

SUPERIOR HOTEL

Juni 2023 / Ausgabe 2

www.superior-hotel.net



Wohlfühloasen

Das Gästebad im Hotel:
Komfortabel und designstark

Erholsame Ferien

Hotel Sonnenpark in Willingen:
Wellness im Familienurlaub

Indoor-Trends

Motto oder Vergangenheit:
Das Hotelzimmer als Erzähler

Wind der Veränderung

Das Gut Thansen in Soderstorf geht bei der Gewinnung und dem Halten von Fachkräften neue Wege.

Silvia Geuker hat mit Eigentümer und Geschäftsführer Philipp von Stumm darüber gesprochen.

Mit einem Newsletter sorgte das Seminar- und Eventzentrum Gut Thansen in Sodersdorf in der Lüneburger Heide jüngst für Aufmerksamkeit: Unter dem Titel „Radikale Suche“ bat das Unternehmen seine Kunden und Geschäftspartner um Weiterverbreitung eines Stellengesuchs an Köche. Was in der Ausschreibung versprochen wurde, klang so gar nicht typisch für die Hotellerie: Ostern und Weihnachten frei, Vier-Tage-Woche und drei Tage am Stück frei, 36-Stunden-Woche bei vollem Lohn, 27 bis 30 Urlaubstage pro Jahr, außergewöhnliche Gehälter und Bleibepremien. Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Schutzmauern, während auf Gut Thansen im sprichwörtlichen Sinne Windmühlen gebaut werden.



Philipp von Stumm, Eigentümer und Geschäftsführer vom Gut Thansen

Nicht gut gelitten

Gut Thansen-Geschäftsführer Philipp von Stumm hat, wie wohl alle in der Branche, die Erfahrung gemacht, wie mühselig heutzutage die Personalsuche ist: „Vor 15 Jahren bekamen wir auf eine Stellenanzeige innerhalb von einer Woche acht bis 20 Bewerbungen. Heutzutage erhalten wir auf eine Stellenanzeige im Mittel ein bis drei Bewerbungen innerhalb von fünf Monaten.“



Wir wissen alle, woran das liegt, unsere Branche ist nicht ‚gut gelitten‘, und die Fakten sind nicht einladend für Bewerber.“ Jeder weiß, dass man mit einem Gehalt in der Hotellerie nicht reich wird. Dazu kommen Wochenend-, Feiertags- und Nacharbeit sowie sich kurzfristig ändernde Dienstpläne. Trinkgelder sind nicht kalkulierbar, und bei den Auszubildenden hat die Hotellerie die höchste Abbrecherquote. Gleichzeitig wollen die Gäste gerade am Wochenende, an Feiertagen und abends feiern. Diese Umstände lassen sich nicht verändern.

Die Zeit verpennt

Von Stumm setzt an einem anderen Hebel an und holt dabei kräftig aus: „Haben Sie schon einmal einen Klempner oder Elektriker am Abend um 22.00 Uhr angerufen, weil bei Ihnen eine Wasserleitung geplatzt oder die Toilette verstopft war oder alle Sicherungen nicht mehr funktionierten? Und was tun wir dann? Wir zahlen die An- und Abfahrt, einen hohen Noteinsatzaufschlag und meist noch einen Wochenendaufschlag auf den üblichen Stundenlohn. Ganz selbstverständlich akzeptieren wir als Kunden diese Vorgehensweise. Und



Mitarbeitern, auch den Auszubildenden, aus allen Bereichen auf dem Gut Thansen werden besondere Prämien und Lohnaufschläge ausgezahlt, zudem gibt es mehr Urlaub



was tun wir Hoteliers und Gastronomen seit Jahrhunderten? Wir arbeiten sieben Tage in der Woche durch, und unsere Mitarbeiter bekommen überwiegend denselben Stundensatz ausbezahlt. Unsere Gäste zahlen immer den gleichen Preis, zum Beispiel für ein Schnitzel, egal, ob dieses um 13 Uhr oder um 21 Uhr serviert wird. Auch das Bier kostet um 13 Uhr genau so viel wie spätabends um 23 Uhr. Da hat unsere Branche wirklich die Zeit verpennt.“

Prämien und Lohnaufschläge

Mit seinem Konzept „Außergewöhnliche Gehälter für außergewöhnliche Zeiten“ will Philipp von Stumm seine Mitarbeiter für ihren Einsatz zu Zeiten, in denen andere feiern, belohnen und die Arbeit in der Hotellerie wieder attraktiver machen.

