



E-BOOK · EIN HAPPYCHEF-LEITFADEN

# Der ultimative Leitfaden für Gastronomiepersonal

---

Im engsten Arbeitsmarkt, den die Gastronomie je gekannt hat, finden die Gewinner-Häuser keine besseren Leute — sie bauen sie auf, planen sie fair ein und geben ihnen Gründe zu bleiben.

**Thibault Van de Sompele** Gründer von HappyChef  
entwickelt mit und für Gastronomen



## E-BOOK

# Inhaltsverzeichnis

•	KURZ GEFASST	3
	Das Wichtigste in Kürze	
<b>01</b>	PIPELINE	5
	Stellen Sie aus einer Pipeline ein, nicht aus Panik	
<b>02</b>	ONBOARDING	9
	Lassen Sie die ersten 30 Tage über die nächsten drei Jahre entscheiden	
<b>03</b>	DIENSTPLANUNG	13
	Bauen Sie Dienstpläne auf Prognosen und Fairness, nicht auf Sonntagabend-Raterei	
<b>04</b>	SYSTEME	17
	Fahren Sie den Service auf Mise en Place, nicht auf Heldentaten	
<b>05</b>	BINDUNG	21
	Machen Sie das Bleiben zur logischen Entscheidung	
<b>06</b>	FÜHRUNG	24
	Führen Sie die Brigade mit Zahlen an der Wand und Fürsorge im Raum	
•	E-BOOK	26
	Wie stark ist Ihr Personalsystem?	

# Der ultimative Leitfaden für Gastronomiepersonal

**D**as Restaurant am anderen Ende der Stadt zahlt dieselben Löhne wie Sie. Gleiche Stunden, gleiche Hitze, gleicher Markt, den alle für unmöglich erklären. Trotzdem ist deren Souschef im vierten Jahr dabei — und Ihrer hat gerade gekündigt. Dieser Unterschied ist kein Glück und kein Charisma. Es ist eine Handvoll Systeme, die die meisten Gastronomen schlicht noch nie schwarz auf weiß gesehen haben.

Dieser Leitfaden schreibt sie auf. Warum die besten Kandidaten nie auf eine Panikanzeige antworten — und worauf sie sehr wohl reagieren. Warum die ersten zwei Wochen mehr entscheiden als die ersten zwei Jahre. Wie ein Dienstplan fair und profitabel zugleich sein kann. Warum ruhige Services am Nachmittag gebaut werden — und nicht nachts überstanden. Und was Menschen wirklich bleiben lässt, lange nachdem die Antrittsprämie ausgegeben ist. Es beginnt, wo jedes Personalproblem beginnt: bei der Stellenanzeige, die Sie gerade schalten wollen.



**Thibault Van de Sompele** Gründer von HappyChef  
entwickelt mit und für Gastronomen

## KURZ GEFASST

# Das Wichtigste in Kürze

- 
- 01 Stellen Sie aus einer Pipeline ein, nicht aus Panik** rekrutieren Sie vor der Vakanz, stellen Sie nach Temperament ein, schulen Sie Technik.
- 
- 02 Die ersten 30 Tage entscheiden über die nächsten 3 Jahre**  
Strukturiertes Onboarding verdoppelt die Chance, dass eine neue Kraft das erste Jahr übersteht.
- 
- 03 Veröffentlichen Sie Dienstpläne 2+ Wochen im Voraus**, gebaut auf Buchungsprognosen — Fairness und Planbarkeit schlagen 1 € mehr pro Stunde.
- 
- 04 Fahren Sie den Service auf Systemen** Mise-en-Place-Management und HACCP-Routinen machen aus Druck Choreografie.
- 
- 05 Bindung ist das günstigste Recruiting** der Ersatz einer eingearbeiteten Kraft kostet Monate an Marge; Austrittsgespräche kosten nichts.

## 1

## PIPELINE

## Stellen Sie aus einer Pipeline ein, nicht aus Panik

### — KERNERKENNTNIS

Starkes Recruiting im Restaurant läuft kontinuierlich: eine Karriereseite, die das Haus verkauft, Beziehungen zu Hotelfachschulen, eine Liste früherer Bewerber und Gespräche, die mit einem bezahlten Probearbeitstag das Temperament testen. Panik-Einstellungen gegen einen leeren Dienstplan selektieren nach Verfügbarkeit — Pipeline-Einstellungen selektieren nach Passung.

## PIPELINE

FIG. 01

### Mieten Sie aus einer Pipeline, nicht in Panik



**5:1** Eine stabile Pipeline bringt für jede Panikeinstellung etwa fünf gute Kandidaten hervor

Der schlechteste Zeitpunkt zum Einstellen ist der Moment, in dem Sie jemanden brauchen — dann wählen Sie zwischen denen, die auf eine hastige Anzeige geantwortet haben, mit einem blutenden Dienstplan im Rücken. Die Häuser, die in einem Markt mit mehr Vakanz als Kandidaten gut besetzt sind, drehen die Zeitachse um: Sie rekrutieren immer, sanft, damit beim Eintreffen einer Kündigung ein Name zum Anrufen da ist.

### Bauen Sie den Funnel vor der Vakanz

- **Verkaufen Sie die Arbeit, ehrlich.** Ihr **Personalansatz** ist Marketing: echte Fotos der Brigade, echte Arbeitszeiten, echte Entwicklungsgeschichten. „Arbeiten Sie in einer Küche, die zwei volle Tage pro Woche schließt“ schlägt „attraktives Gehalt“ jedes Mal.

- **Umwerben Sie die Schulen.** Ein gut betreutes Praktikum pro Semester macht Sie zur Küche, an die sich Absolventen erinnern. Der Praktikant, den Sie wie einen künftigen Kollegen behandelt haben, kommt als einer zurück.
- **Führen Sie die Silbermedaillen-Liste.** Jeder gute Kandidat, den Sie nicht einstellen konnten, gehört auf eine Liste mit Notiz — sechs Monate später schlägt diese Liste jede Jobbörse.

## Prüfen Sie im Gespräch, was nicht trainierbar ist

Messerfertigkeiten sind in Wochen lehrbar; Ruhe unter Druck, Wärme gegenüber Fremden und Verlässlichkeit sind Temperament. Strukturieren Sie die Stunde um Belege, nicht um Charme: „Erzählen Sie von einem Service, der schiefging — was haben Sie getan?“ Dann bezahlen Sie einen Probearbeitstag und beobachten nur drei Dinge: wie die Person den Spüler behandelt, was sie in ruhigen Minuten tut, und ob sie Fragen stellt. Diese drei sagen die nächsten zwei Jahre besser voraus als jeder Lebenslauf.

