

Die Fuchs-Story

## Warum wir keine Hunde essen



**Prof. Wolfgang Fuchs** ist Studiengangsleiter Hotellerie Gastronomie II, DHBW RV

Heute interessiert uns die Frage, warum gewisse Tiere kategorisch nicht auf der Speisekarte stehen. Nun, Speisetabus haben unterschiedliche Ursachen – religiöse, ästhetische, ökonomische, politische oder militärische. Pferdefleisch zum Beispiel ist auch heute noch kaum auf Speisekarten in Deutschland zu finden. Das Pferd hatte in der heidnischen Kultur einen besonderen Status: Es wurde als Opfertier geschlachtet, Blut und Körperteile wie der Pferdepenis zu Ritualen genutzt, das Fleisch in Opfermahlen verzehrt. Das Christentum wandte sich gegen die heidnischen Rituale, päpstliche Anordnungen verboten den Genuss von „Götzenopferfleisch“. Darüber hinaus besaß das Pferd ein edles Image und war in vielen Kulturen über Jahrtausende äußerst wichtig für die Kriegsführung. Fußsoldaten hatten gegen Reiterheere keine Chance. Gegessen wurden so eher nur kranke oder alte Tiere, vor allem von den Armen. Im Krieg und bei Hungersnöten wurden Pferde als Notnahrung gesehen.

Warum aber essen Menschen in Vietnam Mäuse, in Ecuador Meerschweinchen oder in China Hunde? Ein Grund dafür, dass sie dort auf der Speisekarte stehen, ist der Mangel an anderen Fleischquellen. Forscher argumentieren in einer schlüssigen Formel: Wenn Tiere tot mehr Wert liefern als lebendig, werden sie gegessen. Liefern sie lebendig einen höheren Wert – etwa zum Schutz, Transport, Sport oder als „Familienmitglied“ – dann werden sie nicht verzehrt.

### Insekten sind im Kommen, heißt es. Ob die sich durchsetzen?

Diskutieren Sie die Frage mit Prof. Wolfgang Fuchs unter

[www.ahgz.de/meinung/kolumnen](http://www.ahgz.de/meinung/kolumnen)

# Der Sieger braucht ein Coaching

## MITARBEITERFÜHRUNG

*Gestern Kollege, heute Boss – nach einer Beförderung wird so Mancher zwischen Kollegen und Chef zerrieben. Wie sich das Dilemma vermeiden lässt.*

**Stuttgart.** Beförderungen sind in der Gastronomie und Hotellerie an der Tagesordnung. Doch selten laufen sie ohne Probleme ab. Denn so mancher ehemalige Kollege denkt: „Warum er – und nicht ich?“ Unruhe breitet sich aus, der neue Chef wird in der Sandwichposition von den Erwartungen „der da oben“ und „der da unten“ zerrieben.

Beispiel: Eine ausgebildete Fachfrau freut sich über die Beförderung zur Assistent Managerin. Sie soll auch Führungsverantwortung übernehmen. Die Geschäftsleitung ist gut beraten, die neue Chefin auf ihren Job vorzubereiten. Wenn der Sprung auf der Karriereleiter aufgrund exzellenter Fachkompetenzen gelungen ist, sollte die Leitung die Notwendigkeit bedenken, der Assistent Managerin Führungskompetenzen zu vermitteln.

Damit durch die Beförderung das Betriebsklima nicht eingetrübt wird, sind Gespräche auf mehreren Ebenen notwendig. Die Leitung kann gegenüber dem „nicht berücksichtigten“ Kollegen verdeutlichen, aus welchen Gründen die Entscheidung für die neue Chefin gefallen ist. Diese wiederum setzt sich mit der neuen Rolle auseinander: „Wie gehe ich mit den ehemaligen Kollegen um, denen ich früher gleichgestellt war und jetzt Anweisungen erteilen soll? Wie mit dem Kollegen, mit dem ich mich nie so richtig gut verstanden habe? Und was mache ich mit der Duzfreundin. Siezen wir uns jetzt wieder?“

Die Assistent Managerin sollte die neue Rolle als Führungskraft annehmen und dem Team signalisieren: „Obwohl sich das Binnenverhältnis geändert hat, sitzen wir immer noch im selben Boot. Nur ge-



Auf die Plätze: Beim Berufsstart sind alle in der gleichen Position. Wer es aufs Vorgesetzten-Treppchen schafft, hat mit Neidern zu kämpfen.

meinsam können wir es zum Erfolg steuern.“ Sie rückt mithin den Teamgedanken in den Mittelpunkt und definiert sich als Baustein eines Teams, das von ihr zugleich geführt werden muss.

Die Geschäftsführung trägt zu dieser Lösung bei, indem sie ihrerseits die Erwartungen an die neue Chefin klar zum Ausdruck bringt und ein Teammeeting veranstaltet. Dort wird die neue Rollenverteilung angesprochen, die ehemalige Kollegin erläutert: „Ich bin befördert worden, dieser Rollenwechsel hat für unsere Zusammenarbeit folgende Konsequenzen...“ Sie ist zum Beispiel befugt, Arbeitsaufträge zu erteilen, Ziele zu vereinbaren und deren Erreichung zu überprüfen. Diese Aufgaben ändern jedoch nichts an den jeweiligen persönlichen Be-

ziehungen zu den ehemaligen Kollegen: Die Duzfreundin wird nicht plötzlich wieder gesezt.

