



Die Dienstleistung muss wertgeschätzt werden – vom Gast ebenso wie vom Wirt.
Thomas Altmann

Die Mitarbeiter stehen an erster Stelle

PERSONALMANGEL IST EIN UNBESTREITBARES PROBLEM IN DER LÄNDLICHEN GASTRONOMIE. WIE BEKOMMT UND HÄLT MAN ALS WIRT QUALIFIZIERTE MITARBEITER?

ERHALTUNG. In vielen Ortschaften auf dem flachen Land, die das Pech haben, nicht auf den touristischen Trampelpfaden zu liegen, gibt es für die Jugend zu wenig Arbeit. Man zieht also in die Stadt und geht dadurch seiner Heimatgemeinde verloren. Wenn das in größerem Ausmaß geschieht, schrumpft allmählich die örtliche Infrastruktur, wodurch weitere Arbeitsplätze wegfallen – ein Teufelskreis. Was ist da zu tun, und wie hält man die jungen Leute, die, speziell in der Gastronomie, bereit sind zu bleiben?

Lokalausgang in Mautern in Steiermark hinter Leoben, einem Ort von etwa 1.800 Einwohnern, der den gemächlich schaumgebremsten Rhythmus atmet, den Städter am Land so schätzen. Die Infrastruk-

turen ist intakt, es gibt eine Bäckerei und eine Trafik, Supermarkt, Delikatessengeschäft, Kindergarten, Haupt- und Musikschule, einen Sportplatz und ein Kaffeehaus. Trotzdem: Früher standen 16 Gasthäuser im Ort, heute sind es nur noch drei. Andrea Hopf, Jahrgang 1964 und Wirtin im Gasthof Lieber: „Das Problem ist nicht nur die Abwanderung: Die Leute bekommen auch zu wenige Kinder. Als ich zur Volksschule ging, waren wir noch 2.500 Einwohner!“

Fotos: Rene Wallentin

Der für seine bodenständige Hausmannskost im ganzen Bezirk Leoben bekannte Gasthof Lieber ist Platzhirsch in Mautern. Spezialitäten des Wirts und Kochs Adolf Scheiber sind Haus- und Paprikaschnitzel, Cordon Bleu und Grillteller sowie der Bratwürstelschmaus, den es aber nur einmal im Jahr gibt. Die selbstgemachten Torten von seiner Frau Andrea Hopf nicht zu vergessen. Sohn Dietmar steht ebenfalls in der Küche: „Ich gehe nicht weg, ich bin hier daheim“, sagt er. Die Chancen stehen demnach gut, dass der Gasthof Lieber in die vierte Generation geht.

Womit auch gleich ein Teil der Frage nach dem Personalmangel in der Gastronomie beantwortet wäre: Traditionellerweise helfen alle in der Familie mit – eine naheliegende und gängige Lösung. Im Gasthof Lieber

arbeiten zudem noch die Kellnerin Nina Bauer, eine Küchenhilfe und ein Hausmädchen, dem Gasthof ist auch ein Gästehaus angeschlossen.

Wie halten die Wirtsleute ihr Personal? Adolf Scheiber: „Wir haben Glück, die Küchenhilfe ist seit zehn Jahren bei uns, das Hausmädchen sogar schon seit 25 Jahren. Am wichtigsten ist, eine familiäre Atmosphäre zu pflegen.“ In einem kleinen Betrieb müssen alle zusammenhalten – wozu auch gehört, flexibel zu sein. Andrea Hopf: „Wenn eine unserer Angestellten plötzlich einen halben Tag frei braucht, bekommt sie ihn auch. Umgekehrt ist sie bereit auszuhelfen, wenn ich sie abends einmal außertourlich brauche.“ Thomas Altmann, Neffe von Andrea Hopf, betreibt in Leoben gemeinsam mit seiner Mutter den Gasthof Altmann. „Qualifiziertes Personal zu finden wird immer schwieriger. Wir haben drei Jahre lang eine Köchin gesucht“, sagt er. „Was die Leute von der Gastronomie abhält, sind die Abend- und Wochenenddienste – während ein Maurer um fünf Uhr nach Hause gehen kann.“ Wie macht man den Job attraktiver? Thomas Altmann: „Die Dienstleistung des Personals muss mehr wertgeschätzt werden – vom Gast ebenso wie vom Wirt!“

UNKONVENTIONELLE LÖSUNGEN RISKIEREN

Michael Bayer berät Führungskräfte, gibt Schulungen und hält Seminare insbesondere für die Hotellerie ab. Bei alledem geht es darum, den Teilnehmern zu vermitteln, wie man Service „lebt“ und mit Menschen umgeht. Da er früher selbst in der Gastronomie gearbeitet hat, so etwa als Restaurantleiter in Kapstadt und als Geschäftsführer des Café Blaustern in Wien, weiß er, wovon er redet.

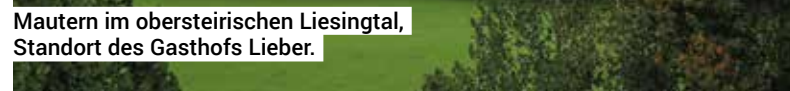
Im Gastgewerbe sieht Michael Bayer einige Problemfelder: Eines ist die hohe Personalfuktuation; ein anderes das zu geringe Interesse am Beruf: „Es hat keinen Sinn, in einem Teich zu angeln, in dem es keine Fische mehr gibt. Daher muss man seine Fische selbst heranzüchten. Warum weckt man nicht frühzeitig das Interesse an einer gastgewerblichen Ausbildung? Warum geht man nicht mit den Klassen probeweise in Wirtshäuser und lässt die Schüler ausprobieren, wie man Palatschinken macht?“

Unsere Mitarbeiter sollen sich wohlfühlen und sich mit dem Betrieb identifizieren.