### ● TUN SIE DAS HEUTE ABEND

Öffnen Sie Ihre letzte Stellenanzeige. Streichen Sie jedes Klischee („dynamisches Team“, „Leidenschaft vorausgesetzt“) und ersetzen Sie es durch drei wahre, konkrete Sätze über die Arbeit in Ihrem Haus — inklusive einer ehrlichen harten Seite. Ehrliche Anzeigen filtern; vage Anzeigen verschieben nur die Enttäuschung.

### DAS GEHEIMNIS DES KÜCHENCHEFS

#### Die Probetag-Frage, die alles vorhersagt

Stellen Sie am Ende eines Probearbeitstags eine Frage: „Was würden Sie am heutigen Service ändern?“ Kandidaten, die nichts gesehen haben, haben nicht hingeschaut. Kandidaten, die das Team kritisieren, zeigen Ihnen, wie sie über Kollegen reden werden. Die Richtigen nennen etwas Kleines und Wahres — das Licht am Pass, den Laufweg zu Tisch 12 — und fragen, warum es so gemacht wird. Neugier plus Takt ist das ganze Profil.

### MEHR ERFAHREN

**Der Personalmangel in der Gastronomie ist eine der größten Herausforderungen, mit denen Restaurantbetreiber heute zu kämpfen haben.**

Gutes Personal zu finden und zu halten ist entscheidend für den Erfolg Ihres Betriebs - mehr noch als die Qualität Ihres Essens oder der Standort. In diesem umfassenden Leitfaden teilen wir bewährte Strategien, die auf dem aktuellen Arbeitsmarkt funktionieren.

Die Realität ist, dass Ihr **Restaurant** nur so gut ist wie das Team, das darin arbeitet. So schön Ihr Interieur auch ist, so innovativ Ihr Menü - wenn der Service unfreundlich oder die Küche chaotisch ist, kommen Gäste nicht zurück. In Ihr Personal zu investieren ist daher die beste Investition, die Sie tätigen können.

## Die aktuelle Situation in der Gastronomie

Der Arbeitsmarkt in der **Gastronomie** hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend verändert. Dies sind die wichtigsten Entwicklungen:

- Viele erfahrene Kräfte haben die Branche dauerhaft verlassen und sind in andere Branchen gewechselt
- Junge Menschen entscheiden sich häufiger für Branchen mit „normalen“ Arbeitszeiten und besserer Work-Life-Balance
- Die Erwartungen der Arbeitnehmer sind höher als je zuvor - sie wollen nicht nur einen Job, sondern auch Perspektive
- Der Wettbewerb um Talente ist intensiv - nicht nur innerhalb der Gastronomie, sondern auch mit dem Einzelhandel, der Logistik und anderen Branchen, die flexible Arbeitszeiten bieten
- Die Imageproblematik der Branche - lange Arbeitszeiten, niedrige Löhne, hoher Arbeitsdruck - schreckt potenzielle Arbeitnehmer ab

Dennoch gibt es Wege, Ihren Betrieb für Talente attraktiv zu machen. Die Restaurants, die in ihr Team investieren, stellen fest, dass sie weniger unter Personalmangel leiden. Mehr noch: Gute Arbeitgeber können selbst in diesem Markt unter Kandidaten wählen.

## Die tatsächlichen Kosten der Personalfluktuation

Bevor wir uns Lösungen ansehen, ist es wichtig zu verstehen, was Fluktuation Sie kostet:

- **Personalsuche:** Stellenanzeigen schalten, Bewerbungen bearbeiten, Gespräche führen
- **Schulung:** Neue Mitarbeiter einzuarbeiten kostet Wochen an Produktivität
- **Fehler:** Unerfahrenes Personal macht mehr Fehler, die Gäste und Umsatz kosten
- **Teammoral:** Ständig wechselndes Personal demotiviert diejenigen, die bleiben
- **Gästeverlust:** Stammgäste vermissen ihre vertrauten Gesichter

Schätzungen zufolge kostet der Ersatz eines Mitarbeiters 50-200 % seines Jahresgehalts. Es lohnt sich also, in die Bindung zu investieren.

## 8 Strategien zur Personalgewinnung und -bindung

### 1. Bieten Sie eine wettbewerbsfähige Vergütung

Das klingt selbstverständlich, ist aber die Grundlage. Die Zeit, in der man mit dem Mindestlohn durchkam, ist vorbei.

#### Was funktioniert:

- Zahlen Sie 10-15 % über dem Marktdurchschnitt
- Seien Sie transparent bei der Trinkgeldverteilung

- Bieten Sie Extras: Mahlzeiten, Fahrtkostenzuschuss, Rabatte
- Erwägen Sie Gewinnbeteiligung oder Boni in geschäftigen Zeiten

Rechnen Sie aus, was ein Ersatz Sie kostet - Sie werden feststellen, dass höhere Löhne oft günstiger sind als Fluktuation.

## 2. Schaffen Sie eine positive Arbeitskultur

Menschen arbeiten nicht nur für Geld. Ein toxisches Arbeitsklima vertreibt selbst gut bezahltes Personal. Dies ist entscheidend für einen guten **Kundenservice** - glückliche Mitarbeiter sorgen für glückliche Gäste.

### Elemente einer guten Kultur:

- **Respekt:** Vom Management zum Team und untereinander
- **Kommunikation:** Offen, ehrlich und in beide Richtungen
- **Wertschätzung:** Regelmäßige Anerkennung für gute Arbeit
- **Teambindung:** Gemeinsame Aktivitäten, Essen, Ausflüge
- **Feiern:** Erfolge, Geburtstage, Meilensteine

### HÄUFIGE FRAGEN

#### Wo finde ich gutes Gastronomie-Personal in einem angespannten Arbeitsmarkt?

Kombinieren Sie mehrere Kanäle: Gastronomie-Jobbörsen, soziale Medien, Kooperationen mit Hotelfachschulen und einen Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Ansatz, bei dem bestehende Mitarbeiter für das Anwerben von Kandidaten belohnt werden.

#### Wie senke ich die Personalfluktuation in meinem Restaurant?

Die drei wichtigsten Faktoren sind faire und transparente Dienstpläne, respektvoller Umgang und Entwicklungsmöglichkeiten. Ein Austrittsgespräch bei jedem Abgang offenbart strukturelle Probleme.

#### Wie gehe ich mit Aushilfen und flexiblen Arbeitskräften in der Gastronomie um?

Setzen Sie Aushilfen und Minijobber gezielt für Stoßzeiten und Wochenenddienste ein. Achten Sie auf die korrekte Anmeldung und die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben und arbeiten Sie bei Bedarf mit einem Lohnbüro zusammen.

