanikerinnen genauso geeignet wie Männer. Sie verfügen über die gleiche mathematische Begabung und das nötige Geschick. Dass trotzdem nur wenige den Beruf wählen, liegt primär an den veralteten Denkmustern.» Diese Stereotype führen ebenso dazu, dass lediglich 1% der Männer in der Dentalhygiene arbeiten.

Hasler ist Geschäftsführerin von IngCH. Dieser von der Industrie finanzierte Verein kämpft gegen den Nachwuchsmangel in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Dazu organisiert IngCH Projektwochen in den Schulen oder «Meitli-Technik-Tage» in den Firmen.

Türkinnen wählen öfter Informatik als Schweizerinnen

Grad der Gleichstellung und Anteil der Absolventinnen in MINT-Fächern



Lesebeispiel: Im globalen Gleichstellungsindex des WEF erreicht die Schweiz einen hohen Wert. Dagegen ist der Frauenanteil in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) tief im internationalen Vergleich.

Doch weshalb wollen nur wenige Frauen Ingenieurinnen oder Informatikerinnen werden? Die renommierte Zürcher Ökonomeprofessorin Margit Osterloh ist der Frage in einer neuen Analyse zusammen mit Louisa Hizli und Annina Mösching nachgegangen. Dabei sind sie auf ein verblüffendes Paradox gestossen: «Mit wachsendem Wohlstand und mehr Chancengleichheit wäre es naheliegend, dass auch die Präferenzen zwischen den Geschlechtern immer ähnlicher werden», erklärt Osterloh. «Tatsächlich aber beobachten wir das genaue Gegenteil.»

Ein Ländervergleich zeigt: Ausgerechnet in den reichsten und egalitärsten Nationen ist der Frauenanteil in der Technik am tiefsten – und der Abstand zwischen den Geschlechtern am grössten. In Finnland, Norwegen oder den Niederlanden befinden sich unter den Studierenden der MINT-Fächer weniger als 20% Frauen. Auch die Schweiz verzeichnet mit 22% einen geringen Anteil (vgl. Grafik). Auf der anderen Seite stehen Algerien, Indien oder Malaysia, die bei der Gleichberechtigung schlecht dastehen: Trotzdem stellen die Frauen mehr als 40% der Studierenden in den technischen Domänen.

«MINT-Berufe sind ein wichtiger Treiber für das Wachstum und die Innovation», betont Margit Osterloh. «Die tiefe Beteiligung der Frauen brems somit die wirtschaftliche Entwicklung.» Eine Studie der Europäischen Union bestätigt die Einschätzung: Ein höherer Frauenanteil in den MINT-Disziplinen könnte in der EU mehr als eine Million neue Jobs schaffen. Die Wirtschaftsleistung wäre ebenfalls markant höher. Dasselbe gilt für den

technologischen Fortschritt: Heute stammen in der Schweiz lediglich 9% der patentierten Erfindungen von Frauen.

Wenn also die MINT-Berufe eine wichtige Bedeutung für die Prosperität eines Landes haben: Weshalb bereitet es gerade den modernen, westlichen Gesellschaften Mühe, Frauen dafür zu motivieren? In ihrer Analyse kommt Margit Osterloh zu einem überraschenden Befund: Der Grund sind genau die bisherigen Erregenschaften in der Gleichstellung.

Ein «Wohlstandsphänomen»

Zunächst hält die Professorin fest, dass MINT-Berufe die grösseren finanziellen Vorteile bieten. Laut Statistiken liegt die Bezahlung im Schnitt um rund 20% höher. «Die materielle Absicherung ist aber speziell für Frauen in den ärmeren Ländern ein wichtiges Argument», erklärt Osterloh. «Bei uns dagegen ist dieser Faktor für die Berufswahl weniger bedeutend.» Somit sei das geringere Interesse auch ein «Wohlstandsphänomen».

Hinzu komme: «Studien belegen, dass mit höherem Wohlstand die Stereotypisierung von Frauen als altruistisch oder fürsorglich stärker ausgeprägt ist. Gleichzeitig wird eine kompetitive Haltung und das Streben nach Karriere als männlich assoziiert.» Wer von diesen Rollenbildern abweiche, müsse daher sogenannte psychologische Kosten oder Identitätskosten auf sich nehmen.

