



HOSPITALITY SALES
& MARKETING ASSOCIATION



INKLUSION in der HOTELLERIE

Grundlegende Informationen und erste Schritte hin zu mehr
Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Hotellerie

IMPRESSUM

Herausgeber

Hotelverband Deutschland (IHA) e.V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin
Telefon: 030 / 59 00 99 69-0
E-Mail: office@hotellerie.de

HSMA Deutschland e.V.
c/o Design Offices
Koppenstr. 93
10243 Berlin
Telefon: 0171 / 2277 672
E-Mail: info@hsma.de

Verantwortlich, sowie Ansprechpartner

Matthias Wirtz
Referent Politische Kommunikation
Hotelverband Deutschland (IHA)

Anna Heuer
Verbandsgeschäftsführerin
HSMA Deutschland

Copyrights

Titelbild: freepik.com
S. 4, S. 10, S. 12, S. 21, S. 23, S. 27, S. 29: freepik.com
S. 6: elevate on unsplash
S. 8: jakub-pabis on unsplash
S. 26: Premier Inn
S. 28: yomex-owo on unsplash

Realisation

pantamedia communications GmbH, Berlin

Stand

November 2024

INHALT

VORWORT: EIN INKLUSIVES MINDSET FÜR DIE HOTELLERIE UND HR	5
OFFENHEIT FÖRDERN, INKLUSION LEBEN	6
WAS IST DAS POTENZIAL? WO STEHEN WIR?	8
UM WEN GEHT ES?	10
TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS	12
Konzept / Beauftragter für das Thema?	12
Wo und wie inserieren?	12
Wie gestalten wir den Bewerbungsprozess?	14
Zusammenarbeit mit externen Partnern	15
Was ist nun der Schlüssel zum Erfolg?	17
WELCHE GESETZLICHEN VORGABEN GILT ES ZU BEACHTEN?	21
Besonderheiten im Anstellungsverhältnis	21
Ausgleichsabgabe	22
FÖRDERUNGEN – WELCHE GIBT ES, WO ZU BEANTRAGEN?	23
Eingliederungszuschüsse	24
Probeförderung	24
Zuschuss zur Aus- oder Weiterbildung	25
Barrierefreiheit im Betrieb – was ist Muss?	25
Finanzielle Förderung für die Schaffung neuer Arbeitsplätze	26
ABSCHLUSS: DIE SICHT DES GASTES	27
ICH WILL, WAS MUSS ICH TUN? (6-PUNKTE-PLAN)	28
WEITEREFÜHRENDE LINKS UND INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER UND MENSCHEN MIT BEHINDERUNG	29



VORWORT

EIN INKLUSIVES MINDSET FÜR DIE HOTELLERIE UND HR

Die Hotellerie lebt von Vielfalt. Täglich empfangen wir Gäste aus aller Welt, jeder mit seiner einzigartigen Geschichte und individuellen Bedürfnissen. Doch wie steht es um die Vielfalt in unseren eigenen Reihen?

In den letzten Jahren hat das Thema Inklusion in unserer Branche zunehmend an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen haben die Vorteile eines vielfältigen Teams erkannt und bemühen sich bereits um eine offene Unternehmenskultur. Dennoch gibt es bei der Integration von Menschen mit Behinderungen noch Raum für Verbesserungen.

Hier sind vor allem die HR-Abteilungen gefordert. Sie können Wegbereiter für mehr Inklusion sein, indem sie aktiv auf Menschen mit Behinderungen zugehen, Barrieren im Bewerbungsprozess abbauen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das allen Mitarbeitenden erlaubt, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Der Weg zu echter Inklusion erfordert Engagement und Umdenken auf allen Ebenen. Von der Freigabe finanzieller und personeller Ressourcen, der Etablierung fester Zuständigkeiten auf Managementebene über die Bereitstellung technischer Hilfsmittel bis hin zu einem vertrauensvollen Einarbeitungsprogramm in den Abteilungen – jeder Schritt zählt.

