

## **Interview mit Christian Henning** **Restaurantleiter Club Astoria, Köln**

Christian Henning (41) ist Restaurantleiter im Club Astoria, einem Restaurant mit Biergarten (ehemals Offiziers-Club der belgischen Armee), direkt am Adenauer Weiher im Stadtwald, im Kölner Westen, gelegen. Diese Lage verschafft der Location ein ganz besonderes Flair. Die Symbiose zwischen beruflichem Erfolg und Familie, sagt Christian, war für ihn immer gleichermaßen wichtig. Seinen Ausgleich findet er im Privaten mit seiner Frau und den drei Hunden.

### **Holger Lüttgen: Warum bist du in die Gastronomie gegangen?**

Christian Henning: Also das ist, glaube ich, geprägt durch meine Kindheit, weil meine Eltern schon in der Gastronomie tätig waren. Meine Mutter war Servicekraft im Restaurant und mein Vater war leidenschaftlicher Berufskoch. Und so zieht sich das eben auch durch meine gesamte Familie. Mein Onkel ist ebenfalls Koch. Er war bis vor kurzem selbstständig, mit einem schönen Restaurant. So kam ich halt auch während meiner Kindheit und meiner Jugend immer mit der Gastronomie in Kontakt. Meine ersten Jobs habe ich in der Gastronomie gehabt und für mich war zum Ende meiner Schulzeit recht schnell klar, dass ich mein Glück und meine Berufung auch in der Gastronomie finden werde. So hab ich mich dann eben damals zu meiner Lehre in einem Kölner Hotel angemeldet, wurde prompt genommen.

## **Interview mit Christian Henning** Restaurantleiter Club Astoria, Köln

**Ich höre immer wieder, gerade in der Gastronomie, die Klage, dass keine Fachkräfte zu finden sind. Insbesondere von Köchen, die sagen, es gibt kaum noch jemanden, der in der Küche arbeiten möchte. Auch mit gutem Personal für den Service ist es schwierig. Spürt ihr so etwas wie einen Fachkräftemangel?**

Bei uns ist es eine ganz ähnliche Situation. Seit ein paar Jahren merken wir das Nachwuchs fehlt und damit auch die Besetzung der festangestellten Stellen immer schwieriger wird. Das fängt schon bei den Bewerbungen unserer Auszubildenden an, dass man eben kaum junge Menschen dazu überzeugen kann, einen Job in der Gastronomie zu machen. Egal ob Küche oder Service. Das merken wir ganz intensiv und wir mussten uns da auch schon umstellen.

**Ihr bildet seit Jahren aus. Wieviele Stellenangebote müsst ihr schalten, um überhaupt die Stellen besetzt zu bekommen, respektive wieviele Kandidaten melden sich überhaupt auf eine Stellenausschreibung?**

Gefühlt würde ich sagen, sind das 10 bis 15 Bewerbungen, die bei uns eingehen. Früher hat man gesagt, der erste Eindruck zählt. Heutzutage können wir uns das aber nicht mehr so erlauben. Wir gehen da wirklich ins Detail jeder Bewerbung und wollen auch jedem die Chance geben, sich uns vorzustellen.

***„Ich war in der Schule in Mathe nicht der Erfolgreichste.  
[...] Die eigene Erfahrung reflektiere ich immer wieder***

**Interview mit Christian Henning**  
Restaurantleiter Club Astoria, Köln

***auf die Bewerbungen und schaue mir dann an,  
was sind Stärken des Bewerbers."***

**Bei 15 Bewerbungen, was ja vergleichsweise wenig ist, kannst du dir natürlich durchaus auch jeden mal persönlich anschauen. In anderen Branchen hast du 50, 100 und noch mehr auf eine freie Stelle. Da muss zuvor eine Selektion erfolgen. Nach welchen Kriterien trifft ihr eine Vorauswahl? Nach welchen Kriterien ladet ihr dann zu einem persönlichen Gespräch ein?**

Also die erste Auswahl erfolgt eben auch durch die Präsentation nach einer perfekten Bewerbung. Da ist es auch so, dass wir unsere Standards einhalten: Eine klassische schriftliche Bewerbungen muss bei uns eingehen, mit Anschreiben, Lebenslauf sowie Zeugnissen und eventuell auch Erfahrungen, die dann niedergeschrieben werden.