Das Konzept, dass unsere wirtschaftlichen Entscheidungen stark von gesellschaftlichen Normen geprägt sind, geht zurück auf den

Fortsetzung Seite 25

«Wir Hoteliers haben es mitverbockt»

Gaststätten suchen händeringend Personal. Jetzt verbessert die Branche ihre Arbeitsbedingungen – und lässt die Angestellten an den schönen Seiten des Hotellebens teilhaben

Moritz Kaufmann

Als Gast merkt man es nicht sofort. Aber viele Hotels in der Schweiz haben Mühe, den Alltag zu bewältigen. Es wird improvisiert, wo es nur geht: die Menukarte verkleinert oder die Check-in-Zeiten hinausgeschoben. Denn es fehlt schlicht das Personal.

Wer in den Schweizer Jobportalen «Hotel» eingibt, kriegt Tausende offene Stellen ausgespuckt. «Wir Hotels werden immer Gäste haben. Die Frage ist, ob wir auch noch die richtigen Angestellten finden. Die letzten Monate waren wahnsinnig schwierig», sagt Andreas Stöckli, Direktor des Hotels Schweizerhof an der Zürcher Bahnhofstrasse.

Laut einer kürzlich veröffentlichten Umfrage des Branchenverbands Hotellerieuisse haben fast 70% der Schweizer Hotels Mühe, ihre offenen Stellen zu besetzen. Rund ein Viertel gab an, deswegen Abstriche bei der Qualität zu machen. Sobald wieder

mehr gereist wird und die Gästezahlen steigen, dürfte sich das Problem noch verschärfen.

Corona mag das Fass zum Überlaufen gebracht haben: Aufgrund der Jobunsicherheit verliessen viele Fachkräfte das Gastgewerbe. Zudem sind ausländische Arbeitskräfte in ihre Heimatländer zurückgekehrt und bisher nicht wiedergekommen. Aber die Probleme sind schon länger da. Bereits 2018 veröffentlichte Hotellerieuisse einen umfassenden Bericht zur Situation.

Und die ist dramatisch. Seit zehn Jahren geht die Zahl der Lehrabschlüsse kontinuierlich zurück (siehe Grafik). Die Folgen drücken jetzt durch. «Seit fünf Jahren spüren die Hotelfachschulen, dass sich weniger Bewerber anmelden. Und jetzt haben wir auf Führungsebene bereits Anzeichen von Mangel», sagt Ueli Schneider, Geschäftsleitungsmitglied von Hotellerieuisse.

Besonders rar sind Küchenprofis. «Ausgebildete Köche zu

finden, ist am schwierigsten», sagt Jonas Wyrsch. Er betreibt mit seiner Partnerin seit letztem Sommer das Hotel Klausenpass im Kanton Uri, das nur in der warmen Jahreszeit geöffnet ist. Als alpiner Saisonbetrieb könne man mit Quereinsteigern arbeiten, sagt Wyrsch. Etwa mit Studenten im Service. Aber: «In der Küche geht das nicht.»

Doch warum wollen die jungen Leute nicht mehr im Hotel arbeiten? Offensichtlicher Grund sind die Arbeitsbedingungen. Die Beherbergungsindustrie zahlt tiefe bis mittelmässige Löhne, fordert aber lange Arbeitstage und Wochenendschichten ein.

Mindestens ebenso abschreckend dürfte aber die veraltete Führungskultur sein, die in Restaurants und Hotels vorherrscht. Viele Hierarchiestufen und unerfahrene Chefs, die dem Nachwuchs wenig Spielraum geben, prägen die Branche. «Wir Hoteliers haben es mitverbockt. Wir haben viel zu oft Leute zu

leitenden Angestellten gemacht, die gar nicht fähig oder ausgebildet waren für zeitgemässe Führungsrollen», sagt Andreas Stöckli vom Hotel Schweizerhof. Damit töte man die Motivation bei den jungen Leuten schnell ab. «Wenn du lange arbeitest und dir dann auch noch blöd dabei vorkommst, dann macht der Job keinen Spass.»

Die Branche hat gemerkt, dass sie reagieren muss. Und zwar schnell. Vor einem Monat lancierte der Zürcher Hotelierverein ein Pilotprojekt für Küchen- und Rezeptionsquereinsteiger. Vergangene Woche kündeten die Verbände Gastro Luzern und Hotels Luzern eine ähnliche Initiative für Quer- und Wiedereinsteiger in den Serviceberuf an.

