

[betrifft:]

Gastronomie & Hotellerie



ARBEITSKRÄFTEMANGEL

So wird der Betrieb für
Mitarbeiter attraktiv

Seite 4

FLEXIBLE ARBEITSZEIT

Welche Arbeitszeitmodelle
möglich sind

Seite 6

KÜNDIGUNGSFRISTEN

Angleichung sorgt
für Rechtsunsicherheit

Seite 8



03|2021

In dieser Ausgabe

29.714

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen waren 2019 in der Gastronomie beschäftigt. Ein Höchststand – der Einbruch kam erst mit Corona.

294

Jugendliche interessieren sich nach den „Get a Job“-Workshops im Schuljahr 2020/21 für einen Beruf im Tourismus.



WIE WIRD MAN ALS ARBEITGEBER ATTRAKTIVER **4**

NEUE WEGE BEI DER ARBEITSZEITGESTALTUNG **6**

KÜNDIGUNGSFRISTEN **8**

EINE SAUBERE SACHE **9**

GESELLSCHAFT **10**

KURSE IM WIFI **11**



[betrifft:] Das Servicemagazin zu den Themen „Interessenvertretung“, „Service & Bildung“, „Gesellschaft“

Editorial

Alles, was Sie [betrifft:]!



© WBNÖ



© Isabella Abel

Erfreulicherweise ist die Sommersaison in sehr vielen Betrieben bisher recht erfolgreich verlaufen. Die Gäste halten uns die Treue, neue sind dazugekommen und zeigen sich durchaus konsumfreudig. In Verbindung mit der fünfprozentigen Umsatzsteuer können die wirtschaftlich schwierigen Pandemie-Monate somit zumindest teilweise kompensiert werden. Wichtig wäre eine Verlängerung der 5 %-Regel über das Jahresende hinaus; wir werden nicht müde, diese Botschaft weiterzutrommeln. Leider zeigt sich mittlerweile aber auch, wie hartnäckig uns Covid-19 verfolgt. Es macht sich eine gewisse Unsicherheit im Hinblick auf die nächsten Monate breit, was die Planbarkeit massiv erschwert. Die Politik ist daher erneut aufgefordert, für praktikable Rahmenbedingungen zu sorgen und diese der Branche frühzeitig bekannt zu geben. Wir müssen wissen, wie es insbesondere mit größeren Veranstaltungen und vor allem mit den Weihnachtsfeiern weitergehen wird.

Herzlichst, Ihr

Mario Pulker
Obmann Fachgruppe Gastronomie

Auch in der Hotellerie liegen überwiegend zufriedenstellende Wochen hinter uns. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben mit ihren - aufgrund des mittlerweile extrem belastenden Arbeitskräftemangels leider meist zu kleinen - Teams Enormes geleistet, um die Gäste zufriedenzustellen.

So anstrengend die vergangenen Wochen auch waren, so sehr wünschen wir uns, auch weiterhin offen halten zu können. Wir sind alle aufgefordert, durch eine gut kontrollierte 3G-Regel für eine möglichst geringe Zunahme der Ansteckungen zu sorgen. Nichts wäre schlimmer, als weitere Lockdowns oder Reisebeschränkungen. Wir brauchen jetzt viel rascher Klarheit, unter welchen Voraussetzungen wir unsere Leistungen in den kommenden Monaten bewerben können; unsere Gäste wollen ebenso wissen, was genau sie in unseren Häusern erwarten wird. Wir führen auf Bundesebene viele diesbezügliche Gespräche und versuchen, die Bedürfnisse - etwa im Hinblick auf weitere staatliche Unterstützungsmaßnahmen - bestmöglich zu bündeln und zu kommunizieren.

Herzlichst, Ihre

KommR Mag. Susanne Kraus-Winkler, MRICS
Obfrau Fachgruppe Hotellerie

Geht's den Mitarbeitern gut, dann geht's dem Unternehmen gut!

DAS IST KOHL & PARTNER

Die Kohl & Partner GmbH ist ein unabhängiges und international tätiges Tourismusberatungsunternehmen mit 35 Jahren Erfahrung und ist spezialisiert auf die Hotel- und Tourismuswirtschaft. Hauptsitz ist in Villach, aktuell verfügt das Unternehmen über ein Netzwerk aus sieben Büros in vier Ländern und einem Berater-Team von über 40 Experten.

Leicht haben es die Betriebe in der Gastronomie und der Hotellerie nicht: Auf der einen Seite wird immer mehr Qualität von den Betrieben gefordert, auf der anderen bleibt die Suche nach Fachkräften immer öfter erfolglos. In der Praxis heißt das, dass man nicht nur die Gäste von den betrieblichen Qualitäten überzeugen muss, auch qualifizierte Mitarbeiter müssen die Attraktivität des Arbeitsplatzes erkennen können. Wie das geht? [betrifft:] hat mit dem renommierten Beratungsunternehmen Kohl & Partner gesprochen.

