

Björn Grimm

Inhaber Grimm Consulting, Jesteburg,
Vizepräsident FCSI e.V.

Die Wurzeln des Imageproblems liegen meiner Meinung nach 25 Jahre zurück. Wenn 1989 durch die Wende nicht so viele junge Leute aus dem Osten in den Westen gegangen wären, um eine Ausbildung zu machen, wäre das Thema Nachwuchsmangel schon viel früher aktuell geworden. Unsere Branche hat wertvolle Jahre vertan und inzwischen den Anschluss verpasst. Andere Branchen haben die Herausforderung viel früher erkannt und beispielsweise in TV-Serien wie „Gute Zeiten – Schlechte Zeiten“ höchst erfolgreich Imagebildung für bestimmte Berufe betrieben. Ich erinnere mich beispielsweise an einen Mediengestalter, der in der Serie eigenverantwortlich arbeiten und selbst bestimmen konnte, wann er seinen Kaffee trinkt. Damals gab es einen unglaublichen Run auf diesen Beruf. Darüber hinaus hat die Branche den Fehler gemacht, sich nicht rechtzeitig um Perspektiven für ältere Mitarbeiter zu kümmern. Ebenso ist es ihr nicht gelungen, die Mütter als Arbeitnehmer durch entsprechend flexible Arbeitszeitmodelle zurück in die Restaurants und Hotels zu holen. Da waren andere Branchen kreativer. Stichwort Bezahlung: Die meisten Unternehmer würden ihren Mitarbeiter gerne mehr zahlen, doch sie sind Opfer ihrer Gastgebermentalität. In einer Autowerkstatt kostet jeder Austausch einer noch so kleinen Schraube viel Geld. Nur in der Gastronomie stehen die Mitarbeiter beispielsweise abends weit über ihre Zeit hinaus in der Küche, ohne dass diese Leistung von den Gästen in irgendeiner Form vergütet wird. Auch die Menschen in der Gastronomie haben Bedürfnisse und benötigen ein ordentliches Einkommen, um sich und ihren Familien etwas gönnen zu können. Wer so leistungsbereit ist wie die Mitarbeiter in der Gastronomie, sollte die geleisteten Stunden auch entsprechend vergütet bekommen. Das hat letztendlich auch etwas mit Wertschätzung zu tun. Ich war früher einmal Hoteldirektor auf einer Nordseeinsel. Alle Unternehmer schimpften



„Wir müssen zusammenrücken, um als Branche wahrgenommen zu werden.“

Björn Grimm

und meckerten, dass sie keine Mitarbeiter finden. Gleichzeitig war es nicht möglich, gemeinsam mit mehreren Kollegen größere imagebildende Anzeigen für die Insel in Österreich zu schalten. Der Futterneid untereinander war einfach zu groß. Es muss ein Umdenken stattfinden. Wir müssen zusammenrücken, damit die Branche als attraktive Größe wahrgenommen wird. Wir können so schöne Bilder zeigen, viel schönere als vom Arbeitsplatz im Supermarkt, im Krankenhaus oder bei der Bundeswehr. Dazu bedarf es einer guten Agentur, die unsere Branche ins richtige Licht rückt.

MEIN WUNSCH: „Ich hoffe auf die Einsicht bei den Verantwortlichen, dass Küchen in Hotellerie und Gastronomie kein beratungsfreier Raum mehr sein dürfen. Die Anforderungen haben sich dermaßen verändert, dass man den Mut haben sollte, sich bei Problemen einen Berater oder Partner unterstützend zur Seite zu holen. Ich bin sicher: Mehr Zeit auf die Resource Mensch zu legen, macht sich mehr als bezahlt.“