Das Gut Thansen-Gehaltskonzept gliedert sich in fünf Teile: Gehaltszuschläge für Nacht-, Feiertags- und Wochenendarbeit, Zugehörigkeitsprämien ab dem ersten vollen Jahr, Azubi-Prämiensystem, mehr Urlaub und Vermittlungsprämien für Mitarbeiter. So gibt es im Normalgeschäft ab 24 Uhr Nachtzuschläge von 90 bis 120 Prozent, bei Hochzeiten und Geburtstagen am Wochenende sogar bis zu 140 Prozent für Auszubildende, feiertags erhalten Festangestellte, Aushilfen und Azubis einen Aufschlag von vier Euro. Außerdem wird Vollzeitkräften ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit eine Bleibepremie von 1.000 Euro, nach zwei Jahren 2.000 und nach drei Jahren 3.000 Euro ausgezahlt. Das sind nur Beispiele aus dem Prämiensystem. Das Konzept ist minutiös ausgeklügelt. Statt mit einer Gießkanne pauschal die Gehälter oder Stundenlöhne zu erhöhen, wird auf Gut Thansen besonderes Engagement honoriert.

Anreize für Auszubildende

Auch der Nachwuchs bekommt Anreize durch ein Prämiensystem, das zusätzlich zum Gehalt zu einer Jahreszahlung von 1.300 Euro führen kann. Hier fließen etwa der Schulnotendurchschnitt, die Quartalsbenotung durch den Abteilungsleiter, Teilnahme an Fortbildun-

gen, Pünktlichkeit und die Qualität des Jahresprojekts ein. Das Grundgehalt beträgt zwischen 900 und 1.200 Euro, je nach Lehrjahr. Neben den monetären Bestandteilen wirbt Gut Thansen mit einem rücksichtvollen Umgang, flachen Hierarchien und einem freundlichen Team gegenüber potenziellen Bewerbern. Überstunden können zudem gegen Freizeit eingetauscht werden.

Der Kunde zahlt

Natürlich müssen die zusätzlichen Mitarbeiterkosten auch wieder erwirtschaftet werden. Letztendlich zahlt der Kunde die Zeche – analog zum Klempner im Notdienst: Normal kalkulierte Preise gibt es in der Gastronomie von acht bis 18 Uhr, danach zahlen die Gäste bis 24 Uhr einen Aufschlag von zehn Prozent und weitere zehn Prozent für die anschließende Zeit bis sechs Uhr morgens. Das gilt auch für den Check-In. Samstags und sonntags gibt es 15 bis 20 Prozent Aufschlag auf die Gastronomie, Hotellerie und Events, und an Feiertagen sind es generell 20 Prozent. Funktioniert das? Oder führt das zu rückläufigen Buchungen?

Philipp von Stumm: „Im Gegenteil, die Buchungen im Tagungsbereich nach Corona sind trotz erhöhter Preise erheblich gestiegen. Zoom-Meetings sind auf Dauer ermüdend, und mehr Home-Office und kleinere Büros führen zu dieser Entwicklung. Es ist nur fraglich, wie lange die Kunden mit unabdingbar weiter steigenden Preisen umgehen werden. Deshalb versuche ich gerade, mit einer offenen Kommunikation alle Kollegen in Deutschland dazu zu bringen, die Preise in unserer Branche anzuheben. Grundsätzlich ist das Verständnis der Kunden und Gäste für unsere Branche seit der Pandemie größer geworden, denn keiner möchte mehr auf die Gastronomie und Hotellerie verzichten.“

www.gut-thansen.de