Will niemand mehr in der Gastronomie und Hotellerie arbeiten? Fordern potenzielle Mitarbeiter zu viel Lohn und zu viel Freizeit? So einfach lässt sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht zusammenfassen, denn trotz des Mangels an Fachkräften steigt die Zahl der Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie eigentlich kontinuierlich an, sieht man von einem Einbruch aufgrund von Corona einmal ab. Benötigt wird aber noch mehr Personal, schließlich steigen auch die Qualitätsanforderungen an die Betriebe, die eben nur mit zusätzlichem Fachpersonal erfüllt werden können.

Doch neues Personal zu finden wird zusehends schwerer. Umso wichtiger ist es, sich als Arbeitgeber entsprechend attraktiv zu positionieren. „Zunächst müssen sich Betriebe ganz unabhängig von ihrer Größe einmal prinzipiell die banale Frage stellen, warum ein potenzieller Mitarbeiter eigentlich gerade in meinem Betrieb arbeiten sollte, und was meinen Betrieb für den Mitarbeiter attraktiv macht“, sagt Stefan Pertl, BSc (WU). Pertl ist einer von rund 40 Experten bei dem unabhängigen und international tätigen Tourismusberatungsunternehmen Kohl & Partner. Eines seiner Spezialgebiete: Employer Branding. Das ist das Zauber-

wort, wenn es um Mitarbeiterrekrutierung, aber auch um die Bindung bereits im Unternehmen tätiger Personen geht. „Employer Branding verfolgt im Wesentlichen zwei Zielsetzungen“, erklärt Pertl: Nach außen geht es um die Steigerung des Bekanntheitsgrades als Arbeitgeber, um die Schärfung der Unternehmensmarke und die Abgrenzung gegenüber Mitbewerbern. „Damit soll erreicht werden, dass ein potenzieller Mitarbeiter sagt: Hier will ich unbedingt arbeiten!“

Nach innen stehen die Stärkung der Identifikation und die Zugehörigkeit der Mitarbeiter im Fokus, was die Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft fördert. „Hier arbeite ich gerne! Der Unternehmensspirit gefällt mir!“ Pertl setzt Mitarbeiter-Marketing (fast) dem Gäste-Marketing gleich, rät zu Mitarbeiterhomepages, so wie man Gästehomepages kennt, empfiehlt Mitarbeiterprospekte wie Gästeprospekte, Mitarbeitercards wie Gästecards.



Stefan Pertl ist Standortleiter des Kohl & Partner Büros in Wien.



Employer Branding ist das Instrument, um sich bei potenziellen Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Bester Arbeitgeber

Im Aktivhotel Alpendorf in Salzburg macht man offenbar viel richtig im Umgang mit den Mitarbeitern. Schon zweimal, 2017 und 2020, ist das Hotel zum besten Arbeitgeber Österreichs gewählt worden. Die Leistungen für die Mitarbeiter sind außergewöhnlich: Unterbringung in komfortablen Zimmern, all inclusive vom Frühstücksbuffet übers zweigängige Mittagsmenü bis zum Abendessen an 7 Tagen in der Woche, Internet und Hallenbad gratis, Wellnessabende für Mitarbeiter, ab der 2. Saison Bezahlung aller Fort- und Weiterbildungen. Es ist ernst gemeint, wenn man im Alpendorf sagt: „Eines wissen wir bestimmt: Geht's den Mitarbeitern gut, dann geht's dem Unternehmen gut!“

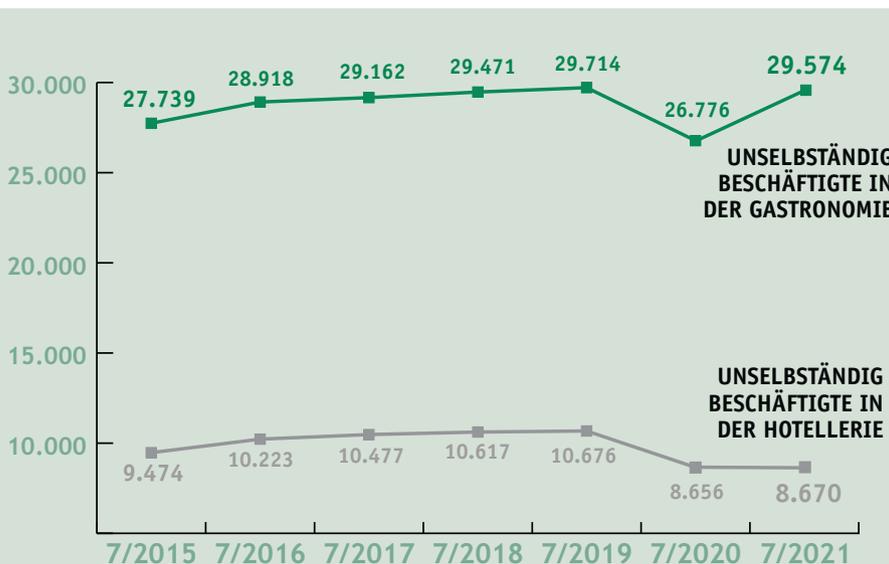
Genügend Ansatzpunkte

Auch wenn nicht jeder kleinere und mittlere Betrieb solche Möglichkeiten bieten kann, Ansatzpunkte gibt es jedenfalls genug, um bei vorhandenen wie potenziellen Mitarbeitern an Attraktivität zu gewinnen. Beispielsweise bei der Arbeitszeit. Dass das Verhältnis Arbeitszeit zu Freizeit stimmen muss, ist klar. Dazu ist es etwa wichtig, vereinbarte Wochenarbeitszeiten auch einzuhalten. Auch längere Planungshorizonte für Arbeits- und Freizeit und Wahlmöglichkeiten zwischen Vier-, Fünf- oder Sechs-Tage-Woche empfiehlt Pertl. Zusätzliche Zuckerl: eine garantierte Woche Urlaub in den Ferienzeiten für Familien oder gemeinsame freie Tage für Paare.