Lasst uns gemeinsam daran arbeiten, die Hotellerie zu einem Vorbild für Inklusion und Vielfalt zu machen. Denn eine inklusive Unternehmenskultur bereichert nicht nur unser Arbeitsumfeld, sondern spiegelt auch die Vielfalt unserer Gäste wider. So schaffen wir eine Branche, in der sich wirklich jeder willkommen und wertgeschätzt fühlt.



Matthias Wirtz

Referent Politische Kommunikation
Hotelverband Deutschland (IHA)



Anna Heuer

Verbandsgeschäftsführerin
HSMA Deutschland



OFFENHEIT FÖRDERN, INKLUSION LEBEN

Inklusion in der Hotellerie ist nicht nur eine Frage der Unternehmenskultur und der Rahmenbedingungen, sondern hängt maßgeblich von der Haltung und dem Engagement der Mitarbeiter*innen ab. Wie stehen sie zu dem Thema und was kann getan werden, um die Offenheit und das Verständnis für Inklusion zu fördern?

Studien zeigen, dass die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen, Inklusion zu leben, durchaus vorhanden ist. Forschung zum Betriebsklima in Inklusionsbetrieben und gerade auch Inklusionshotels (z.B. Gröschl, 2012) hebt die überdurchschnittliche Zufriedenheit und Motivation der dort Beschäftigten hervor. Viele

erkennen die Vorteile eines diversen Teams und sind bereit, sich auf neue Kolleg*innen mit Behinderungen einzulassen. Dennoch gibt es auch Unsicherheiten und Vorbehalte, die oft auf mangelnder Information und fehlenden Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen beruhen.

Es ist daher wichtig, in der Belegschaft das Thema Inklusion aktiv anzusprechen und zu diskutieren:

- Vor allem der direkte Kontakt und die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen mit Behinderungen kann dazu beitragen, Vorurteile aus dem Weg zu räumen und die Offenheit zu fördern.

“

„Das Thema Inklusion sollte eine Herzensangelegenheit sein, und der Weg vom Praktikum bis zur Einstellung eines Menschen mit Behinderung als gemeinsame Reise gesehen werden.“

Johannes Kunze,
General Manager, MEININGER Hotel Hamburg City Center

- Auch die Kommunikation spielt eine wichtige Rolle. Unternehmen sollten offen und transparent über ihre Inklusionsbemühungen informieren und das Team aktiv einbeziehen. Schulungen und Workshops können helfen, Berührungängste abzubauen und ein Verständnis für die Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln.
- Durch regelmäßige Feedback-Runden und Befragungen können Unternehmen die Stimmung im Team erfassen und gezielt Maßnahmen zur Förderung der Inklusion ergreifen.
- Ein weiterer Faktor ist die Vorbildfunktion der Führungskräfte. Wenn diese Inklusion vorleben und aktiv unterstützen, hat dies einen positiven Einfluss auf die Haltung der Mitarbeiter*innen. Besonders Führungskräfte sollten daher geschult werden, um ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen und ihre Teams entsprechend zu sensibilisieren.

Letztendlich geht es darum, Inklusion als selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur zu etablieren. Wenn Mitarbeiter*innen erleben, dass Vielfalt wertgeschätzt und gefördert wird, werden sie eher bereit sein, sich auf neue Kolleg*innen mit Behinderungen einzulassen und Inklusion aktiv mitzugestalten. Denn nur wenn alle an einem Strang ziehen, kann Inklusion in der Hotellerie gelingen und zu einem Gewinn für alle werden.



2 WAS IST DAS POTENZIAL? WO STEHEN WIR?

Noch immer kommen in Deutschland weniger als die Hälfte aller Betriebe ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung Schwerbehinderter nach. Im Branchenvergleich steht das Gastgewerbe als Branche dar, in der noch besonders viele Betriebe ihre vorgesehenen Pflichtarbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung nicht besetzt haben. Bei den Arbeitgebern in unserer Branche mit mehr als 60 Beschäftigten erreichten diese Vorgabe 2021 nur 18,8% der Betriebe, in der Pflege und im Gesundheitswesen dahingegen 40,9% (Bundesagentur für Arbeit, 2022).

