

## Personal in der Gastronomie

---

### Einleitung:

Personal ist nicht nur der größte Kostenfaktor in der Gastronomie, sondern auch ein Punkt der mit am wenigsten beeinflusst werden kann.

**Schließlich handelt es sich um Menschen und die sind ja, wie alle wissen, unberechenbar.**

Viele Faktoren spielen beim Umgang mit Personal eine wichtige Rolle. Fühlt sich das Personal wohl, reicht der Lohn um die Bedürfnisse zu decken, belastet der Job die Gesundheit, bringt die Arbeit Befriedigung oder nur Frust?

Natürlich ist es für alle erstrebenswert ein langfristiges, gutes Arbeitsverhältnis zu erreichen. Die Praxis zeigt aber, dass es wie in einer Ehe, recht schwierig ist Tag für Tag den Alltag zu bewältigen.

In der Zukunft wird der sich verändernde Arbeitsmarkt das Thema „Personal in der Gastronomie“ noch erschweren. Fachkräftemangel und Personalfuktuation bestimmt über Leben und Überleben.



Die folgenden Abschnitte sollen dieses wichtige Thema aufgreifen. Um ein beiderseitiges gutes und langfristiges Arbeitsverhältnis zu erreichen, muss man sich einfach die Erwartungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Augen führen.



### Erwartungen an den Arbeitgeber:

- guter Lohn um alle Bedürfnisse zu decken
- genügend Freizeit für Freunde und Familie
- harmonisches Verhältnis zu Kollegen und Chef
- abwechslungsreiche aber nicht stressige Arbeit
- keine negativen gesundheitlichen Beeinflussungen
- geregelte und planbare Arbeitszeiten
- Anerkennung, Respekt und Sicherheit für die Zukunft

### Erwartungen an den Arbeitnehmer:

- kostenbewusstes Personal
- zuverlässige, gesunde Mitarbeiter
- motivierte Mitarbeiter sollen Eigeninitiative zeigen
- freundliche Mitarbeiter, die Spaß an der Arbeit haben
- Mitarbeiter sollen für Geschäftsziele kämpfen
- Personal soll Vorgaben perfekt umsetzen
- Respekt und Sicherheit für die Zukunft

Wenn man sich die Erwartungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber ansieht, könnte man im ersten Augenblick meinen, dass die Interessen weit auseinander gehen. Auf dem Blick erkennt man aber doch gleiche Interessen.

Es geht um vier Grundsätzliche Ding:

Geld

Sicherheit

Gesundheit

Motivation

Wenn man sich dessen bewusst wird, ist es gar so schwierig diese gemeinsamen Interessen zu verfolgen und auszubauen.

**Das Ziel:**

**eine langfristige Zusammenarbeit eines motivierten und zufriedenen Teams.**

**Die Folge:**

**eine Erhöhung der Produktivität und zufriedene Gäste**



### Geld

#### Lohn ist nicht gleich Gehalt:

Lohnt es sich für den Arbeitnehmer diese schwere Arbeit tagtäglich auszuüben. Natürlich ist Geld ein Motivationsfaktor. Gerade bei Neueinstellungen spielt das Gehalt eine entscheidende Rolle. Die folgende Lohnpyramide zeigt aber, dass eine Arbeitsstelle mehr zu bieten hat.



## Unser Tipp: der richtige Lohn-Mix macht den Arbeitsplatz erstrebenswert

### 1. Grundgehalt auf niedrigem Niveau halten

Natürlich spielt hier die Position, das Alter, die Erfahrung und der Familienstand eine Rolle. Das Grundgehalt sollte die primären Bedürfnisse abdecken (Wohnung, Essen, Kleidung, Fahrzeug). Bedenken Sie eine Erhöhung des Grundgehaltes ist die teuerste Lösung. Sozialabgaben und Steuern fordern hier ihren Tribut.