Einbruch im Corona-Sommer

Corona hat für einen Knick gesorgt: Die Zahl der Beschäftigten in der Gastronomie und der Hotellerie ist von 2015 bis inklusive 2019 kontinuierlich gestiegen (verglichen wurden die Zahlen für Juli des jeweiligen Jahres). Im Corona-Sommer 2020 verzeichneten die Betriebe einen massiven Einbruch bei den Beschäftigungszahlen.



Wie geht's dem Gasthof Haag aus Grafenegg?

Lehrlinge bilden wir seit 30 Jahren aus



© NÖ Wirtshauskultur

Thomas und Markus Haag: „Unsere Mitarbeiter sind Teil der Familie!“

Wie geht es Ihnen und Ihrem Unternehmen nach dem Lockdown?

Wir befinden uns Gott sei Dank wieder im „Normalzustand“, die Geschäftslage ist wieder wie vor der Covid-Krise.

Ein Problem ist derzeit ja der Mangel an Arbeitskräften im Tourismus und in der Gastronomie. Was tun Sie, damit Ihr Betrieb als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird? Und wie gelingt es Ihnen, die Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden?

Was wir unseren Mitarbeitern bieten, sind unter anderem Überbezahlung sowie attraktive Arbeitszeiten. Die Mitarbeiter lange Zeit zu binden ist in der heutigen Zeit fast unmöglich, eher geht es darum, den Aufenthalt der Gäste zu verlängern. Neben den zuvor genannten Maßnahmen versuchen wir, die Probleme und Wünsche der Mitarbeiter zu hören und darauf zu reagieren. Wir versuchen auch, Wünsche nach freien Tagen möglichst zu erfüllen – und wir sehen unsere Mitarbeiter als Teil der Familie.

Bilden Sie in Ihrem Betrieb Lehrlinge aus?

Ja, seit 30 Jahren machen wir das. Vor ziemlich genau einem Jahr konnten wir nach einer Durststrecke von sechs Jahren wieder mit der Ausbildung von zwei Lehrlingen zum Gastronomiefachmann beginnen.

Wie geht's dem Voralpenhof in Frankenfels?

Wir haben die Krise „gesund“ überstanden



Petra und Josef Hofegger: „Wir würden gerne wieder Lehrlinge ausbilden.“

Wie geht es Ihnen und Ihrem Unternehmen nach dem Lockdown?

Nach verhaltenem Start konnten wir das Vertrauen der Gäste durch die 3G-Regel wieder gewinnen.

Bei neuerlichen Auflagen werden wir diese wieder bestmöglich umsetzen. Größere Investitionen haben wir auf unbestimmte Zeit verschoben, nur kleine und unbedingt notwendige Reparaturen wurden getätigt. Deshalb konnte unser Betrieb die Krise „gesund“ überstehen.

Im Lockdown ergab sich eine neue Möglichkeit, unsere Gäste mit regionalen Speisen zum Abholen zu versorgen, was auch weiterhin gerne angenommen wird, deshalb blicken wir zuversichtlich in die Zukunft.

Ein Problem ist derzeit ja der Mangel an Arbeitskräften im Tourismus und in der Gastronomie. Was tun Sie, damit Ihr Betrieb als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird?

Wir haben ein familienfreundliches Betriebsklima und versuchen die Wahl der freien Tage zu berücksichtigen. Außerdem ist die Nähe zu unseren Mitarbeitern zusätzlich ein Faktor.

Bilden Sie in Ihrem Betrieb Lehrlinge aus?

Unsere Strategie, Lehrlinge auszubilden, hat sich in der Vergangenheit bezahlt gemacht. Seit 15 Jahren ist unsere Dienstälteste, Birgit Sieder, als Gastronomiefachfrau tätig. Sollte sich eine freie Stelle ergeben, würden wir gerne wieder Lehrlinge ausbilden.

Auch beim Arbeitsumfeld gibt es Schrauben, an denen der Arbeitgeber drehen kann: die Schaffung eines privaten Wohlfühl-Umfeldes etwa, Gratis-Eintritt ins unternehmenseigene Fitnesscenter oder das Angebot einer Bonus-Card für Mitarbeiter. Ein Tiroler Hotel bietet seinen Mitarbeitern eine eigene Tagesmutter an, um Beruf mit unregelmäßigen Diensten und Familien leichter unter einen Hut bringen zu können. Auch der Wiedereinstieg nach der Karenz wird so erleichtert.

