



Reportage: Inklusion in der Hotellerie

Inklusion macht sich mit intelligenter Spültechnik bezahlt

Die „Stadt des Lichts“ boomt – das trifft Jenas Entwicklung wohl am besten. Die Thüringer Universitätsstadt an der Saale blickt auf eine große Geschichte zurück und ist beliebter denn je. Aus ganz Deutschland zieht es Studenten in die „Stadt der Wissenschaft 2008“, wo schon Schiller und Hegel lehrten. Auch die Wirtschaft floriert, versinnbildlicht durch den Zeisstower, dem Symbol der Optikindustrie. Im Herzen dieser pulsierenden Stadt liegt auch das Sport- und Wellnesshotel *Fair Resort*. Mit viel Aufgeschlossenheit zeigt man hier im Kleinen, wie die Inklusion behinderter Mitarbeiter gelingt – und wie Unternehmen davon profitieren.

Durch die hervorragende Anbindung an die A4 und die geografische Lage ist das Fair Resort ein beliebter Ort für Konferenzen deutscher Unternehmen. Man trifft sich „in der Mitte“. Doch nicht nur das: Hier begegnet man sich auch auf Augenhöhe. Niemand weiß das besser als Ivo Knoll. Seit 1998 gehört der Leiter F&B zum Fair Resort, also seit der ersten Stunde. Kurz nach der Eröffnung lernte er hier den Beruf des Kochs und kennt inzwischen alle Bereiche der Hotellerie aus dem Effeff. In den 20 Jahren war das Hotel nicht einen Tag geschlossen – selbst große Umbauten fanden bei laufendem Betrieb statt. Unmöglich ohne Organisationstalent und ein Team, das an einem Strang zieht. 85 Mitarbeiter – alle festangestellt – sorgen dafür, dass es den Gästen an nichts mangelt und selbst die Wäsche wird in der hauseigenen Wäscherei gereinigt. Man ist autonom und der Region verbunden. Tennis- und Badmintonplätze, Bowling, Fitnessareal, Saunalandschaft, Bars, Außenpool, Konferenzräume, Terrassen: Jeder kommt beim familiären Flair auf seine Kosten. Professionalität und Herz sind die besten Bedingungen für gelungene Inklusion. Das Fair Resort ist einer der wenigen privaten Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Mitarbeiter zu 100 % beschäftigen – in ganz Thüringen.

Es drängt sich unweigerlich die Frage auf, weshalb solche Anstellungen derart selten sind. Die Chancen für Betroffene, Unternehmen und die Gesamtgesellschaft sind jedenfalls enorm. Fest steht: Diese Win-win-Situation hat Seltenheitswert und doch finden Schwerbehinderte trotz guter Konjunktur kaum feste Anstellungen in der freien Wirtschaft. Ein häufiger Grund dafür ist die fehlende Aufklärung. Dabei lohnt sich die Beschäftigung für Unternehmen sogar finanziell. Geförderte Ausbildungskosten, die Anschaffung von Maschinen, Betreuung, der Wegfall der Ausgleichsabgabe und vieles mehr – die finanziellen Anreize sind beachtlich.



Reportage: Inklusion in der Hotellerie

„Informiert euch, die Integrationsämter fördern das“, rät Knoll daher den Kollegen in Hotellerie und Gastronomie. Er weiß wovon er spricht, kennt die Chancen, die Hindernisse und den Stolz der Betroffenen. Das verdankt er seinem Kollegen Leon K. in der Spülküche. Fünf Jahre ist es her, dass sich der heute 22-jährige auf die Lehrstelle zur Fachkraft im Gastgewerbe bewarb. Die Entscheidung war angesichts des Förderbedarfs gut überlegt, denn trotz körperlicher Fitness würde sicher einiges anders verlaufen. Für den gemeinsamen Weg entschied man sich aus voller Überzeugung. „Wir nehmen ihn, also sind wir für ihn und da und nehmen uns die notwendige Zeit“, erinnert sich der Leiter F&B.

Gesagt, getan und alle Kollegen standen mit Rat und Tat zur Seite. Aus gutem Grund, denn die Abschlussprüfung fordert allen Azubis die gleiche Leistung ab, ohne Ausnahme. Diese Hürde war also nur mit viel Disziplin und Willenskraft zu meistern und von beidem besitzt Leon reichlich: bestanden! Als kurz darauf ein Kollege im Spülbereich ausfiel, bewarb er sich auf die Stelle und bekam die Zusage. Dann die Überraschung: Ein Schwerbehindertenausweis – das war neu. „Er hat es nie erwähnt, da er sich die Azubistelle durch seine Leistung verdienen und daran gemessen werden wollte“, erinnert sich Knoll. „Die Ausbildung wäre zwar gefördert worden, aber die Einstellung hat uns imponiert“.

Bei einer Schwerbehinderung kann die Ausbildung mit Lohnzuschüssen, dem Einrichten des Arbeitsplatzes und einem Betreuer gefördert werden. Es ist generell egal, ob eine Behinderung von Geburt an vorliegt, oder ob ein Unfall oder eine Krankheit Auslöser waren. Das gilt für körperliche und geistige Fähigkeiten ebenso wie für die seelische Gesundheit. Krankheiten machen über 85 % der Fälle aus, weshalb es sich bei den Arbeitssuchenden oft um qualifizierte Fachkräfte handelt. Da rund jeder elfte Deutsche als schwerbehindert gilt, ist das Potential riesig und doch lassen sich Firmen oft von falschen Annahmen abschrecken. Dabei fällt eine Behinderung am Arbeitsplatz nicht zwangsläufig ins Gewicht oder kann ausgeglichen werden, etwa durch die finanzierte Investition in Maschinen. Der Erlös sind gut ausgebildete, dankbare und hochmotivierte Mitarbeiter, die ihren Teil beitragen möchten.

