

## 5.2 Wiedereinstieg mit Leitung in Teilzeit beim Intercity Hotel in Wuppertal und gute Erfahrungen mit älteren weiblichen Beschäftigten

Das Intercity Hotel in Wuppertal hat 28 Beschäftigte, davon 19 Frauen, zwei in Teilzeit. Im Hotellerie- und Gaststättenbereich sind die Arbeitszeiten rund um die Uhr eine besondere Herausforderung. Hier wird am Empfang in 3-Schichten gearbeitet: früh, spät und nachts.

Die Branche habe eine hohe Fluktuation, weshalb die Mitarbeitergewinnung und -bindung ein wichtiges Thema sei, so der Hoteldirektor Hans-Joachim Oettmeier, der auch für die Personalleitung zuständig ist. Fachkräftebedarfe gäbe es in allen Bereichen, besonders aber im Küchenbereich bei den Köchen. Durch die langen Arbeitszeiten bis spät abends oder früh morgens sei die Nachwuchsgewinnung schwierig.

Zur Zeit des Interviews gibt es im Intercity Hotel zwei Teilzeitkräfte: Eine Kraft mit 30 Stunden im Frühstücksbereich jeweils sechs Stunden an fünf Tagen die Woche. Die zweite Kraft arbeite samstags und sonntags und einen Vormittag am Empfang. Bei der Frühstückskraft hätten sie lange gesucht und sich dann für eine ältere Bewerberin entschieden. „Ältere Kräfte sind in diesem Bereich oft verlässlicher und serviceorientierter als jüngere Kräfte, die es bevorzugen, eher abends zu arbeiten“, so Hans-Joachim Oettmeier.

Insgesamt sieht der Hoteldirektor noch Spielräume im Hotellerie- und Gaststättenbereich, um durch mehr Teilzeitangebote und flexiblere Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und so für mehr Mütter attraktiv zu sein. Allerdings würde er sich hier wünschen, dass die Mütter zum einen früher aus der Elternzeit zurück kämen z.B. nach 6 Monaten, zum anderen nach einer gewissen Zeit auch wieder zeitlich aufstocken, wenn die Kinder größer seien. In diesem Zusammenhang sei eine **flexiblere Kinderbetreuung** wichtig, die beispielsweise von 6:00 Uhr morgens bis 20:00 Uhr abends zur Verfügung stünde, damit die Mütter arbeiten gehen könnten. Dafür sei aber aus seiner Sicht noch **mehr gesellschaftliche Akzeptanz** nötig.

Für eine beschäftigte Mutter, die vor der Elternzeit als Veranstaltungsleiterin tätig gewesen ist, haben der Personalverantwortliche und die Beschäftigte eine Möglichkeit gefunden, um für ihre Rückkehr eine Leistungsfunktion in Teilzeit zu schaffen: „*Die Beschäftigte kommt im September wieder und übernimmt dann den Housekeeping Bereich als Hausdame mit einer 25-Stunden Teilzeit jeden Tag 5 Stunden von 8 bis 13 Uhr. Wir sind froh, dass wir hier eine gute Lösung für eine leitende Stelle in Teilzeit gefunden haben, die auch keinen qualitativen Abstieg für die Mitarbeiterin bedeutet.*“

An diesem Beispiel wird deutlich, dass auch leitende Tätigkeiten für Hans-Joachim Oettmeier in einer 25-Stunden-Teilzeit ausgeübt werden können und dass es für ihn wichtig ist, die Mitarbeiterin zu halten und ihr einen qualitativ adäquaten Arbeitsplatz in Teilzeit anbieten zu können.

Das entscheidende Kriterium eines familienfreundlichen Arbeitgebers ist für den Hoteldirektor die Förderung eines guten Betriebsklimas, um so die Fachkräfte zu halten. Das könnte beispielsweise auch durch Rücksichtnahme auf die jeweiligen kulturellen Feiertage der Beschäftigten unterschiedlicher nationale Herkunftsländer bei der Dienstplanerstellung praktiziert werden. Es sei auch familienfreundlich, wenn er beispielsweise einem Beschäftigten seinen Jahresurlaub von vier Wochen am Stück gebe, damit dieser seinen Urlaub in Ägypten bei der Familie verbringen könne.

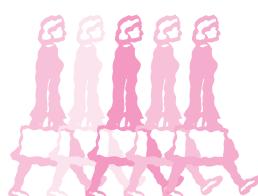


Hans-Joachim  
Oettmeier

**Lösung für eine leitende Stelle in Teilzeit ohne qualitativen Abstieg für die Mitarbeiterin**

**Ältere Kräfte sind oft verlässlicher und serviceorientierter, als jüngere Kräfte.**

**flexiblere Kinderbetreuung für die Branche wichtig**





# Es ist ein Geben und ein Nehmen

Wiedereinsteigerinnen als Fachkräfte wahrnehmen.  
Eine Studie im Bergischen Städtedreieck.