Das Genuss- und Aktivhotel Sonnenberg in Vorarlberg ist nicht umsonst ein „Great Place to Work“. Mitarbeiter sieht man als Mitglieder der Familie, denen unter anderem faire Bezahlung, Kost & Logis und alle Rabatte bei den Partnerbetrieben zuste-

hen. Unterstützung bei Weiterbildung wird im Sonnenberg ebenfalls garantiert. „Uns geht es darum, dass sich nicht nur die Gäste rundherum wohlfühlen, sondern vor allem unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.“

Ein Arbeitsplatz, der glücklich macht: Das bietet das Biohotel Daberer im Kärntner Dellach. Ein Beispiel: Im Daberer-Mitarbeiterhaus gibt's in einem sanierten alten Bauernhaus elf Wohneinheiten mit allem Drum und Dran für die Mitarbeiter – eine ganze Minute Fußweg vom Arbeitsplatz Hotel entfernt. In der Hotelküche werden frische Biolebensmittel verarbeitet, nicht nur für die Gäste, sondern auch für die Mitarbeiter. „Gleiche Küche, gleiche Qualität – wie könnte es anders sein?“, heißt es beim Daberer.



Neue Wege bei der Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeit wird immer wichtiger – besonders in Gastronomie und Hotellerie, wo die Nachfrage nach Personal größer denn je ist. Wer den Nachwuchs für die Branche begeistern möchte, der tut gut daran, bei der Arbeitszeit mehr Spielraum zuzulassen.

Durch die Vereinbarung einer Durchrechnung oder Gleitzeit können kostspielige Überstunden reduziert werden. Teilzeit und Vier-Tage-Woche bieten sich bei einem Wunsch des Arbeitnehmers nach längeren Freizeitphasen an.

Hier ein Überblick über die flexiblen Arbeitszeitmodelle im Hotel- und Gastgewerbe:

	Worum geht's?	Vorteile	Nachteile	Anwendungsbereiche
Gleitzeit	Arbeitnehmer können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmen.	Flexibel, erhebliche Ersparnis von Zuschlägen	Auch vom Arbeitnehmer bestimmt; Anhäufung von Zeitguthaben	Keine fixen fremdbestimmten Arbeitszeiten; Büro, Verwaltung, Außendienst, Führungskräfte
Durchrechnung der Arbeitszeit	Die Normalarbeitszeit wird in einzelnen Wochen auf mehr als 40 Stunden ausgeweitet, in anderen Wochen reduziert. Im Schnitt leistet der Arbeitnehmer im Durchrechnungszeitraum die Normalarbeitszeit.	Flexibel; vom Arbeitgeber bestimmt; Ersparnis von Zuschlägen	Handhabung komplex	Schwankender Beschäftigungsbedarf
Vier-Tage-Woche	Die wöchentliche Arbeitszeit wird regelmäßig auf vier Tage verteilt.	Ersparnis von Zuschlägen; lange Wochenenden	Ganze Woche wird nicht abgedeckt	Lange Dienste für längere Wochenruhezzeiten, z.B. für Pendler



Natürlich spielen eine ausgeglichene Work-Life-Balance und die Höhe des Lohnes eine wichtige Rolle bei der Mitarbeiterzufriedenheit.

Money Maker & Co.

Eine wichtige Rolle spielen auch das Arbeitsklima, sprich die Beziehungen zwischen Kollegen, Führungskräften und Gästen, und natürlich die Anerkennung der Leistung. Pertl rät zu gemeinsamen Outdoor-Aktivitäten, Team-Ausflügen und Mitarbeiterfesten. Regelmäßige Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit stellen sicher, dass man richtigliegt.

Ein weiterer Punkt ist die Attraktivierung des Arbeitsinhaltes, die von mehr Selbstständigkeit und Mitgestaltung der eigenen Arbeit bis hin zu speziellen Angeboten für Lehrlinge – etwa Lehrlingsaustausch mit anderen Ländern – reicht. Entscheidend sind zudem entsprechend offene kundgemachte Karrieremöglichkeiten und Weiterbildungspläne innerhalb des Unternehmens.

Letztendlich spielt natürlich ein attraktiver Lohn eine wesentliche Rolle bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte und der Bindung vorhandener Mitarbeiter. Dabei geht es nicht nur um die reine Höhe des Lohnes, sondern vor allem um die richtige Relation zu den Arbeitszeiten, einheitliche Lohnschemen, garantierte Vorrückungen, Prämiensysteme und nicht zuletzt eine pünktliche Überweisung.

Dass sich guter Lohn und mitarbeiterfreundliche Arbeitszeitmodelle durchaus vertragen, zeigt das Hotel Alpendorf, das Vollzeitmitarbeitern zwei Modelle anbietet: „Money Maker“ heißt das klassische Modell, bei dem Verdienst und/oder Wohnmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Beim Modell „Work-Life-Balance“ gibt es mehr Freizeit am Stück.

Wie geht's dem Gasthof Rammel in Hollabrunn?

Wir wollen gemeinsam Spaß haben



Annika und Petra Rammel haben immer ein offenes Ohr für die Probleme ihrer Mitarbeiter.

Wie geht es Ihnen und Ihrem Unternehmen nach dem Lockdown?

Unserem Unternehmen geht es einigermaßen gut nach dem langen Lockdown von fast neunmonatigen Monaten – dank der Förderungen vom Staat und Kurzarbeit, aber auch dank der Unterstützung unserer treuen Gäste. Natürlich hinterlässt so eine Ausnahmesituation psychisch seine Spuren. Egal, ob bei uns oder bei den Mitarbeitern.

