

ROLLING PIN®

Das internationale Fachmagazin für Karriere & Erfolg
in der Gastronomie, Hotellerie und Kreuzfahrt

JOBS & BUSINESS

WAGYU
DIE WAHRHEIT
ÜBER DAS ANGENEHM
BESTE FLEISCH
DER WELT

»INKLUSIVE:
HUNDERTE
HOTEL
JOBS

ZIELGESPRÄCHE
SO PUSHEN SIE
IHRE MITARBEITER
ZU HÖCHSTLEISTUNGEN

DIOXIN
& CO
INSIDER PACKEN AUS:
DIE DUNKLE SEITE DER
LEBENSMITTELINDUSTRIE

FRANK BUCHHOLZ

ALLES NEU

SEIN GEHEIMPLAN: WARUM DER STERNEKUCH
IN DIE MASSENGASTRONOMIE EXPANDIERT

ELBA 4/09 (beim ELBA 3.0, CH-SPR 4/09)
P. 3, Druck: 24.7.2011, Nr.: 1059, 36
Verlagsname: A 4039 Crst
Pica-Zulassung 072031497

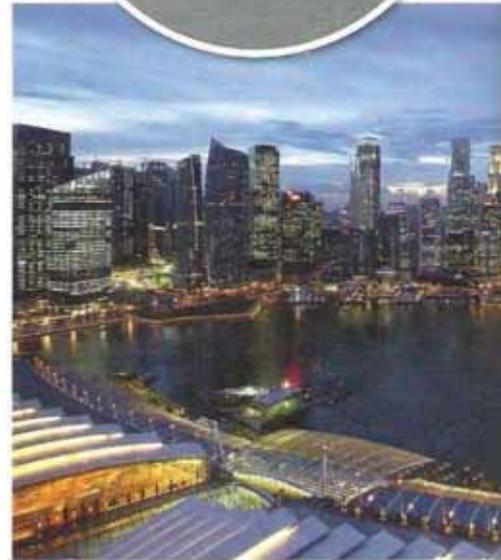


4-196290-504901

INHALT

AUSGABE 105 / FRANK BUCHHOLZ

Nächste Ausgabe
ab 16. 2. 11 (Ö)
22. 2. 11 (D/CH)
im Handel



12 BIG IM BUSINESS

Frank Buchholz auf der Überholspur: Exklusiv in ROLLING PIN spricht der charismatische Starkoch über seine ehrgeizigen Unternehmerpläne.

20 ASIENS BOOMTOWN

Singapur kann hart austreten: Wer hier arbeiten will, sollte das Zeug zum Diplomaten und Dompteur haben.

INTERNATIONAL

- 6** **Amuse Gueule**
Darüber spricht die Branchel Plus: Tops & Flops, Kommentare der Experten.

COVER

- 12** **Wild at Heart**
Vom „Jungen Wilden“ zum Top-Unternehmer: Frank Buchholz verrät seine Businessideen für 2011.

KARRIERE

- 20** **Karriere in Singapur**
Der Traumjob in Asien: die besten Tipps und Adressen für Ihren Erfolg.

- 26** **10 No Gos...**
... beim Bewerbungsgespräch. So antworten Sie gekonnt auf heikle Fragen.

FOOD & BEVERAGE

- 28** **F&B-News**
Die neuesten Trends und Produktneuheiten. Plus: die Foodhunter-Kolumne.

- 30** **Regional rocks!**
Haubenkoch Gottfried Bachler über seine Vorreiterrolle bei der „Reality Cuisine“.

- 34** **Fosh expandiert**
„Misa“ nennt sich Marc Fosh: neue Brasserie & Bar auf Mallorca.

- 38** **Skandal ums Essen**
Preis vs. Qualität – wie viel Vertrauen hat der Konsument noch in die Lebensmittel?

- 42** **Interview**
Österreichs Landwirtschaftsminister Niki Berlakovich zum Dioxin-Skandal in Deutschland.

