

INTERVIEW DER WOCHE

## Die richtige Person am richtigen Platz

Emiel Hondelink zieht nach 100 Tagen am Airport Hamburg eine erste Bilanz

■ **AHGZ:** Herr Hondelink, sie haben hier am Hamburger Airport bei der Rekrutierung ihres Personals vor allem auf die Bundesagentur für Arbeit gesetzt. Knapp zwei Drittel ihrer 120 Mitarbeiter waren vorher erwerbslos. Wie sehen Ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der Behörde in Hamburg aus?

**Emiel Hondelink:** Es ist alles sehr reibungslos gegangen. Die ersten Gespräche mit Vertretern der Firmen-Services der Bundesagentur haben Mitte April angefangen. Die Behördenmitarbeiter haben innerhalb von 3 Tagen 350 Bewerber eingeladen, von denen alle erschienen sind. Wir haben beim Arbeitsamt unsere Arbeitsplätze und Verträge für ein 3-Schichten-System vorgestellt und Leute zu Einzelgesprächen eingeladen. Innerhalb von 2 Wochen haben wir 40 Mitarbeiter eingestellt. Wir haben mit 80 Mitarbeitern die Gastronomie im Terminal 1 des Flughafens am 25. Mai eröffnet. Sie besteht aus insgesamt 8 Outlets von Grill-, Bufett- und Selbstbedienungsrestaurants bis zu Coffeeshop und Bars vor und hinter dem Zoll. Mittlerweile haben wir 120 Voll- und Teilzeit-Beschäftigte, von denen etwa 70 vorher arbeitslos waren.

■ Wie sieht ihre Bilanz nach 100 Tagen aus?

**Hondelink:** Ich bin mit meinen Mitarbeitern sehr zufrieden. Ein wichtiges Kriterium für die Einstellung waren Fachkenntnisse, Flexibilität, Teamgeist und Kommunikationsfähigkeit: Unser Gastronomiekonzept verlangt flexible Mitarbeiter. So können alle unsere Beschäftigten nach einem zeitlich abgestimmten Rotationssystem in allen Bars und Restaurants arbeiten. Geöffnet haben wir von 4 bis 23 Uhr an 365 Tagen. Der Hamburger Flughafen hat

anspruchsvolle Gäste und wichtige Persönlichkeiten, die wir gern bedienen. Unsere Mitarbeiter sind bei den Gästen sehr gut angekommen.

■ Hat die Arbeitsagentur Zuschüsse gegeben?

**Hondelink:** Subventionen sind kein Einstellungskriterium gewesen. Von unseren Beschäftigten werden nur zwei Mitarbeiter mit Behinderungen von der Bundesagentur bezuschusst. Das Durchschnittsalter unserer Belegschaft liegt bei 32 Jahren. Wir haben aber auch acht Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre sind. 70 Mitarbeiter haben Familie. Es bringt nichts, nur junge Arbeitnehmer einzustellen: Die Bevölkerungsstruktur muss sich in der Belegschaft widerspiegeln. Für uns ist es vor allem wichtig, dass der Mitarbeiter Spaß an der Arbeit hat, gastfreundlich ist und auf die Gäste zugehen kann

■ Ist es Teil der Restair-Philosophie, verstärkt Erwerbslose zu beschäftigen?

**Hondelink:** Nein. Wichtig war für uns, eine große Anzahl an qualifizierten Mitarbeitern schnell einstellen zu können. Die Alternative wären kommerzielle Zeitarbeitsfirmen gewesen, was zu kostspielig gewesen wäre. 75 Prozent der Arbeitslosen können selbst nichts dafür, dass sie in diese Situation gekommen sind. Darunter sind viele Menschen, die gut qualifiziert sind und wir sie deshalb gern einstellen. Ich komme aus den Niederlanden. Und in Holland ist der Arbeitsmarkt dynamischer als hier in Deutschland. Ich habe viele Zeitungsartikel über den holländischen Arbeitsmarkt gelesen und überlegt, was man davon erfolgreich hier umsetzen kann. Ich würde immer wieder Arbeitslose einstellen. Wichtig ist für mich vor allem: Die richtige Person am richtigen Platz!

Die Fragen stellte Helmut Heigert.



„In Holland ist der Arbeitsmarkt dynamischer.“

**Emiel Hondelink** ist General Manager der 2500 Quadratmeter großen Restair Gastronomie im Terminal 1 des Hamburger Flughafens. Das Unternehmen ist eine Tochter des belgischen Caterers Carestel.