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist wirklich nicht einfach. Ich war sieben Jahre selbstständig und musste mein Gourmetrestaurant schweren Herzens aufgeben, weil wir nicht genügend Mitarbeiter und auch keinen Nachwuchs mehr gefunden haben. Dann bin ich ins *Hotel Lago* gewechselt und habe dort eine ganz andere Welt kennengelernt, als ich sie von vielen meiner früheren Stationen kannte. Geregelter Arbeitszeiten, faire Bezahlung, Wertschätzung für den Mitarbeiter – all das ist bei uns gelebte Realität. Und wir bieten einen spannenden Arbeitsplatz: Nicht nur Kochen lernen, sondern beispielsweise auch Backen, Bier brauen, oder Schnaps brennen gehört bei uns zur Ausbildung und zum Berufsalltag. Ich bin seit 20 Jahren im Kochberuf und kann nur bestätigen, dass sich seither vieles zum Positiven gewandelt hat. Vor allem der Ton in den Küchen hat sich geändert. Wir gehen heute auch ganz anders auf unsere jungen Mitarbeiter ein und achten beispielsweise darauf, ihnen berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Ich finde, wir müssen den Real- oder Hauptschülern unseren Beruf schmackhaft machen, denn ich habe die Erfahrung gemacht, dass Abiturienten eine Ausbildung im Kochberuf oft nur als Sprungbrett für ihre weitere Karriere betrachten. Die jungen Leute von heute haben ganz andere Erwartungen an ihr Leben. Sie wollen ihre Lebenszeit planen können, daher ist es für uns inzwischen eine Selbstverständlichkeit, dass wir Dienst- und Urlaubspläne weit im Voraus schreiben. Man muss für sie mehr Freizeit schaffen. Ein weiteres Phänomen: Die Jugend hat medial aufgerüstet. Jugendliche wissen durch ihre Smartphones stets, was in der Welt passiert. Damit wir sie für uns gewinnen und der Beruf wieder attraktiv für die jungen Leute wird, müssen auch wir Älteren diesen Trend mitgehen und dürfen uns nicht den modernen Kommunikationsmedien verschließen.

FOTOS: LENA LUX

„Wir sollten Hauptschülern und Realschülern den Beruf schmackhaft machen – die Abiturienten nutzen die Ausbildung oft nur als Sprungbrett“

Klaus Buderath



Klaus Buderath

Sterne Koch & Küchenchef, LAGO hotel
und restaurant am See, Ulm

MEIN WUNSCH: „Ich wünsche mir mehr Mut zu Veränderungen. Nur so kann die Attraktivität unseres Berufs für junge Menschen verbessert werden. Dazu gehört auch, dass altbackene Dinge wie überholte Lehrbücher, beispielsweise ‚Der junge Koch‘, modernisiert und überarbeitet werden oder vom Markt verschwinden.“

„Für meine Eltern war es anfangs nicht leicht zu akzeptieren, dass ich Köchin werde.“

Laura Böhm



Laura Böhm

Auszubildende, Relais & Châteaux
Park-Hotel Egerner Höfe, Rottach-Egern

Ich komme aus einer Akademikerfamilie. Für meine Eltern war es anfangs nicht leicht zu akzeptieren, dass ich Köchin lernen will, denn das Image des Kochberufs ist mit Sicherheit nicht das Beste. Wenn ich beispielsweise im Freundeskreis meines Bruders – ebenfalls fast alle Akademiker – erzähle, dass ich Köchin lerne und die Reaktionen darauf mitbekomme, wird mir das angeschlagene Image unseres Berufes jedes Mal wieder besonders bewusst. Doch in meinem unmittelbaren beruflichen Umfeld bekomme ich zum Glück sehr viel Anerkennung als Köchin.

Ich habe 2013 meine Ausbildung angefangen und absolviere sie im FHG-Modell. Ich gehe in Bad Überkingen zur Berufsschule und erlange über das FHG-Modell eine Zusatzqualifikation für Küchen- und Servicemanagement. Im Juli diesen Jahres werde ich die Ausbildung abschließen. Für meinen weiteren Berufsweg habe ich ein Studium im Hotelmanagement geplant. Ich will meinen Horizont erweitern und vielleicht selbst später mal etwas bewegen. Ich bin überzeugt, dass ein Studium meine spätere Arbeit als Köchin nicht ausschließt, sondern mich vielmehr dazu befähigt, vielleicht mein eigenes Unternehmen zu eröffnen und erfolgreich zu führen. Gerne würde ich auch im Moment meine Kreativität noch weiter ausleben, sprich weiter kochen gehen und nebenbei studieren – wenn das nur so einfach wäre! Dazu ist der Kochberuf einfach zu fordernd. Ich finde, nicht nur Abiturienten sollten Koch werden, sondern auch Haupt- und Realschüler. Es sind viele schlaue Köpfe dabei, die durch Schulungen und individuelle Förderung aufgebaut werden könnten. In einem Team, in dem jeder auf jeden schaut, entsteht ein Netzwerk wie in einer Familie. Mein Studium befähigt mich hoffentlich dazu, meine Mitarbeiter dahin zu führen, dass sie selbst kreative Köpfe werden.