Adolf Scheiber



Adolf Scheiber, Wirt und Koch des Gasthofs Lieber in Mautern (links), mit Walter Graf, Gebietsverkaufsleiter für die Obersteiermark von Kolarik & Leeb.



Mautern im obersteirischen Liesingtal, Standort des Gasthofs Lieber.

Zur Person



Michael Bayer berät Führungskräfte, gibt Schulungen und hält Seminare insbesondere für die Hotellerie ab.



Im Gasträum des Gasthofs Lieber darf ruhig auch einmal alkoholfrei getrunken werden – muss aber nicht!



Herbert Fasching und Co-Geschäftsführerin Alise Oosterveld punkten im Fürstenbräu in Fürstenfeld mit familiärem Klima und hoher fachlicher Kompetenz.



Geschmack braucht echte Leidenschaft.

Koch und Inhaber Restaurant „Zur goldenen Kugel“, CHRISTIAN BERGER



LEIDENSCHAFT TRIFFT LEIDENSCHAFT.

Als erfahrener Koch weiß Christian Berger: Echter Genuss braucht echte Leidenschaft – für jedes einzelne Gericht. Mit derselben Hingabe und demselben Herz brauen wir in Hirt unsere Biere. Vom Pils bis zum Mörchl, vom 1270 bis zum Zwickl: Jedes einzelne Hirtler Bier hat seine eigenständige, fein abgestimmte Rezeptur, komponiert aus regionalen Zutaten und reinstem Wasser aus eigenen Bergquellen. So schmeckt nur echte Leidenschaft.

Das ausführliche Interview mit Christian Berger sehen Sie auf hirtlerbier.at.

➤ Weitere Tipps: Wenn man keine Ganztagskraft findet, kann man sich unter Umständen auch mit geringfügig Beschäftigten helfen – beispielsweise mit Pensionisten, die noch gerne aktiv sind. Oder man fischt buchstäblich in fremden Gewässern und lockt Personal aus dem nahen Ausland an. Michael Bayer: „Bevor ich überhaupt kein Personal bekomme, nehme ich lieber ein ungelernetes und lerne es selbst an. Und wenn ich immer noch zu wenig habe, kann ich die Speisekarte reduzieren, nach der Art: ein Top-Menü am Tag, dafür wird À la Carte zurückgefahren.“ Schlimmstenfalls, so Michael Bayer, könne man sogar mit Selbstbedienung versuchen. Sein abschließender Tipp: „Je verrückter, desto besser – so macht man von sich reden!“

MITARBEITER SIND DIE NR. EINS

Herbert Fasching ist Pächter des gutbürgerlich-gediegenen Fürstenbräus samt angeschlossener Brauerei in Fürstenfeld. „Als meine Partnerin und Co-Geschäftsführerin Alise Oosterveld und ich das Haus übernahmen, haben wir es komplett renoviert. Wir wollten damit ein Zeichen zum Erhalt der Gasthauskultur setzen. In den Dörfern können sich die Gastwirtschaften kaum noch halten, doch meiner Meinung nach liegt das nicht nur an der Landflucht, sondern auch daran, dass die Ess- und Kommunikationskultur, das gesellige Miteinander, nachgelassen haben.“

Herbert Fasching steuert dagegen, indem er ein ansprechendes Umfeld schafft, für die Gäste ebenso wie für das Personal. Inklusive Braumeister

hat das Fürstenbräu 16 Mitarbeiter, großteils Einheimische. Der Küchenchef ist von hier, der Restaurantleiter aus der Umgebung. „Es sind auch ein paar Ungarn darunter, denn bei uns in Österreich konnten wir nicht genügend gute Leute finden. Dass wir so nahe an der Grenze liegen, ist von daher natürlich ein Glück!“, sagt Fasching, der mit ihnen nur gute Erfahrungen gemacht hat – ebenso wie seine Gäste: „Voraussetzung ist aber sprachliche und fachliche Kompetenz.“

Was ist der Schlüssel, um gutes Personal zu halten? „Wir haben bei uns ein sehr familiäres Klima aufgebaut. Das Team soll sich wohlfühlen und mit dem Fürstenbräu identifizieren. Das ist kein leeres Gerede, sondern wird gelebt. So führen wir Coachings durch, in denen wir uns darüber aussprechen, wie wir miteinander umgehen, Probleme ansprechen, welchen Umgangston wir pflegen. Für uns stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an erster Stelle!“ Ein gewichtiger Punkt ist für Herbert Fasching eine anständige Bezahlung: „Eine

ordentliche Leistung muss angemessen bezahlt werden, und zwar über dem Kollektivvertrag. Und Überstunden sind korrekt abzurechnen.“ Der indirekte Beweis: In den letzten fünf Jahren hat kein einziger Mitarbeiter gekündigt.

Info

Gutes Gastro-Personal im ländlichen Raum: Wie bekommen, wie halten?

- Nach Möglichkeit mit Familienmitgliedern arbeiten.
- Familiäre, wertschätzende Atmosphäre für das Personal schaffen.
- Flexibel sein in puncto Dienstzeiten.
- Für eine gute Umgangs- und Gesprächskultur sorgen.
- Unkonventionelle Lösungen riskieren: mit geringfügig Beschäftigten arbeiten bzw. Mitarbeiter selbst anlernen
- Last not least: Ordentliche Leistung angemessen bezahlen.

Fotos: Rene Wallentin, Fürstenbräu