Doch zunächst stehen Fragen im Raum, so auch in Jena. Hier kommen die Integrationsämter ins Spiel. „Der Kontakt war immer sehr gut. Man hilft sich wechselseitig und arbeitet Hand in Hand“, fasst Knoll seine Erfahrungen zusammen. Bald schon stand der Anstellung nichts mehr im Weg. Heute fördert das Amt Leons Vergütung, während Knoll als Betreuer fungiert. Die Zeit



Reportage: Inklusion in der Hotellerie

dafür wird dokumentiert, genau wie die Themen. Gibt es Förderbedarf, offene Fragen oder Probleme? Man tauscht sich aus, denn allen ist daran gelegen, dass die Inklusion gelingt. Das A und O ist ein behindertengerechter Arbeitsplatz, die Kosten hierfür trägt das Integrationsamt. Für das Fair Hotel hieß das: Wir müssen in die Spültechnik investieren.

Im Spülbereich treffen harte Arbeit und Zeitdruck aufeinander, das Raumklima und Lärm tun oft ihr übriges. Exzellente Ergebnisse in kurzer Zeit sind Pflicht und mit 250 Spülzyklen täglich wird der Technik im Fair Resort alles abverlangt. Die bisherige Haubenspülmaschine konnte dem nicht mehr Stand halten. Das zeigt auch Leons Leistungsfähigkeit, denn die Anforderung an ihn ist genauso groß. Das hundertfache Öffnen und Schließen der Haube mit dem Bügel fordert auf Dauer seinen Tribut und die schiere Menge an Spülgut setzt einen durchdachten und behindertengerechten Prozess voraus. Hier musste investiert werden. Mit Maschinen von MEIKO hatte man bereits in den Hotelbars gute Erfahrungen gemacht und so fiel die Wahl auf jene Maschine, die all diese Anforderungen erfüllt: die Haubenspülmaschine M-iClean H.

Sie senkt nicht nur die Betriebskosten durch den geringen Verbrauch und eingesparte Zeit, sie schont vor allem das Personal durch ergonomisches Arbeiten. Das Resultat ist ein intelligenter Arbeitsablauf. Die Haubenautomatik samt Korberkennung garantiert das behindertengerechte Arbeiten, auch in den Augen des Integrationsamts. Das bezahlte ein Drittel der Anschaffung, da neben Leon zwei weitere Kollegen an der Maschine arbeiten – die volle Finanzierung ist möglich. Mit der Anstellung entfällt auch die Ausgleichsabgabe, die je nach Mitarbeiterzahl entrichtet werden muss, wenn keine schwerbehinderten Mitarbeiter angestellt sind.

Leon K. beherrscht seinen Bereich in Eigenregie. Während der Strom an Spülgut nie abbricht, hat er den Prozess routiniert im Griff. Solange die Maschine arbeitet, bestückt er bereits den nächsten Korb und gibt das saubere Geschirr wieder an die Kollegen aus. Von der Maschine ist er überzeugt: „Mit der Korberkennung geht alles automatisch – Korb rein und weiter, so findet jeder seinen Rhythmus“. Leon ist fester Bestandteil des Teams und hat seinen Platz gefunden. Ivo Knoll ist zudem vom Spülergebnis beeindruckt: „Das ist ein Quantensprung“. Das lange Nachpolieren von früher wurde auf einen Bruchteil reduziert und neben den Einsparungen bei Chemie und Wasser, arbeitet die M-iClean H auch deutlich leiser.

Das Fair Resort zeigt eindrucksvoll, wie vielschichtig das Thema Inklusion in der Realität ist und welche Chancen es bietet. Unternehmen, betroffene Menschen und Integrationsämter



Reportage: Inklusion in der Hotellerie

profitieren gleichermaßen vom Einsatz intelligenter Technik. Ob Anschaffung, Förderung, Betreuung oder Entfall der Ausgleichsabgabe – die finanziellen Anreize sind oft nicht bekannt und bleiben ungenutzt. Dabei gelingt Inklusion durch Aufgeschlossenheit und smarte Technik problemlos und macht sich für Unternehmen auch noch bezahlt. Sie gewinnen hochmotivierte Mitarbeiter, die auf ihre Chance warten und finden in den Integrationsämtern wertvolle Helfer. Die Haubenspülmaschine M-iClean H veranschaulicht das Potential für Unternehmen für den Spülbereich und ermöglichte auch andernorts schon die Inklusion, beispielsweise im Brauhaus Ritter in Schwetzingen. Informieren Sie sich.

Bildunterschrift

Bild 1: Mitten in Deutschland gelegen: das Fair Resort in Jena

Bild 2: Das Integrationsamt beteiligte sich an der Anschaffung der M-iClean H

Bild 3: Auch in den Hotelbars sorgt Meiko für brillante Ergebnisse

Bild 4: Ivo Knoll, Leiter F&B des Fair Resort Jena