# 2

## ONBOARDING

# Lassen Sie die ersten 30 Tage über die nächsten drei Jahre entscheiden

### — KERNERKENNTNIS

Strukturiertes Onboarding — ein schriftlicher Plan für die erste Woche, ein fester Pate, tägliche Fünf-Minuten-Check-outs und eine 30-Tage-Skills-Checkliste — verdoppelt grob die Chance, dass eine neue Kraft das erste Jahr übersteht. Menschen kündigen selten wegen harter Arbeit; sie kündigen, weil man sie allein hineingeworfen hat.

## ONBOARDING

FIG. 02

### Strukturiertes Onboarding hält Menschen

Strukturiert in den ersten 30 Tagen



etwa 2\* so wahrscheinlich, dass sie bleiben

Kein Onboarding-Plan



Grundlinie

≈2\*

Ein echter Erstmonatsplan verdoppelt die Wahrscheinlichkeit, dass ein neuer Mitarbeiter über das erste Jahr hinaus bleibt, ungefähr

Die meisten Kündigungen in der Gastronomie werden in Woche eins entschieden und in Monat drei ausgesprochen. Die neue Commis, die am ersten Tag Etiketten hinterherjagt, die niemand erklärt hat, und allein beim Personalesen sitzt, lernt die einzige Lektion, die das Haus gelehrt hat: Du bist auf dich gestellt. Onboarding ist der Ort, an dem Fluktuation verhindert wird — zu einem Zehntel des Ersatzpreises.

## Das 30-Tage-Gerüst

### ONBOARDING, DAS MENSCHEN HÄLT

Phase	Was passiert	Der Sinn
Tag 1	Rundgang, Pate zugeteilt, Posten gemeinsam durchgegangen, Personalessen mitten am Tisch	Zugehörigkeit vor Leistung
Woche 1	Ein Posten, vollständig — plus das Warum hinter jedem Standard	Tiefe schlägt Breite
Woche 2-3	Rotation über die Nachbarposten; täglicher 5-Min.-Check-out: „Was hat Sie heute verwirrt?“	Fragen tauchen auf, solange sie billig sind
Tag 30	Skills-Checkliste durchgehen + das Gespräch: „Wo wollen Sie hier hinwachsen?“	Ein Weg, sichtbar gezeichnet

## Und dann nie aufhören zu schulen

Nach dem Onboarding schaltet der Motor auf Tropf-Modus: Zehn fokussierte Minuten im Briefing vor dem Service — ein Gericht kalkuliert, ein Wein verkostet, ein Service-Szenario geprobt — schlagen den jährlichen Schulungstag durch schiere Wiederholung. Die ganze Architektur, inklusive Entwicklungspfade, die ambitionierte Menschen halten, ohne Fantasetitel zu erfinden, steht in **Mitarbeiterschulung & -entwicklung**; das Service-Curriculum stützt sich auf **Servicestandards in der Gastronomie**.

### 🕒 TUN SIE DAS HEUTE ABEND

Schreiben Sie Ihren Tag 1 auf eine einzige Seite: Wer begrüßt die neue Kraft, wer ist Pate, welcher Posten, wo sitzt sie beim Personalessen. Eine Seite, gedruckt, für immer im Einsatz — der Unterschied zwischen Haben und Nicht-Haben ist eine Kündigung pro Jahr.

### MEHR ERFAHREN

## Die Qualität Ihres Service steht und fällt mit der Qualität Ihres Teams, und diese Qualität bauen Sie durch Schulung auf.

In einer Branche mit notorisch hoher Fluktuation ist die Investition in **Personal** kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit. Gut ausgebildete Mitarbeiter liefern besseren Service, machen weniger Fehler, sind engagierter und bleiben länger. Das Ergebnis: zufriedene Gäste, niedrigere Rekrutierungskosten und eine stärkere Unternehmenskultur. In diesem ausführlichen Artikel erfahren Sie, wie Sie ein wirksames Schulungsprogramm aufbauen, das sowohl neuen als auch bestehenden Mitarbeitern beim Wachstum hilft.

## Warum Schulung unverzichtbar ist

Die Vorteile einer systematischen Schulung sind konkret und messbar:

- **Gleichbleibende Qualität:** Jeder Gast erhält denselben hohen Standard, unabhängig davon, wer im Dienst ist
- **Weniger Fehler:** Geschulte Mitarbeiter machen weniger kostspielige Fehler bei Bestellungen, Allergenen und Abrechnungen
- **Höhere Produktivität:** Effizienteres Arbeiten bedeutet, mehr Gäste mit derselben Besetzung zu bedienen
- **Besseres Upselling:** Mitarbeiter, die das Menü kennen, können besser beraten und verkaufen
- **Geringere Fluktuation:** Mitarbeiter, die sich weiterentwickeln, fühlen sich wertgeschätzt und bleiben länger
- **Stärkere Kultur:** Schulung ist ein Moment, um Werte und Standards zu vermitteln

## Das Onboarding: die ersten 30 Tage

Die ersten Wochen entscheiden, ob ein neuer Mitarbeiter sich erfolgreich integriert oder schnell wieder geht. Ein strukturiertes Onboarding ist entscheidend.

### Woche 1: Orientierung und Grundlagen

In der ersten Woche geht es um Orientierung und das Legen des Fundaments:

- **Tag 1:** Begrüßung, Rundgang, Teamvorstellung, Administration (Vertrag, Hausordnung, Uniform)
- **Tag 2-3:** Kennenlernen des Menüs, der Zutaten, Allergene und Zubereitungsweisen
- **Tag 4-5:** Systeme erlernen: Reservierungssystem, Kasse, Bestellprozess
- **Ende Woche 1:** Erstes Feedbackgespräch – wie läuft es, wo gibt es Fragen?

### Woche 2-3: Praxiserfahrung unter Anleitung

Nach der Theorie folgt die Praxis, immer mit einem erfahrenen Buddy:

- Zunächst während ruhiger Schichten mitlaufen, danach bei stärker frequentierten Schichten
- Schrittweise mehr Verantwortung: vom Begleiten von Tischen zur eigenen Sektion
- Tägliches kurzes Feedback: Was lief gut, was kann besser werden?
- Der Buddy bleibt für Fragen und Unterstützung verfügbar

### Woche 4: Selbstständiges Arbeiten und Bewertung

In der vierten Woche arbeitet der neue Mitarbeiter selbstständiger:

- Eigene Sektion oder Aufgaben ohne direkte Anleitung
- Formelles Feedbackgespräch am Ende des Monats
- Besprechung der Stärken und Verbesserungsbereiche
- Ziele für den kommenden Zeitraum festlegen

## Kontinuierliche Schulung: nie ausgelernt

Das Onboarding ist erst der Anfang. Kontinuierliche Schulung hält Ihr Team aufmerksam und motiviert.

