**VORschau #24**

10 | 10 | 2022

**New Work im Tourismus**

*Die Pandemie war ein herber Aderlass für die Tourismus-Betriebe: Zahlreiche Mitarbeiter:innen haben der Branche den Rücken gekehrt. Zwar besagt eine* [*aktuelle Studie*](https://www.tourismuspresse.at/presseaussendung/TPT_20221004_TPT0007/touristischer-arbeitsmarktgipfel-setzt-positive-signale-zur-beschaeftigung-bild)*, dass österreichweit die Branche das Beschäftigungsniveau von 2019 wieder erreicht hat, allerdings bleibt die Situation am Arbeitsmarkt angespannt. Positive Akzente seitens der Arbeitgeber:innen sind gefragt, und die gibt es.*

Homeoffice als prototypische Erscheinungsform dessen, was man als „New Work“ bezeichnet, ist kaum eine Option im Tourismus. Aber es gibt genügend Stellschrauben, an denen die Arbeitgeber:innen in der Branche drehen können, um ihre Attraktivität zu erhöhen. Drei Beispiele aus Vorarlberg haben wir uns angeschaut:

**Im Winter im Schnee, im Sommer am See**

Stefan Köb betreibt u. a. das Restaurant [Pier 69](https://www.pier69.at/) am Bregenzer Hafen. Bei seiner [Initiative](https://www.winter-sommer.at/) geht es darum, Ganzjahresarbeitsplätze für die Mitarbeiter:innen zu schaffen. Vor Ort kooperiert er mit dem Wirtshaus am See, der gemeinsame Kooperationspartner am Berg ist die [Rud-Alpe](https://www.rud-alpe.com/) in Lech mit vier Betrieben. „Wir haben die Aktion schon vor fünf Jahren ins Leben gerufen, jetzt beginnt sie Früchte zu tragen“, freut er sich. Insgesamt acht Mitarbeiter:innen werden nach der Sommersaison ihre Zelte in Bregenz abbrechen und nach Lech wechseln. „Voraussetzung ist das gegenseitige Vertrauen“, betont Köb. Schließlich wolle jeder, dass bewährte Kräfte beim Kooperationspartner gut aufgehoben sind. „Für mich ist das eine perfekte Lösung: Ich kann neue Erfahrungen sammeln, habe Abwechslung und einen sicheren Arbeitsplatz“, freut sich Pier-69-Mitarbeiterin Romina schon auf die Wintersaison in Lech.

**Mitarbeiter:innen integrieren**

Eine ganze Talschaft steckt hinter [PriMa](https://prima.kleinwalsertal.com/de). Die Langform verrät den Fokus des Projekts: „Priorität Mitarbeitende Kleinwalsertal“. Das ursprüngliche Ziel war es, das Personal der Tourismusbetriebe stärker in der Region zu verankern und bei praktischen Dingen wie Kinderbetreuung, Mobilität, Bildung, Wohnen oder Freizeitaktivitäten zu unterstützen. Während der Pandemie verlagerte sich das Geschehen mehr ins Netz. „Im Rahmen von ‚Lehre trotz Lockdown‘ wurden beispielsweise 35 Schulungen online oder in Kleingruppen für Auszubildende aus dem Kleinwalsertal organisiert“, berichtet Vanessa Freytag von der Kleinwalsertal Tourismus eGen. PriMa bietet auch eine Online-Jobbörse fürs Tal, die aufgrund der hohen Akzeptanz mittlerweile auch für Handwerks- und Handelsbetriebe geöffnet wurde. Im Juni stand die Frage „Wie muss sich der Tourismus verändern, um weiterhin attraktive Arbeitsplätze zu bieten?“ im Mittelpunkt des ersten von PriMa initiierten [Zukunftsgestalter-Tags](https://prima.kleinwalsertal.com/de/Aktuelles/Zukunftsgestalter-Tag-2022). Zentrale Erkenntnis: Recruiting funktioniert erst, wenn man sich im Unternehmen bzw. in der Destination wohlfühlt.

**Flexible Arbeitszeit und mehr**

Nachhaltig, bewegend, familiär sind die Prinzipien bei [Golm Silvretta Lünersee Tourismus](https://www.gsl-tourismus.at/). Nicht nur den jährlich eine Million Gästen, sondern auch den über 200 Mitarbeiter:innen gegenüber. Im April ließ das Unternehmen durch die Einführung der 4-Tage-Woche bei der Golmer Bahn aufhorchen. „Wir sind seit Jahren im engen Austausch mit der Belegschaft und auch dieser Vorschlag kam aus ihren Reihen“, erläutert Geschäftsführerin Judith Grass. Der Probebetrieb während der Sommersaison hat sich jedenfalls bewährt: „Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen ist gestiegen und die Produktivität hat sich erhöht“, so Grass. Auch neue Interessent:innen werden durch das Arbeitszeitmodell angezogen: „Es haben beispielsweise Nebenerwerbslandwirte angefragt, für die eine 4-Tage-Woche attraktiv ist“, berichtet sie. Derzeit wird geprüft, ob sich das Modell auf weitere Bereiche im Unternehmen ausweiten lässt. Freilich ist das nur ein Teil des Angebots, wie Grass betont: „Wir bieten ein ganzes Bündel an Benefits: vom Jobticket für den nachhaltigen Arbeitsweg über Kinderbetreuung in den Ferien bis zu vergünstigten Einkaufsmöglichkeiten.“