- 44** **Wagyu-Kult**
Schenkelmassagen und Co – was ist dran an den Mythen rund um die Trend-Rinder?

BUSINESS

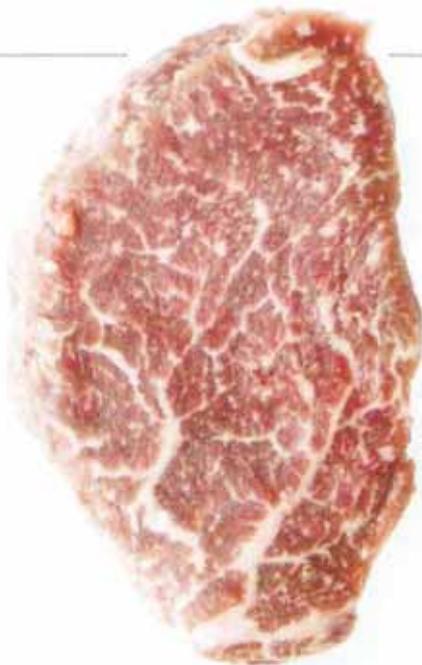
- 51** **Nachgehakt**
Dieses Mal: Die Polemik der Wirtschaftskammer Österreich.



JETZT AM KIOSK!

Das Magazin für Genießer

www.gourmetreise.com



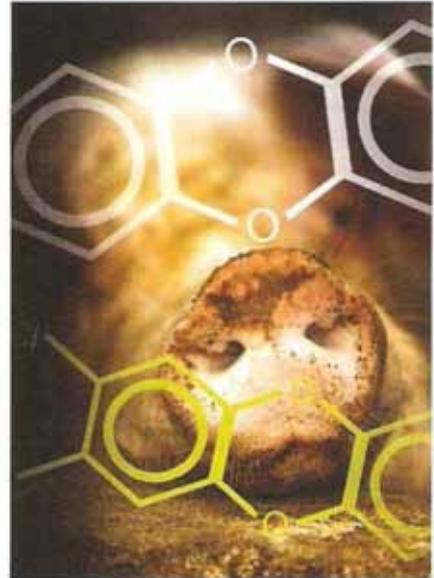
44 LEGENDÄRE RINDER

Vom Nutztier zur Diva: Wagyu-Fleisch ist purer Luxus. Spitzenköche schwören darauf. Inklusive Preis-Leistungs-Check.



56 GROSSE ZIELE

Axel Ludwig, Direktor des „Vier Jahreszeiten“ in München, will nun zwei neue Restaurants launchen.



38 NO RISK, NO FOOD?

Dioxin und Co: Lebensmittelkandale wecken das Misstrauen im Konsumenten. Worauf Sie beim Einkauf achten müssen.

52 Keine Einbahnstraße

Zuhören und reden! Ein Leitfaden für erfolgreiche Mitarbeitergespräche.

56 Manager im Porträt

Axel Ludwig: So will er das Münchner „Vier Jahreszeiten“ in eine erfolgreiche Zukunft führen.

58 Besser geht's nicht

Bis ins kleinste Detail: Das perfekte Restaurantkonzept auf den Punkt gebracht.

STELLENMARKT

64 Hunderte Top-Jobs

Die besten Stellenangebote im Überblick.