Ein Problem ist derzeit ja der Mangel an Arbeitskräften im Tourismus und in der Gastronomie. Was tun Sie, damit Ihr Betrieb als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird? Und wie gelingt es Ihnen, die Mitarbeiter langfristig an den Betrieb zu binden?

Freizeitwünsche, die rechtzeitig gemeldet werden, werden nicht zurückgenommen – egal, wie schwierig die Situation dann wird. Außerdem haben wir immer ein offenes Ohr auch für private Probleme. Ganz wichtig sind gemeinsame Firmenfeiern, um auch außerhalb der Firma gemeinsam Spaß zu haben.

Bilden Sie in Ihrem Betrieb Lehrlinge aus?

Wir bilden keine Lehrlinge aus – da haben wir in den vergangenen Jahren leider nicht die besten Erfahrungen gemacht.

Angleichung der Kündigungsfristen bei Arbeitern und Angestellten

Kündigungsfristen: Rechtsunsicherheit ab Oktober

Mit 1. Oktober 2021 kommt es zu einer gesetzlichen Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen an die bereits bestehenden Regelungen für Angestellte. Somit ist ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich auch bei Arbeitern eine gestaffelte Kündigungsfrist von sechs Wochen bis zu fünf Monaten zum Quartalsende einzuhalten. Als Kündigungstermin kann der 15. oder der Monatsletzte im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Wichtige Ausnahme: Der Gesetzgeber ermöglicht für Saisonbranchen, etwa den Tourismus oder die Bauwirtschaft, im Kollektivvertrag davon abweichende Kündigungstermine bzw. (kürzere) Kündigungsfristen zu vereinbaren. Die Verhandlungen mit der Gewerkschaft *vida* sind in diesem Punkt bislang ergebnislos wegen nicht akzeptabler Gegenforderungen seitens der *vida*.

Gelingt keine Einigung mit der *vida* für eine Neuregelung im Kollektivvertrag, gibt es ab 01. Oktober 2021 bis zu einer höchstgerichtlichen Klarstellung keine Rechtssicherheit bei der Kündigung von Arbeitern.

Unsichere Rechtslage

Nach Rechtsansicht der Fachverbände Hotellerie und Gastronomie ist das Hotel- und Gastgewerbe eine Saisonbranche im Sinne dieser gesetzlichen Bestimmung. **Damit bleiben ab dem 1. Oktober 2021 die bisherigen Kündigungsregelungen in Punkt 21 des zuletzt im Mai 2019 abgeschlossenen Kollektivvertrages für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe mit einer 14-tägigen Kündigungsfrist - ohne Einschränkung fix vorgegebener Kündigungstermine - weiter aufrecht.**

Allerdings vertritt die *vida* die Ansicht, dass ab 1. Oktober 2021 die langen Kündigungsfristen - sechs Wochen bis zu fünf Monate zum Quartalsende - auch bei Arbeitern anzuwenden sind.

Sicher ist sicher

Angesichts dieser drohenden Rechtsunsicherheit raten wir zu folgenden Maßnahmen:

- **Vereinbaren Sie in unbefristeten Dienstverträgen jedenfalls den Kündigungstermin zum 15. bzw. Monatsletzten.**

Dazu schlagen wir folgende Formulierung vor: „Als Kündigungstermin werden jedenfalls der 15. und der Monatsletzte vereinbart. Abweichende kollektivvertragliche Regelungen, auch wenn sie eine Kündigung zu jedem Termin vorsehen, bleiben von dieser Vereinbarung unberührt.“

Auch bei bestehenden Dienstverträgen ist eine solche Vertragsergänzung wichtig, wobei hier der/die Arbeitnehmer/-in zustimmen muss.

- **Vereinbaren Sie eine Probezeit:** Während dieser Zeit kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden. Bei unbefristeten Dienstverhältnissen mit Arbeitern gilt aufgrund des Kollektivvertrages automatisch eine Probezeit von 14 Tagen.
- **Vereinbaren Sie mit Saisonmitarbeitern nach Möglichkeit befristete Dienstverträge:** Diese enden mit Ablauf der Befristung. Zusätzlich kann auch eine Kündigungsregelung in befristeten Verträgen vorgesehen werden, sofern die Laufzeit mindestens vier Monate beträgt.

Weitere Informationen für die Hotellerie: <https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/hotellerie/verschiebung-angleichung-kuendigungsfristen-von-arbeitern.html>

Weitere Informationen für die Gastronomie: <https://www.wko.at/branchen/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/Angleichung-der-Kuendigungsfristen.html>

KLEINANZEIGEN

GASTHAUS „DREIMÄDERLHAUS“

Das traditionsreiche Gasthaus in der Hauptstraße von Wolfsgraben wird aufgrund des Ruhestands der Vorpächter Richard und Brigitte Kramel - nach 41-jähriger Führung - neu verpachtet.

Der Traditionsbetrieb verfügt über eine gute Lage, einen großen Gastgarten mit Grillplatz und einen großen Saal für Veranstaltungen.

Bei Interesse: Infos bei Ing. Hahn, 0680/211 30 40, oder Richard Kramel, 02233/7274.



