

## 2. Kurzprofile für das Management

Die folgenden Profile geben Ihnen einen **klaren, praxisnahen Überblick** über die wichtigsten Rollen in einem gastronomischen Betrieb, also genau das, was ein Organigramm plötzlich viel weniger als ein unvollständiges Puzzle wirken lässt. Natürlich können diese Profile je nach Größe und Stil des Betriebs variieren. Ein kleines Café braucht nun mal ein anderes Team als ein großes Resort-Restaurant, und das ist völlig normal.

Betrachten Sie diese Profile als Ausgangspunkt und **erste Skizze, bevor der Bauplan entsteht**. Sie helfen Ihnen dabei, die Struktur des Unternehmens zu gestalten, das Sie aufbauen möchten.

Jede Position trägt dazu bei, die F&B-Abteilung reibungslos zu führen. Gemeinsam sorgt das Team für **hervorragende Produktqualität, exzellentes Service und zufriedene Gäste** und behält dabei gleichzeitig die Profitabilität sowie alle Standards, Systeme und Abläufe im Blick (auch die, die angeblich jeder auswendig kennt).

### Positionen im Management

**Führen, fördern, feuern – das Management** balanciert zwischen Zahlen, Menschen und Wahnsinn. Ob Betriebsleitung, Küchenchef oder Restaurantmanager. Wer hier Verantwortung trägt, braucht Überblick, Nerven wie Drahtseile und gelegentlich einen Espresso intravenös. Dieses Kapitel beleuchtet die Führungsrollen im Restaurant mit klarem Blick, strukturiertem Ansatz und **einem Lächeln, das auch montags hält**.



Abb 4 | F&B Trio

! Mehr Info zu den Themen **OrgChart** und **Job Descriptions** oder **Positionsrichtlinien** finden Sie auf [www.PhiloDex.com/shop](http://www.PhiloDex.com/shop)



---

#### Hinweis

---

Zusätzlich ist zu beachten, dass diese Profile bewusst allgemein gehalten sind und nicht nur aufgrund der Unternehmensstruktur vom Standard abweichen können. In vielen Betrieben sind nicht alle Positionen besetzt, und je nach Land, lokalen Gepflogenheiten und gesetzlichen Vorgaben können Verantwortungsbereiche ganz unterschiedlich verteilt sein oder überhaupt erst notwendig werden.

## Zusammenfassung in Kürze

Für den ersten Überblick zeigt diese Zusammenstellung, welche Positionen im Management eines gastronomischen Betriebs typischerweise besetzt werden und welche Verantwortlichkeiten und Aufgabenbereiche damit verbunden sind. So wissen alle schnell, wer wofür zuständig ist, bevor das große Durcheinander überhaupt eine Chance bekommt.

### Positionen mit Kurzzusammenfassung

<b>Restaurantdirektor, Restaurant GM</b>	Leitet den F&B-Betrieb, den Serviceablauf und die Wirtschaftlichkeit, arbeitet mit der Küche, verantwortet Standards, Kultur, Identität und das Budget.
<b>F&amp;B Manager</b>	Gesamtverantwortung für Food & Beverage, strategische Planung, Budget und Qualitätsstandards.
<b>Restaurant Manager</b>	Operative Leitung des Restaurants, Personalführung, Servicequalität, Organisation.
<b>Bar-Manager, Chef de Bar</b>	Leitung der Bar, Inventar, Cocktailkarten, Teamführung und Kundenzufriedenheit.
<b>Veranstaltungsmanager, MICE</b>	Betreut und koordiniert MICE-Planung, Logistik, Kundenkommunikation sowie die Durchführung; steuert interne und externe Partner und Organisationen.
<b>Küchendirektor, Executive Küchenchef</b>	Verantwortlich für alle Küchen, definiert die kulinarische Ausrichtung, Standards und Speisekartengestaltung, die Qualität, steuert Einkauf und Kosten.
<b>Executive Souschef</b>	Unterstützt den Küchendirektor, überwacht Abläufe und Qualität, koordiniert die Köche, betreut Schulungen und fungiert als Stellvertreter für Effizienz.
<b>Küchenchef, Chef de Cuisine</b>	Gesamtverantwortung für Küche, Menüentwicklung, Qualitätsstandards, Budgetierung und Personalführung.
<b>Souschef</b>	Stellvertretung des Küchenchefs, Koordination des täglichen Ablaufs und des Teams sowie Qualitätskontrolle.
<b>Chef Tournand, Allroundkoch</b>	Unterstützung des Souschefs, operative Führung einzelner Bereiche. Er ist ein äußerst vielseitiges Mitglied der Küchenbrigade, das auf jeden Posten eingesetzt werden kann.