IMPRESSUM:

VERLAG UND HERAUSGEBER: M. V. Medienscouting & Verlagsgrüßl, **Deutschland:** Feringstraße 6, D-85774 München, Tel.: 0049 89 970 074 83, office@rollingpin.de, www.rollingpin.de. **Österreich:** Reininghausstraße 13a, A-8020 Graz, Tel.: 0043 316 584 948 0, Fax: 0043 316 584 945 19, office@rollingpin.at, www.rollingpin.at. **Geschäftsführer:** Jürgen Fehler, Harald J. Koch. **DRUCK:** Niederösterreichisches Pressehaus. **VERTRIEB:** Österreich: Morawa & Co, A-1010 Wien, Deutschland/Belgien: Axel Springer Vertrieb, D-20097 Hamburg, Schweiz: Kiosk AG, CH-4132 Muttenz, Verlagspostamt: A-8020 Graz, Österreich. **CHEFREDAKTEUR:** Michael Poch. **REDAKTIONSTEAM:** Mag. Katharina Woltschinger (stv. Chefredakteurin), Mag. Anja Egger, Eva-Miriam Gerstner, Katharina Hadelist, Mag. Robert Kropf, Stefan Marquard, Matthias Pfäfer, Gilbert Schibranji, Julia Werigartner, Nina Weppely MA. **ARTDIREKTOR:** Hanspeter Proberg. **PRODUKTION:** Andrea Hösch, Martin Mörth, Robert Szekely, Lisa Rabl, Nadine Simone, Philipp Wagner. **ANZEIGEN/VERWALTUNG:** Leitung: Monika Pfandl, Assistent: Susanne Zach, Stefanie Rechberger, Julia Topuz, Bianca Muchitsch. **VERTRIEB:** Jasmin Hadji (Leitung Key-Account Österreich), Heimo Gregor Jessenko (Leitung Key-Account Deutschland), Silke Slatar, Manuela Gumpung, Isabella Motl, Lisa-Marie Diestler, Sabrina Fauland. Keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle Nachrichten nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr. Gerichtsstand: Graz, Österreich. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Metadaten unter www.rollingpin.eu

Namensschilder



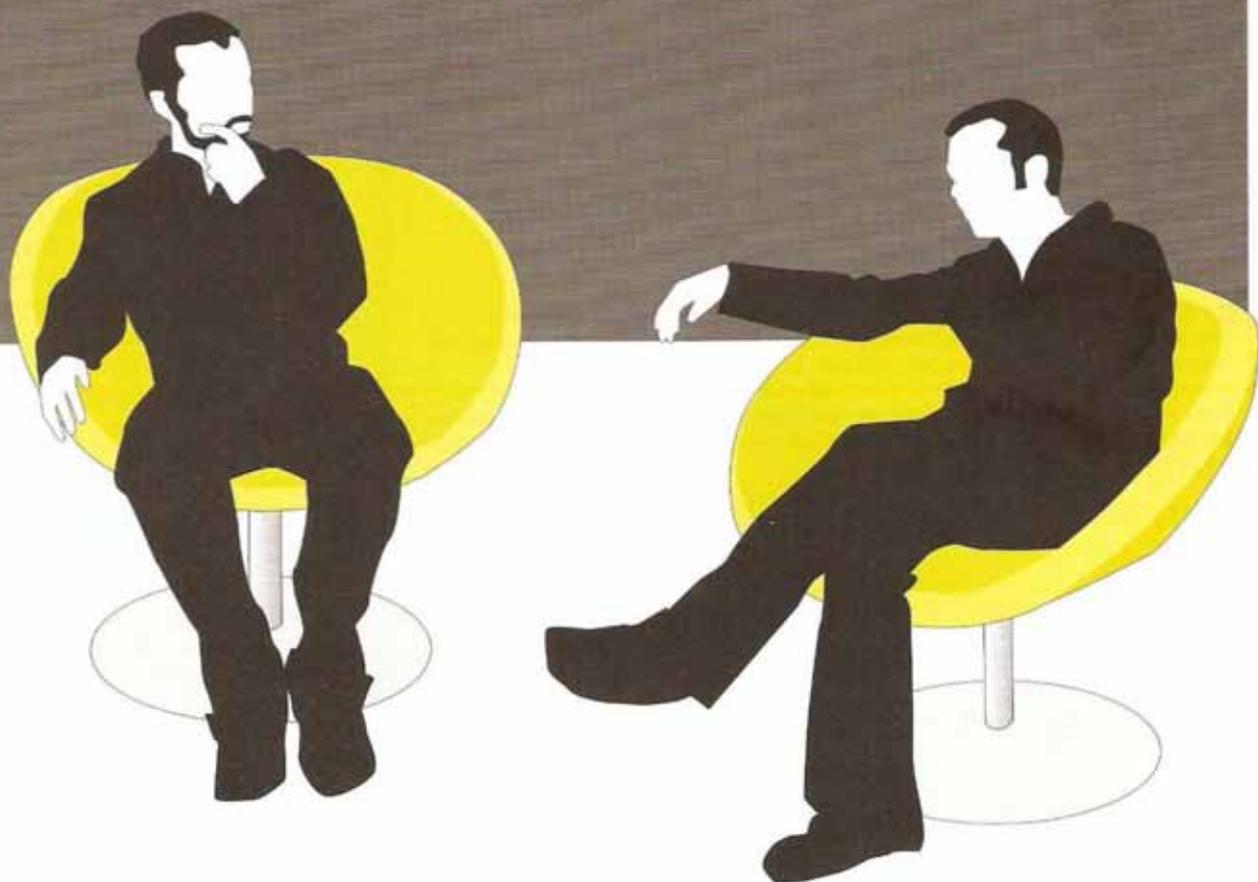
B.H. Mayer's IdentitySign GmbH
www.identity-sign.de | fon +49 7231 9231-0