Wichtig ist, potenzielle „Zeitbomben“ frühzeitig zu entschärfen. Dazu zählt gewiss die Beziehung zu dem „übergangenen“ Mitarbeiter, der im schlimmsten Fall nicht akzeptieren will, dass nicht er selbst die vakante Position erhalten hat. Dies darf nicht im Meeting, sondern sollte im persönlichen Gespräch angesprochen werden. Keine leichte Aufgabe – darum kann die Führungskraft der beteiligten Personen als vermittelnde Instanz hinzugezogen werden.

Es liegt in der Verantwortung der Geschäftsleitung, der neuen Chefin den Weg freizuräumen und ihr zu helfen, dass sie durch die Sandwichposition nicht erdrückt wird. Dies

muss behutsam geschehen, denn die Mitarbeiter dürfen nicht den fatalen Eindruck gewinnen, die Chefin könne sich nur mithilfe „der da oben“ durchsetzen.

Jede neue Führungskraft wird an den ersten Entscheidungen gemessen. Die „ersten 100 Tage“ sind entscheidend für die Akzeptanz bei den ehemaligen Kollegen. Darum muss die neue Chefin ihre ersten Handlungen gut vorbereiten. Gelingt ihr dies, kann sich das zu Beginn gewöhnungsbedürftige Verhältnis Schritt für Schritt einspielen.



Der Autor **Volker Maihoff** ist Führungskräfte-trainer und Business Coach [volker@maihoff.de](mailto:volker@maihoff.de)

## Was ist eigentlich...

### Craft Beer

Es ist zurzeit in aller Munde, Fachmessen widmen ihm Sonderflächen: Craft

Beer, sprich handwerkliches Bier.

Der Trend zu den aromahopfigen, ausdrucksstarken

Gebräuen kommt aus den USA, wo Bierfans die Massenware der Großbrauer nicht mehr trinken wollten. Doch auch bei uns, dem Land der 1000 Brauereien (und des rückläufigen Bierkonsums), sorgt Craft Beer für willkommene Marktimpulse. *eck*

## So schont man Ressourcen und Geldbörse

### LEBENSMITTELABFÄLLE

*Bei Veranstaltungen fallen besonders viele Essensreste an. Tipps für nachhaltige Caterer gibt ein Leitfadens zur Abfallvermeidung.*

**Münster.** Er wurde zwar schon Ende des vergangenen Jahres vorgestellt, ist aber noch immer vielen Gastronomen unbekannt: der Leitfaden zur Abfallvermeidung im Catering. Betriebe können ihn kostenlos beim Umweltbundesamt herunterladen (siehe Webadresse).

Der Hintergrund sind die weltweit wachsenden Mengen an Lebensmittelabfällen. Allein in Deutschland entstehen jährlich etwa 11 Mio. Tonnen davon, weltweit etwa 1,3 Mrd. Tonnen. Das entspricht etwa einem Drittel aller für den menschlichen Verzehr produzierten Le-

bensmittel. „Das Vermeidungspotenzial in der Außer-Haus-Branche und insbesondere beim Veranstaltungscatering ist enorm“, sagt Rainer Roehl vom Beratungsunternehmen A'verdis. Und weniger Lebensmittelabfälle bedeuten nicht nur weniger Ressourcenverbrauch, sie bedeuten auch Geldersparnis.

Wie sich Lebensmittelabfälle beim Veranstaltungscatering gezielt vermeiden lassen und welche ökologischen Vorteile damit verbunden sind,

wird in Leitfaden und Datenblättern systematisch aufgezeigt. Mitarbeitersensibilisierung, eine gezielte Kommunikation vor Veranstaltungen, die Optimierung von Rezepturen und sinnvolle Abfalltrennung sind dabei zentrale Themen. Dabei werden auch die Besonderheiten unterschiedlicher Veranstaltungsarten von kleinen Familienfeiern für 50 Personen bis zu großen Events mit einigen tausend Teil-

nehmern beleuchtet. Der Leitfaden wurde mit Unterstützung des Öko-Instituts, des DEHOGA Bundesverbands und verschiedener Praxispartner erstellt. *eck*

[www.umweltbundesamt.de/publikationen](http://www.umweltbundesamt.de/publikationen)



## BGN zahlt Erste-Hilfe-Kurse

**Mannheim.** Feuerwehr, Rettungsdienste oder Polizei sind bei Events meist vor Ort und helfen schnell. Aber wie sieht es bei einem Unglück während des Auf- oder Abbaus aus? Dann müssen etwa Caterer bis zum Eintreffen des Rettungsdienstes Notfallmaßnahmen selbst ausführen können. Da ist eine gut organisierte, funktionierende Erste Hilfe im Betrieb gefordert. Dazu gehört, dass Ersthelfer benannt und ausgebildet sind. Gut zu wissen, dass die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) für ihre Mitgliedsbetriebe die Kosten für Erste Hilfe-Kurse und die alle zwei Jahre erforderliche Auffrischung trägt. *eck*

[www.bgn.de](http://www.bgn.de)