Noch etwas liegt mir am Herzen: Wenn wir jungen Leute nach außen tragen sollen, dass

der Kochberuf schön ist, müssen sich die Rahmenbedingungen in der Breite verbessern. Neben der ausgeglicheneren Arbeitsbelastung, der besseren Bezahlung und attraktiveren Arbeitszeiten steht für mich dabei im Vordergrund, dass ein Mitspracherecht besteht. Der Umgangston in der Küche sollte fair sein, und auch das Miteinander, die Wertschätzung und der gegenseitige Respekt müssen vorhanden sein. Und zwar auf beiden Seiten: vom Auszubildenden zum Küchenchef, aber auch vom Küchenchef zum Auszubildenden. Es sollte ein gegenseitiges Geben und Nehmen sein.

MEIN WUNSCH: „Sicher war früher alles anders, und insbesondere langgediente Küchenchefs versinken manchmal in den vermeintlich guten alten Zeiten. Doch zwei Sätze sollten Kochauszubildende heute nicht mehr hören müssen: „Man muss junge Menschen erst brechen, um sie formen zu können.“ und: „Nicht geschimpft ist Lob genug.“

Das Image des Kochberufs hat sich in den letzten zehn Jahren verbessert. Dazu beigetragen haben u.a. die sozialen Netzwerke und der Medienrummel um Köchinnen & Köche. Klar, auch wir haben heute in unserem Betrieb weniger Bewerbungen, aber davon sind auch andere Branchen betroffen. Hier in Baden-Württemberg herrscht nahezu Vollbeschäftigung und es gibt einen harten Wettbewerb der Branchen um Nachwuchskräfte. Beim Thema Kochberuf denken die meisten erst einmal an die schlechten Arbeitszeiten, geringe Verdienstmöglichkeiten und mangelnde Aufstiegschancen. Aber das ist oft nur Stammtischwissen. Natürlich gibt es in unserer Branche auch schwarze Schafe, die es noch immer nicht begriffen haben und ihre Mitarbeiter ausbeuten. Aber die Mehrheit der Chefs weiß inzwischen, wie sie heutzutage mit Mitarbeitern umgehen muss, um sie zu halten.

Vor über 20 Jahren hat mich ein Mitarbeiter des Arbeitsamts gefragt, ob ich mir vorstellen könne, den Beruf des Kochs ein Leben lang zu machen. Ich habe damals mit „ja“ geantwortet, bin mir aber ziemlich sicher, dass heute kein Schulabgänger diese Frage so klar beantworten würde. Es gibt heute viel mehr Möglichkeiten. Daher halte ich es für wichtig, die jungen Leute anzuspornen und ihnen möglichst viele Perspektiven offen zu halten. Vor einigen Jahren wurde ich gefragt, ob es in Zukunft noch Teildienst geben wird. Damals habe ich mit „ja“ geantwortet, weil ich der Überzeugung war, dass wir anders gar nicht klar kommen. Mittlerweile glaube ich, dass der Teildienst in naher Zukunft wegfallen wird. Für unseren Küchenchef hat beispielweise ein Tag weniger Teildienst in der Woche schon jetzt einen enormen Mehrwert. Für ihn zählt dieser freie Abend mehr als Geld, denn er hat Zeit für seine Familie. Ich bin überzeugt, dass wir solche kleinen Veränderungen vornehmen müssen, um die Attraktivität des Kochberufs zu verbessern. Es ist jetzt an uns, also der

jüngeren Köchegeneration, die Kohlen aus dem Feuer zu holen. Ansonsten können wir unsere Küchen dichtmachen. Ich bin aber überzeugt, dass wir mit neuen Ausbildungskonzepten, durch eine engere Zusammenarbeit mit der IHK und den Verbänden sowie deutlichen Verbesserungen bei den Rahmenbedingungen die Kurve kriegen werden. Als Hauptansatzpunkte für eine Imageverbesserung sehe ich die Themen Bezahlung und Arbeitszeiten. Um in einer Küche etwas zu bewegen, sind viele Hände gefragt, Hände von Fachkräften, die anständig entlohnt werden wollen und faire Arbeitszeiten erwarten. Wenn die Umsatzsteuer in der Gastronomie auf sieben Prozent gesenkt würde, könnten wir das 1:1 an unsere Mitarbeiter weitergeben.