Günstige Konditionen

Das schafft zwar kurzfristig etwas Abhilfe. Damit der Hotelberuf aber wieder attraktiv wird, braucht es mehr: bessere Arbeitsbedingungen und einen Kulturwandel. «Hoteliers können nicht einfach die Löhne erhöhen. Das geben die Marktbedingungen nicht her», sagt Ueli Schneider von Hotellerieuisse. Aber man könne die Mitarbeiter vermehrt an den schönen Seiten der Hotelwelt teilhaben lassen. So sollen Angestellte zum Beispiel den Wellness- oder den Fitnessbereich sowie andere Anlagen mitbenutzen dürfen. Seit kurzem beteiligen sich über 370 Schweizer Hotels an einem Rabattprogramm für Mitarbeiter: Wer in einem angeschlossenen Betrieb arbeitet, bekommt 50% Preisermässigung auf einen Aufenthalt.

Die Lage ist so angespannt, dass sich die Betriebe auf Experimente einlassen. Im vergangenen September kündete die deutsche

Die Lage ist so angespannt, dass sich die Hotels auf Experimente einlassen.

Hotelkette 25hours an, in ihren Betrieben die Vier-Tage-Woche einzuführen, auch in den beiden Ablegern in Zürich. Bereits gibt es Nachahmer. Auch auf dem abgelegenen Klausenpass bemühen sich die Hoteliers. So werde zum Beispiel die Personalunterkunft umgebaut und gemütlicher eingerichtet, sagt Jonas Wyrsch.

«Nicht zu stoppen»

Damit sich der Umgang mit den Mitarbeitern verbessert, startet der Verband Hotellerieuisse diesen Sommer mit Team-Weiterbildungen. Und auch die Berufs- und Hotelfachschulen reagieren. «Wir erleben häufig, dass der Sohn oder die Tochter sehr interessiert ist an einem Beruf in einem Hotel oder Restaurant – aber dass die Eltern Vorbehalte haben», sagt Beatrice Schweighauser. Sie ist Prorektorin an der Hotelfachschule Passugg im Graubünden, welche zum Netzwerk der EHL-Gruppe der Hotelfachschule Lausanne gehört.

Um den Beruf attraktiver zu machen und die Kultur in den Betrieben zu verbessern, stehen nun Emotionale Intelligenz und sogenannte Soft Skills auf dem Lehrplan (siehe Box).

All das führt zu einer Art Aufbruchstimmung. Er sei gerade sehr optimistisch, sagt Hotelier Andreas Stöckli vom «Schweizerhof» Zürich. «Wegen Corona ist die Branche bereit, völlig neu zu denken.» In Hotels könne man alles erleben. «Wenn wir unseren Angestellten das möglich machen, sind wir auf dem Arbeitsmarkt nicht zu stoppen.»

Und auch wenn das gar euphorisch klingt – dass sich die Branche so einen Ruck gibt, um sich um ihr Personal zu bemühen, ist bereits positiv zu werten.

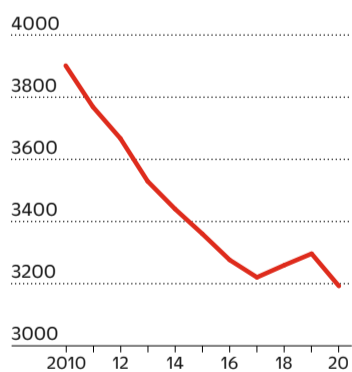
Junge Menschen wollen nicht mehr im Gastgewerbe arbeiten. Das spüren auch die Hotelfachschulen.



PETER KLAUNZER / KEYSTONE

Immer weniger Nachwuchs

Neue Lehrverträge im Gastgewerbe



Ausbildung

Freundlichkeit ist jetzt ein Studienfach

Die Hotelfachschule Passugg, die zum EHL-Netzwerk der Hotelfachschule Lausanne gehört, geht bei der Ausbildung der angehenden Hotel- und Gastroprofis neue Wege. Im Januar ist ein HF-Lehrgang gestartet, der gezielt die «affektiven Fähigkeiten» der Studierenden fördert.