## Managementpositionen in F&B

Was sind Ihre  
Managementanforderungen?

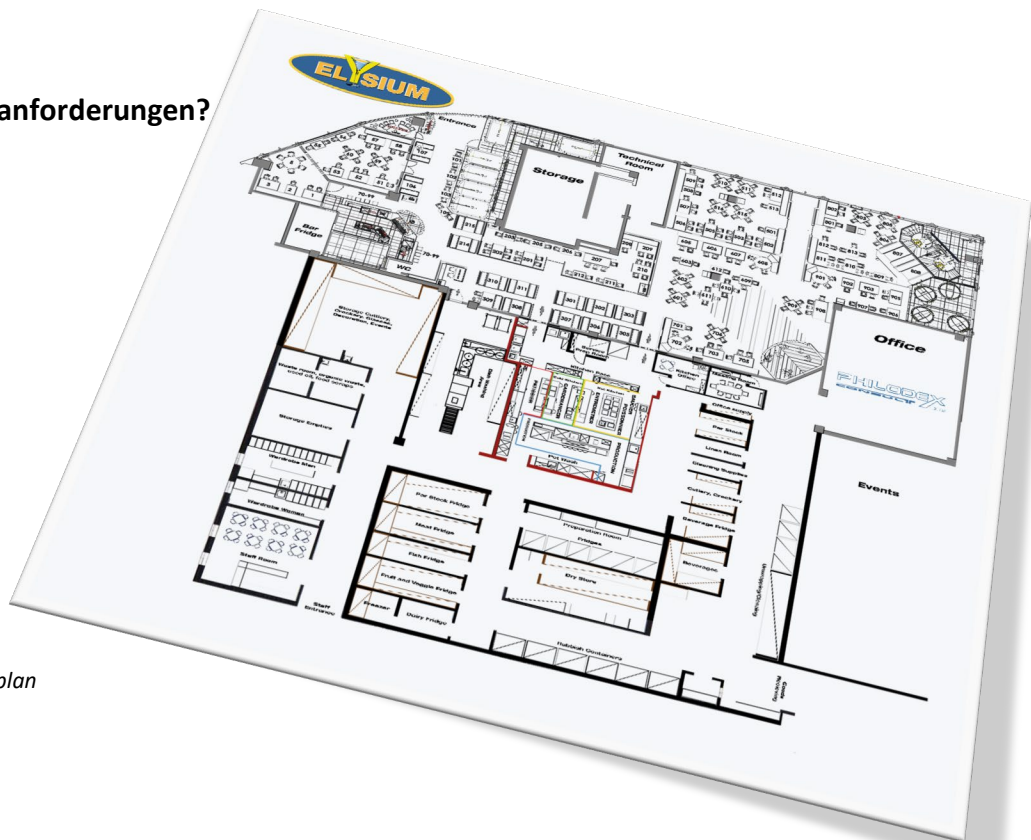


Abb 5 | Restaurantplan

Welche **Führungskräfte** benötigen Sie für Ihr Restaurant und wie viele Personen sollten in welchen Leitungsfunktionen eingeplant werden? Wie strukturieren Sie Ihr Managementteam, damit **Planung, Organisation** und tägliche Abläufe **zuverlässig funktionieren**? Welche administrativen Systeme, etwa für Kassen, Reservierungen, Warenwirtschaft oder Dienstplanung, setzen Sie ein, und wie gestalten Sie die Prozesse, die diese Systeme unterstützen?