Michael Oettinger

Küchenchef & Eigentümer,
Hotel-Restaurant Hirsch, Fellbach-Schmidlen

FOTOS: LENA LUX

MEIN WUNSCH: „Ich wünsche mir einfach mehr Zeit in meinem eigenen Betrieb, um meine Pläne und Ideen umsetzen zu können. Mehr Zeit für Gespräche mit meinen Mitarbeitern, mehr Zeit für den Aufbau von Strukturen und mehr Zeit, um noch mehr Fachkräfte gut auszubilden.“

„Kleine Veränderungen wie weniger Teildienst machen den Beruf attraktiver.“

Michael Oettinger

Oliver Steffensky

Küchenchef, Hotel Bareiss, Baiersbronn

MEIN WUNSCH: In unserer Branche gibt es phantastische Aufstiegschancen. Wir müssen gemeinsam einen Weg finden, den Kochberuf besser zu vermarkten. Ich würde mir wünschen, dass auch die Branchenverbände ihr Engagement in dieser Hinsicht verstärken. Momentan tun sie zu wenig.

Vermutlich lebe ich in Baiersbronn auf einer Insel und bin etwas verwöhnt, da ich nicht über ausbleibende Bewerbungen klagen kann. Doch ich bin auch der Meinung, dass sich das Image des Kochberufs in den letzten Jahren deutlich zum Positiven gewandelt hat. Ich bin weiter optimistisch und beobachte viele kleine Schritte, die unseren Beruf nach vorne bringen. Das fängt an beim Thema Arbeitszeiten, die jetzt geregelt sind, und geht weiter über positive Veränderungen in den Berufsschulen bis hin zu tollen Wettbewerben und Initiativen wie der CHEFS TROPHY AUSBILDUNG. Wir bekommen im *Bareiss* sehr hochkarätige Bewerbungen von jungen Menschen, die mit ihren Zeugnissen problemlos einen Ausbildungsplatz bei Banken und Versicherungen oder einen Studienplatz bekommen könnten. Doch sie brennen dafür, den Beruf des Kochs bzw. der Köchin zu erlernen. Wir als Ausbilder stehen in der Pflicht, diese jungen Menschen gut auszubilden, zu fördern und ihnen Aufstiegschancen aufzuzeigen. Das ist meiner Meinung nach die Grundvoraussetzung, um auch in Zukunft gute junge Menschen für den Beruf zu begeistern. Ein ganz wichtiges Thema sind in diesem Kontext die Arbeitszeiten. Unsere Auszubildenden erwarten, dass wir sensibel mit ihrer Lebenszeit umgehen und für eine faire Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit sorgen. Hier hat sich, zumindest in unserem Haus, in den letzten Jahren viel getan. Die Bedürfnisse der jungen Leute haben sich grundlegend geändert. Jeder ist heute individuell, und ich als Ausbilder und Vorgesetzter muss mich entsprechend auf ihn einstellen. Natürlich stehen eine gute Ausbildung und das Vermitteln von Fachkenntnissen im Vordergrund. Aber ich begleite meine Auszubildenden auch in menschlicher Hinsicht durch die Lehrzeit. Es geht nicht zuletzt um das Aufzeigen von Aufstiegsmöglichkeiten, weltweit oder in unserem Haus, oder um vermeintlich banale Dinge wie die Beratung in Sachen Frisur oder angemessene Kleidung.



Ich bin überzeugt: Betriebe wie das *Hotel Bareiss* tragen dazu bei, dass sich das Image des Kochberufs weiter verbessert. Das spricht sich in der gesamten Branche herum. Aber das ist ein längerer Prozess und geht nicht von heute auf morgen. Das Aufzeigen von Perspektiven in diesem schönen Beruf ist für den Nachwuchs enorm wichtig. In unserer Branche gibt es phantastische Aufstiegschancen, und ein engagierter Koch bzw. eine motivierte junge Köchin wird immer Arbeit finden, sei es bei uns in Deutschland oder im Ausland. Wir müssen nur noch alle gemeinsam daran arbeiten und einen Weg finden, den Kochberuf in der Öffentlichkeit besser zu vermarkten.