### Wöchentliche/monatliche Sitzungen

Planen Sie regelmäßige Schulungsmomente, und sei es nur 15 Minuten vor der Schicht:

- **Menü-Updates:** Neue Gerichte, saisonale Veränderungen, Weinbegleitungen
- **Rollenspiel:** Üben Sie schwierige Situationen wie Beschwerden, **Allergiefragen** oder anspruchsvolle Gäste
- **Produktkenntnis:** Verkostung neuer Weine, Erläuterungen zu Herkunft und Zubereitung
- **Service-Standards:** Wiederholung Ihres Serviceprotokolls und der wichtigsten Punkte

### Externe Schulung und Zertifizierung

Investieren Sie in formelle Weiterbildungen für talentierte Mitarbeiter:

- HACCP-Zertifizierung für Lebensmittelsicherheit
- Sommelier-Kurse für Weinbegeisterte
- Barista-Schulung für Kaffeemitarbeiter
- Führungskräftebildung für potenzielle Manager
- Erste Hilfe und Brandschutzhelfer

Der Entwicklungsweg vom Mitarbeiter zur Führungskraft

## HÄUFIGE FRAGEN

### Wie richte ich ein Schulungsprogramm für neue Gastronomie-Mitarbeiter ein?

Strukturieren Sie das Onboarding in 3 Phasen: Orientierung (Tag 1–3), Produktkenntnis (Tag 4–10) und Servicepraxis mit Schattentraining (Tag 11–30). Dokumentieren Sie dies in einem Onboarding-Leitfaden.

### Wie halte ich mein Team in der Gastronomie motiviert und engagiert?

Würdigen Sie Leistungen regelmäßig und konkret, bieten Sie Entwicklungsmöglichkeiten, beziehen Sie das Team in Menüentscheidungen ein und pflegen Sie ein respektvolles Arbeitsumfeld. Mitarbeiter, die sich wertgeschätzt fühlen, leisten besseren Service und bleiben länger.

### Wie plane ich Schulungen, ohne den normalen Betrieb zu stören?

Planen Sie kurze Briefings (10–15 Min.) vor jedem Service für tägliches Mikro-Training. Bestimmen Sie einen Tag pro Monat in einer ruhigeren Phase als Schultag.

# 3

## DIENSTPLANUNG

# Bauen Sie Dienstpläne auf Prognosen und Fairness, nicht auf Sonntagabend-Raterei

### KERNERKENNTNIS

Gute Dienstplanung passt die Besetzung an die prognostizierten Gedecke pro Service an und veröffentlicht mindestens zwei Wochen im Voraus, mit transparenten Regeln für Wochenenden und Tausch. Das schützt die Marge (Personalkosten 30–35% vom Umsatz) und die Menschen — unberechenbare Dienstpläne sind einer der drei häufigsten Kündigungsgründe in der Gastronomie.

## DIENSTPLANUNG

FIG. 03

### Halten Sie die Arbeitskosten in einem gesunden Bereich



**30–35%** Ziel ist es, die Arbeitskosten zwischen 30 % und 35 % des Umsatzes zu halten

Der Dienstplan ist der Ort, an dem Ihre GuV und Ihre Menschen sich treffen — und an dem Raterei beiden schadet. Überbesetzen Sie einen ruhigen Dienstag, verdampft die Marge von vierzig Gedecken in Leerlaufstunden; unterbesetzen Sie einen ausgebuchten Samstag, verbrennen Sie das Team, das Sie in Kapitel eins und zwei aufgebaut haben. Die Lösung sind dieselben Daten, die Ihre **Reservierungen** steuern: Künftige Buchungen sind eine Personalprognose, die niemand öffnet.

## Prognose-zuerst-Dienstplanung

- **Besetzen Sie nach Gedecken, nicht nach Tagen.** „Samstag“ ist keine Besetzungstärke; „86 gebuchte Gedecke, zwei große Tische, Terrassenwetter“ schon. Reservierungskurven sagen eine Woche vorher 80% dessen voraus, was Sie brauchen.
- **Kennen Sie Ihren Stundenpreis.** Gesamte Personalkosten ÷ Gedecke pro Service ergibt Personalkosten pro Gedeck — verfolgen Sie sie wöchentlich neben Ihrem Wareneinsatz; zusammen sind sie der **Prime Cost**, die Zahl, die über Profitabilität entscheidet.
- **Teildienste ehrlich machen:** Wenn die Nachmittagslücke weder nützlich noch erholsam sein kann, ist sie keine Schicht, sondern eine Geiselnahme. Die Häuser, die am leichtesten rekrutieren, haben den Teildienst still beerdigt.

## Fairness ist ein Planungs-Feature

Veröffentlichen Sie zwei Wochen im Voraus, rotieren Sie die schlechtesten Schichten sichtbar, schreiben Sie die Tauschregeln auf und schützen Sie zwei zusammenhängende freie Tage. Planbarkeit ist mehr wert als ein Euro Stundenlohn — Menschen bauen ihr Leben um Dienstpläne, und Dienstpläne, die das respektieren, werden mit Loyalität zurückgezahlt. Die komplette Methode, inklusive der gesetzlichen Untergrenze für Ruhezeiten, steht in **Personalplanung & Dienstpläne**.

### 🕒 TUN SIE DAS HEUTE ABEND

Legen Sie die gebuchten Gedecke für nächsten Freitag neben die eingeplanten Stunden für nächsten Freitag. Berechnen Sie die Personalkosten pro Gedeck für diesen einen Service. Falls Sie diese Zahl noch nie gesehen haben: Sie haben gerade Ihre zweitgrößte steuerbare Kostenposition kennengelernt.

### MEHR ERFAHREN

## Effiziente Personalplanung ist der Unterschied zwischen einem profitablen Restaurant und einem Betrieb, der mit seinen Margen kämpft.

Zu viel eingeplantes Personal bedeutet unnötige Lohnkosten. Zu wenig führt zu überlastetem Personal, längeren Wartezeiten und unzufriedenen Gästen. In diesem ausführlichen Leitfaden lernen Sie, wie Sie die perfekte Balance zwischen Personalkosten und Servicequalität finden. Wir behandeln Forecasting, Dienstplantechniken, Automatisierung und konkrete Tipps, die Sie sofort in Ihrem Gastronomiebetrieb umsetzen können.