In einem Restaurant mit vollständigem Angebot bildet das **Managementteam** das Rückgrat des gesamten Betriebs. Dazu gehören ein Restaurantmanager, die Bereichsleitungen für Service, Bar und Küche sowie Aufsichtspositionen, die operative Teams koordinieren und **Qualitätsstandards sicherstellen**. Ergänzend sind Verantwortliche für Administration, Lager und Logistik, Büroorganisation sowie Gästebetreuung am Empfang erforderlich. Je nach Konzept kommen spezialisierte Rollen hinzu, etwa für Events, Entertainment oder Produktentwicklung.

Eine klare **Führungs- und Organisationsstruktur** ist entscheidend. Viele Betriebe arbeiten ohne ein definiertes Managementkonzept, was unweigerlich zu unkoordinierten Abläufen, Stress und zu einem Service führt, der weder dem Team noch den Gästen Freude bereitet. Wenn Führungskräfte nicht **klar kommunizieren**, Prioritäten nicht setzen oder Verantwortlichkeiten fehlen, wirkt sich das unmittelbar auf Bestellungen, Wartezeiten und die gesamte Gästelerfahrung aus.

Für ein Restaurant mit vollständigem Angebot **ist ein durchdachter Management- und Personalplan unverzichtbar**. Die folgende Übersicht zeigt den geschätzten Bedarf an Führungs- und Schlüsselpositionen, um einen strukturierten, effizienten und gästorientierten Betrieb sicherzustellen.

### 3. Organisationsdiagramm „OrgChart“

Nach der Übersicht über die einzelnen Positionen folgt das **Organisationsdiagramm** (auch **Organigramm** oder **OrgChart**). Es zeigt auf einen Blick, wie die Rollen im Betrieb miteinander verbunden sind und welche Verantwortlichkeiten wo verankert sind. Ein gutes Organigramm schafft Orientierung, verhindert Missverständnisse und sorgt dafür, dass jeder weiß, wer wofür zuständig ist, noch bevor die erste Bestellung aufgenommen wird.

Ein gutes **Organigramm** ist wie eine **Landkarte**. Man kann auch ohne ans Ziel zu kommen, aber mit deutlich mehr Umwegen, und dabei viele Vorteile bietet.

#### Warum ein OrgChart so wertvoll ist

- ✗ Klare Rollen verhindern Chaos im Alltag
- ✗ Bessere Personalplanung und realistische Budgets
- ✗ Struktur für Arbeitsabläufe und Kommunikation
- ✗ Grundlage für Trainings, SOPs und Qualitätsstandards
- ✗ Hilft bei der Konzeptentwicklung - zwingt dich, das Konzept zu definieren
- ✗ Erleichtert Gespräche mit Investoren, Behörden und Partnern
- ✗ Frühzeitige Risikoanalyse
- ✗ Stärkt die Unternehmenskultur von Anfang an