„Ich bin optimistisch und beobachte viele kleine Schritte, die unseren Beruf nach vorne bringen.“

Oliver Steffensky



Klaus Häck

Professional Coach, Hommequadrat, Wuppertal

Wer das Image des Kochberufs verbessern will, der achtet darauf, dass neben der fachlichen Qualifikation auch die Persönlichkeit des Mitarbeiters entwickelt wird. Und er blickt bewusst über den Tellerrand hinaus. Das Image des Kochberufs in unserer Gesellschaft ist gerade bei den jungen Menschen gekoppelt an die Perspektiven im weiteren Berufsleben. Dazu gehört neben der Kochkarriere in aller Welt beispielsweise die Möglichkeit einer Weiterbildung, in Vollzeit oder berufsbegleitend. Ich denke da etwa ein Studium hin zum Küchenplaner oder Lebensmitteltechniker. Mit seiner operativen Erfahrung und den neuen Kompetenzen kann dieser Koch der Branche in der Zukunft wertvolle Hilfestellung leisten. Und das schafft Image!

MEIN WUNSCH: „Ich wünsche mir, dass die Branche hart daran arbeitet, die Qualität ihrer Führungskräfte zu verbessern. Wenn sich die Führungskräfte nicht verändern und entwickeln, entwickelt sich weder das Umfeld der Ausbildung weiter noch die Sichtweise auf diese.“

Ich begleite die Kochbranche seit drei Jahrzehnten und habe absolute Hochachtung vor dem, was in diesem Beruf geleistet wird. Trotzdem frage mich sehr oft, warum viele Köchinnen und Köche so wenig selbstbewusst auftreten. Sie machen einen tollen Job, vermarkten ihre Leistung aber unter Wert. Meine Beobachtung: Ein selbstbewusster Küchenchef ist nahezu unantastbar und kann seinen Kurs gegenüber der Geschäftsführung in den meisten Fällen durchsetzen. Doch auch gegenüber dem Gast ist Selbstbewusstsein gefragt, um ihm klar zu machen, dass gute Produkte und gute Leistung ihren Preis haben. Aus schlechten Produkten kann der beste Koch keine tollen Gerichte zaubern. Das Image des Kochberufs muss immer in Verbindung mit dem Branchenimage betrachtet werden. Die Branche schafft es nicht, ihre Stärken, Kompetenzen und Perspektiven entsprechend nach außen darzustellen. Wenn alles so weiterläuft wie bisher, wird es meiner Meinung nach in absehbarer Zeit nichts mit einem besseren Kochimage. Wir müssen weiter an den Rahmenbedingungen arbeiten, aber vor allem auch mehr Präsenz zeigen. Vielleicht macht es Sinn, die Industrie unterstützend mit ins Boot zu holen. Auch ihr Erfolg hängt davon ab, dass es tolle Köche im Markt gibt.

FOTOS: LENA LUX

MEIN WUNSCH: „Köchinnen & Köche sollten viel selbstbewusster auftreten. Sie leisten Großartiges und können stolz darauf sein. Hilfreich für ein besseres Kochimage fände ich auch Serien und Beiträge im Fernsehen, die Köche nicht nur zu Quotenbringern degradieren, sondern die Attraktivität und Vielschichtigkeit des Berufes sowie die Karrierechancen in aller Welt abbilden.“

Sabine Romeis

Herausgeberin & Chefredakteurin *chefs!*



Seit Februar arbeite ich im *Park-Hotel Egerner Höfe* in Rottach-Egern am Tegernsee. Vorher war ich im ehemaligen *Adidas Hotel* in Herzogenaurach tätig. In den *Egerner Höfen* bin ich im Gourmetrestaurant *Dichterstub'n*. Wir sind mit einem Michelin-Stern ausgezeichnet. Die Arbeit macht mir sehr viel Spaß, und ich möchte danach in den Zwei-Sterne-Bereich gehen. Ich bin nach der Realschule in den Kochberuf gestartet. Wenn ich sehe, welche beruflichen Laufbahnen viele meiner ehemaligen Mitschüler eingeschlagen haben, bereue ich meine Entscheidung für den Kochberuf nicht. Es ist schon eine sehr faszinierende Welt, in der Teamarbeit ganz groß geschrieben wird. Das weiß ich zu schätzen. Allerdings muss man sich als junger Mensch auch im Klaren darüber sein, dass es wegen der Arbeitszeiten in diesem Beruf schwer wird, den Kontakt zu seinem früheren Freundeskreis aufrechtzuerhalten. Es ist schade, dass die meisten das Berufsbild Koch/Köchin mit schlechten Arbeitszeiten und noch schlechteren Verdienstmöglichkeiten in Verbindung bringen. Dieses Image schreckt die meisten jungen Leute erst einmal davon ab, Koch zu lernen. Natürlich verdiene ich als junger Koch nach fünf Jahren im Beruf deutlich weniger als ein Angestellter in der Industrie direkt nach der Ausbildung, doch wenn man erst einmal im Kochberuf drinsteckt, merkt man schnell, wie toll er ist und findet darin seine Erfüllung. Damit mehr junge Leute diese positive Erfahrung machen, ist es wichtig, dass die beiden negativsten Dinge im Kochberuf – Arbeitszeiten und