**Habe ich das richtig verstanden, dass ihr zunächst mal nach formalen Dingen schaut, dann im zweiten Durchgang nach den klassischen Hard Skills, also nach Noten und nach Beurteilung durch Zeugnisse. Und erst im dritten Durchgang, wenn ihr die Kandidaten dann persönlich kennenlernt, achtet ihr auf die Soft Skills?**

Zurzeit ist es so, dass ich schaue, ob eine Bewerbung stimmig ist. Schau mir auch soziale Kompetenzen an, die in Zeugnissen niedergeschrieben sind. Bei mir z.B. war es so: Ich war in der Schule in Mathe nicht der Erfolgreichste,

## **Interview mit Christian Henning** Restaurantleiter Club Astoria, Köln

erkannte eben auch, dass meine Stärken nicht in der in der Mathematik liegen sondern woanders. Die eigene Erfahrung reflektiere ich immer wieder auf die Bewerbungen und schaue mir dann an, was sind andere Stärken des Bewerbers.

**Wenn jetzt zwei Bewerber nach deiner Einschätzung aus dem Bewerbungsgespräch und dem Probearbeiten gleich gut sind. Wie entscheidest du dich, wenn du nur einen nehmen kannst?**

Wenn ich nur einen nehmen kann, wird es natürlich schwierig. Für diese Zwecke nehme ich mir dann eben auch meine Stellvertreter an die Seite, die dann eben auch im Optimalfall mit dem Bewerber zusammen gearbeitet haben, um Stärken und Schwächen durchzugehen und dann mit denen gemeinsam zu überlegen, wer der Richtige für uns ist. Passt diejenige oder diejenige ins Team? Das können dann auch emotionale Faktoren sein, die die Entscheidung beeinflussen.

***„Es ist wichtig, dass Harmonie da ist. Fachliche Kompetenzen kann man immer auch nochmal selbst trainieren (gerade bei Auszubildenden) und im Restaurant den Mitarbeitern beibringen.“***

**Muss er oder sie von der Priorisierung eher gut ins Team passen oder eher gute fachliche Kenntnisse und Qualifikationen mitbringen?**

**Der Impulsgeber.**

Karriere- & Veränderungs-Begleitung

Mail: [news@der-impulsgeber.org](mailto:news@der-impulsgeber.org) Web: [www.der-impulsgeber.org](http://www.der-impulsgeber.org) Seite 4

## **Interview mit Christian Henning** **Restaurantleiter Club Astoria, Köln**

Das Menschliche spielt eine wichtige Rolle. Wir schauen schon, dass es bei uns im Team alles sehr harmonisch ist. Aber letztendlich für das Gesamtgefüge ist es schon notwendig, dass so eine Kombination aus beidem ausschlaggebend sein muss. Es bringt uns nichts, wenn ich mir da einen Querulanten ins Team setze, der fachlich eine gute Arbeit macht, aber ich dann später merke, dass Kollegen keine Lust haben, mit dem zu arbeiten, weil der einfach keine Sozialkompetenzen hat.

**Das heißt im Umkehrschluss dann schon, dass im Zweifel der menschliche Faktor wichtiger ist als der Noten-Spiegel, respektive die fachliche Kompetenz.**

Ja. Es ist wichtig, dass Harmonie da ist. Fachliche Kompetenzen kann man immer auch nochmal selbst trainieren (gerade bei Auszubildenden) und im Restaurant den Mitarbeitern beibringen.

