

5 vor 12 in deutschen Ausbildungslandsen

## „UNSER KARRIERESPRUNGBRETT: UNSERE AUSBILDUNG IM HOTEL“

**Living Hotels setzt Maßstäbe in der Nachwuchsförderung – mit zukunftsfähigen Perspektiven, Förderprogrammen mit echtem Mehrwert, flachen Hierarchien und wie immer 24/7 offenen Ohren und Türen ... denn bei der Hotelgruppe aus München ist Ausbildung Teamarbeit.**

München, Februar 2023: Auszubildende gesucht! Lehrstelle zu besetzen! So hallt es immer dringlicher von Süden nach Norden. Die Suche nach dem Berufsnachwuchs wird – trotz der aus Bewerbersicht günstigeren Marktsituation – von Jahr zu Jahr herausfordernder. Kamen laut der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2021 noch 85 Bewerber auf 100 gemeldete Ausbildungsstellen, waren es 2022 noch 80. Ganze 46% aller zu vergebenden Ausbildungsstellen waren Mitte des letzten Jahres noch vakant – ein historischer Tiefstand seit der Wiedervereinigung. Dabei fiel die Besetzung mit Nachwuchs in den Hotel- und Gaststättenberufen besonders schwer.



Die schönste Form des Dankeschöns für den gemeinsamen Weg: dass die allermeisten Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss gerne in der Hotellerie und bei den Living Hotels bleiben

„Mit dieser Thematik sind wir in der Hotellerie schon länger konfrontiert, gerade auch, weil die Branche zusehends – für mich in großen Teilen übrigens zu Unrecht – stigmatisiert wird. Ja, der Job verlangt Flexibilität. Aber es gibt kaum eine schönere Branche als unsere, um durch den direkten Gästekontakt und die Abwechslungsvielfalt eine derart hohe Job Satisfaktion und Sinnhaftigkeit für sich selbst zu finden.“, so **Lars Dünker, CIO bei Living Hotels**, der auch den Bereich HR verantwortet. „So sehen das bei uns im Unternehmen erfreulicherweise auch viele unserer Auszubildenden, die nach ihrem Abschluss bei uns bleiben. Das kommt aber nicht von ungefähr und liegt wesentlich an unterschiedlichen Faktoren wie flachen Hierarchien, dass wir unseren Nachwuchs in jeder denkbaren Form unterstützen, die Ausbildungsqualität stetig ausbauen und immer wieder vermitteln, dass die Hotellerie eine Branche ist, in der man schon in jungen Jahren Karriere machen kann.“



### Alyssa Klug, Living Hotel Das Viktualienmarkt, München, 20 Jahre

„Ich war eine der ganz wenigen in meiner Klasse, die ihre Ausbildungswahl nicht bereut haben. Ganz im Gegenteil. Eigentlich wollte ich die Ausbildung nur zum Spaß machen, nach dem Abi nicht gleich studieren und auch nicht in der Hotellerie bleiben. Wirklich ist jetzt alles anders. Momentan kann ich mir sehr gut vorstellen für immer in dieser Branche bleiben. Und das hat alles mit diesem Haus, dem Team, dem Spirit und auch dem Unternehmen zu tun. Vom ersten Tag an waren alle gut zu mir und ich bin echt zu 100% happy mit meiner Ausbildung. Ich hatte nie das Gefühl „nur“ ein Azubi zu sein, sondern war – wie alle hier – stets ein vollwertiges Team-Mitglied. Ich wurde von allen Kollegen und meinem Direktor zu jeder Zeit unterstützt. Besonders gefallen hat mir, dass ich ziemlich selbstständig arbeiten durfte, ich mich als Person nicht verbiegen musste und muss, sondern immer gefördert wurde. Auch jetzt, nach der Ausbildung habe ich sofort Perspektiven für meine Zukunft bekommen. Darum bleibe ich hier. Denn besser hätte ich es echt nicht treffen können.“

Um den Auszubildenden ein noch größeres Forum als bis dato und der Ausbildung ein noch höheres Qualitätsniveau zu geben, hat Living Hotels die Position der Ausbildungsleitung geschaffen und mit **Sophia Pfundstein** besetzt. Hinter der Etablierung des Bereichs steht von Seiten der Hotelgruppe das Ziel