Die Angleichung der Kündigungsfristen bringt eine Rechtsunsicherheit für die Betriebe in Hotellerie und Gastronomie mit sich.

EINE SAUBERE SACHE



Dipl.-Ing. (HLFL) Robert Stein ist Berater für Hygiene und HACCP in der Gastronomie und Hotellerie. Er hält laufend Referate auf unseren Gastwirte-Stammtischen und hat bereits unzählige Gastronomen in Sachen Lebensmittelrecht, Allergene und Lebensmittelhygiene HACCP unterrichtet.

Pandemie und ...

Da seit Mitte Mai endlich die Wirte und Wirtinnen für ihre Gäste da sein können und sich nach Abstandsregeln und Maskenpflicht, Impfen und Testen, Tracen und Registrieren ein halbwegs normales Arbeiten eingestellt hat, neigt sich der Sommer dem Ende zu. Einige Ihrer Kollegen haben mir erzählt, dass die Gesundheitsbehörde verstärkt durch die Polizei Kontrollen durchgeführt hat und durchführt. Im Rahmen dieser Kontrollen werden die Maßnahmen kontrolliert, die Sie und Ihr Betrieb der Pandemie entgegenstellen, und ich konnte mich mit der Polizei auch über die Kontrollen und Kontrollergebnisse unterhalten:

1. Registrierung der Gäste

Menschen, die zur Konsumation länger als 15 Minuten verweilen, müssen registriert werden. Die Registrierung muss nach 28 Tagen vernichtet werden. Achten Sie darauf, dass nachvollziehbar ist, wer an dem Tisch saß. Auch nach einer längeren Zeitspanne muss dies klar sein. Deshalb verlangt die Gesundheitsbehörde, dass jeder erfasst wird, obwohl dies zu Beginn anders kommuniziert wurde.

2. 3G-Kontrolle

Im Zuge der Behördenkontrolle muss klar sein, dass der Betrieb darauf achtet und aktiv kontrolliert, ob Gäste geimpft, genesen oder getestet sind. Die Regeln für die drei G sind hinlänglich bekannt (PCR-, Antigen, Selbsttests, Zeitspanne nach der Impfung) und werden im grünen Pass erfasst. Klar kann man auch Dokumente wie den Impfpass oder ein ausgedrucktes PDF kontrollieren. Oft hat man keine Wahl. Dokumente müssen jedenfalls mitgeführt sein.

3. Hygiene- und Präventionskonzept

Sie müssen eine Zusammenfassung der Maßnahmen und Aktivitäten zu Hygiene und Prävention gegen Covid-19 aufliegen haben. Dort wird definiert, wie Sie mit Beschilderungen, Besucherströmen, Engstellen, Festen und dem Tagesablauf, Desinfektionsmitteln, Sanitär, Reinigungsmaßnahmen und Sicherheitsmaßnahmen innerbetrieblich umgehen. Laden Sie sich die Vorlage des Dokuments von der WKÖ-Seite herunter und füllen Sie die Vorlage aus. Halten Sie sich an die dort definierten Punkte. Auch das wird kontrolliert. Offenbar gab es im Rahmen der Kontrollen kaum Grund zu Beanstandungen und noch weniger Grund für Bestrafungen. Probleme betrafen Kunden, die keine Nachweise mitführten, Betriebe, die auf die Kontrolle vergaßen, und einen Stapel Registrierungsformulare aus dem Jahr 2020, deren Vernichtung man aufgeschoben hatte.

Einwegplastik

Die Einwegkunststoffrichtlinie der EU von 2019 wird nun laufend in österreichisches Recht übergeführt. Das bedeutet, dass wir in der Gastronomie nunmehr zu Alternativen greifen müssen, wenn es um Einweggeschirre, Einwegbestecke, Rührstäbchen, Plastikbecher, Eislöffel und so weiter geht. Beschäftigen Sie sich rechtzeitig mit den Artikeln, die für Sie Thema sind und vergessen Sie nicht, die Konformität bezüglich FoodContact-Material abzuklären und bestätigen zu lassen. Klären Sie, ob die ausgewählten Alternativen geeignet sind, heiße Speisen einzufüllen, diese im Mikrowellenherd zu erhitzen, einzufrieren, für niedrige pH-Werte (saure Salate) zu verwenden, wenn dies Ihre Ansprüche sind. Die erste Welle der Einwegplastik-Richtlinie trifft jene Waren, die uns in der Umwelt zur größten Belastung wurden.

„Get a Job“ weckt Interesse am Lehrberuf

Seit mittlerweile zwölf Jahren wird mit der Imagekampagne „Get a Job“ versucht, in den Schulen Lehrlinge für die Tourismusbranche zu gewinnen. Im Rahmen von Workshops werden die Lehrberufe im Tourismus vorgestellt, Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten präsentiert und die Sonnen- und Schattenseiten des Berufs angesprochen.

Und zwar durchaus mit Erfolg. Einerseits sind die Rückmeldungen von Schülern, Lehrern und den teilnehmenden Tourismusbetrieben überwiegend positiv, andererseits gibt es immer wieder Abschlüsse zu verzeichnen: Zwölf der im Vorjahr involvierten 25 Partnerbetriebe haben beispielsweise Lehrlinge aus den Workshops rekrutieren können.