Affektiv bedeutet gefühlbetont. «Oft sind junge Berufseinsteiger sehr gut geschult in technischen Belangen, etwa

Buchhaltung», sagt Beatrice Schweighauser von der EHL Passugg. Aber es fehle das gewisse Etwas im Umgang mit Menschen. «Wir wollen Gastgeber mit Herz ausbilden.» Deshalb stelle man die emotionale Intelligenz ins Zentrum der Ausbildung. Schweighauser ist überzeugt, dass dieses Modell Vorbildcharakter hat. Sie geht davon aus, dass auch andere Schulen ihre Lehrpläne entsprechend überarbeiten. (mkf.)

Frauen ...

Fortsetzung von Seite 23

US-Ökonomen und Nobelpreisträger George Akerlof. Dieser Faktor spiele besonders bei der Berufswahl von Teenagern eine entscheidende Rolle, stellt Osterlo fest. «Wählt eine junge Frau in einem reichen, egalitären Land einen MINT-Beruf, der als weniger sozial gilt, so muss sie höhere Identitätskosten tragen. Bei Männern ist dies umgekehrt der Fall, wenn sie als Kindergärtnerin arbeiten möchten.»

Es bringe daher wenig, diese Stereotype ändern zu wollen. Vielmehr müsse man versuchen,

den Mädchen ein anderes Image der Technik zu vermitteln. Effektiv finde in der Industrie ein Umdenken statt, sagt Jürg Marti, Direktor des Verbands Swissmechanic. Weil die Berufsbilder oft abstrakt wirkten, stellten die Firmen vermehrt den konkreten Sinn und Nutzen für die Gesellschaft in den Fokus. «Eine künftige Polymechanikerin kann mit helfen, ein medizinisches Problem zu lösen oder den Klimaschutz zu verbessern.»

Die Wirtschaft setze alles daran, um qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden, ergänzt Marti. Es gehe um die nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes Schweiz. Auch im jüngsten Fachkräftemangel-Index der Universität

Zürich und der Personalfirma Adecco stehen die MINT-Fächer zuoberst: Die grösste Knappheit verzeichnen die Ingenieurberufe, dann folgen die Informatik und der Bereich Technik.

Damit vermehrt Frauen diese Berufe ergreifen, genügen oft schon geringe Anpassungen, sagt Margit Osterloh. So sei wissenschaftlich dokumentiert, dass gerade leistungsstarke Mädchen den Wettbewerb mit Jungen in Männerdomänen scheuten. Dieses Dilemma lasse sich lösen, indem bei der Rekrutierung der Teamgedanke anstelle der Leistung im Fokus stehe. «In der Ausbildung bewährt sich zudem die Kombination von MINT-Fächern mit Berufs- und Studien-

inhalten, die den weiblichen Rollen-Stereotypen entsprechen. So stösst das neue Fach Bio-Informatik in Deutschland auf grossen Erfolg.» Einen hohen Frauenanteil von 60% erreiche ebenso das Departement «Gesundheitswissenschaften und Technologie» an der ETH Zürich.

Die Gleichstellung habe viel erreicht, unterstreicht Osterloh. Ohne die Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt wäre der Wohlstandszuwachs in den letzten Jahrzehnten nicht möglich gewesen. «Doch nun sollten die Frauen auch bei den technischen Entwicklungen eine grössere Rolle spielen. Denn gerade hier verändert sich in den kommenden Jahren unglaublich viel.»

Brisanter Reformvorschlag

Staat soll Studienkosten zurückverlangen

Wie kommt die Wirtschaft zu mehr Fachkräften? Gaudenz Zemp, Direktor des Luzerner Gewerbeverbandes und FDP-Kantonsrat, hat diese Woche einen brisanten Vorstoss eingereicht. Die Luzerner Regierung soll die Finanzierung des Hochschulstudiums reformieren. Zu prüfen sei, dass Studierende die Ausbildungskosten zurückzahlen, wenn sie danach nicht oder nur in einem kleinen Pensum arbeiten. Dieser Druck

sei gerechtfertigt, sagt Zemp. Denn im Gegensatz zur Berufsbildung werde das Studium primär durch den Staat finanziert. «Die Abmachung lautet: Die Gemeinschaft zahlt die Ausbildung und erhält danach zur Kompensation höhere Steuereinnahmen. Aufgrund des Fachkräftemangels aber können wir uns den Verlust dieses Potenzials immer weniger leisten.» Zudem sei es auch eine Frage der finanziellen Gerechtigkeit. (sal.)