## Warum Personalplanung so wichtig ist

Personalkosten machen in der Regel 25-35 % des Gesamtumsatzes eines Restaurants aus. Bei ineffizienter Planung kann dieser Anteil auf 40 % oder mehr steigen, was Ihre

Gewinnmarge direkt unter Druck setzt. Eine gut durchdachte Dienstplanung wirkt sich auf mehrere Bereiche Ihrer Betriebsführung aus:

- **Finanziell:** Jede unnötige Arbeitsstunde kostet Geld. Bei einem durchschnittlichen Stundenlohn von 14-16 € summiert sich das schnell.
- **Servicequalität:** Unterbesetzung führt zu langen Wartezeiten, Fehlern und unzufriedenen Gästen, die nicht wiederkommen.
- **Teammoral:** Ständige Überstunden oder unvorhersehbare Dienstpläne führen zu Ausfällen und Fluktuation.
- **Gästerlebnis:** Die richtige Besetzung sorgt für Aufmerksamkeit, Schnelligkeit und eine angenehme Atmosphäre.

Ein Restaurant mit 50 Gedecken, das im Schnitt 5 überflüssig eingeplante Stunden pro Woche hat, verliert jährlich 4.000-5.000 € an unnötigen Lohnkosten. Rechnen Sie die indirekten Kosten der Unterbesetzung hinzu (entgangener Umsatz, schlechte **Bewertungen**), und es wird deutlich, dass Planung entscheidend ist.

## Die Basis: Forecasting auf Datenbasis

Gute Personalplanung beginnt mit Forecasting: vorhersagen, wie viele Gäste Sie erwarten können. Ohne Daten raten Sie nur. Mit Daten treffen Sie fundierte Entscheidungen.

### Welche Daten brauchen Sie?

Sammeln Sie mindestens die folgenden Informationen:

- **Historische Auslastung:** Wie viele Gäste pro Tag, pro Tageszeit, pro Woche? Ihr **Reservierungssystem** enthält diese Daten.
- **Reservierungen:** Wie viele Buchungen liegen bereits für den kommenden Zeitraum vor? Das ergibt eine verlässliche Prognose.
- **Saisonmuster:** Wann ist es strukturell voller oder ruhiger? Denken Sie an Feiertage, Schulferien, Sommerterrasse.
- **Externe Faktoren:** Wetter (Terrasse), lokale Veranstaltungen (Konzert, Fußball), Straßenbauarbeiten.
- **Walk-in-Quote:** Welcher Anteil Ihrer Gäste kommt ohne Reservierung?

Mit **Restaurant-Analytics** können Sie diese Daten analysieren und Muster entdecken, die nicht sofort sichtbar sind. Vielleicht ist der Mittwochabend strukturell voller als gedacht, oder die erste Woche des Monats ist immer ruhiger.

### Von Daten zur Planung

Sobald Sie die Daten haben, folgen Sie diesen Schritten:

1. **Grundmuster bestimmen:** Ermitteln Sie Ihr Standard-Wochenmuster. Welche Tage sind voll, welche ruhig?
2. **Variationen hinzufügen:** Passen Sie für Jahreszeiten, Feiertage und besondere Umstände an.
3. **Reservierungen einarbeiten:** Betrachten Sie die Buchungen für die kommende Woche und passen Sie Ihre Planung an.

4. **Puffer einbauen:** Rechnen Sie mit unerwartetem Andrang. Ein kleiner Puffer von 10-15 % ist sinnvoll.

## Dienstplantechniken, die funktionieren

Es gibt verschiedene Ansätze für die Erstellung von Dienstplänen, jeder mit eigenen Vor- und Nachteilen.

### HÄUFIGE FRAGEN

#### **Wie plane ich den Dienstplan für mein Restaurant optimal?**

Beginnen Sie mit Ihrer Auslastungsprognose auf Basis von Reservierungen und historischen Daten. Planen Sie zunächst das Stammpersonal, ergänzen Sie dann mit flexiblen Kräften. Veröffentlichen Sie den Dienstplan mindestens eine Woche im Voraus.

#### **Wie senke ich die Personalkosten, ohne die Servicequalität zu beeinträchtigen?**

Stimmen Sie die Dienstpläne präziser auf Ihre Auslastungsprognose ab, nutzen Sie Aushilfen und flexible Verträge für Stoßzeiten und identifizieren Sie in Ihren Daten überbesetzte Zeitfenster.

#### **Wie gehe ich mit Krankheit und No-Shows beim Personal in meinem Restaurant um?**

Bauen Sie einen flexiblen Pool an Aushilfen (Studierende, Teilzeitkräfte) auf, die schnell verfügbar sind. Nutzen Sie eine Gruppen-App für schnelle Kommunikation und planen Sie bei ausreichender Größe immer einen Puffer pro Service ein.

## 4

## SYSTEME

## Fahren Sie den Service auf Mise en Place, nicht auf Heldentaten

### — KERNERKENNTNIS

Ruhiger Service wird konstruiert, bevor die Tür aufgeht: Mise-en-Place-Checklisten pro Posten, ein Briefing mit den Zahlen und VIPs des Abends, klare Stations-Verantwortung und HACCP-Routinen auf Autopilot. Systeme fangen den Druck ab, damit Menschen Gastfreundschaft liefern können.

## SYSTEME

## FIG. 04

### Personal für die echte Servicekurve



### 19:30

Bauen Sie den Dienstplan auf der Grundlage der tatsächlichen Ankunftskurve auf, nicht einer flachen Mitarbeiterzahl

Beobachten Sie eine großartige Küche um 19:30 Uhr bei vollem Buch: Es ist still. Nicht weil die Menschen übermenschlich sind, sondern weil jede Entscheidung, die im Voraus getroffen werden konnte, im Voraus getroffen wurde. Heldentaten sind das, was übrig bleibt, wenn Systeme fehlen — und Heldentaten brennen Menschen bis Weihnachten aus.

## Die Stunde vor dem Service

- **Mise en Place als Vertrag:** Jeder Posten hat eine schriftliche Par-Liste — Mengen nach den gebuchten Gedecken des Abends, nicht nach der Gewohnheit von gestern. **Mise-en-Place-Management** macht aus der Chaos-Stunde Choreografie.
- **Das 15-Uhr-Briefing:** Gedecke und Taktung des Abends, die großen Tische, bei der Buchung gemeldete Allergien, ein Gericht und ein Wein geprobt. Fünf Minuten, Service und Pass zusammen — die günstigste Service-Versicherung, die es gibt.
- **Stations-Verantwortung:** Jeder Tisch hat pro Gang genau einen Verantwortlichen; „ich dachte, du hast den“ ist ein Systemversagen im Kostüm eines Menschenversagens.