Stephan Erlitz

Stephan Erlitz, Commis, Restaurant *Dichterstub'n*, *Park-Hotel Egerner Höfe*, Rottach-Egern

„Das schlechte Image schreckt die meisten jungen Leute davon ab, Koch zu lernen.“

Stephan Erlitz

Bezahlung – verbessert werden. Dazu trägt bei, dass seit Anfang letzten Jahres Betriebe verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter aufzuschreiben und zu dokumentieren. Das ist der richtige Weg. Durch die Dokumentation wird meine Leistung anerkannt. Für mich ist das auch eine Form von Wertschätzung.

MEIN WUNSCH: Ich hoffe, dass sich die Rahmenbedingungen im Kochberuf weiter verbessern und die Wertschätzung für die Arbeit der Köche steigt. Dann gehen auch mehr junge Menschen in den Beruf und machen wie ich die Erfahrung, dass er toll ist und man darin seine Erfüllung finden kann.

MEIN WUNSCH: „Es wäre von Vorteil, wenn die Strukturen im Küchenbereich klarer, sauberer und kultivierter entwickelt würden, damit sich die Mitarbeiter in unserer Branche sinnvoll weiterentwickeln können.“

Ich bin heute ziemlich genau 50 Jahre in der Branche und stelle fest: Die Diversifizierung des Berufes ist sehr viel breiter als früher. Wer früher eine weiße Mütze trug, wurde als Koch eingestellt, ganz gleich ob in einem Restaurant, Gasthof, Hotel oder Betriebsrestaurant. Doch heute hat in unserer Branche eine breite Differenzierung stattgefunden. In meinen Seminaren sehe ich es als meine Hauptaufgabe an, Begeisterung für unseren Beruf zu schüren. Denn genau die fehlt leider in vielen Betrieben. Wenn es gelingt, Menschen für den Beruf zu begeistern, können wir Welten bewegen. Schon während meiner Berufsschulzeit vor 50 Jahren gab es junge Köche, die ihren Beruf ohne jede Begeisterung ausgeübt haben, und solche, die den Sportsgeist hatten, sich an der Spitze zu behaupten. Ich denke, daran hat sich bis heute nichts geändert. Es gibt in der anspruchsvollen Gastronomie einen riesigen Bedarf an guten Leuten. Doch woher sollen die kommen? Eine große Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang denn Führungskräften und Ausbildern zu. Doch wenn Führungskräfte nirgends lernen, wie man Mitarbeiter führt, wer soll dann deren Aufgabe übernehmen? In vielen Betrieben werden die jungen Leute dann als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. Ich habe inzwischen aufgehört, Absolventen die Meisterprüfung abzunehmen. Von 15 Teilnehmern schaffen es im Durchschnitt 13 nicht, beispielsweise einen Hirschrücken rosa zu braten. Von denen hätte ich nicht einen als Commis eingestellt. Apropos Abiturienten: Während meiner Ausbildung hatten wir fünf Abiturienten im Betrieb, die heute in unserer Branche ganz vorne mit dabei sind. Ein talentierter Koch kann heute mit 25 bis 30 Jahren Küchenchef werden. Er kann dann mit Sicherheit prima kochen, hat aber in seinem Leben noch nie ein Seminar zum Thema Führung und Motivation besucht. Er tritt seinen Job mit Sicherheit mit dem Willen an,

Otto Koch

Sternekoch & Berater, *ok hospitality consulting*, München

seine Leute anders zu behandeln, als er es früher erlebt hat. Doch da ihm das Handwerkszeug fehlt, wird er in Grenzsituatuen wieder in alte Muster zurückfallen. Die Schreihäse und Choleriker werden zwar weniger in unseren Küchen, aber es gibt sie leider immer noch. Auch das schadet unserem Image gewaltig! Schreien und mit Pfannen werfen ist immer ein Zeichen von Schwäche, niemals von Stärke.