Abb. 7/ Wussten Sie schon

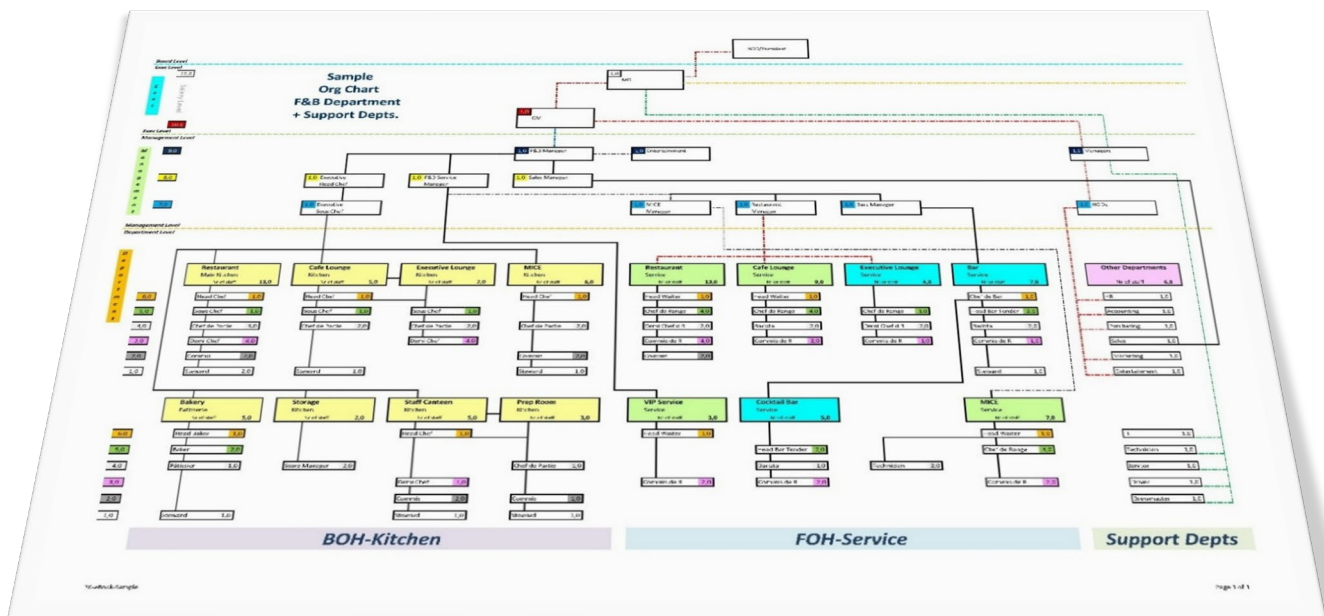


Abb 8/ Organisationsdiagramm

! Mehr Info zu den Themen **OrgChart** und **Job Descriptions** oder **Positionsrichtlinien** finden Sie auf [www.PhiloDex.com/shop](http://www.PhiloDex.com/shop)



Beim Erstellen eines **Organigramms** und der dazugehörigen Jobprofile ist es wichtig, nicht nur die **Management-, Service- und Küchenstrukturen** zu berücksichtigen, sondern auch die gewählte gastronomische Variante des Betriebs. Eine Organisationsstruktur kann auf dem Papier perfekt aussehen, wenn sie jedoch nicht zum tatsächlichen Arbeitsablauf passt, entstehen im Alltag unnötige Engpässe und Reibungsverluste. Es lohnt sich, auch die Serviersysteme zu berücksichtigen, sonst passt am Ende die Struktur, aber nicht der Servicefluss.

Als ob das nicht schon genug wäre, kann Ihre Gehaltsstruktur auch Einfluss auf Ihr Organigramm haben. Ein bewährtes System, das leider immer mehr in Vergessenheit gerät, ist das Tronc-System. Es fördert nicht nur den Teamgeist, sondern steigert auch die Gästezufriedenheit deutlich.

Neben der Gehaltsstruktur eines Betriebs hat auch die **gastronomische Variante** des Betriebs einen **direkten Einfluss** auf das Organigramm.

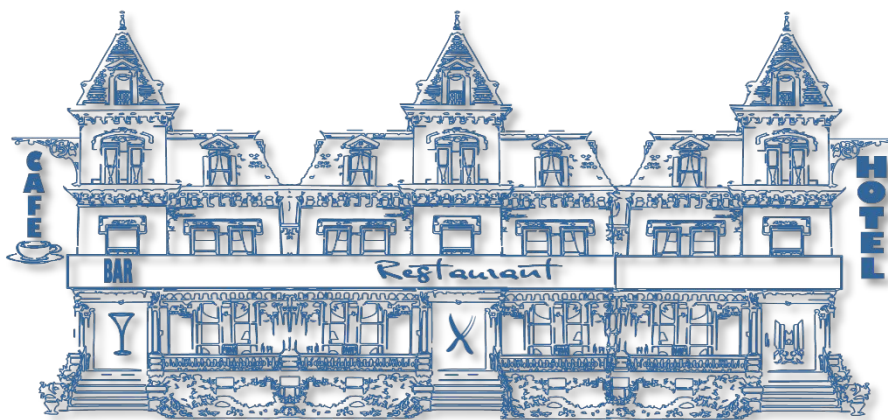


Abb 9/Hotel Sujet

## **Typen und Konzepte von Gastronomiebetrieben**

Die Gastronomie umfasst eine beeindruckende **Vielfalt an Betriebstypen**, von klassischen Restaurants und Cafés über Bars, Pubs und Eissalons bis hin zu modernen Konzepten wie Ghost Kitchens, Pop-ups oder Urban-Entertainment-Betrieben. Dazu kommen **spezialisierte Formen** wie Hotelrestaurants, MICE-Gastronomie, Franchise-Systeme, Eventcatering, Theater- und Kinogastronomie sowie zahlreiche **hybride Modelle**.