## Compliance, die von selbst läuft

Lebensmittelsicherheits-Routinen scheitern, wenn sie im Gedächtnis von jemandem wohnen. **HACCP** gehört auf Schienen: Temperaturprotokolle zu festen Zeiten, Reinigungspläne mit Namen und Abzeichnung, Etikettierung, die den chaotischsten Samstag übersteht. Eine bestandene Kontrolle der Lebensmittelüberwachung ist der Nebeneffekt einer Küche, die einfach immer so arbeitet — und die Brigade spürt den Unterschied zwischen einem Haus, das organisiert ist, und einem, das Glück hat.

### ● TUN SIE DAS HEUTE ABEND

Fragen Sie jeden Posten nach der Par-Liste für morgen. Wer antwortet „die habe ich im Kopf“, hat Ihnen gerade Ihren Single Point of Failure gezeigt — schreiben Sie die Liste dieses Postens noch heute Abend gemeinsam auf eine Karte.

### DAS GEHEIMNIS DES KÜCHENCHEFS

#### Warum die besten Küchen auch den Spüler briefen

Die Spülküche gibt das Tempo eines vollen Hauses vor: keine sauberen Pfannen, kein Anrichten; keine Gläser, kein Weinservice. Küchen, die den Spüler ins Briefing holen — die Gedecke des Abends, wann die Wellen des Degustationsmenüs landen — berichten von messbar ruhigeren Services, weil der eine Posten, von dem alle abhängen, die Welle endlich kommen sieht. Es signalisiert außerdem das, was Menschen besser hält als Geld: In diesem Haus gehört jede Rolle zur Brigade.

MEHR ERFAHREN

**Es gibt zwei Arten von Services in der Gastronomie: Services, bei denen Sie auf das reagieren, was gerade passiert, und Services, bei denen Sie bereits vorbereitet waren, bevor etwas schiefgehen konnte.**

Der Unterschied liegt nicht im Glück, im talentierten Personal oder in einem ruhigen Abend. Er liegt in der Vorbereitung. Und diese Vorbereitung trägt in der professionellen Küche seit Jahrhunderten einen Namen: Mise en place.

Wörtlich übersetzt bedeutet es „alles an seinem Platz“. In der Küche bezeichnet es den Prozess, bei dem eine Küchenchefin oder ein Küchenchef vor dem Service jede Zutat schneidet, portioniert, bereitstellt und jedes Werkzeug an den richtigen Platz legt. Doch in den am besten geführten Restaurants der Welt ist Mise en place längst mehr als ein Küchenbegriff. Es ist eine komplette Arbeitsphilosophie — eine Denkweise, die jeden Bereich des Restaurants verändern kann.

In diesem Artikel erkunden wir, wie Sie Mise en place auf jede Ebene Ihres Betriebs anwenden können: vom Service und der Bar über Reservierungen und Checklisten bis hin zum Personalmanagement.

## **Mehr als Küche: Mise en place als Philosophie für Ihr ganzes Restaurant**

Der Begriff Mise en place stammt aus der klassischen französischen Küchentradition und wird an kulinarischen Schulen weltweit als erste Lektion gelehrt — nicht die Technik des Kochens, sondern die Disziplin der Vorbereitung. Für Studierende, die zum ersten Mal eine professionelle Küche betreten, ist Mise en place kein optionaler Schritt: Es ist die einzige Art zu arbeiten.

Aber warum endet diese Philosophie an den Küchentüren?

In seinem einflussreichen Buch *Work Clean* (2016) überträgt der amerikanische Journalist Dan Charnas die Prinzipien der Mise en place auf die Welt des Managements und der Unternehmensführung. Seine zentrale Erkenntnis: Die Denkweise, mit der eine Küchenchefin oder ein Küchenchef die Küche organisiert, ist genau die Denkweise, die jede Organisation braucht, um auf hohem Niveau zu arbeiten.

„Mise en place ist eine Lebensweise, nicht nur eine Art zu kochen“, schreibt Charnas. Wer seinen Posten vorbereitet, reduziert Chaos nicht durch härteres Arbeiten — sondern durch klügere Vorbereitung. Und das gilt für eine Restaurantleiterin oder einen Restaurantleiter, die einen geschäftigen Freitagabend planen, ebenso wie für eine Küchenchefin oder einen Küchenchef, die ein Dinner für hundert Gedecke vorbereiten.

In der deutschen Kochtradition ist diese Disziplin besonders tief verwurzelt. Die rigorose technische Ausbildung, die deutsche Köchinnen und Köche auszeichnet — und die deutschen Restaurants einen Ruf für Präzision und Qualität verschafft hat — ist im Kern eine Ausbildung in Mise en place. Die Disziplin steckt in der DNA der deutschen Gastronomiekultur.

## **Ursprung und Kern des Mise-en-place-Denkens**

Um Mise en place als Philosophie zu verstehen, müssen wir zu ihrem Wesen in der Küche zurückkehren.

Für eine Küchenchefin oder einen Küchenchef beginnt jeder Service nicht, wenn der erste Gast eintrifft — sondern Stunden früher, während der Mise en place. Jede Zutat wird so weit vorbereitet, dass sie während des Service sofort verwendet werden kann. Saucen werden reduziert, Gemüse wird geschnitten und blanchiert, Proteine werden portioniert, Garnituren werden bereitgestellt. Alles erhält seinen festen Platz am Posten.

Das Ziel ist einfach, aber tiefgreifend: Wenn der Service beginnt und die Bestellungen eintreffen, muss sich die Küchencrew voll auf das Kochen konzentrieren können — nicht auf das Suchen, nicht auf das Organisieren, nicht auf das Improvisieren mit fehlenden Zutaten. Der kognitive und der physische Raum sind durch die Vorbereitung freigeräumt.

## HÄUFIGE FRAGEN

### **Wie berechne ich die richtige Menge an Mise en Place pro Service?**

Orientieren Sie sich an der Anzahl der Reservierungen plus einem Puffer von 10–15 % für Walk-ins. Analysieren Sie Ihre historischen Verkaufsdaten pro Gericht. So erhalten Sie eine genaue Basis, die sowohl Verschwendung als auch Engpässe minimiert.

### **Wie verbessere ich die Kommunikation während der Mise en Place zwischen Küche und Service?**

Halten Sie vor jedem Service ein kurzes tägliches Briefing (10–15 Min.): Welche Gerichte sind verfügbar, was ist ausverkauft, was sind die heutigen Specials? Eine klare Tagestafel im Restaurant hilft ebenfalls.

### **Wie reduziert eine gute Mise en Place Stress während des Service?**

Eine gute Mise en Place beseitigt den Entscheidungsdruck während des Service: Jedes Gericht hat seine Zutaten bereit, jede Station ist eingerichtet. Das reduziert Fehler, beschleunigt die Zubereitung und gibt dem Personal Sicherheit.

