

Vorsprung durch Wissen

GASTRONOMIE *report*

8005 | Einzelpreis € 9,00

4 | 2025

**Ausbildung:
Vertrauen
und Motivation**

**Ambiente:
Stimmung,
die schmeckt**

**Foodtrends:
Kreativ und
rein pflanzlich**



Vertrauen in das Können und die Motivation der Azubis

Alle Ausbildungsplätze sind besetzt. Die Gäste sind zufrieden, die Konzepte gewinnen Preise. Aus der Not heraus Mitarbeiter zu finden, sind in den vergangenen Jahren in vielen Betrieben neue Ideen umgesetzt und neue Wege beschritten worden. Drei Beispiele aus Oberbayern, Schwaben und Oberfranken zeigen, wie unterschiedlich und innovativ diese aussehen können.

Von Tim Birkner.

„Wenn wir wollen, dass die jungen Menschen uns und unsere Betriebe in die Zukunft führen, müssen wir ihnen auch etwas zutrauen“, sagt Jessica Borowiak, Area Managerin der H-Hotels in München. Sie übergibt zur Messezeit im Oktober ihr Hotel am Montagfrüh um 6.30 Uhr ihren 35 Azubis – und nimmt es am Sonntag um 23 Uhr wieder zurück. „Wir haben die Ausbildung in unserem Unternehmen radikal in den Mittelpunkt gestellt“, sagt Katharina Feneberg, stellvertretende Personalleiterin der Lerch-Genusswelten im Allgäu. Jede und jeder im Betrieb ist gefragt, den Auszubildenden etwas zu zeigen, ihnen etwas beizubringen. Sie kommen aus der ganzen Welt und entwickeln sich innerhalb der drei Jahre zu selbstständigen Persönlichkeiten.

„Die Jugend hat Lust zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen“, betont Nathalie Bauer, Geschäftsführerin des Kurhotels an der Obermaintherme. Ihre

zehn Azubis kommen aus der Region und bekommen zu Beginn ihres Onboardings eine goldene Box – „Du bist Gold wert“ steht darauf, im Inneren ist unter anderem eine Willkommenskarte, auf der alle Mitarbeiter des Hotels mit bunten Stiften unterschrieben haben.

„Es fühlt sich überaus gut an“

Gianna Karadeniz ist Auszubildende zur Hotelfachfrau und leitet erstmals das Restaurant des H4 Hotel München Messe. „Ich überblicke alle Abläufe. Es fühlt sich überaus gut an, die ganze Verantwortung zu tragen. Mir wird bewusst, was ich die vergangenen drei Jahren alles gelernt habe“, sagt die 19-Jährige. Mit neun weiteren Nachwuchskräften stellt sie diese Woche den Abendbetrieb des Restaurants auf die Beine. Das Team hat zuvor beispielsweise die Speisekarte kreiert, Waren kalkuliert und bestellt, kurzum die gesamten Managementaufgaben ausgeführt. „Wir gehen mit un-

serem Ausbildungskonzept weg von Hierarchien und begegnen uns auf Augenhöhe. Verantwortung zu übernehmen und das Zutrauen zu bekommen, stärkt die Motivation der Auszubildenden ungemein“, erklärt Borowiak. Ein ganzes Hotel für eine ganze Woche in deren Hände zu legen, braucht Planung und Vorbereitung. „Natürlich findet das alles unter Coaching statt“, sagt die Area-Managerin.

„Alle dürfen ihre Ideen einbringen“

In den Lerch-Genusswelten ist Mittwochmittag jour fixe. Eine Stunde lang bekommen die Azubis dort Input, mal zum Datenschutz, mal eine Weinschulung, mal touristische Highlights aus dem Allgäu oder eine Einheit zur Fitness in Beruf und Privatleben. „Alle Mitarbeiter dürfen an diesen Kursen teilnehmen – und alle dürfen auch ihre Ideen einbringen“, versichert Feneberg. Vor Kurzem bot ein Mitarbeiter eine Einführung in Selbstverteidigung an. Er trägt sein Hobby in das Unternehmen.

Die Rückmeldung der Azubis und Mitarbeiter erfolgt über regelmäßige Gespräche. Bei den Auszubildenden bei jedem Abteilungswechsel alle sechs bis acht Wochen, bei den Mitarbeitenden einmal im Jahr. „Wir bekommen ein positives Feedback für diesen Weg – und



Azubis in Verantwortung: Im H4 Hotel München Messe serviert Gianna Karadeniz ihrer Area-Managerin Jessica Borowiak Zander an Graupenrisotto. Nick Kobr präsentiert und öffnet Wein für seine Ausbilderin Judith-Barbara Hindemitt. Fotos: H-Hotels



wir lernen auch selbst, wo wir als Unternehmen Schwächen haben und noch besser werden können“, so Feneberg.