Jeder dieser Betriebstypen bringt eigene **Anforderungen an Organisation, Management, Personalstruktur, Serviceabläufe und Küchenlogistik** mit sich. Während ein Fine-Dining-Restaurant eine klar definierte Hierarchie und hochqualifiziertes Fachpersonal benötigt, kommt eine Fast-Food- oder Self-Service-Operation mit deutlich flacheren Strukturen aus. Bars, Nightclubs und Entertainment-Konzepte wiederum setzen auf andere Kompetenzen als ein Café, eine Pizzeria oder ein Non-Profit-Betrieb.

Für die **Erstellung eines Organigramms**, die Definition von Abteilungen und die Entwicklung passender Jobprofile ist es daher entscheidend, die **jeweilige Betriebsart** genau zu kennen. Nur wenn Konzept, Zielgruppe und Stil berücksichtigt werden, entsteht eine Struktur, die den tatsächlichen **Anforderungen entspricht** und einen reibungslosen Ablauf ermöglicht.

## Restaurantmanager

Der Restaurantmanager ist die zentrale Person, die dafür sorgt, dass der Restaurantbetrieb vom ersten Gast bis zum letzten Teller reibungslos, professionell und mit angenehmer Leichtigkeit verläuft. Er trägt die Gesamtverantwortung für die Organisation und Administration bestimmter F&B-Servicebereiche, darunter Lounges, Restaurants, Cafés, Bars sowie gegebenenfalls private Banketträume. Der Restaurantmanager stellt sicher, dass alle Bereiche sauber, geordnet und einladend sind und dass Gäste einen Service erleben, der sowohl professionell als auch herzlich ist.

In enger Zusammenarbeit mit dem F&B-Manager übernimmt der Restaurantmanager die Personaleinsatzplanung, die Schulung und die laufende Betreuung des Teams. Er legt die Servicestandards fest und sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden diese verstehen und leben. Mit Unterstützung des Oberkellners erstellt er Dienstpläne, Urlaubslisten und Arbeitszeiten, damit alle Servicebereiche effizient und harmonisch funktionieren.

Im täglichen Betrieb führt der Restaurantmanager ein vielfältiges Team aus Empfang, Servicemitarbeitern, Barkeepern und weiteren Servicekräften. Fundiertes Wissen über Gastronomie, Gästebetreuung und Teamführung ist ebenso unerlässlich wie die Fähigkeit, in herausfordernden Momenten ruhig und lösungsorientiert zu bleiben. Er fördert ein positives Arbeitsumfeld, unterstützt die berufliche Entwicklung und motiviert das Team zu exzellentem Service.

Darüber hinaus arbeitet der Restaurantmanager kontinuierlich daran, das Gästelerlebnis zu verbessern, sei es durch die Weiterentwicklung von Serviceabläufen, die Unterstützung bei der Gestaltung von Speise- und Getränkekarten, Anpassungen im Ambiente oder neue Ideen, die den Aufenthalt der Gäste bereichern. Auch Kostenkontrolle und Budgetbewusstsein gehören zu den Aufgaben, um einen reibungslosen und wirtschaftlichen Betrieb sicherzustellen.

Der Restaurantmanager ist zugleich Dirigent und Gastgeber, der sicherstellt, dass der Service fließt, das Team harmonisiert und die Gäste zufrieden gehen.

