

# «Wir sind auf den freien Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt angewiesen»

Nadja Vogel leitet das «Märchenhotel» in Braunwald. Im Gespräch mit Peter A. Fischer erklärt sie, wieso ihr Betrieb von der Personenfreizügigkeit mit der EU abhängig ist – und wieso sie die Kritik daran etwas gar billig findet

**Frau Vogel, das «Märchenhotel» in Braunwald ist auf Familien mit Kindern ausgerichtet. Das braucht sicher viel Personal. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen Sie?**

Wir haben 65 Angestellte. Bei voller Hotelauslastung beherbergen wir bis zu 150 Personen, diese kommen zu rund zwei Dritteln aus der Schweiz.

**Woher stammt Ihre Belegschaft?**

Der grösste Teil kommt aus dem EU-Raum, wobei viele bereits in der Schweiz wohnhaft waren, bevor sie zu uns kamen.

**Wie viele Ihrer Mitarbeiter sind Schweizer?**

Schweizerinnen und Schweizer sind 21, wovon 6 ihre Ausbildung bei uns machen.

**Wieso nicht mehr?**

Wenn wir eine Stelle ausschreiben, freuen wir uns über jede Bewerbung aus der Schweiz. Denn diese Kandidaten kennen unser Land, sprechen die Sprache und verfügen idealerweise über Englischkenntnisse.

**Trotzdem arbeiten nicht mehr Schweizer bei Ihnen. Weil die Löhne zu tief sind?**

Wir zahlen nicht schlechter als etwa der Detailhandel, die Pflege oder kaufmännische Berufe. Zudem bieten wir in unserem Betrieb extra Wochenendzuschläge und Boni für alle Mitarbeitenden. Aber es gibt leider zu wenige Schweizer, die im Gastgewerbe arbeiten wollen. Unser Beruf lebt von der Gastfreundschaft, von der Freude am Umgang mit Gästen. Dazu gehört auch die Bereitschaft, mit flexiblen Arbeitszeiten umgehen zu können. In Österreich oder in Italien sind viele stolz, im Gastgewerbe arbeiten zu dürfen. In der Schweiz ist das leider weniger der Fall. Bei uns arbeitete eine Schweizerin mit viel Leidenschaft und war wirklich sehr gut. Aber ihren Eltern gefiel gar nicht, dass ihre Tochter unregelmässige Arbeitszeiten hatte. Sie beschwerten sich bei ihr immer wieder darüber. Das war wirklich schade, denn ich bin überzeugt, dass das Gastgewerbe eine grosse Zukunft hat. Bei uns können die Mitarbeitenden nicht durch künstliche Intelligenz ersetzt werden. Und das Schweizer Hotelfach hat einen guten Ruf. Das öffnet weltweit Türen.

**Hat sich in den vergangenen Jahren bei Ihnen viel verändert?**

Als wir vor fünfzehn Jahren die Unternehmung von den Eltern meines Mannes übernommen haben, waren erst 28 Mitarbeitende bei uns tätig. Nun sind es 65. Einerseits, weil wir seither wachsen und die Auslastung des Hotels über die Jahreszeiten hinweg ausgleichen und verbessern konnten. Andererseits aber auch, weil die Gäste immer mehr und differenziertere Bedürfnisse haben, die es zu erfüllen gilt.

**Wie finden Sie Ihre neuen ausländischen Mitarbeiter?**

Wir schreiben unsere Stellen auf unserer Homepage aus und auf den branchenüblichen Job-Portalen. Wichtig ist bei uns auch die Mundpropaganda. Manchmal ergeben sich schöne Familiengeschichten.

**Sie meinen, dass ganze Familien zu Ihnen arbeiten kommen?**

Wir hatten einen portugiesischen Mitarbeiter, der sich in die Bardame des Hotels «Uhu» verliebte. Er kam zu uns und sagte: «Es tut mir leid, aber ich kann nicht mehr hier arbeiten, ich muss meiner Frau helfen.» Nach einiger Zeit kam er wieder und fragte, ob er nicht zurückkommen könne, er möchte aber seine Frau mitbringen. «Wunderbar», dachten wir, dann sind beide glücklich. Etwas später kam derselbe Portugiese wieder zu uns und sagte: «Ihr sucht jemanden im Hausdienst. Nehmt doch meine