Beispiel: Nach einem guten Geschäftsjahr entschließen Sie sich Ihrem Team eine Gehaltserhöhung von je 50,00 € netto zuzusprechen (und das ist das Minimum- alles andere wirkt bei Mitarbeitern eher lächerlich). Bei angenommenen 10 Mitarbeitern macht das knapp 10.000 € pro Jahr mehr Lohnkosten für Sie !!!

Glauben Sie wirklich das 50,00 € einen Mitarbeiter mehr motiviert oder ihn langfristig an das Unternehmen bindet? Nein- die Erhöhung wird schnell als selbstverständlich gesehen.

### 2. Binden Sie Mitarbeiter mit in Aussicht gestellten Bonuszahlungen

Weihnachtsgeld? Urlaubsgeld?

Erst Leistung dann Geld. Bonusauszahlungen sind unbedingt an objektiven und messbaren Beurteilungen gebunden. Und hier macht es der Mix. Als Grundlage für eine Gruppe dienen Umsatz, Betriebsergebnisse, Gästenumfragen, Hygieneaudits. Als persönliche Grundlagen dienen z.B. Krankheitstage. Subjektive Grundlagen wie Teamfähigkeit, Freundlichkeit und Arbeitseinsatz sind nicht messbar. Hier gibt es andere Möglichkeiten der Belohnung.

### 3. Belohnung durch Events

Sie wollen eine Gruppe oder eine Einzelperson für Ihren Einsatz belohnen?

Weihnachtsessen oder Betriebsausflüge sind für die meisten Mitarbeiter eher eine Pflichtveranstaltung, als ein Spaß, an dem man gerne zurückdenkt. Die Wahl eines Mitarbeiters des Monats wirkt seit den Aushängen in Burger Restaurants eher peinlich.

Überlegen Sie genau wie Sie ihr Geld in Gruppendynamik und Motivation investieren.

Wie wär es mit einem Wochenende im Sportwagen für einen Azubi? Ein Wellnesswochenende mit Ehemann für eine überarbeitete Servicekraft oder eine Ballonfahrt fürs Küchenteam. Hier gilt wie so oft Qualität vor Quantität. Eventagenturen bieten hier eine große Anzahl an unvergesslichen Aktivitäten.

Finden und nutzen Sie Kooperationen. Sie haben eine gastronomische Leistung zu bieten. Tauschen Sie diese Leistung gegen Kinogutscheine, Freizeitpark Eintrittskarten oder einen Besuch im Musical. Trauen Sie sich andere Geschäftsleute anzusprechen und gehen Sie Geschäftsbeziehungen ein. Oft ergeben sich daraus ganz neue Potentiale.



Fazit:

Um finanzielle Reserven zu schaffen halten Sie das Lohnniveau niedrig. Selbstverständliche Zusatzleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Zusatzrente, Firmenwagen und vermögenswirksame Leistungen sind aus steuerrechtlichen Gründen zu prüfen und zu minimieren.

Diese Reserven werden zur Ausschüttung leistungsbezogener Boni, Schulungen und Events zu nutzen.

### 4. Tu ´ Gutes und sprich darüber

Weiterbildung und Schulungsmaßnahmen im Betrieb kosten nicht nur oft ihr Geld, sondern auch Arbeitszeit des Mitarbeiters. Natürlich bringen geschulte Mitarbeiter auch bessere Arbeitsleistungen, aber involvieren Sie Ihr Personal ruhig in eine Gesamtschulungsrechnung.

Alle Gratisleistungen (also Essen und Trinken, Berufskleidung, Übernahme von Fahrtkosten etc.), die ein Mitarbeiter von Ihnen erhält kosten Ihr Geld. Das soll nicht heißen, dass sie alle Leistungen streichen sollen. Rechnen Sie aber mal die Gesamtkosten im Jahr aus.

Apropos Berufskleidung: gleichaussehende Berufskleidung wirkt wie eine Uniform (und das positiv gemeint). Wählen Sie mit den Mitarbeitern zusammen aus. Beachten Sie Design und Funktionalität. Investieren Sie in ein Zusammengehörigkeitsgefühl.

