

Bernd Mesters ist eine ehrliche Haut. Und als solche gibt er zu: „Einfach war es für mich nicht, dass ich plötzlich nicht mehr das letzte Wort hatte.“ Doch er habe gewusst, dass dieser Tag kommt – und mit der Zeit zum Glück loslassen können. Der Lohn: Heute darf sich der 64-Jährige über ein funktionierendes Zusammenspiel von Alt und Jung im Holländer Hof freuen.

Das Hotel und Restaurant steht in Grevenstein, Hochsauerland. Dort arbeiten Mesters und seine Frau Hiltrud (60) seit 2006 Seite an Seite mit Sohn André (35) und Schwiegertochter Kerstin (33); die Herren in der Küche, die Damen im Service. Am 3. Januar 2012 vollzogen sie den Generationenwechsel. Ganz unspektakulär. Kein Sekt, kein Fest, keine Pressemitteilung. Familieninternen war klar: Ab jetzt tragen die Jungen Verantwortung – und haben somit das letzte Wort.

Beim Internet sind sie uneins

Da eilt leicht verspätet Inhaber André Mesters herbei. „Ich musste noch etwas im Netz erledigen.“ Sein Vater lächelt bei diesem Satz und sagt: „Diese Internet-Sachen sind nicht unser Lieblingsthema.“ Grund: Der Junior erachtet die Präsenz im Web als wichtig fürs Geschäft und nimmt sich Zeit für die Online-Arbeit. Stößt er dadurch mal später als verabredet zu seinem Vater in die Küche, ist der Senior not amused. „Bei dem Thema werden wir nie auf einen Nenner kommen“, sind sich die Herren sicher – lächeln aber dabei.

Und dieses Lächeln zeigt: Familie Mesters hat akzeptiert, dass es beim Miteinander von Jung und Alt manchmal knirscht. „Gerade in der Küche rasseln wir schon mal aneinander“, sagt André Mesters. Allerdings – und das ist für ihn entscheidend – seien beide in der Lage, sich mit einem „Schwamm drüber“ schnell wieder zu vertragen.

Gastro-Berater Björn Grimm, Vizepräsident Foodservice Consultants Society International und Inhaber



Machen vor, wie es funktionieren kann: (von links) Bernd, Hiltrud, Adrian, Kerstin, André und Lennard Mesters haben im Holländer Hof generationenübergreifenden Erfolg.



Wenn der Junior plötzlich das letzte Wort hat

NACHFOLGE

Im Holländer Hof arbeiten zwei Generationen Seite an Seite. Zwar knallt es ab und an, doch die Vorteile überwiegen eindeutig. Die Weichen müssen jedoch im Vorfeld gestellt sein – nicht nur rechtlich.

von Grimm Consulting, hat sich viele Gedanken über familieninterne Betriebsübergaben gemacht, schließlich gebe es davon zig pro Jahr. „In Familien ist es nicht damit getan, rechtliche Weichen zu stellen“, sagt er. Ebenso bedeutsam sei die psychologische und emotionale Komponente. „Es gilt, Identitäts- und Machtfragen zu klären, um sauber in eine neue Phase zu starten.“ Zumal Scheitern keine Option sei. „Von einem Mitarbeiter kann man sich trennen, von einem Familienangehörigen nicht.“

Um Streit zu vermeiden, bespricht Familie Mesters richtungsweisende

Entscheidungen gemeinsam. „Wir kommen mit ersten Plänen und Ideen, zu denen meine Schwiegereltern dann ihre Meinung sagen“, berichtet Kerstin Mesters. Manchmal sei man sich sofort einig, vor einiger Zeit etwa über die Notwendigkeit, das Restaurant zu modernisieren. Manchmal eben auch nicht – beispielsweise bei der Frage, wie der Gastraum aussehen soll. Die Jüngeren hätten zwar das letzte Wort gehabt. „Jedoch“, so Bernd Mesters, „wird unser Wort gehört.“ Und es hat Gewicht. „Wir wären blöd, wenn wir die Erfahrung nicht nutzen würden“, so die 33-Jährige.

Wie im Fall des Restaurant-Umbaus ist der Austausch oft fruchtbar. „Hätten mein Mann und ich unsere Vorstellungen umgesetzt, wären wir bei Formen, Stoffen oder Farben vielleicht zu modern geworden“, sagt Kerstin Mesters. Die Schwiegereltern bremsen, rieten dazu, das ältere Publikum des Holländer Hof nicht aus den Augen zu verlieren.

Also beschränken sie einen Mittelweg – der den 20- und den 80-jährigen Gästen des Hauses gefällt. Die gegenseitige Inspiration funktioniert auch in der Küche: „Ich habe mir von ihm viel bei traditionel-

len Sauerländer Gerichten abgesehen. Bei mir sieht er, wie hochwertige Küche heute funktioniert“, sagt André Mesters. Resultat der Arbeitsteilung: Großer Gästeanspruch und Erfolge wie der 10. Rang beim Westfälischen Gastronomiepreis 2015. „Vielleicht gehört es dazu, dass es manchmal knallt“, mutmaßt Mesters. „Besser als schwelender Unmut.“

Konflikte austragen

„Richtig“, sagt Björn Grimm. Den größten Fehler, den Familien machen, sei es, Konflikte zu scheuen. „Es findet sich immer ein Vorwand, um kontroverse Gespräche nicht zu führen.“ Dieses Verhalten führe auf lange Sicht jedoch zu Streit und Unsicherheit. „Und das ist Gift in der Gastronomie, denn es verdirbt das Betriebsklima, was die Mitarbeiter demotiviert und die Gäste vertreibt.“

Kein Wunder, dass Familie Mesters alles daran setzt, das gute Betriebsklima zu bewahren. Wegen der Mitarbeiter, wegen der Gäste – und wegen Lennard (5) und Adrian (2), den Söhnen beziehungsweise Enkeln. „Wenn wir zu wenig Zeit haben, kümmern sich meine Schwiegereltern wunderbar um unsere beiden Kinder“, sagt Kerstin Mesters. Und nennt damit abschließend noch einen wichtigen Grund, warum Jung und Alt auf ein harmonisches Miteinander bedacht sein sollten.



Freier Mitarbeiter
Alexander Schmolke
redaktion@ahgz.de