- den Part der Nachwuchssicherung zu intensivieren, indem die Auszubildenden ihre Stärken durch Förderprogramme entwickeln können und früh eine attraktive Perspektive für sich bekommen.
- den individuellen Dialog mit den Auszubildenden und den Informationsfluss zur Geschäftsleitung zu fördern, um Prozesse zu optimieren.
- den Lehrauftrags-Anspruch der Auszubildenden sicherzustellen, indem die neuen Themenfelder des erweiterten Ausbildungsrahmenplans der IHK in den jeweiligen Häusern qualitativ hochwertig umgesetzt, begleitet und erfolgreich vermittelt werden.
- neue Wege zu gehen. Beispielsweise im Bereich von Kooperationen, spannenden Workshops und Auslandssemestern, um dem Nachwuchs bereits während der Ausbildung eine Erfahrung zu ermöglichen, die sonst oftmals erst danach umsetzbar ist.
- die Attraktivität der Branche und damit die eines Arbeitsplatzes bei Living Hotels zu steigern. Jungen Menschen zu vermitteln, dass sie als Mitarbeiter der Garant für eine erfolgreich agierende Hotellerie sind, weil bei aller fortschreitenden Technologisierung das Menschsein in diesem Business nicht ersetzt werden kann.

### Ahmad Samir, Grand Hotel Russischer Hof, Weimar, 25 Jahre

„Schon während der Schulzeit in meiner Heimat Syrien habe ich mich für die Hotellerie interessiert. Darum habe ich nach dem Abitur ein Tourismusstudium begonnen, das ich nur nicht beenden konnte, weil es bei uns zu unsicher wurde. Also kam ich mit 19 Jahren nach Deutschland. Ich lernte die Sprache, habe mich im Russischen Hof zur Hotelfachmann-Ausbildung beworben und wurde von Albert Voigts, dem Direktor gleich genommen. Ich kann mich gut erinnern, dass er mir im Bewerbungsgespräch sagte, dass wir als Auszubildende wichtig sind, dass wir uns wohl fühlen und immer fragen sollen. Dazu gehört auch auszusprechen, welche Abteilungen uns gefallen, damit jeder von uns seinen Platz findet. Das ist jetzt vier Jahre her. Ich arbeite nach meinem Abschluss an meinem Lieblingsort, der Bar und es gab in der ganzen Zeit keine Situation, in der dieses Versprechen nicht eingehalten wurde. Die Unterstützung ging bei mir weit über die Ausbildung hinaus, denn ich brauchte gerade am Anfang Hilfe mit den Formularen, meinem Aufenthaltstitel etc. Das hätte ich für mich alleine geschafft. Unabhängig davon, dass mir die Arbeit mit Menschen und Spaß macht, gibt es hier zwei Hauptgründe, warum ich meine Ausbildung gerne gemacht habe und jetzt gerne bleibe. Ich will weiter hier arbeiten, weil ich viele Entwicklungsmöglichkeiten habe und die Hotellerie jede Menge Vorteile bietet, wenn man sie nur sehen will. Der zweite Grund ist das Team. Schon nach den ersten Wochen hatte ich nicht mehr das Gefühl zur Arbeit zu kommen. Das ist mittlerweile meine zweite Familie – darum habe ich auch schon lange nicht mehr so viel Heimweh.“



**Lars Dünker** ist überzeugt, dass es dem Unternehmen durch die neue Position gelingen wird, den Auszubildenden noch stärker zu vergegenwärtigen, wie wichtig sie im und für das Unternehmen sind und dass sie nun zu ihren Direktoren und Ausbildungsleitern eine weitere Anlaufstelle haben, die sich ausschließlich um sie kümmern, um mit ihnen den bestmöglichen Weg für das Jetzt und Später zu realisieren. „Wir wissen um unsere hohe Verantwortung, was Nachwuchsarbeit angeht und sind hier sicher auf einem richtigen Weg. Das sehen wir nicht zuletzt daran, dass die Feedbackgespräche überwiegend positiv sind“, sagt Lars Dünker „darum ist es konsequent, dass wir jetzt, mit **Sophia Pfundstein**, noch mehr in die Tiefe arbeiten und den Auszubildenden vermitteln, dass ihre Ausbildung bei uns mit einem klaren Mehrwert für sie und ihren Lebensweg verbunden ist.“