REINE CHEF- SACHE

Das Jahreszielgespräch

So starten Sie als Führungskraft erfolgreich ins neue Jahr. Warum **REGELMÄSSIGE GESPRÄCHE MIT DEN MITARBEITERN** so wichtig sind und was Sie dabei beachten müssen, lesen Sie hier. Text: Katharina Hudelist

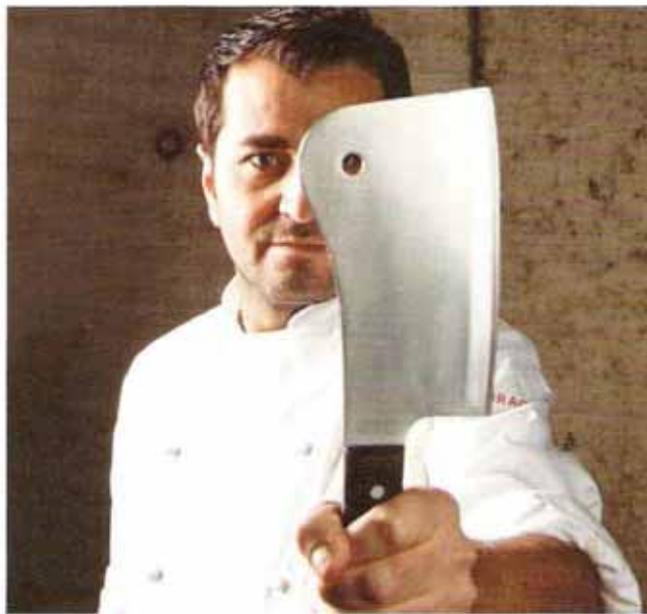


Zuckerbrot und Peitsche

Ali Güngörmüs über seine Art des Mitarbeitergesprächs

LOB UND TADEL

bekommen Ali Güngörmüs' Mitarbeiter täglich zu hören. In seinen Mitarbeitergesprächen zeigt er, dass auch ein altherwürdiges Gesprächskonzept das beste Ergebnis bringt: nämlich Erfolg.



Nicht mit dem Hackbeil, sondern mit Verständnis und Toleranz begegnet Ali Güngörmüs seinen Mitarbeitern in täglichen Gesprächen.

Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist es notwendig, sich regelmäßig über Firmenziele, Aufgaben, Ergebnisse und Leistungen zu unterhalten. Wichtig dabei: In allen Gesprächen sollte Platz für Feedback bleiben. Beurteilen Sie Ihren Mitarbeiter, geben Sie ihm aber auch die Möglichkeit, Sie als Vorgesetzten zu be-

Erwartungen an den Mitarbeiter konkret. Der Mitarbeiter muss verstehen, was der Vorgesetzte von ihm eigentlich will", so Wolf.

Mitarbeitergespräche finden je nach Betrieb monatlich, quartalsweise oder jährlich statt. Wie Sie sich als Führungskraft entscheiden, hängt davon ab, wann

geschäftliche Ziele erreicht werden müssen. Mindestens einmal jährlich führt der Sternekoch und Patron des Münchner Restaurants „181“ Otto Koch Gespräche mit seinen Mitarbeitern. „Wie oft

ich mich mit meinen Mitarbeitern unterhalte, hängt von ihrer Position ab. Grundsätzlich finden meine Zielvereinbarungsgespräche aber immer im Januar statt. So startet man bereits gemeinsam in ein hoffentlich erfolgreiches, neues Jahr“, erzählt Koch. Möchte man als Führungskraft neue Ziele mit seinen Mitarbeitern vereinbaren, ist es ideal, dies bereits zu Beginn des neuen Jahres gemeinsam zu ▶

”
Wenn ich jemandem den Arsch aufreiße, mach ich das nicht vor versammelter Belegschaft.

Ali Güngörmüs, Sternekoch

werten. Der Mitarbeiter erfährt dadurch, wie Sie ihn sehen und was Sie von ihm zukünftig erwarten. „Mitarbeitergespräche dienen der Leistungsbeurteilung eines Mitarbeiters, gegenseitiger Zielvereinbarung und dem allgemeinen Feedback“, erklärt Gunther Wolf, deutscher Diplompsychologe und Unternehmensberater (IO Business). „Für Geschwafel ist kein Platz. Als Führungskraft formuliert man seine

ROLLING PIN: Wie oft führen Sie Mitarbeitergespräche?

Ali Güngörmüs: Einmal pro Tag gibt's ein Teammeeting, in dem wir gemeinsam darüber diskutieren, was gut und was schlecht abgelaufen ist. Bei mir darf jeder Mitarbeiter seinen Senf dazugeben und seine eigene Meinung vertreten.

RP: Finden Mitarbeitergespräche auch unter vier Augen statt?

Güngörmüs: Wenn ich jemanden den Arsch aufreiße, mache ich das natürlich nicht vor versammelter Belegschaft. Wir setzen uns an einen Tisch, einen guten Kaffee dazu und diskutieren.

RP: Wie teilen Sie Negatives mit?

Güngörmüs: Ich mache das psychologisch. Zuerst lobe ich und bedanke mich für die gute Arbeit. Dann kommt das große ABER! Zuckerbrot und Peitsche, wie bei Kleinkindern.

RP: Wie würden Sie die Beziehung zu Ihren Mitarbeitern einschätzen?

Güngörmüs: Ich praktiziere Freundschaft auf Distanz. Ich habe immer ein offenes Ohr für meine Mitarbeiter. Auch für private Probleme. Trotzdem siezen wir uns. Einfach aus dem Grund, weil es viel schwerer ist „Sie Arschloch!“, als „Du Arschloch!“ zu sagen.

zur person

ALI GÜNGÖRMÜS

CHEFKOCH UND INHABER
DES „LE CANARD NOUVEAU“
IN HAMBURG

Der gebürtige Türke übernahm das kurz vor dem Ruin stehende „Le Canard“ in Hamburg 2005. Ein Jahr später hob ihn ein Michelin-Stern in den Kocholymp.

www.lecanard-hamburg.de



**LERNEN SIE IHRE MITARBEITER
KENNEN! DAS IST DER
SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG!**

BARBARA KRESS | Geschäftsführerin der G&P Cruise Hotel Management GmbH www.gsellundpartner.ch