„Hauptgewinn“

Das Kurhotel besucht die Ausbildungsmessen in der Region. „Wer zu uns kommt und ein Gespräch sucht, bekommt von uns einen Umschlag mit nach Hause“, erzählt Bauer. Im Inneren ist ein gerolltes Los. „Hauptgewinn“ steht darauf. Dieser besteht aus einer Woche Praktikum. Die Jugendlichen müssen nur ihren Namen und ihren Kontakt eintragen, ein Foto machen und es als Mail oder WhatsApp verschicken. „Wir setzen uns dann innerhalb von 24 Stunden mit dem Interessenten in Verbindung“, sagt Bauer. Dafür hat sie eigens eine ehemalige Auszubildende in die Personalabteilung geholt, die sich heute um Praktikanten und Azubis kümmert – und sich in diesem Feld selbst fortbildet. Auch Borowiak in München reagiert auf die Bedürfnisse der heutigen Generation. „Eine langjährige Mitarbeiterin, selbst Mutter dreier Kinder, kümmert sich bei uns Vollzeit nur um die Ausbildung“, erklärt sie. Sie ist die persönliche

Die Azubis des Kurhotels schauen über den Tellerrand: Sie sind als Energie-Scouts im Hotel unterwegs, helfen bei der Spargelernte und gehen zum Team-building in den Klettergarten.

Fotos: Kurhotel an der Obermaintherme

Ansprechpartnerin und auch Schlichtungsstelle. Es geht um Wohlbefinden durch Motivation und Integration. Das erste Gespräch mit Bewerberinnen und Bewerbern führt Feneberg online. „Das A und O ist die Sprache. Das mache ich jedem klar – und wir helfen jedem, der zu uns kommt. Oftmals haben wir schon Mitarbeiter aus seinem Land, die dann bei Amtsgängen helfen und Tipps geben.“ Einmal in der Woche gibt es einen hausinternen Deutschkurs. „Die Azubis lernen wirklich schnell“, sagt Daniel Jung, Head of F&B. Oft sind sie von der Ausbildung so begeistert, dass sie in ihrer Familie oder ihrem Freundeskreis neue Azubis werben. Wie funktioniert das Zusammenarbeiten? Mit den Azubis, mit den unterschiedlichen Kulturen – dafür braucht es eine Reflexion mit und für jeden einzelnen. Der eine braucht mehr Lob, ein anderer möchte ständig

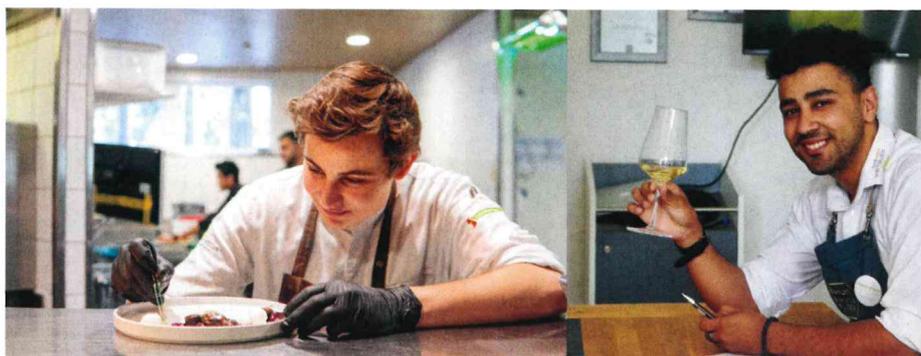
wissen, wie er besser werden kann“, so Jung. Dies sei ein ständiger Prozess, der niemals aufhöre.

Ausbildung auf Augenhöhe

„Unsere Ausbildung ist auf Augenhöhe. Jeder darf auch Fehler machen“, sagt Bauer vom Kurhotel. Das betrifft auch alle festen Mitarbeiter. Sie mussten lernen, die Azubis an die Hand zu nehmen, Geduld zu haben. „Bis wir so weit waren, wie wir heute sind, hat es zwei bis drei Jahre gedauert“, so die Geschäftsführerin. Auch sie lernte in dieser Zeit. Zum Beispiel, dass gegenseitiger Respekt nicht am Sie oder Du hängt. Bauer weiß, dass es immer neue Ideen braucht, um eine attraktive Ausbildung anzubieten. Neben der goldenen Schatzkiste zur Begrüßung sind das beispielsweise eine digitale Lernplattform mit Quiz-Abfragen oder ein Workshoptag für die Eltern und Angehörigen der Azubis.

„Die jungen Menschen haben unheimlich viel Potenzial. Wir müssen das ständig pflegen“, betont Borowiak. Die Azubis belohnen sie dafür. „Es ist wunderbar, wenn ich sehe, wie in drei Jahren Persönlichkeiten wachsen.“ Die allermeisten von ihnen bleiben noch mindestens ein Jahr bei den H-Hotels. „Dann zieht es viele in die Welt hinaus – und das ist genau richtig.“

Bei den Lerch-Genusswelten kommen die Azubis aus der ganzen Welt – viele haben nach drei Jahren nicht nur einen Beruferlernt, sondern auch einen Freundeskreis entwickelt. Sie bleiben überwiegend in den Hotels des Unternehmens. „Wenn es den einen oder die andere in die Welt hinauszieht, ist das genau richtig“, meint auch Jung. Doch das Allerschönste sei, wenn sie irgendwann wieder zurückkommen.



Die Ausbildung steht im Mittelpunkt: Bei den Lerch-Genusswelten kommen die Azubis aus der ganzen Welt. Zur Vielfalt des Berufes kommt im ganzen Unternehmen auch die Vielfalt der Kulturen. Hier sind Azubis beim Anrichten und im Service. Fotos: Lerch-Genusswelten

www.h-hotels.com/de/muenchen |
www.lerch-genuss.de |
www.kurhotel-staffelstein.de