

Die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Berliner Gastgewerbe liegen weniger in der Logistik, sondern eher in der Kommunikation und dem Respekt. Denn nur über wirksame Kommunikation lassen sich Interessen klären und Lösungen finden. Dies ist eine der Erkenntnisse aus dem Projekt HOGALife und Grundlage der HOGALife-Trainingskonzepte.

BEST PRACTICE „WIEDEREINSTIEG IN MAßEN – INTERVIEW MIT AMANDA ZERBAN“

Die Rückkehr in das Berufsleben kann auch für Personalverantwortliche zu einem schwierigen Balanceakt werden: Zum einen wollen sie erfahrene Mitarbeiter*innen halten, zum anderen müssen die Dienstpläne gefüllt und muss jede Schicht abgedeckt sein. Amanda Zerban, Human Resources and Training Manager des Mövenpick Hotels in Berlin, erzählt in diesem Interview, was es braucht, um eine Servicemitarbeiterin erfolgreich wieder einzugliedern, und wie wichtig Kita-plätze mit umfassenden Öffnungszeiten sind.

HOGALife: Wie ermöglichen Sie den Wiedereinstieg nach der Elternzeit?

Zerban: Der Wiedereinstieg ist sehr individuell zu betrachten. Das liegt natürlich auch daran, welche Aufgaben der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin im Vorfeld hatte. Ich muss prüfen, ob eine Stelle offen ist, die zu den Fähigkeiten und Interessen passt. Falls nicht, versuchen wir gegebenenfalls eine Stelle neu zu schaffen, für die der Mitarbeiter geeignet ist. Es ist ein Zusammenspiel, beide Parteien müssen sich aufeinander zu bewegen. Und oftmals gibt es Limitierungen, die die Rückkehr erschweren. Beispielsweise höre ich relativ oft: „Frau Zerban, bitte keinen Bürojob. Das will ich gar nicht.“ Das sind Mitarbeitende, die ihr ganzes Leben im Service gearbeitet haben und sich acht Stunden vor dem Bildschirm nicht vorstellen können.

HOGALife: Wie können auch Servicemitarbeiter*innen in familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen arbeiten?

Zerban: Wir bieten beispielsweise als Modell an, ausschließlich im Frühdienst zu arbeiten und jedes zweite Wochenende bis hin zu jedem Wochenende frei zu haben. Aber das ist eher eine Ausnahmelösung, die wir nicht vielen Mitarbeitenden pro Team anbieten können. Denn für das restliche Team bedeutet das: mehr Wochenendarbeit. Generell gilt bei uns: Je größer das Team, desto eher kann es eine*n Kolleg*in mit Sonderab-sprachen „verkräften“. In einem kleinen Haus, mit vielleicht nur zwei Angestellten im Service, ist das schwer umsetzbar.

HOGALife: Welche weiteren Herausforderungen können entstehen?

Zerban: Unsere Service-Mitarbeitenden müssen in der Regel alle Schichten abdecken: Früh- und Spätdienste. Spontan übernehmen sie auch Zwischendienste, wenn jemand erkrankt. Diese Flexibilität ist bei einem Eltern-teil mit kleinem Kind natürlich nicht mehr möglich. Das können wir auch nicht erwarten. Wenn man diese Flexibilität haben will, braucht man einen Kitaplatz mit umfassenderen Öffnungszeiten.

HOGALife: Was hilft, um ein solches Arbeitszeitmodell anbieten zu können?

Zerban: Sehr hilfreich ist es, wenn das Elternteil Unterstützung im privaten Umfeld hat, sei es von der Partnerin, dem Partner oder den Eltern. Dann ist es wirklich gut möglich, Familie und Beruf zu vereinbaren. Natürlich kämpfen wir damit, dass das Gastgewerbe den Ruf hat, wenig familienfreundlich zu sein. Daher sind wir auch sehr daran interessiert, Kinderbetreuung für Schichtarbeitende gewährleisten zu können. Entweder durch uns selbst oder über einen Verband. Der DEHOGA hat vor kurzem dazu eine Umfrage in Hotels durchgeführt. Auf das Ergebnis bin ich sehr gespannt.

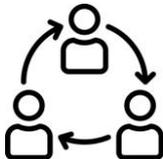
WAS BEIM WIEDEREINSTIEG ZU BEACHTEN IST...



Aufeinander zu bewegen



Kreativ sein - es können auch neue Stellen geschaffen werden



Teamwohl beachten