Beispiel Freigetränke:

Jeder Mitarbeiter trinkt pro Schicht für 1,00 € EKP. Pro Arbeitstag arbeiten 10 Personen. Das entspricht bei 250 Öffnungstagen 2500,- Euro pro Jahr. Sind Sie nicht der Meinung solche Zahlen sollten Ihre Mitarbeiter auch mal kennen?

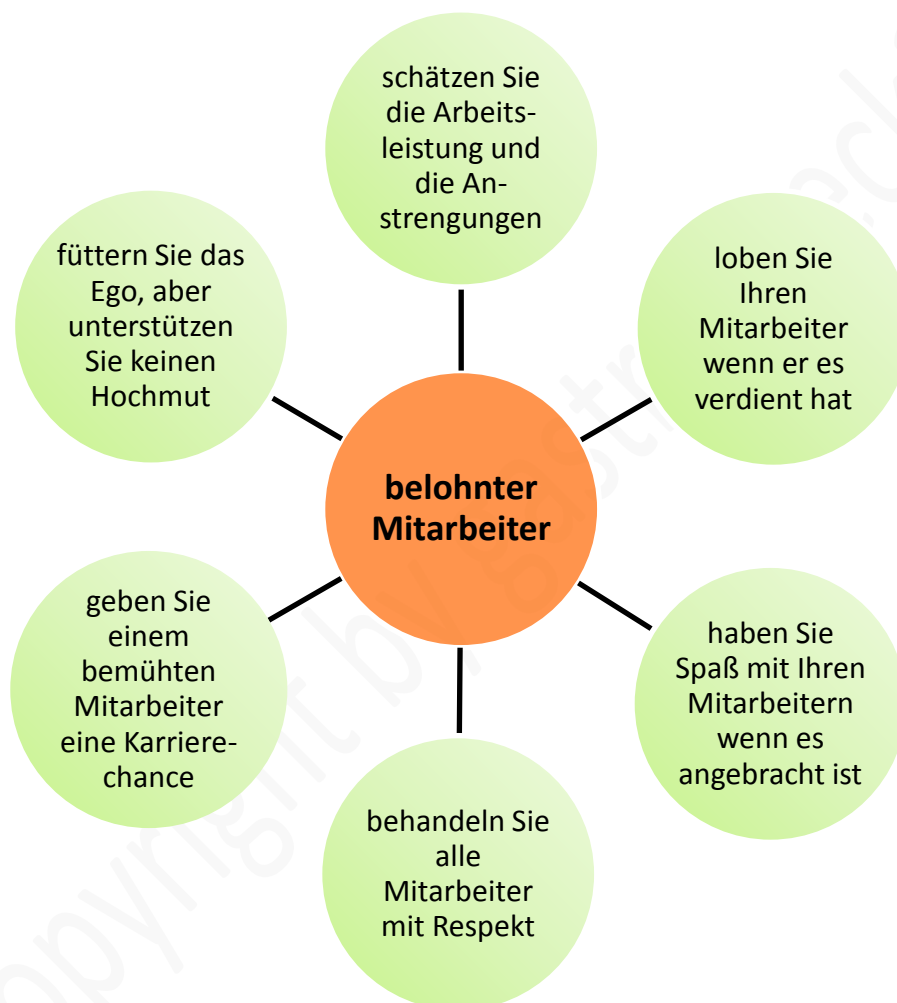
### 5. Trinkgeld

Sicherlich auch ein Thema in Ihrem Betrieb. Für uns gibt es nur eine gerechte Variation. Trinkgelder werden komplett gesammelt und nach einem individuellen Verteilerschlüssel ausgeschüttet. Überzeugen Sie Ihre Mitarbeiter. Stimmen Sie ab und beachten Sie rechtliche Vorschriften.

Die Vorteile dieses Tronc Systems:

- a) Gleiches, postenbezogenes Lohnniveau in Küche und Restaurant (Küchenchef bekommt nicht mehr Grundgehalt als Restaurantleiter, weil dieser ja noch Trinkgeld bekommt.)
- b) Mitarbeiter die im Urlaub oder krank sind bekommen auch Trinkgeld
- c) Nach dem Motto: "einer für alle und alle für einen" ergibt sich eine positive Abhängigkeit
- d) Die Trinkgelder laufen durch Ihre Hand und somit kennen Sie die Höhe. Die monatliche Ausschüttung kostet zwar ein wenig Ihrer Zeit, dafür kommt das Geld auch „von Ihnen“ und wird somit auch als Bestandteil des Lohnes wahrgenommen.