# 5

## BINDUNG

# Machen Sie das Bleiben zur logischen Entscheidung

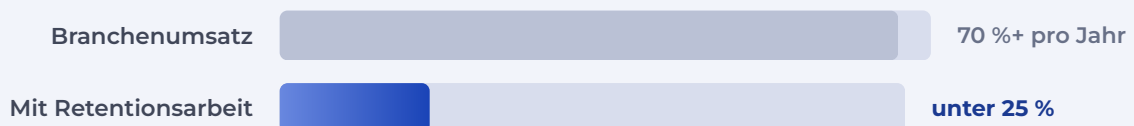
### — KERNERKENNTNIS

Bindung in der Gastronomie baut auf fünf Materialien: faire, transparent gemachte Bezahlung, Dienstpläne, um die man ein Leben bauen kann, sichtbare Entwicklungspfade, tägliche Respekt-Rituale und Bleibe-Gespräche vor der Kündigung statt danach. Der Ersatz einer eingearbeiteten Kraft kostet grob zwei Monatsgehälter — sie zu halten ist die Marge.

## BINDUNG

FIG. 05

### Umsatz ist teuer – Bindung zahlt sich aus



**2x  
pay**

Jemanden zu ersetzen kann bis zum Doppelten seines Gehalts kosten – es ist günstiger, ihn zu behalten

Die durchschnittliche Fluktuation in der Gastronomie liegt über 70% pro Jahr; die besten unabhängigen Häuser liegen unter 25%. Der Unterschied ist selten ein einzelner Gehalts-Euro — Austrittsgespräche quer durch die Branche finden immer wieder dieselben drei Kündigungsgründe: unberechenbare Dienstpläne, keine sichtbare Zukunft und das Gefühl, ein Möbelstück zu sein. Alle drei sind ohne Budgetposten behebbar.

## Die fünf Materialien des Bleibens

- **Transparente Bezahlung:** Eine veröffentlichte Tabelle — Rolle, Erfahrung, Gehalt — tötet die zersetzende Folklore darüber, wer was verdient, und macht aus „Wie verdiene ich mehr?“ eine Landkarte statt einer Verhandlung.
- **Ein lebbarer Dienstplan** (das hat Kapitel 3 erledigt).
- **Entwicklung, die echt ist:** Postenrotation, eine bezahlte Wein-Zertifizierung, der Souschef, der dienstags den Pass allein fährt. Die Fine-Dining-Spezifika stehen in **Personalfluktuaton im Fine Dining**.
- **Respekt-Rituale:** Personalesen gemeinsam, Erfolge im Briefing benannt, der Küchenchef, der sich beim Rausgehen bei der Spülküche bedankt. Kultur ist nur wiederholtes Verhalten.
- **Bleibe-Gespräche:** zweimal im Jahr, fünfzehn Minuten, eine Frage — „Was müsste passieren, damit Sie drei weitere Jahre bleiben?“ Vor der Kündigung gestellt ist das Strategie; danach ist es eine Grabrede.

## Rechnen Sie aus, was Gehen kostet

Recruiting, Onboarding, die Monate reduzierter Produktivität, die Stammgäste, die merken, dass ihr Lieblings-Chef-de-Rang verschwunden ist — Ersatz kostet verlässlich rund zwei Monatsgehälter, bei Senior-Posten oft mehr. Legen Sie diese Zahl neben das Schulungsbudget, bei dem Sie gezögert haben, und das Zögern löst sich von selbst auf.

### 🕒 TUN SIE DAS HEUTE ABEND

Listen Sie Ihre drei wertvollsten Leute auf. Schreiben Sie für jede Person auf, was Sie ihr am Tag ihrer Kündigung verzweifelt anbieten würden. Bieten Sie eine Version davon stattdessen diesen Monat an — Bindung ist nur das Kündigungsgespräch, früh geführt, mit besseren Optionen.

### MEHR ERFAHREN

**Fine Dining hat ein Paradoxon, das viele Restaurantbetreiber nicht vollständig wahrnehmen: Es verzeichnet im Schnitt eine niedrigere Personalfluktuaton als Fast Food oder Casual Dining – und doch ist jeder Abgang in einem Gourmetrestaurant weitaus verheerender als in jedem anderen Segment.**

In einem Casual-Restaurant ist ein neuer Servicemitarbeiter in drei Tagen einsatzfähig. In Ihrem Fine-Dining-Restaurant mit seinem Mehrgänge-Menü, individuell abgestimmten Weinbegleitungen, Tischservice-Ritualen und personalisierten Gastprofilen dauert es drei bis sechs Monate, bis jemand vollständig selbstständig arbeitet. Und in diesem Zeitraum – an jedem Tag, an dem ein neues Gesicht Ihre Gäste empfängt – geht etwas verloren, das mit Geld nicht aufzuwiegen ist: die Kontinuität des Vertrauens.

Dieser Artikel ist kein allgemeiner HR-Ratgeber. Er geht gezielt darum, was im Fine-Dining-Kontext funktioniert – und was nicht. Mit Erkenntnissen aus Michelin-Restaurants, Daten der Cornell University und den Lehren, die die Branche aus ihrem schmerzhaftesten Moment seit Jahren gezogen hat: der Noma-Affäre 2026.

## Die echten Kosten der Personalfluktuaton

Die meisten Restaurantbetreiber unterschätzen die finanzielle Auswirkung von Personalfluktuaton drastisch. Sie berechnen die Recruitingkosten – eine Stellenanzeige hier, ein Vorstellungsgespräch dort – und übersehen dabei den größten Teil der Rechnung.

Die Cornell University, das weltweit führende Forschungsinstitut für die Gastronomiebranche, errechnete durchschnittliche **Ersatzkosten von 5.400 € pro Mitarbeiter** (inklusive Recruiting, Verwaltung, Schulung und Produktivitätsverlust in der Einarbeitungsphase). Doch das ist der Durchschnitt über alle Gastronomiebereiche hinweg. Für einen spezialisierten Sous-Chef, einen erfahrenen Sommelier oder einen eingespielten Maître d'hôtel im Fine Dining liegen diese Kosten deutlich höher.