**BEIDERSEITIGES FEEDBACK IST
WICHTIG. SOLCHE GESPRÄCHE
SIND KEINE EINBAHNSTRASSE.**

OTTO KOCH | Inhaber des Restaurants „181“ in München, www.restaurant181.com

tun. Einer, der seine Mitarbeitergespräche aufgrund der Größe seines Unternehmens vierteljährlich führt, ist Werner Cerutti. Er leitet die „Losinj Hotels & Villas“, zu denen fünf Hotels in Kroatien mit rund 300 Angestellten gehören. Natürlich bleibt nicht Zeit, sich mit allen Mitarbeitern zu unterhalten. Cerutti beschränkt sich daher auf seine Abteilungsleiter. Mit ihnen hält er Vieraugengespräche ab. „Ich gebe meinen Mitarbeitern rund eine Woche Vorbereitungszeit.“ Cerutti selbst bereitet sich mit einem standardisierten Fragebogen auf die Gespräche vor (nähere Infos dazu auf www.rollingpin.eu). „Als Führungskraft muss man wissen, wo man gerade steht. Was läuft gut, was eher weniger. Im gemeinsamen Dialog kann man die aktuelle Geschäftslage am besten analysieren.“

Je nachdem, ob Ihre Mitarbeiter allein oder im Team arbeiten, macht es Sinn, Mitarbeitergespräche einzeln oder in Gruppen abzuhalten. Stellt eine Gruppe etwa zusammen ein Produkt her, so muss die gesamte Gruppe interviewt werden. Schließlich ist das fertige Produkt das Firmenziel. Haben Mitarbeiter aber unterschiedliche, individuell zu lösende Aufgaben, sprechen Sie nur unter vier Augen miteinander.

Ein freundschaftliches Verhältnis zu ihren Mitarbeitern hat Barbara Kress, Mitglied der Geschäftsleitung von G&P Cruise Hotel Management. Das Schweizer Unternehmen mit rund 1000 Mitarbeitern hat sich auf die Besetzung von Personal auf Kreuzfahrt- und Flussschiffen spezialisiert. „Mit allen kann ich natürlich nicht

„**Entscheidend ist nicht, wie oft Sie mit Ihren Mitarbeitern sprechen, sondern dass Sie es überhaupt tun.**“

Gunther Wolf, Diplompsychologe

persönlich sprechen. Dafür habe ich Operations-Manager auf den Schiffen.“ Am Jahresende nimmt sie sich Zeit und unterhält sich mit rund 70 Mitarbeitern, die bei ihr im Büro arbeiten. „Ich möchte zu allen Mitarbeitern freundschaftlichen Kontakt haben.“ Jeden Tag in der Früh wünscht sie deshalb allen im Büro einen guten Morgen. Small Talk in der Mittagspause ist ihr wichtig. So schafft man Vertrauen unter der Belegschaft. „Ein Mitarbeitergespräch

soll schließlich ein Dialog sein. Wenn ich mit der Person vorher noch nie ein Wort gesprochen habe, kann ich auch nicht erwarten, dass eine Unterhaltung zustande kommt.“

Mitarbeitergespräche finden idealerweise in störungsfreiem Rahmen statt. Es ist egal, ob man sich im Büro des Chefs trifft oder bei einem guten Espresso im Café. Entscheidend ist, dass der Mitarbeiter Positives mit dem Ort assoziiert. Gerade, wenn in Mitarbeitergesprächen Negatives thematisiert wird, ist eine angenehme Atmosphäre gefragt. „Fehler Ihrer Mitarbeiter sprechen Sie immer sofort an. Je zeitnaher ein Mitarbeitergespräch an einem negativen Ereignis stattfindet, desto eher kann man Fehler in Zukunft verhindern“, meint Gunther Wolf. Es macht wenig Sinn, damit bis zum nächsten, regulären Mitarbeitergespräch zu warten.