### 6. Der sogenannte nicht materielle Lohn



Einfacher und kostengünstiger kann man einen Mitarbeiter nicht belohnen. Hier wird Ihre soziale Kompetenz als Chef gefordert. Sie werden erkennen, dass ein positiver Umgang mit Mitarbeitern sich auf das gesamte Team übertragen wird.





## Sicherheit

### Arbeitsplatz

- geben Sie dem Mitarbeiter immer das Gefühl das sein Arbeitsplatz sicher, aber nicht garantiert ist

### Arbeitsort

- überlegen Sie genau, ob ein eventueller Arbeitsortwechsel für den Mitarbeiter tragbar ist. (z.B. Familienplanung oder anstehender Eigenheim kauf)

### Gehalt

- lassen Sie niemals Ihr Personal auf das komplette Gehalt warten. Eine ordentliche Abrechnung ist dabei unumgänglich

### Urlaub

- planen Sie rechtzeitig den Urlaub des gesamten Teams. Natürlich können Urlaube mal verschoben werden, jedoch nur mit beidseitigem Einverständnis

### Arbeitszeit

- bei unregelmässigen Arbeitszeiten sollte frühzeitig ein Dienstplan aushängen, damit Mitarbeiter Ihre Freizeit planen können



## Gesundheit

### „Ein gesunder Geist lebt in einem gesunden Körper“

Das Streben nach Gesundheit ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich gegeben. Dennoch wird es allzu oft mit Füßen getreten. Klar ist: Gesundheit kostet im privaten genauso wie im beruflichen Teil.

Berufsgenossenschaften schauen, dass Unfallgefahren und negative Auswirkungen auf die Gesundheit im Betrieb ausgeschlossen werden. Sie kennen die Auswirkungen und wissen:

### Ein kranker oder verletzter Mitarbeiter kostet weit mehr als Vorsorge

Sorgen sie sich also um Ihre Mitarbeiter:

## Sorgen Sie sich

Informieren Sie sich über Arbeitssicherheit und Erfüllen Sie alle Vorgaben der Genossenschaften. Geben Sie Ihren Mitarbeitern das Gefühl in einem sicheren Umfeld zu arbeiten

unterstützen und fordern Sie private Gesundheitsvorsorge. Das fängt beim regelmässigen Zahnarztbesuch an und endet bei Routinechecks ab 30 Jahren

helfen Sie bei erkennbaren Drogenproblemen. Hier ist besonders Alkohol und Nikotin hervorzuheben. Grundsätzlich sollte kein Alkohol für Mitarbeiter gelten. Auch nicht das Feierabendbierchen. Beteiligen Sie sich an einem Raucherentwöhnungskurs.

Zeigen Sie sich mitfühlend und besorgt bei privaten Problemen. Hierbei ist natürlich Fingerspitzengefühl gefragt. Die Mitarbeiter sollen jedoch wissen, dass Sie ihnen nicht egal sind.



### Motivation

**Fragen Sie sich einmal ob Sie in ihrem eigenem Betrieb jeden Tag motiviert zur Arbeit gehen**

Ihren Mitarbeitern geht es natürlich genauso. Hier sind Sie als Chef gefragt. Es ist Ihr Geld. Alle vorher angesprochenen Punkte tragen natürlich zur Zufriedenheit und damit zur Motivation bei. Wichtig ist hierbei kontinuierlich und ausdauernd zu handeln.

Es ist so einfach, weil alles zusammenhängt und alles mit Ihren Mitarbeiter fällt. Sie müssen nur erkennen, dass es in Zukunft schwierig wird qualifizierte Mitarbeiter zu finden und auch langfristig zu halten.