Die versteckten Kosten sind noch tückischer:

- **Umsatzverlust:** Neue Mitarbeiter erzielen im ersten Jahr 15–25 % weniger Umsatz als erfahrene Kräfte. Sie verkaufen weniger Wein, verpassen Upselling-Chancen und bringen den Rhythmus im Service durcheinander.
- **Lebensmittelverschwendung:** Küchenfehler nehmen in Zeiten hoher Fluktuaton zu. Der kumulierte Effekt kann 5–10 % des Gesamtumsatzes in Verlusten und Nachbesserungskosten ausmachen.
- **Reputationsschaden:** Gäste, die für „ihren“ Servicemitarbeiter oder „ihr“ Team zurückkommen und ein völlig neues Gesicht antreffen, wandeln dieses Gefühl manchmal in negative Bewertungen um.
- **Leistungsabfall vor dem Abgang:** Forschungen zeigen, dass ein Mitarbeiter bereits Wochen vor seiner Kündigung weniger produktiv ist – und das ist noch vor dem Management sichtbar.
- **Wissensverlust:** Tisch 7 ist immer der Lieblingstisch von Frau Mayer. Herr Schneider trinkt wegen eines schlechten Erlebnisses keinen roten Burgunder nach 2012. Die Dame, die stets das Degustationsmenü mit Weinbegleitung nimmt, aber heimlich ein halbes Glas stehen lässt – Ihr Sommelier weiß das. Ihre neue Einstellung nicht.

Ein Restaurant mit 15 Mitarbeitern und einer Fluktuaton von 40 % verliert jährlich 6 Personen. An direkten und indirekten Kosten können das schnell 50.000–80.000 € pro Jahr sein – Geld, das unsichtbar und ungemessen von Ihrer Gewinnmarge verschwindet.

## Die besonderen Ursachen im Fine Dining

Um Personalfluktuaton zu reduzieren, müssen Sie zunächst verstehen, was sie verursacht. Im Fine Dining sind das nicht immer dieselben Faktoren wie in der Gastronomie insgesamt.

# 6

## FÜHRUNG

# Führen Sie die Brigade mit Zahlen an der Wand und Fürsorge im Raum

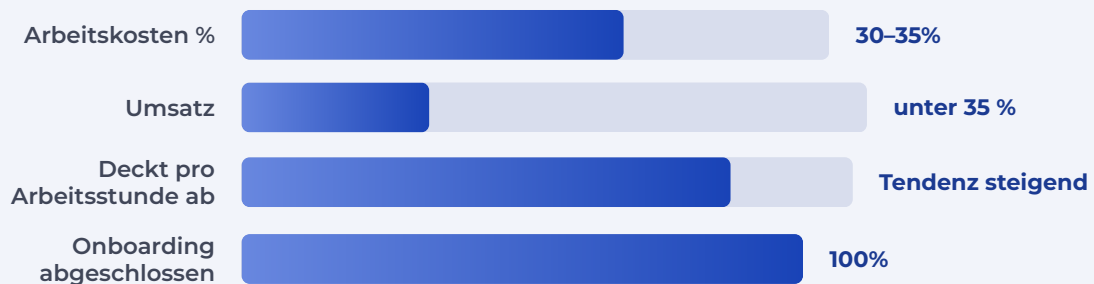
### — KERNERKENNTNIS

Personal bleibt gesund, wenn die Führung monatlich vier Zahlen verfolgt — Personalkostenquote, Fluktuation, Gedecke pro Arbeitsstunde und Onboarding-Abschluss — und sie mit sichtbarer Fürsorge paart. Teams, die die Zahlen sehen, helfen, sie zu verbessern; Teams, die nur Druck spüren, gehen.

## FÜHRUNG

FIG. 06

### Vier Zahlen zum Anbringen an der Wand



4

Arbeitskosten %, Fluktuation, Deckungen pro Arbeitsstunde und Onboarding-Abschluss – jeden Monat

Jedes System in diesem Leitfaden verfällt ohne Eigentümer. Der Eigentümer sind Sie — und der Führungsjob ist ein Doppelakt: Zahlen, die Probleme früh sichtbar machen, und Fürsorge, die Menschen dazu bringt, sie mit Ihnen lösen zu wollen.

## Das monatliche Personal-Dashboard

VIER ZAHLEN, FÜNFZEHN MINUTEN PRO MONAT

Zahl	Gesund	Wenn sie kippt
Personalkosten in % vom Umsatz	30–35% Full-Service	Kapitel 3: Dienstplan neu an den Gedecken ausrichten
Fluktuation aufs Jahr gerechnet	Unter 35%, fallend	Kapitel 5: Bleibe-Gespräche, Dienstplan-Fairness
Gedecke pro Arbeitsstunde	Stabil oder steigend	Kapitel 4: Systeme statt Ansprachen
Onboarding-Checkliste abgeschlossen	100% der Einstellungen	Kapitel 2: Das Gerüst wird übersprungen

Teilen Sie diese Zahlen mit dem Team — wo nötig anonymisiert — im Monatsmeeting. Eine Brigade, die die Personalkosten pro Gedeck am Dienstag kennt, fängt selbst an, Leerlaufstunden zu jagen; Transparenz rekrutiert vierzig Problemlöser.

### Fürsorge ist operativ, nicht weich

Die tägliche Runde der Führung — jeden Posten beim Namen begrüßen, probieren, worauf die Commis stolz ist, den Runner fragen, wie die Prüfung lief — kostet zehn Minuten und schlägt jedes Engagement-Programm, das je verkauft wurde. Menschen liefern **Gästerlebnis** exakt so warm, wie sie behandelt werden; Gastfreundschaft fließt bergab. Die Zahlen sagen Ihnen, wo das System leckt; die Runde sagt Ihnen, warum.

#### ● TUN SIE DAS HEUTE ABEND

Berechnen Sie die Gedecke pro Arbeitsstunde des letzten Monats (Gesamtgedecke ÷ eingeplante Gesamtstunden). Schreiben Sie die Zahl an die Bürowand und datieren Sie sie. Wie jede Zahl in diesem Leitfaden: Der Trend, den Sie heute Abend zu verfolgen beginnen, ist der, der sich verbessert.

## Wie stark ist Ihr Personalsystem?

- Wir rekrutieren kontinuierlich, nicht erst bei einer Kündigung

---

- Jeder Kandidat absolviert vor der Einstellung einen bezahlten Probearbeitstag

---

- Neue Kräfte bekommen einen schriftlichen 30-Tage-Plan und einen Paten

---

- Dienstpläne erscheinen 2+ Wochen im Voraus, gebaut auf Buchungsprognosen

---

- Personalkosten pro Gedeck werden wöchentlich verfolgt

---

- Jeder Posten läuft auf schriftlichen Mise-en-Place-Par-Listen

---

BEREIT LOSZULEGEN

# Schenken Sie Ihrer Brigade einen ruhigeren Abend

HappyChef nimmt Ihrem Team Reservierungen, Bestätigungen und Gästenotizen ab — damit die Energie zu den Gästen geht, nicht in die Verwaltung.

[Demo buchen](#)

Kostenlos, 30 Minuten, völlig unverbindlich