Fast 70% der Jugendlichen haben nach den Workshops eine positive Meinung vom Berufsfeld Tourismus, fast 30% fühlen sich bestärkt, eine Ausbildung im Tourismus zu beginnen, fast 18% sind erst durch „Get a Job“ auf die Berufschancen im Tourismus aufmerksam geworden. Seit dem „Get a Job“-Start 2009/2010 haben 13.532 Jugendliche aus 150 Schulen an 725 Workshops teilgenommen, 71 Partnerbetriebe haben in 465 Realbegegnungen mitgewirkt.

Auch die Zahlen aus dem Vorjahr sind – trotz des Corona-bedingt überwiegenden Online-Formats – durchaus imposant: 58 Schulen, 96 Klassen, 1.793 Jugendliche haben an den 93 Workshops (78 davon online) teilgenommen.

Hofübergabe. Schon im Vorjahr hatten Johann und Johanna Simon Landwirtschaft und Heurigenbetrieb in Mollram an die beiden Söhne Michael und Christoph übergeben. Gefeierte, Corona-bedingt, allerdings erst heuer. Von der Wirtschaftskammer wurde Johann und Johanna Simon im Rahmen der Feier eine Urkunde als Dank und Anerkennung für Verdienste rund um den NÖ-Tourismus überreicht.

Obfrau-Stv. Peter Pichler überreichte für die Fachgruppe Gastronomie eine Urkunde für die Familie Simon, die beiden Söhne nutzten die Gelegenheit, um sich bei den Eltern zu bedanken. Im Bild mit Peter Pichler (2. v. re.) die Familie Simon: Michael, Christoph, Johanna, Johann und Enkeltochter Gabriella.



© z19



© Günter Fürnkranz

Doris Schreiber und die Waldschenke feiern „Runden“

In der Waldschenke Schreiber wurde gleich an mehreren Tagen gefeiert. Gemeinsam feierten Wirtin Doris Schreiber und ihre Waldschenke 100 Jahre: Die Fachgruppenobmann-Stellvertreterin, Bezirksvertrauensfrau sowie Bezirksstellenobfrau der Wirtschaftskammer Gmünd wurde ebenso wie die Waldschenke 50 Jahre alt.

Auch eine Abordnung der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft stattete der Wirtin in Kurzschwarza einen Besuch ab. Spartenobmann Mario Pulker, Spartengeschäftsführer Walter Schmalwieser und Fachgruppenausschussmitglied Hans Fromwald wünschten der engagierten Funktionärin und Wirtin alles Gute.

Zweimal 50. Hans Fromwald, Walter Schmalwieser, Mario Pulker und Jubilarin Doris Schreiber.

Der Weinherbst ist da

Prominente Persönlichkeiten aus Kultur und Sport feierten den Weinherbst Niederösterreich im Weingut Geyrhof. Mit dabei unter anderem die Schauspieler Philipp Hochmair, Mavie Hörbiger und Caroline Peters sowie der ehemalige österreichische Radprofi Gerhard Zadrobilek. Tourismuslandesrat Jochen Danninger präsentierte im Rahmen der Weinherbst-Eröffnung die druckfrische Falstaff Niederösterreich-Sonderausgabe.

Noch bis Ende November finden in allen Weinbaugebieten Verkostungen, Weinfeste, Tage der offenen Kellertüren und Prämierungen statt.

Elegante Rieslinge und Grüne Veltliner waren bei der Weinherbst-Feier natürlich die Hauptdarsteller. Sie wurden von den Gewinnerinnen und Winzern Maria & Josef Maier, Bio-Weingut Geyrhof, Silke Mayr, Weingut Vorspannhof, Alwin Jurtschitsch, Weingut Jurtschitsch sowie Christina & Rainer Wess, Weingut Wess, kredenzt. Dazu verwöhnten Niederösterreichs Spitzenköche Thomas Dorfer, Toni Mörwald, Josef Floh und Philipp Essl die Gäste.



© tunnelblick.media

Druckfrisch. Michael Duscher, Mario Pulker, Wolfgang Rosam, Herausgeber Falstaff, Ulrike Hager (Wein NÖ-Marketing GmbH), Tourismuslandesrat Jochen Danninger und Philipp Hochmair mit der neuen Falstaff-Ausgabe.

Lern dich weiter

Das WIFI NÖ bietet im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft in den kommenden Wochen und Monaten eine Reihe interessanter Weiterbildungen an. Hier ein Einblick:

Lehrgang Sommelier/Sommelière Österreich

In diesem umfangreichen Lehrgang vertiefen Sie Ihr Wissen um den österreichischen Wein und die allgemeine Getränkekunde in ihrer Vielfalt. Auch die Praxis kommt nicht zu kurz: Verkauf-

orientiert und praxisnah perfektionieren Sie das Weinservice. Weiters erleben Sie Wein und Kulinarik in einem Workshop, erlernen die Weinansprache mit einer Fülle an Degustationen.

