

Gastgeber der Zukunft

Das richtige „Mis en place“ für unsere Branche

Wer seine Zukunft gestalten will, der sollte zunächst einmal zurückschauen und den bisherigen Weg genau unter die Lupe nehmen. „Was war gut - was nicht?! Gemeinsam lässt sich dies natürlich wesentlich effektiver analysieren, von daher freue ich mich, dies heute gemeinsam mit Ihnen hier in Koblenz tun zu dürfen.

Koblenz, die Stadt, die mich während meines gesamten Berufslebens begleitet hat, wo sich Geschichte und Zukunft die Hand reichen und wo sich heute die Glücksbringer aus ganz Rheinland-Pfalz zusammengefunden haben.

Meine Damen und Herren, schauen wir gemeinsam auf die letzten 20 Jahre zurück. Und jetzt übertreibe ich ganz bewusst. Schnitzel und gutes Bier reichten – Beides möglichst groß. Der Chef bestimmt und wem das nicht passt, der kann gehen. Es gibt genug andere, die hier arbeiten wollen. Service, was ist das denn?

Und was war? Die Lokale waren voll und es gab genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Von diesen Zeiten müssen wir uns verabschieden und das ist auch gut so, denn jetzt haben wir die Chance, neue Wege zu gehen und neue Dinge zu erleben.

Heute sind die Anforderungen an die Gastronomie enorm hoch. Ein Gastronom muss Innenarchitekt sein, damit sich der Gast im Lokal zu Hause fühlt. Er muss Fooddesigner sein, um die möglichst laktosefreien, veganen Gerichte so auf den Teller bringen, dass sie jederzeit auf Instagram gepostet werden können. Und gelingt dies einmal nicht, so kann er sich auf eine schlechte Bewertung auf Tripadvisor gefasst machen. Er muss Social Media Experte sein, denn ohne eine moderne und stets aktuelle Berichterstattung in den sozialen Netzwerken läuft nichts mehr. Er muss Personalrecruiter, Personalentwickler, Coach und manchmal auch Seelenröster sein, um Nachwuchskräfte zu finden und zu halten. Er muss empathisch sein, um sich in die Verhaltensweise der Generation Y und Z hineinversetzen und angemessen darauf reagieren zu können. Und nicht zu vergessen, er muss Betriebswirt und bestens geschulte Verwaltungskraft sein, damit der Betrieb rentabel geführt und kein Vordruck fehlerhaft ausgefüllt wird.

Alles hochwertige Aufgaben, die aber kaum jemand alleine erfüllen kann. Besonders für die kleinen Betriebe stellt dies eine echte Herausforderung dar. Dazu zähle ich auch meinen Betrieb und ich bin froh, eine Interim Managerin gefunden zu haben, die meine Internetseite, Facebook, die Pressearbeit, das Coaching der Mitarbeiter und vieles mehr für mich übernimmt, damit ich mich meiner Passion, nämlich das Kochen, konzentrieren kann.

Was braucht es also, damit die Gastronomie zukunftsfähig wird?

Vieles können wir Gastronomen selber tun. Bei vielem anderen brauchen wir die Unterstützung der Verbände und der Politik.

Lasst uns gemeinsam ein Vision statement entwickeln, wohin es mit uns geht.

Wir wollen weiter die Antreiber der heimischen Wirtschaft bleiben, mehr noch, wir wollen wachsen. Damit wir auch in Zukunft die Arbeitgeberbranche Nummer 1 bleiben.

Wir wollen zukünftig viel mehr ausbilden. Aktuell sind es im bundesdeutschen Gastgewerbe rund 80.000 zumeist junge Menschen, denen wir den Start in eine berufliche Zukunft bieten.

Wir wollen aufhören über schlechte Arbeitszeiten und über die körperlich anstrengende Arbeit zu berichten und uns stattdessen darauf konzentrieren, was die Gastronomie den Auszubildenden bieten kann. Das darf aber keine leere Worthülse sein, sondern dafür müssen wir etwas tun. So habe ich zum Beispiel meine Jungköchin Yasemin Sezer zu verschiedenen Wettbewerben angemeldet, ihr ein Praktikum bei einer Sterneköchin vermittelt und im vergangenen Monat ein vierwöchiges Praktikum in einem Sternerestaurant in Frankreich ermöglicht. Natürlich war es nicht leicht, die Zeit ohne sie in der Küche zu überbrücken. Aber es hat sich gelohnt. Sie hat viel gelernt, ist hoch motiviert und das färbt auf die anderen ab. Über so etwas sollten wir berichten, um junge Menschen für das Gastgewerbe zu begeistern.