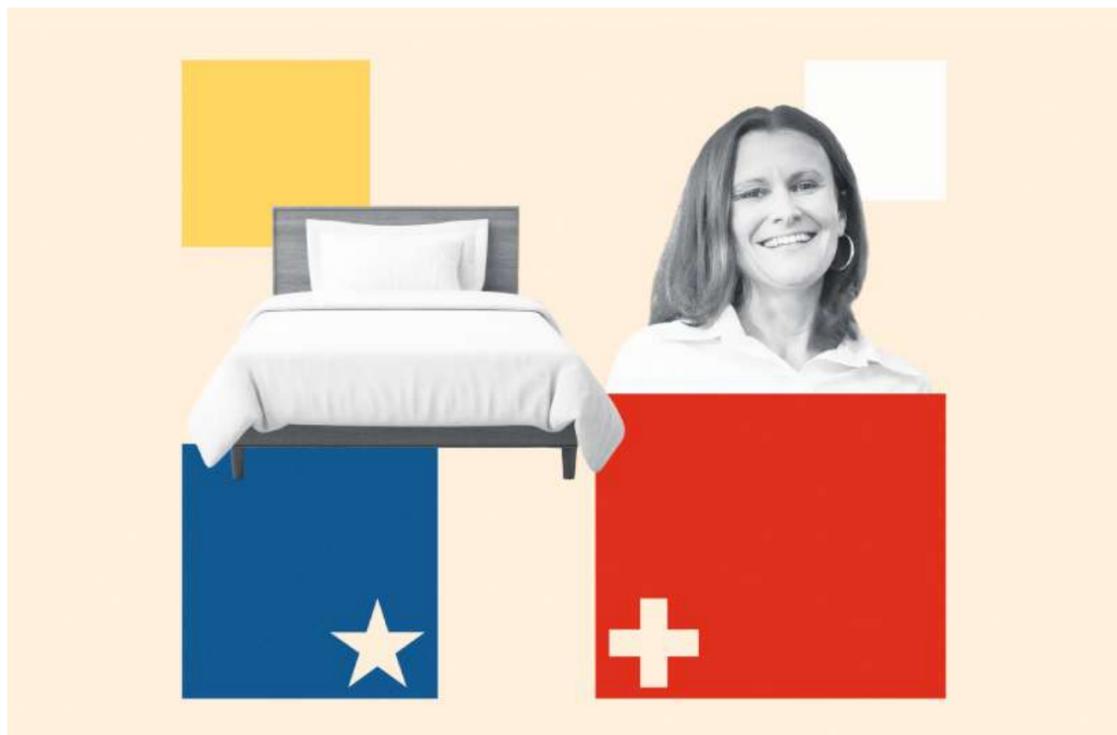


ILLUSTRATION SIMON TANNER / NZZ

Mutter.» Da hatte ich schon Respekt. Das ist eine körperlich anstrengende Arbeit, und die Dame war schon gegen 60. Aber sie kam, war sehr herzlich, und alle haben sie geliebt. Wenn die Jungen ein Problem hatten, gingen sie zu ihr. Leider sagte sie nach einer Saison, sie müsse heim zu ihrem Mann. Wir waren alle traurig. Doch einige Monate später kam der Mitarbeitende erneut und sagte: «Meine Mutter kommt wieder.» Ich antwortete: «Super, aber was ist mit ihrem Mann?» «Der kommt auch.» Jetzt arbeiten alle hier bei uns in Braunwald, sogar noch der Bruder, der schaut zu den Tieren. Alle sind motiviert, und wir sind auch glücklich.

**Wie wichtig ist für Sie und Ihren Betrieb die Personenfreizügigkeit mit der EU?**

Die Personenfreizügigkeit ist für uns sehr wertvoll. Stellen Sie sich vor, ich müsste jedes Mal, wenn ich jemanden beschäftigen will, zuerst lange abklären, ob ich sie oder ihn überhaupt anstellen darf. Das wäre für uns extrem umständlich und mit vermehrten Kosten verbunden. Wir sind auf internationale Fachkräfte angewiesen – und profitieren enorm von ihrem Engagement.

