



Das neue Personalhaus des Hotel Waldhaus in Sils-Maria: 24 Studios bieten Mitarbeitenden modernen Wohnraum direkt auf dem Hotelareal.

Nina Gerber

Gute Arbeit fängt beim Wohnen an: Soziale Nachhaltigkeit in der Hotellerie bedeutet nicht nur faire Löhne, Weiterbildung und Vereinbarkeit, sondern auch angemessenen Wohnraum für Mitarbeitende. In vielen Tourismusgemeinden zeigen sich hier Engpässe. Ein im März erschienener Leitfaden zu Angestelltenwohnungen hält fest, dass in zahlreichen Alpenorten kaum noch freie Wohnungen verfügbar sind – besonders für Saisonangestellte oder Zuzügerinnen und Zuzüger ohne lokales Netzwerk. Die Leerwohnungsziffer lag 2024 an der Lenk bei 0,0 Prozent, in Zermatt bei 0,4 Prozent. Hohe Nachfrage nach Erst- und Zweitwohnungen, strukturelle Engpässe und Nachwirkungen der Coronajahre haben den Markt zusätzlich ausgedünnt.

Die Dringlichkeit wurde auch national erkannt. Am 13. Februar 2024 verabschiedete ein runder Tisch unter Bundesrat Guy Parmelin einen Aktionsplan gegen Wohnungsknappheit. Dieser berücksichtigt die besondere Lage in Tourismusgemeinden und sieht Massnahmen vor, die Betroffene rasch unterstützen sollen. Der Leitfaden zeigt, dass Betriebe, Destinationen und Gemeinden gemeinsam handeln müssen.

Beispiel aus dem Oberengadin

Das Hotel Waldhaus in Sils-Maria hat 2023 auf der letzten verfügbaren Parzelle des Hotelareals ein neues Personalhaus realisiert. Bezahlbarer Wohnraum für Einheimische und Mitarbeitende wird im Oberengadin immer knapper. Aus Rückmeldungen der Mitarbeitenden entstand ein Projekt, das den Wunsch nach eigenen vier Wänden mit Bad und kleiner Kochnische aufnahm und auf der vorhandenen Fläche möglichst viele Einheiten ermöglichte. Wichtig war dabei, dass sich der Bau gut in das gesamte Hotelareal einfügt.

Umgesetzt wurde ein hybrider Bau. Der Mantelbau wurde aus einem konventionellen Betonsockel mit rund 600 Quadratmetern Lagerfläche für den Hotelbetrieb erstellt. Darauf entstanden drei Etagen in Holzmodulbauweise mit Wohneinheiten und dazugehörigen Verkehrsflächen. Insgesamt bietet das Haus 24 funktionale Studios für Mitarbeitende. Energetisch setzt das Haus auf eine Luft-Wärmepumpe, ausserdem trägt das Dach nach Westen eine PV-Anlage. Die Planungszeit dauerte von Januar

2022 bis März 2023, die Bauzeit von April 2023 bis Juni 2024, mit Pausen während der Betriebszeiten des Hotels. Die Investitionen beliefen sich auf rund sieben Millionen Franken.

Die Wahl der Bauweise war auch eine Frage der Abläufe. Als klassisches Ferienhotel muss das «Waldhaus Sils» lärmintensive Arbeiten auf die Schliessungszeiten legen. Der modulare Holzbau reduzierte Bauzeit und Komplexität auf der Baustelle. Das war ein organisatorischer Vorteil und trug

Wer Wohnraum strategisch denkt, sichert die Zukunft und stärkt das Profil.

zur termingerechten Realisierung bei. Gleichzeitig schafft der massive Sockel unmittelbar nutzbare Lagerkapazitäten für den Betrieb. «Das neue Gebäudevolumen fügt sich sorgfältig in die bestehende Topografie ein», betont das Architekturbüro Miller & Maranta aus Basel. Für die Hoteliers Patrick und Claudio Dietrich zählt der Alltagseffekt: «Wer bei der Arbeit vollen Einsatz zeigen will, braucht davor und danach schöne eigene vier Wände.»

Regionale Signalwirkung

Wer Mitarbeitenden zeitgemässen Wohnraum bietet, zeigt Wertschätzung und stärkt die eigene Arbeitgebermarke. Das erhöht die Attraktivität im Wettbewerb um Talente und fördert Teamstabilität – ein direkter Vorteil für Betriebe, die ihren Angestellten gutes Wohnen zu fairen Konditionen ermöglichen.

Lösungen entstehen am besten dort, wo Betrieb, Gemeinde und Finanzierungspartnerinnen und Finanzierungspartner zusammenspielen. Beim «Waldhaus Sils» umfasste dies auch eine Mitfinanzierung durch die Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit (SGH). Ihr gesetzlicher Auftrag erlaubt Darlehen für den Bau und die Erneuerung von Personalunterkünften von Beherbergungsbetrieben. Die SGH verfolgt das Ziel, nachhaltige Projekte zu unterstützen. Im vorliegenden Fall ist die soziale Dimension zentral.