Wir wollen als Arbeitgeber attraktiv werden und das erreichen wir bei der Generation Y und Z nur, wenn wir den Mitarbeitern Verantwortung übertragen, ihnen den Rücken stärken und etwas dafür tun, dass sie, und damit auch wir als Arbeitgeber, sichtbar werden.

Ich gehe hier einen besonderen Weg. Wir werden einen Raum in meinem Lokal zu einem Restaurant für junge Talente einrichten. Vom Namen, über die Auswahl der Gerichte bis zur Einrichtung – alles bestimmen meine jungen Mitarbeiter selbst. Und sie sind mit Feuereifer dabei. Im Januar soll die Eröffnung sein. Dann werden hier unsere Jungköchin und eine junge Servicekraft das Zepter schwingen. „VIA“, so wird das Talentrestaurant heißen, soll aber nicht nur ein Ort für unsere betriebseigenen Talente werden, sondern wir wollen hier auch anderen angehenden Köchen und Gastronomen die Gelegenheit bieten, sich auszuprobieren und ihr Können zu zeigen.

So zu handeln, erfordert Mut und das Vertrauen in das Können der Nachwuchskräfte. Ich gestehe, es ist nicht immer leicht, sich zurückzunehmen. Aber für mich ist das ein guter Weg, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein und damit Auszubildende zu finden und erfolgversprechende Talente zu halten.

In kaum einem anderen Berufsfeld gibt es so viele Chancen, auch schon in jungen Jahren ganz nach vorne zu kommen! Im Gastgewerbe werden besondere Leistungen auch besonders honoriert. In Wettbewerben oder direkt vom Gast. Und damit sind wir auch schon beim Geld.

Wir wollen aufhören, über die schlechte Bezahlung im Gastgewerbe zu jammern. Tatsache ist, dass wir im Vergleich mit anderen Berufsgruppen im guten Mittelfeld liegen. Und wer was kann, bekommt garantiert mehr als den Mindestlohn. Und, seien wir doch mal ehrlich. Bei einem guten Service klingelt auch die Trinkgeldkasse. Auch hier gehen wir neue Wege. Der Tipp landet nicht bei der Servicekraft, sondern in einer Gemeinschaftskasse, aus der kulinarische Ausflüge im In- und Ausland bezahlt werden. Das Team verwaltet die Kasse selbst und bestimmt auch wohin die Reise geht. Ob Karlsbad in der Tschechei oder an die Côte d'Azur, all das ist möglich.

Ich kann Sie nur ermuntern, diesem Beispiel zu folgen. Es stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl, fördert das kulinarische Know-how, vor allem aber stoppt es den Streit um zwei, drei Euro.

Wir wollen aufhören, über die schlechten Arbeitszeiten zu berichten. „Schön ist nicht schön, gefallen macht schön“, pflegte schon meine Großmutter zu sagen. Und sie hatte recht. Wer sich in seinem Beruf wohl fühlt, Respekt und Anerkennung erfährt, der arbeitet gerne, auch wenn es mal wieder länger wird. Bei einer Hochzeitsfeier zum Beispiel. Dafür hat man in der Woche freie Tage und kann morgens später kommen. Für viele ist das genau das richtige Arbeitszeitmodell.

Und damit komme ich auch schon zu meinen Forderungen an die Politik.

Jeder gastronomische Betrieb braucht einen Zugang zum schnellen Internet.

Jeder Betrieb sollte auf Fördergelder und Zuschüsse zurückgreifen können, um seinen Betrieb modernisieren und barrierefrei umbauen zu können und zwar unbürokratisch.

Apropos unbürokratisch: Kein Arbeitgeber im Gastgewerbe kann es sich heute noch erlauben, seine Leute tagtäglich über Gebühr zu strapazieren. Dann würden die Mitarbeiter laufen gehen. Also, was soll die ganze Bürokratie, die nur Zeit und Nerven kostet. Warum kann man nicht in turbulenten Zeiten, die letztlich den Arbeitsplatz sichern, auf freiwilliger Basis Stunden ansammeln und in ruhigeren Zeiten „abfeiern“. Damit wäre allen gedient, den Mitarbeitern, die sich das wünschen und den gastronomischen Betrieben.

Lassen Sie uns aktiv an der Zukunft der Gastgewerbe arbeiten. Jeder für sich in seinem Betrieb, in Kooperationen und in den Verbänden. Die Zukunft liegt in unseren Händen.

Klostergastronomie Marienthal,
am 22.11.2018

A handwritten signature in black ink, reading "Kurt Steiniger". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.