**Kritiker der hohen Zuwanderung finden es besser, es würden nur halb so viele kommen.**

Dann würde es für uns sehr herausfordernd werden, alle Stellen zu besetzen; dabei hat der Gast immer unterschiedlichere und neue Bedürfnisse. Er wünscht sich mehr Kinderbetreuung, Animationsprogramme, persönlicheren Service und so weiter. Ich finde es etwas gar billig zu sagen, man wolle weniger Zuwanderung – aber die Arbeit kann und will man dann doch nicht machen.

**Was würde eine halbierte Zuwanderung für die Hotellerie bedeuten?**

Wenn wir nicht mehr alle Stellen besetzen könnten, würde die Qualität unseres Angebots sinken. Es kämen weniger Gäste, wir würden weniger Umsatz erzielen und könnten weniger investieren. Wenn wir in unserem Betrieb zu sehr schrumpfen müssten, könnten wir vielleicht schliesslich das Hotel nicht mehr profitabel betreiben.

**Glauben Sie, dass die Öffentlichkeit versteht, was auf dem Spiel steht?**

Ich bin mir nicht sicher, ob sich die Bevölkerung bewusst ist, was auf dem Spiel

steht. Viele gehen davon aus, dass auch ohne die Personenfreizügigkeit vieles weitergehen würde wie bis anhin. Aber das wäre kaum der Fall.

**Eine gängige Kritik der Gegner der Personenfreizügigkeit mit der EU lautet, dass so Personen in die Schweiz kämen, die dreieinhalb Jahre lang hier arbeiteten, sich danach arbeitslos meldeten und schliesslich dem Schweizer Sozialsystem zur Last fielen.**

Das habe ich so noch nie erlebt. Die meisten kommen, arbeiten ein Jahr oder zwei bei uns und gehen anschliessend wieder zurück ins Ursprungsland oder ziehen weiter. Man spricht in unserer Branche ja auch von den Lehr- und Wanderjahren.

**Finden Sie dank der Personenfreizügigkeit einfach genügend gut qualifizierte Personal?**

Oft ist es herausfordernd. Zum Glück hilft uns das gute Renommee der Schweizer Hotellerie und natürlich auch unser im internationalen Vergleich attraktives Lohnniveau. Auch die geringe Bürokratie wird geschätzt. Ein Partner einer Mitarbeiterin war als selbständiger Handwerker in Deutschland tätig. Er erzählte uns, dass ihm dort die Bürokratie die Freude am Arbeiten verdorben habe. Schliesslich kam er zu uns, und wir sind sehr froh darüber; er ist wirklich gut.

**Ist Ihr Geschäft ein saisonales oder ein Jahresgeschäft?**

Wir haben den Wandel von einem typischen Saisonbetrieb zu einem Ganzjahresbetrieb geschafft. Und wir haben ein grosses Interesse daran, dass unsere Mitarbeiter das ganze Jahr über bei uns bleiben. Wenn zu viele kommen und gehen, ist das sehr anstrengend.

**Woher stammen Ihre Mitarbeiter?**

Hauptsächlich aus der Schweiz, Deutschland und aus Portugal.

**Gibt es ausser der Personenfreizügigkeit Elemente der neuen bilateralen Verträge, die für Sie wichtig sind?**

Um all die Bedürfnisse unserer Gäste erfüllen zu können, brauchen wir viel Strom und sind auf Versorgungssicherheit angewiesen. Das Stromabkommen mit der EU ist für uns deshalb auch wichtig. Es schafft mehr Markt, gibt mehr Sicherheit und führt zu tieferen Kosten. Es ist auch zentral dafür, dass

wir die Klimaziele erreichen, die wir nur mit mehr Strom umsetzen können.

**Sie erklären, dass das Gastgewerbe die bilateralen Verträge mit der EU wegen der Personenfreizügigkeit und des Stromabkommens brauche. Was sagen Sie den Kritikern, die einwenden, der Verlust an Souveränität wiege schwerer?** Ich bin ein grosser Fan unserer direkten Demokratie und unseres Föderalismus. Aber ich befürchte keinen grossen Souveränitätsverlust. Die neuen Verträge mit der EU scheinen mir sehr gut verhandelt, und unser Handlungsspielraum bei Meinungsverschiedenheiten mit der EU scheint dank dem Schiedsgerichtsverfahren im Vergleich zu heute eher verbessert. Ich würde die Kritiker gerne auch darauf hinweisen, dass es ja nicht um einen EU-Beitritt geht, sondern um Marktzugang in Europa, bei unserem grössten Handelspartner. Es ist auch der Partner, der unsere Werte am ehesten teilt. Wie wichtig das ist, sehen wir im Moment mehr denn je. Wir Schweizer, wir Glarner sind mitten in Europa. Wir dürfen uns nicht abschotten.