„Schreihäse und Choleriker in Küchen werden immer weniger, aber es gibt sie noch. Auch das schadet dem Image des Kochberufs.“

Otto Koch

FOTOS: LENA LUX

Seit elf Jahren bin ich im *Hotel Bareiss* tätig. Wir haben insgesamt 260 Mitarbeiter, darunter 75 Auszubildende, davon lernen 20 den Kochberuf. Wir haben insgesamt 55 Köchinnen und Köche im Haus, und wenn Sie mich fragen „Beruf Koch – super cool oder mega out?“ würde ich sagen: super cool! Was den Köchenachwuchs im *Bareiss* angeht, kann ich nur auf hohem Niveau jammern. Im Vergleich zum Bereich Restaurant- und Hotelfachleute ist die Besetzung der Ausbildungsstellen in der Küche für uns mit deutlich geringeren Herausforderungen verbunden. TV-Köche wie Tim Mälzer oder Jamie Oliver haben meiner Ansicht nach in erheblichem Umfang dazu beigetragen, dass viele junge Menschen heute den Kochberuf erlernen wollen. Abiturienten gehören eher zu denen, die nach ihrer Ausbildung noch studieren wollen. Haupt- und Realschüler bleiben ihrem Beruf in der Regel treu. Meine Meinung: Unsere Branche sollte sich verstärkt an dem orientieren, was andere Branchen tun. Wenn wir uns auf Ausbildungsmessen in Köln oder Hamburg gehen, präsentieren sich dort Aussteller aus allen Branchen. Um die Aufmerksamkeit junger Menschen auf sich zu ziehen, bauen die großen Lebensmittelkonzerne wie Lidl oder Aldi in den Messehallen riesige Supermarktkassenbereiche oder Gemüsetheken auf. Nur die gastgewerblichen Verbände sind nicht vertreten und wenn, dann nur mit drei wenig repräsentativen Roll-ups, die mit Sicherheit nicht die Faszination unserer wunderbaren Branche widerspiegeln. Hier sehe ich noch viel Potenzial.

„Unsere Branche sollte sich verstärkt an dem orientieren, was andere Branchen tun.“

Tanja Broegger

Auch intern in den einzelnen Betrieben kann sicherlich noch viel getan werden, um das Image zu verbessern. Da geht es auch um so vermeintliche Kleinigkeiten wie Einteilung bzw. Planung der Arbeitszeit – das bekommen leider nur wenige Betriebe auf die Reihe. Nur ein Beispiel: Wenn ich freitags einen Bewerber/eine Bewerberin anrufe, um einen Termin für ein Vorstellungsgespräch bei uns zu vereinbaren, wissen nur die wenigsten, wann sie in der nächste Woche arbeiten müssen und wann wir dementsprechend den Termin bei uns machen können.



Tanja Broegger

Leiterin Mitarbeiterbüro, Hotel Bareiss, Baiersbronn/Schwarzwald

MEIN WUNSCH: „Ich würde mir wünschen, dass in unserer Branche alle an einem Strang ziehen und es nicht nur eine Handvoll Betriebe gibt, die Veränderungen voranbringen. Dazu benötigen wir einen langen Atem und etwas Geduld, denn ein Imagewandel geht nicht von heute auf morgen.“