**Was hebt euch von anderen Restaurants in der Größenordnung ab?**  
**Was unterscheidet euch im Vergleich zu anderen Kölner Locations?**

Ich glaube das unser Perfektionismus, der von allen Stellen betrieben wird, so eine Langzeit-Qualität sichert, die unterscheidet. Es fängt damit an, dass der Gast professionell begrüßt wird, dass Veranstaltungen sehr professionell und bis ins kleinste Detail abgesprochen werden. Es wird sehr viel Wert dann natürlich auch auf unsere Küchen-Richtung gelegt, dass es nicht nur ein 08/15 Curry-Wurst oder ein Jägerschnitzel gibt, sondern dass wir auch eine sehr ausgewählte Küchenvielfalt haben, die vielen dann auch zusagt. Letztendlich ist

**Der Impulsgeber.**

Karriere- & Veränderungs-Begleitung

Mail: [news@der-impulsgeber.org](mailto:news@der-impulsgeber.org) Web: [www.der-impulsgeber.org](http://www.der-impulsgeber.org) Seite 5

## **Interview mit Christian Henning** Restaurantleiter Club Astoria, Köln

natürlich auch die Durchführung einer Veranstaltung, die bis ins Detail, wie abgesprochen durchgeführt wird, ein Pluspunkt. Ebenso dass bei uns nicht nur bis 24 Uhr gefeiert werden kann, weil sonst die Nachtruhe deutlich überschritten wird, sondern es bei uns bis ins Morgengrauen gehen kann. Das merken wir gerade bei Hochzeiten. Die Gäste finden das super bis 5 Uhr feiern zu können.

***„Das Vorleben finde ich ganz wichtig. [...]***

***Das überträgt sich dann auf die anderen Mitarbeiter.***

***Das schweißt dann auch das Team zusammen.***

**Das ist der Vorteil für die Gäste. Aber ist das auch der Vorteil für die Mitarbeiter? Ich komme nun seit Jahren zu euch. Ich genieße die Lage am Adenauer Weiher, diese besondere Atmosphäre. Was mir immer auffällt und was ich unglaublich schön finde, ist diese Freundlichkeit der Mitarbeiter, die ich jedes Mal empfinde und diese Kundenorientierung. Dieses nicht aufgesetzte, als käme das alles tatsächlich von innen heraus. Trainiert ihr das? Sorgt ihr bei der Auswahl der Mitarbeiter dafür? Wie bekommt ihr das hin? Ich meine, das zieht sich ja durch von dem Mann, der Frau an der Bar über den Service bis hin zu dir als Restaurantleiter mit deinen beiden Vertretern. Also egal wer es ist. Ihr seid immer nett, höflich, freundlich. Vor Corona konnte man sich auch noch in den Arm nehmen. Wie habt ihr das hingekriegt über die Jahre?**

**Der Impulsgeber.**

Karriere- & Veränderungs-Begleitung

Mail: [news@der-impulsgeber.org](mailto:news@der-impulsgeber.org) Web: [www.der-impulsgeber.org](http://www.der-impulsgeber.org) Seite 6

## **Interview mit Christian Henning** **Restaurantleiter Club Astoria, Köln**

Ein Grund ist sicherlich, dass gewisse Qualifikationen vorhanden sein müssen und auch die Bereitschaft, das nicht nur als Job, sondern vielleicht auch als Berufung zu sehen. Das ist das, was wir bei den heutigen Bewerbern oftmals vermissen und dass man vielleicht doch ein bisschen mit Leib und Seele in der Gastronomie sein muss. Allein um auch die Arbeitszeiten zu lieben. Wichtig ist auch, das Vorleben. Dann bedeutet das auch, dass ich auch mal in die Spülküche und einen großen Berg Geschirr wegspüle oder mir nicht zu fein bin, um im Biergarten dreckige Gläser und Teller abzuräumen. Das überträgt sich dann auf die anderen Mitarbeiter. Hier ist zwar jede Menge Arbeit, aber letztendlich zum Feierabend sitzen wir schön zusammen, reden über den Tag, lachen zusammen und trinken das eine oder andere Feierabendgetränke. Das schweiß dann auch nochmal ein bisschen zusammen.

*Das Interview mit Christian Henning wurde von Holger Lüttgen am 23. November 2020 geführt. Informationen zum [Club Astoria](#), Köln.*