**Was passiert, wenn Ihre ausländischen Mitarbeiter aus der EU nach fünf Jahren die Niederlassungsbewilligung erhalten – bleiben sie dann im Glarnerland?**

Da lässt sich kein eindeutiges Muster erkennen. Einige fühlen sich nach fünf Jahren in der Schweiz heimisch und bleiben, andere können ihr Heimweh nie ganz abstreifen und gehen irgendwann zurück.

**Wenn so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dank der Personenfreizügigkeit zu Ihnen kommen können, führt das nicht dazu, dass die Löhne zu tief sind?** Wir haben in unserer Branche einen Gesamtarbeitsvertrag, der Löhne klar nach Qualifikation definiert und kein Unterbieten zulässt. Das wird kontrolliert.

**Sie sind im Wettbewerb mit Anbietern in Österreich und Südtirol. Dort sind die Löhne niedriger.**

Als standortgebundene Exportbranche haben wir andere Voraussetzungen als internationale Wettbewerber: Unsere Lebensmittel sind teurer, wir zahlen höhere Löhne und setzen bei Bauprojekten auf das lokale Gewerbe. Damit wir dennoch erfolgreich wirtschaften können, sind wir auf die Personenfreizügigkeit angewiesen – sie ermöglicht es uns, genügend qualifizierte Mitarbeitende zu finden und eine Grösse zu erreichen, die Profitabilität sicherstellt.

**Geht das wirklich? Kann man in der Schweizer Hotellerie die Kapitalkosten verdienen, ohne sich auszubeuten?**

Natürlich geht das. Das Glarnerland und die Schweiz sind wunderschön. Deshalb kommen Schweizer und Gäste aus aller Welt zu uns. Für entsprechende Qualität sind sie auch bereit, etwas mehr zu bezahlen. Dafür investieren wir jedes Jahr bis zu einer Million Franken in unseren Betrieb – aus erwirtschafteten Mitteln. In kleinen Hotels kann die Mitarbeit der Familie vieles tragen. In der Viersternehotellerie aber braucht es ein professionelles Geschäftsmodell, das nicht nur funktioniert, sondern in das es sich auch zu investieren lohnt.

**Was sind dabei Ihre grössten Herausforderungen?**

Der Klimawandel fordert uns heraus. Die Zeiten, in denen wir uns auf kühle Bergluft und schneesichere Winter verlassen konnten, sind vorbei. Heute erwirtschaften wir drei Viertel unseres Umsatzes im Sommer – dank Angeboten, die unsere Region auch ohne Schnee attraktiv machen. Und damit wir dieses Niveau halten und weiterentwickeln können, sind wir, ist die gesamte Branche auf den freien Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt angewiesen.

«Wir Schweizer, wir Glarner sind mitten in Europa. Wir dürfen uns nicht abschotten.»

## «Märchenhotel» im Glarnerland

Das «Märchenhotel» in Braunwald ist ein traditioneller Familienbetrieb, der sich in den vergangenen Jahren als Viersternehotel stetig weiterentwickelt hat. Nadja Vogel leitet ihn seit 2011 zusammen mit ihrem Glarner Mann Patric, der ihn von seinen Eltern übernommen hat. Die Hoteldirektorin ist 1978 geboren, in Rapperswil aufgewachsen und hat in Bern Wirtschaftswissenschaften und Tourismus studiert. Danach arbeitete sie sieben Jahre im Ressort Tourismus des Staatssekretariats für Wirtschaft und zwei Jahre bei Schweiz Tourismus, bevor sie und ihr Mann den Betrieb im Glarnerland übernahmen.

NZZ

Pro

Dieser Artikel ist bei «NZZ Pro» erschienen, dem Premiumangebot der NZZ mit dem vertieften Blick voraus auf Weltwirtschaft und Geopolitik.

www.nzz.ch/pro