

FOOD & BEVERAGE

WIE SCHAFFEN WIR EIN NEUES RESTAURANTKONZEPT?

FRAGE: In unserem Vierstern-Hotel in der Region Zürich bieten wir den Gästen auch ein Restaurant (126 Sitzplätze). Dort servieren wir derzeit eine italienisch-mediterrane Küche. Nur: In unserer Umgebung existieren bereits vier italienische Lokale (darunter zwei Pizzerien). Die Gerichte in unserem Lokal sind – im Vergleich zu den Mitbewerbern – eher teuer. Doch in den letzten Monaten lag die Auslastung des Restaurants im Schnitt unter 30 Prozent. Der Umsatz ging massiv zurück. Wir müssen uns etwas einfallen lassen. Es drängt sich ein neues Konzept auf. Die Frage ist nur: Was bieten wir in dem Lokal, wenn nicht italienische Gerichte? Besteht nicht ein beträchtliches Risiko, ein Lokal einfach so umzuwandeln? Was meinen Sie dazu? H. G., Hotelier

ANTWORT: Gratuliere! Sie haben selbst erkannt, warum Ihr Restaurant an Umsatz und Frequenz verliert. Es muss sich etwas ändern, aber was? Beginnen Sie mit Marktklärungen, wie Lage des Betriebs, Konkurrenz, Einzugsgebiet der möglichen Kundschaft, Kaufkraft, Altersklasse usw. Dann überdenken sie Ihre eigenen Fähigkeiten und die Ihrer Kadermitarbeiter, ferner die baulichen Möglichkeiten des Betriebes, ohne grosse Investitionen tätigen zu müssen – und gehen Sie tief in sich hinein und überlegen Sie, was Ihnen persönlich am meisten Spass machen würde. Dann machen Sie eine schriftliche Auslegeordnung, die all diese Erkenntnisse beinhaltet – und Sie werden sehen, dass Sie einem neuen Konzept so wesentlich näher kommen. Nun braucht es

noch Gespräche mit Ihrer Familie, Kadermitarbeitern, eventuell mit aussenstehenden Fachleuten und eine Portion Mut, alles in die Tat umzusetzen. Setzen Sie sich für die Umsetzung unbedingt einen Zeitplan. Viel Erfolg wünscht Ihnen Ihr Gastroflüsterer Oskar Marti!



Oskar Marti,
Gastroberater.

Der Autor: Oskar Marti hat 25 Jahre lang die «Moospinte» in Münchenbuchsee bei Bern betrieben und sich unter «Chrueterski» einen Namen gemacht. Er war der erste Schweizer Spitzenkoch (17 Punkte, zwei Sterne), der auf eine lokale Naturküche ohne Kompromisse setzte. Seine Kochbücher waren Bestseller. Berühmt ist auch sein Projekt «Cocolino» (Kochen mit Kindern). Jetzt wirkt er als Gastroberater und hilft Gastronomen, neue Ideen und Konzepte zu entwickeln.

Kontakt: info@chrueterski.ch

HUMAN RESOURCES

SOLLEN DEUTSCHE MITARBEITER IM HOTEL WENIGER VERDIENEN?

FRAGE: Im Hotel beschäftigen wir viele deutsche Mitarbeitende – diese Leute sind ohne Weiteres bereit, für relativ niedrige Löhne zu arbeiten (Mindestlohn). Es geht ihnen primär darum, sich in der Schweiz längerfristig niederzulassen. So sind sie eben bereit, niedrige Löhne zu akzeptieren, wobei diese Niedriglöhne immer noch höher sind als die Löhne in Deutschland (vor allem in den neuen Bundesländern). Frage: Ist es korrekt, wenn ich als Hotelier diesen deutschen Mitarbeitenden die vorgeschriebenen Mindestlöhne bezahle – und die Schweizer 20 oder 30 Prozent mehr erhalten? Oder sollten alle im Hotel gleich viel verdienen?

R. F., Leiter Personalabteilung



Lianne Fravi, Expertin für Human Resources in der Hotellerie.

ANTWORT: Das Lohnniveau eines Mitarbeitenden wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zu den persönlichen Faktoren zählen beispielsweise die schulischen Qualifikationen, die Leistung und das Verhalten, Berufs- und Branchenerfahrung, Auslanderfahrung, Sprachkenntnisse und Alter. Zu den weiteren Faktoren gehören die Hotel- und Gastronomiebranche, der regionale Standort des Betriebes, die Arbeitsmarktsituation, die Wirtschaftslage und die Anforderungen, die Sie an Ihren Mitarbeitenden stellen und welche die Stelle mit sich bringt.

Bei der Ausgestaltung Ihres Lohnsystems müssen Sie weiter die folgenden gesetzlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen: Die Sozialpartner der Hotel- und Gastronomiebranche haben im Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizer Gastgewerbe (L-GAV) gesetzliche Regelungen bezüglich des Mindestlohnes vereinbart. Weiter verbietet die Schweizerische Bundesverfassung jegliche Ungleichbehandlung, die nicht objektiv, also

durch die Art der zu leistenden Arbeit gerechtfertigt ist. Generell sind alle Formen der Diskriminierung aufgrund der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Situation, der Lebensweise oder der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung sowie aufgrund körperlicher, mentaler oder psychischer Beeinträchtigung einer Person verboten. In Anbetracht dieser gesetzlichen Ausführungen wäre eine Lohndifferenz von 20 bis 30 Prozent aufgrund der Staatszugehörigkeit nicht zulässig, unter der Annahme, dass der Mitarbeitende aus Deutschland über die gleichen objektiven Voraussetzungen verfügt wie der Mitarbeiter aus der Schweiz.

Die Autorin: Lianne Fravi ist Psychologin FH, Dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, Dipl. Hôtelière-Restauratrice HF und Senior Partnerin Fravi & Fravi Human Resources Treuhand Consulting.

Kontakt: lianne.fravi@fraviundfravi.ch