### **Unverzichtbare Voraussetzungen**

- ★ **Erfahrung in Serviceleitung und Gästebetreuung** (idealerweise in leitender Position, Stationen führen, Gäste begleiten, Reklamationen lösen)
- ★ **Führungserfahrung im operativen Tagesgeschäft** (Verständnis von Serviceabläufen, Personalführung und operativer Organisation, Abläufe steuern)
- ★ **Kommunikationsstärke und professionelles Auftreten** (Sozialkompetenz im Umgang mit Gästen und Mitarbeitenden, klar, freundlich und serviceorientiert auftreten)

### **Wesentliche Befähigungen**

- ★ **Stations- und Teamführung** (Fähigkeit, ein vielfältiges Team zu motivieren und zu entwickeln, Qualität sichern, Mitarbeitende unterstützen)
- ★ **Strukturiertes, wirtschaftliches Denken** (effiziente Abläufe, Kostenbewusstsein, Planung, Budgetbewusstsein und ein Auge für Qualität und Details)
- ★ **Ruhiges, lösungsorientiertes Arbeiten** (Exzellenz und Problemlösungskompetenz in dynamischen Situationen auch in Stoßzeiten den Überblick behalten)

## Exekutive Souschef

Der Executive Souschef ist die operative Stütze der gesamten Küchenbrigade und sorgt dafür, dass jeder Vorgang reibungslos, effizient und im Einklang mit der kulinarischen Vision des Küchendirektors verläuft. Als rechte Hand des Executive-Küchenchefs verantwortet er den täglichen Küchenbetrieb, überwacht alle Posten und stellt sicher, dass jedes Gericht in Qualität, Geschmack und Präsentation den höchsten Standards entspricht. Mit umfassendem Wissen über sämtliche Küchenstationen führt er das Team mit Ruhe, Präzision und klarem Blick für Lösungen.

Als zentraler Teil des Küchenteams unterstützt der Executive Souschef den Küchendirektor in allen Bereichen der Speisekartenentwicklung, der Rezeptgestaltung und der administrativen Küchenführung. Ob beim Ausarbeiten neuer Gerichte, beim Koordinieren der Mise en Place für Spitzenzeiten oder beim Sicherstellen, dass Hygiene- und Sicherheitsvorschriften konsequent eingehalten werden. Der Executive Souschef trägt maßgeblich zur kontinuierlichen Qualität und Professionalität der Küche bei. Seine Fähigkeit, Köchen aller Erfahrungsstufen anzuleiten, zu motivieren und weiterzuentwickeln, schafft Verlässlichkeit und stärkt die gesamte Brigade.

Neben der kulinarischen Umsetzung verantwortet der Executive Souschef auch Bestellungen, den Wareneingang und die Lagerverwaltung. Er achtet darauf, dass hochwertige Produkte verfügbar sind, effizient eingesetzt werden und die Küche wirtschaftlich arbeitet. Die enge Zusammenarbeit mit Service, Einkauf und anderen Abteilungen stellt sicher, dass Abläufe nahtlos funktionieren und Gäste ein stimmiges Gesamterlebnis erhalten. In Abwesenheit des Küchendirektors übernimmt der Executive Souschef die volle Führungsverantwortung und gewährleistet Kontinuität auf allen Ebenen.

Strukturiert, belastbar und anpassungsfähig behält der Executive Souschef auch in hektischen Momenten den Überblick. Seine Leidenschaft für gutes Essen, sein Auge fürs Detail und seine Fähigkeit, Prioritäten klar zu setzen, machen ihn zu einer unverzichtbaren Führungskraft in jeder professionellen Küche.

### **Unverzichtbare Voraussetzungen**

- ★ **Fundierte kulinarisches Fachwissen über alle Küchenposten** (Techniken, Vorbereitung, Organisation, Hygiene, Abläufe)
- ★ **Mehrjährige Führungserfahrung in einer professionellen Küche** (Teamleitung, Servicekoordination, Schulung und Weiterentwicklung)
- ★ **Ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeiten** (für Küchenbrigade, Service, Lieferanten und interne Partner, Bereiche verbinden, Abläufe sichern)

### **Wesentliche Kompetenzen**

- ★ **Führung und Mitarbeiterentwicklung** (anleiten, motivieren und durch anspruchsvolle Services führen, Posten überwachen, Qualität sichern)
- ★ **Operative und administrative Stärke** (Bestellungen, Lagerverwaltung, Einhaltung von Hygiene- und Sicherheitsstandards, Mise en Place, Abläufe)
- ★ **Ruhiges, strukturiertes Problemlösen** (multitaskingfähig, qualitätsorientiert, belastbar unter Druck, Team stabilisieren, Lösungen finden)