Nächste politische Schritte

Ein politischer Hebel wird in Bern diskutiert. Die Motion 22.4413 von

Ständerat Martin Schmid will den Artikel 3 BewV ergänzen. Die Verordnung über den Erwerb von Grundstücken durch Personen im Ausland regelt unter anderem, dass ausländische Personen Beherbergungsbetriebe in der Schweiz erwerben können. Personalwohnungen gelten jedoch derzeit nicht als Teil der Betriebsstätte und dürfen deshalb nicht mit dem Betrieb erworben werden. Durch die Anpassung der Verordnung würden die Hürden für den Erwerb und den Bau von Mitarbeitendenwohnungen in Tourismusgemeinden gesenkt, und die Planungssicherheit wäre höher.

Hilfreich wäre auch eine einfache Orientierungsgrösse für die Anzahl benötigter Personalwohnungen im Verhältnis zu allen Mitarbeitenden eines Betriebs. So könnten Betriebe frühzeitig planen. Ein praktikabler Ansatz wäre eine Schlüsselzahl pro Betriebskategorie. Die Gemeinde Zermatt versucht mit dem Erlass einer Planungsordnung dieses Problem anzugehen. Solche Richtwerte ersetzen keine Detailplanung. Sie machen aber sichtbar, wo beim Neu- oder Umbau reservierte Flächen und Budgets einzuplanen sind.

Drei Punkte zum Mitnehmen

Das Beispiel «Waldhaus Sils» zeigt: Erstens beginnt soziale Nachhaltigkeit bei konkretem Wohnraum für Mitarbeitende. Zweitens entsteht Wirkung, wenn Betriebe Verantwortung übernehmen und Gemeinden sowie Finanzierungspartner zielgerichtet mitziehen. Drittens helfen klare Rahmenbedingungen und einfache Planungswerkzeuge, damit gute Projekte schneller Realität werden. Wer die Wohnfrage als Teil der Unternehmensstrategie behandelt, stärkt die eigene Arbeitgebermarke und investiert in die Zukunft der Schweizer Hotellerie.

Nina Gerber ist Assistentin der Geschäftsleitung und Projektleitung bei der SGH.

«Die Mitarbeitenden fühlen sich jetzt zu Hause»

Im Hotel Royal St. Georges in Interlaken zeigt sich, wie stark gute Wohnangebote den Fachkräftemarkt beeinflussen. General Manager Karim Abid sieht moderne Mitarbeitendenunterkünfte als **Schlüssel für Motivation und Bindung**.



Karim Abid, General Manager im «Royal St. Georges» in Interlaken, weiss: Mitarbeitende schätzen Komfort und Privatsphäre.

Nora Devenish

Karim Abid, welche Rolle spielen attraktive Wohnangebote im Wettbewerb?

In einer Zeit, in der qualifiziertes Personal schwer zu finden ist, tragen moderne, komfortable Wohnmöglichkeiten wesentlich dazu bei, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten. Sie sind Ausdruck von Wertschätzung und schaffen ein Umfeld, das Motivation und Loyalität fördert.

Welche Bedürfnisse prägten die Planung der Mitarbeitendenunterkunft im Hotel Royal St. Georges?

Komfort, Privatsphäre und eine wohnliche Atmosphäre. Alle Mitarbeitenden sollten über ein eigenes, funktional und zugleich ästhetisch ansprechendes Zimmer verfügen, mit moderner Küche, stilvollem Bad, hochwertiger Möblierung und zuverlässigem WLAN. Es war uns wichtig, dass die Unterkünfte in unmittelbarer Nähe zum Hotel liegen, um kurze Wege und eine gute Work-Life-Balance zu ermöglichen.

Worin lagen die grössten Herausforderungen bei der Planung und der Umsetzung?

Da das bestehende Gebäude erhalten blieb, war eine präzise Planung nötig, um den Raum optimal zu nutzen und hochwertige Materialien mit einem nachhaltigen Budget zu vereinen – ohne Abstriche bei Qualität und Energieeffizienz. Ein Dank an die lokalen Baufirmen für ihre engagierte und fachkundige Arbeit.

Wie haben Sie das Team in den Prozess einbezogen?

Das Team wurde von Beginn an aktiv einbezogen. Wir haben die Mitarbeitenden nach ihren Wünschen und Bedürfnissen befragt, etwa in Bezug auf Stauraum, Küchenausstattung und Design. Diese Rückmeldungen flossen direkt in die Planung ein und halfen uns, eine Lösung zu entwickeln, die wirklich auf den Alltag unseres Personals abgestimmt ist.

Welche Rückmeldungen haben Sie seit der Eröffnung erhalten?

Viele Mitarbeitende betonen, dass sie sich jetzt zu Hause fühlen. Besonders geschätzt