

Mitarbeiter, verzweifelt gesucht!

Wir waren wieder mal kräftig unter Druck, drei Mitarbeiter hatten ihren Job überraschend hingeschmissen. Die Begründungen? Dem einen waren acht Stunden Arbeit am Tag zu mühsam, ein anderer wollte einfach mal zwei Monate auf Staatskosten Auszeit nehmen und einer tauchte ganz einfach nicht mehr auf. Kopf schütteln, durchatmen – weitermachen! Aber um den Betrieb weiterführen und die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten für die verbliebenen Mitarbeiter einhalten zu können, brauchten wir Ersatz. Herkunft, Kultur, Geschlecht der gesuchten Mitarbeiter? Egal! Gastronomische Vorkenntnisse? Schön wär's, aber wir sind ja Realisten! Die von uns definierten Minimalvoraussetzungen: Engagement und ein halbwegs tageslichttaugliches Auftreten.

Also hinein in die Mitarbeitersuche! Von den Verdienstmöglichkeiten und den Karrierechancen her ist die Gastronomie ja eine überaus chancenreiche Branche. Ist ja wohl kein Zufall, dass der Spruch „Vom Tellerwäscher zum Millionär“ gerade so und nicht anders lautet. Viele international erfolgreiche Hoteldirektoren etwa haben ihre Karriere als Pagen oder Kellnerlehrlinge gestartet. Doch ging es vor einigen Jahren bei der Mitarbeitersuche noch darum, die bestmöglichen Leute für das Team auszuwählen, lautet heute oft die Devise: „Nehmen, was man kriegen kann!“ Denn trotz Heerscharen von Arbeitslosen sind Mitarbeiter ungefähr so leicht zu finden wie die berühmte Nadel im Heuhaufen. Vielleicht geht's uns allen einfach immer noch zu gut.

Nach der Schaltung von recht großflächigen und damit sauteuren Stellenanzeigen in gleich vier verschiedenen Tageszeitungen durften wir uns über eine ordentliche Resonanz freuen: Knapp 50 Bewerbungen gingen für die drei ausgeschriebenen Stellen ein. Nach einer ersten Sichtung vereinbarten wir 42 Vorstellungsgespräche mit den möglichen neuen Mitarbeitern, aufgeteilt auf eine lange Woche. Die Termine gaben dabei meist nicht wir vor, sondern die Bewerber. Wir kämpften uns durch eine Menge von „Da kann ich nicht!“, „Morgen ist es ganz blöd!“ und „Geht’s nicht etwas später?“, bis es uns letztlich mittels logistischer Höchstleistungen gelang, alle Wünsche und terminlichen Anforderungen unserer Stellensuchenden unter einen Hut zu bringen.

Dann kam die mit Spannung erwartete Woche der Gespräche – und schnell macht sich Ernüchterung breit. Verlässlichkeit und Elan sind Eigenschaften, mit denen unsere Bewerber offensichtlich nicht gerade reich gesegnet waren: Von den 42 Damen und Herren, mit denen Termine vereinbart waren, entschlossen sich 36 (in Worten: sechsunddreißig!), erst gar nicht zu kommen. Und das alles ohne telefonische Absage, ohne Entschuldigung und natürlich ohne Bitte um einen neuerlichen Termin.

Soll ich noch erwähnen, dass ich wegen einiger dieser Bewerbungsgespräche extra von zu Hause in unseren Betrieb gefahren bin (immerhin mehr als eine halbe Stunde Weg), nur um festzustellen, dass die Dame oder der Herr Arbeitssuchende nicht er-

scheint? Also, wenn mir noch mal einer mit dem Gemjammer kommt, dass es so viele Arbeitswillige und so wenig Arbeit gäbe, dann kann ich ihm gleich mal 36 Argumente nennen, warum ich das ganz und gar anders sehe!

LESEPROBE