**18.10.–21.12.2021, Mo, Di
8.10–17.00 Uhr
WIFI Mödling, Kursnummer:
79048011 noe.wifi.at/79048x**



Foto: fotolia

Wein 1 - Weine richtig verkosten



© Fotolia

Erleben Sie die Einführung in die Welt der Weinbeschreibung. Beziehen Sie all Ihre Sinne mit ein, und lernen Sie so spielend richtiges Verkosten!

**Seminartermin:
22.9.2021, Mi 18.30–22.00 Uhr
WIFI Mödling, Kursnummer: 79531031 noe.wifi.at/79531x**

Gastronomiemanagement - für Ihre zukünftige Managementfunktion

Gerade in der Gastronomie ist Erfolg kein Zufallsprodukt, sondern das Resultat Ihrer Managementqualifikationen. Deshalb bereiten wir Sie optimal auf Ihre Tätigkeit in Lokalen, Res-

taurants oder Hotels vor. Genau dieses Basiswissen erarbeiten sich engagierte Einsteiger/innen in die Gastrobranche im WIFI-Lehrgang Gastronomie-management Basis.

**17.1.–14.2.2022, Mo–Mi 9.00–17.00 Uhr
WIFI St. Pölten, Kursnummer: 79082011 noe.wifi.at/79082x**



© Fotolia

**INFO-Veranstaltung:
17.11.2021, Mi 18.00–
20.00 Uhr
ONLINE, Kursnummer:
79117011**

Ausbildung zum diplomierten Hygienemanager (noch Restplätze verfügbar!)

Sie lernen eigenverantwortlich Hygienemanagementkonzepte zu erstellen, durchzuführen und Mitarbeiter zu schulen. Dieser Lehrgang bietet eine fundierte Ausbildung im Umgang mit den

Hygienevorschriften für die Gastronomie und den Lebensmittelbereich - NEU als Blended-Learning-Kurs mit Präsenz- und Live-Online-Trainingsphasen! Erstmalig im WIFI St. Pölten.

**2.10.–27.11.2021, Fr 17.20–21.00, Sa 8.00–16.00 Uhr
WIFI St. Pölten, Kursnummer: 79020011 noe.wifi.at/79020x**

Ausbildung zum Wedding- und Event-Planner

Mit diesem Lehrgang erhalten Sie eine komplette Ausbildung zum Dipl. Wedding Planner. Dadurch sind Sie gleichzeitig in der Lage Ihr

ren gastronomischen Betrieb optimal zu präsentieren bzw. sich in einem hart umkämpften Umfeld besser am Markt zu positionieren.

**14.10.–18.12.2021, Do 12.00–20.00, Fr, Sa 9.00–17.00 Uhr
WIFI Mödling, Kursnummer: 78025011 noe.wifi.at/78025x**

**ONLINE: 25.1.–7.4.2022, Di–Do 17.30–21.15 Uhr
Kursnummer: 78016011**

Form Praline Deluxe

Lassen Sie sich von unserem Vienna Cakemaster Tipps und Tricks zeigen, wie er mit seinen Pralinen garantiert jeden verzaubert.

**Seminartermin:
3.12.2021, Fr 8.30–16.30 Uhr
WIFI St. Pölten, Kursnummer:
79103011 noe.wifi.at/79103x**



© Fotolia

Stückdessert - Moderne Eclairs

Moderne französische Eclairs werden immer beliebter. Dazu erhalten Sie in diesem Kurs kompaktes

Fachwissen und erlernen praxisorientiert verschiedene Verarbeitungstechniken.

**Seminartermin:
9.–10.12.2021, Do 8.30–16.30, Fr 8.30–14.30 Uhr
WIFI St. Pölten, Kursnummer: 79115011 noe.wifi.at/79115x**

Ausbildung zum Barkeeper - Basis

Privatinteressierte und Neueinsteiger/innen in der Barszene erhalten eine Einführung in die Bar-

kunde und lernen die wichtigsten Zubereitungsarten kennen.

**14.2.–1.3.2022, Mo, Di 18.30–22.00 Uhr
WIFI Mistelbach, Kursnummer: 79072011 noe.wifi.at/79072x**

Wir sind für Sie da

Telefon: 02742/851-DW | Fax: 02742/851-19619

E-Mail: tf1@wknoe.at



INFOS, KONTAKT UND ANSPRECHPARTNERINNEN

Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie



Mag. Walter Schmalwieser
Fachgruppengeschäftsführer
02742/851-18600



Bettina Zehethofer
Assistentin Gastronomie und Hotellerie
02742/851-19611



Mag. Denise Kreimel
Referentin
02742/851-19641



Martina Lielacher
Assistentin Gastronomie und Hotellerie
02742/851-19612



Mag. Christoph Schlager
Referent
02742/851-19610



Renate Tscheppen
Junges Hotel- und Gastgewerbe,
Assistentin der Spartengeschäftsführung
02742/851-18602



Mag. Laura Weichhart
Referentin
02742/851-19640



Eva Bosch
Assistentin der Spartengeschäftsführung
02742/851-18601



Bianca Kubiczek
Assistentin Hotelklassifizierung
02742/851-18603

Informationen zu Förderaktionen,
Richtlinien etc. finden Sie unter:



<https://www.wko.at/branchen/noe/tourismus-freizeitwirtschaft/gastronomie/Foerderung-2021.html>