Die 32jährige Münchnerin brennt für die Arbeit mit jungen Menschen, eine Tatsache und Herzensangelegenheit zugleich, wie ihr Werdegang in der Hotellerie belegt. In ihrer neuen Position als Ausbildungsleitung hat **Sophia Pfundstein** ambitionierte Ziele: „Wenn man, so wie ich, die Hotellerie einfach liebt, dann sind die Bereiche, die in unserem Business manchmal einen negativen Beigeschmack haben mögen, gar nicht so dominierend. Darum möchte ich bei allem erforderlichen Fleiß die Möglichkeiten, die vielen Anreize, die schönen und nicht die geschönten Seiten der Hotellerie verdeutlichen und für die jungen Leute ermöglichen. Auszubildende erfahren hier die bestmögliche Ausbildung. Ich bin für sie, ihre Entwicklung und ihre Zukunft da und wünsche mir, dass sich unsere Arbeit positiv auf die Prüfungsergebnisse der Auszubildenden und auf ihre Persönlichkeitsentwicklung, von der Raupe zum Schmetterling“ auswirkt. Denn es gibt für uns keine besseren Mitarbeiter, Botschafter und überzeugenderen Gastgeber als die, die jede Abteilung eines Hauses drei Jahre lang durchlaufen haben und alle Abläufe en detail kennen. Jede junge Kollegin, jeder junge Kollege, den wir übernehmen können, ist für uns wie ein 6er im Lotto.“



### Denise Osterroth, Living Hotel Weißensee, Berlin, 25 Jahre

„Da ich ein ruhigerer Typ bin, hätte ich nie gedacht, dass die Hotellerie etwas für mich ist, aber vom ersten Ausbildungstag an habe ich mich wohlfühlt und ich musste gleich: das hier ist es. Unser Direktor und jeder Kollege hat mir bei allem immer geholfen. Ich konnte zu jeder Zeit fragen, sogar auf der Arbeit für meine Prüfungen lernen. Für meine Ausbildung und die Unterstützung, dass wir Living Hotels-Azubis als einzige nicht in Kurzarbeit mussten und auch die Seminare besuchen konnten, die mich persönlich weitergebracht haben, wurde ich zum Teil schon sehr von meinen Klassenkameraden beneidet. Auch nicht üblich unter Auszubildenden waren z.B. unsere Azubi-Ausflüge in andere Städte und Hotels mit dem gesamten Team und dem Direktor. Und ganz außergewöhnlich und für mich ein persönliches Highlight war, dass ich als eine der ganz wenigen einen Azubi-Austausch machen durfte. Unser Direktor wustete, dass ich zwei reisefreudig bin und hat darum für mich mit dem De Medici in Düsseldorf einen Austausch für zwei Wochen vereinbart. Das vergesse ich nie. Darum war für mich klar, dass ich nach meiner Ausbildung bleiben will. Auch, wenn ich vielleicht noch einmal wechseln werde, weiß ich heute schon, dass ich auf alle Fälle wieder zurückkomme. Denn hier werde ich als Mensch und Mitarbeiterin gesehen, gefördert und wertgeschätzt. Ich habe mich hier einfach selbst entdeckt.“

Mit entscheidend für ihren Wechsel vom Bayerischen Hof war dabei auch, dass bei Living Hotels ein Auszubildender zu keinem Zeitpunkt als vermeintlich günstige Arbeitskraft gesehen wird, sondern dass man vom ersten Tag an ein gleichwertiges Team-Mitglied ist, das mit viel persönlichem Einsatz des Umfelds gefördert wird. Eine Haltung, auf die der **Geschäftsführende Gesellschafter, Max Schlereth** maximalen Wert legt. „Für uns sind Auszubildende vom ersten Tag an vollwertige Team Mitglieder. Hier geht es um junge Menschen, die wir ausbilden. Der Spruch, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind, geht es halbe um nichts, denn für uns alle sind alle Jahre Lehrjahre.“ Der schönste Beleg für ihn, dass die unternehmerische DNA so auch beim Nachwuchs ankommt, ist, dass die Auszubildenden das Unternehmen weiterempfehlen und die Hotels so über das persönliche Empfehlungs-Management die nächste Gastgeber-Generation gewinnen.



### Karrieresprungbrett Hotellerie

Der beste Beweis im Doppelpack, dass sich Ausbildung im Hotel lohnt – dürfen wir vorstellen: die jüngsten Direktorinnen der Derag Gruppe und zwei lupenreine Eigengewächse: (li) Janet Stache, 37 (re.) Anna Riehe, 31 Jahre. Beide sind innerhalb von nur zehn Jahren von der Ausbildung zum Direktorin angestiegen. Janet Stache im Living Hotel Olympiapark und Anna Riehe im Living Hotel Prinzessin Elisabeth an der Isar.