Jörg-Michael Ehrlich

Redakteur *chefs!*, Kiel

In meinem beruflichen und privaten Umfeld kenne ich sehr viele begeisterte und hochtalentiertere Köchinnen und Köche, die in den letzten Jahren aus der aktiven Berufswelt Profiküche ausgestiegen sind, weil sie da für sich keine berufliche Perspektive gesehen haben. Einige von ihnen haben die Branche ganz verlassen, andere haben sich für einen Wechsel in die Zulieferindustrie entschieden. Ein junger Koch arbeitet heute beispielsweise für ein renommiertes Unternehmen für Gartetechnik und hat mir gegenüber die schlechten Verdienstmöglichkeiten als Hauptgrund für seinen Wechsel genannt. Er ist Anfang 30, hat gerade geheiratet und ist Vater geworden. In Hamburg ist er mit seinem Gehalt als Koch, zuletzt Chef de partie, in einem der Spitzenhotels der Stadt nicht mehr klargekommen. In der Industrie verdient er jetzt fast doppelt so viel. Ich denke, dass das kein Einzelfall ist und finde es schade, dass so viele gute Köchinnen und Köche der Branche wegen der schlechten Verdienstmöglichkeiten verlorengehen. Nicht jeder Koch/jede Köchin hat das Zeug, um mit spätestens 30 bis 35 Jahren Küchenchef/Küchenchefin zu werden und damit in einen anständigen Gehaltsbereich vorzudringen. Die Chefs an der Spitze verdienen meist ganz ordentlich, doch schon Sous-chefs werden meiner Meinung nach deutlich zu schlecht bezahlt. Dagegen kann man in vielen anderen Branchen auch als Mitarbeiter unterhalb der Führungsebene bereits gutes Geld verdienen. In unserer Branche ist hingegen die Luft einfach zu dünn.

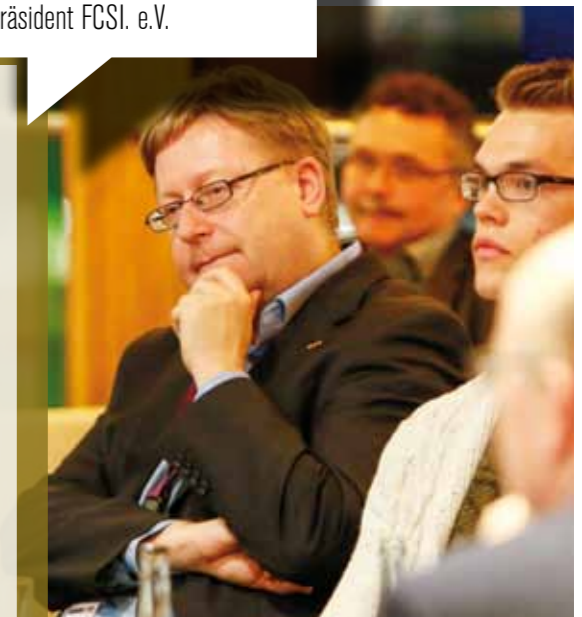
MEIN WUNSCH: „Es wäre großartig, wenn die Unternehmer im Gastgewerbe Mittel und Wege finden, die Wirtschaftlichkeit ihrer Betriebe zu verbessern, um ihre Mitarbeiter besser bezahlen zu können.“

Über kurz oder lang müssen auch die Gäste ihren Beitrag dazu leisten, dass die Köche gut entlohnt werden.“

Frank Wagner

Inhaber K3 Planungsbüro, Berlin, Präsident FCSI. e.V.

Als Ingenieur, der weltweit Küchen plant, kann ich die Situation nur als Außenstehender beurteilen. Ein Neffe von mir hatte sich für den Beruf des Kochs begeistert, ist aber nach der Prüfung enttäuscht ausgestiegen, weil sein Betrieb ihn im Service als billige Arbeitskraft ausgenutzt hat. Das Problem ist nicht das schlechte Image des Kochberufs. Das Problem ist, dass es nicht genug Köche gibt, die in der Branche bleiben. Ich bin überzeugt, dass sehr viele jungen Leute Koch werden möchten, aber eines wollen sie mit Sicherheit nicht: wenig Geld verdienen. Die Branche muss dringend an ihrem Image arbeiten und sollte dabei auch den Blick über den Tellerrand nicht scheuen. Die Metallindustrie hat schon in den 1990er Jahren damit begonnen, sich im Rahmen von Roadshows bei Schulen vorzustellen und junge Leute proaktiv über Berufe in ihrer Branche zu informieren. Von vergleichbaren Aktionen der gastgewerblichen Verbände habe ich bisher nichts gehört. Stattdessen kämpft der DEHOGA um eine Reduzierung der Umsatzsteuer und gegen den Mindestlohn. Stattdessen sollten die Verbände mit den jungen Menschen in Dialog treten und beispielsweise bekannte Köche als Testimonials in ihre Aktionen einbinden.



FOTOS: LENA LUX