Wie oft Sie Ihre Mitarbeiter zu sich bitten, muss jede Führungskraft für sich selbst beschließen. Entscheidend ist, dass Sie es überhaupt machen! Ständiger Kontakt zu den Mitarbeitern symbolisiert Wertschätzung. Der Mitarbeiter fühlt sich und seine Arbeit respektiert und wird auch alles tun, damit das so bleibt. ■

IN 20 SCHRITTEN

zum perfekten Mitarbeitergespräch



1 Geben Sie Ihrem Mitarbeiter 2-3 Wochen Vorbereitungszeit bis zum Mitarbeitergespräch.

2 Ein gutes Mitarbeitergespräch besteht aus drei Teilen: Überprüfung der Zielerreichung, Beurteilung der Leistung des Mitarbeiters und Vereinbarung neuer Ziele.

3 Verwenden Sie zur Analyse des Mitarbeiters einen Leitfaden oder eine Checkliste. Beispiele dazu finden Sie unter www.rollingpin.eu

4 Wählen Sie einen ungestörten Ort mit angenehmer Atmosphäre!

5 Der Schreibtisch ist kein geeigneter Platz für ein Mitarbeitergespräch. Wählen Sie, wenn möglich, einen runden Tisch oder eine Sitzordnung über Eck aus.

6 Räumen Sie sich genügend Zeit für das Mitarbeitergespräch ein, 1 bis 2 Stunden, je nachdem, was der Hintergrund des Gesprächs ist.

7 Bedenken Sie immer: Ein Mitarbeitergespräch sollte ein Dialog sein. Stellen Sie also auch Fragen an Ihren Mitarbeiter und führen Sie keinen Monolog.

8 Lösen Sie die Spannung vor einem Mitarbeitergespräch mit auflockerndem Small Talk.

9 Sorgen Sie während des Gesprächs für eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Gesprächsbasis. Nutzen Sie Ihre hierarchische Stellung nicht unnötig aus.

10 Sprechen Sie über die Ziele, die Sie im Vorfeld mit dem Mitarbeiter vereinbart haben (sollte das der Fall sein). Analysieren Sie im gemeinsamen Gespräch, ob diese Ziele erreicht wurden.

11 Beurteilen Sie dann die Leistung Ihres Mitarbeiters. Vermeiden Sie dabei unklare Andeutungen, Aussagen sowie Gerüchte vom Hörensagen.

12 Geben Sie konstruktives Feedback, indem Sie beschreiben und nicht bewerten. Geben Sie Vorschläge, was besser gemacht werden könnte. Wichtig: Bleiben Sie dabei immer wohlwollend.

13 Vereinbaren Sie zum Schluss realistische Ziele, die der Mitarbeiter zu erreichen imstande ist. Legen Sie dabei die Kriterien zur Zielerreichung möglichst transparent und nachvollziehbar im Vorhinein fest.

14 Formulieren Sie immer klare Ansagen. Der Mitarbeiter sollte nach dem Gespräch genau wissen, was seine neuen Aufgaben sind. Für Geschwafel bleibt in Mitarbeitergesprächen kein Platz.

15 Kritik und Feedback sollten niemals Strafen für den Mitarbeiter sein, sondern Ansporn.

16 Nehmen Sie Mitarbeitergespräche ernst. Argumentieren Sie sachlich und klar. Für Ironie und zynische Andeutungen bleibt in Mitarbeitergesprächen kein Platz.

17 Lassen Sie am Ende Platz für Fragen, Wünsche und Anregungen.

18 Bitten Sie den Mitarbeiter auch nach einem Feedback bezüglich Ihrer Person.

19 Ein gutes Mitarbeitergespräch sorgt für Transparenz zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter.

20 Nach einem Mitarbeitergespräch sollte der Mitarbeiter genau wissen, was in nächster Zeit von ihm erwartet wird und wie er seine Arbeit verbessern kann.