Dabei gibt es beinahe unbegrenzte Jobmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem regulären

Arbeitsmarkt. Insbesondere die Hotellerie bietet mit ihren vielfältigen Positionen und der Möglichkeit eines niedrigschwelligen Berufseinstiegs viel Potenzial.

In Deutschland gibt es bereits das Konzept „Inklusionshotel“. Diese Häuser der Individualhotellerie haben sich freiwillig dazu verpflichtet, dass ein bestimmter Anteil ihrer Belegschaft (meist mindestens 30%) eine Schwerbehinderung (oder gleichgestellt) hat und dabei mindestens 18 Stunden pro Woche im Haus beschäftigt ist. Der Großteil der mittlerweile rund 40 Inklusionshotels in Deutschland wird vom Embrace-Verbund repräsentiert. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass ihre Häuser nach §51 Abgabenordnung gemeinnützig sein müssen und daher unter anderen

WAS IST DAS POTENZIAL? WO STEHEN WIR?

betriebswirtschaftlichen und steuerlichen Vorgaben als die gewinnorientierte Hotellerie operieren.

Dass das Konzept „Inklusionshotel“ so gut funktioniert, zeigt jedoch, dass die Hotellerie ein attraktives Arbeitsfeld für Menschen mit Behinderung mit unterschiedlichen Interessen und Talenten bieten kann: Während einige Positionen im Hotel ein möglichst strukturiertes und planbares Arbeitsumfeld ermöglichen, bieten zum Beispiel Arbeitsbereiche mit viel Gästekontakt ein hohes Maß an Abwechslung, zwischenmenschlichem Feedback und viele Lernmöglichkeiten für beide Seiten – die Mitarbeiter*innen und die Gäste.

Doch die eine Person mit einer Form der Behinderung X, die perfekt für Position Y in einem Hotel geeignet ist, gibt es nicht. Schließlich leben schätzungsweise rund 10 Millionen Menschen in Deutschland mit unterschiedlichsten Formen von Behinderungen und Beeinträchtigungen (Destatis, 2022).

Dieser Personenkreis stellt also eine große, heterogene Gruppe von Menschen dar, die bisher noch zu wenig die Chance bekommen hat, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten am Arbeitsmarkt vollständig einzubringen. Denn darum geht es bei Inklusion: Eine Umgebung zu schaffen, die allen Menschen gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht.

RELEVANZ IM KONTEXT SUSTAINABILITY (SDGS)

Inklusion und Nachhaltigkeit sind eng miteinander verknüpft und Inklusion spielt eine wichtige Rolle für die Erreichung der Global Sustainability Development Goals (SDG). Eine inklusive Gesellschaft, die allen Menschen gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht, ist Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung.

Besonders relevant ist Inklusion für das SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“. Durch den Abbau von Barrieren und die Förderung von Diversität können Ungleichheiten reduziert werden. Auch für andere SDG wie inklusive Bildung (SDG 4) und menschenwürdige Arbeit (SDG 8) ist Inklusion wichtig.

Zudem trägt Inklusion zu einer friedlicheren Gesellschaft bei (SDG 16). Die Einbeziehung aller Menschen stärkt den sozialen Zusammenhalt und reduziert Konfliktpotenzial.

Um die Ziele der Agenda 2030 zu erreichen, muss Inklusion als Querschnittsthema in Nachhaltigkeitsstrategien integriert werden. Eine inklusive Gesellschaft ist besser aufgestellt, um Herausforderungen wie Klimawandel und demografischen Wandel zu meistern. Inklusion ist damit der Schlüssel zu einer nachhaltigen Zukunft im Sinne der SDG.



3

UM WEN GEHT ES?

Doch was ist eigentlich eine Behinderung? Es gibt verschiedene Arten der Behinderungen, z.B. körperliche Behinderungen, geistige Behinderungen, seelische Behinderungen und Sinnesbehinderungen. Das Sozialgesetzbuch definiert den Begriff der Behinderung wie folgt: "Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung (...) liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. (...)" (SGB IX, §2, Abs. 1).

Einige Behinderungen sind angeboren, ein Großteil entwickelt sich jedoch im Laufe des Lebens einer Person durch Krankheiten oder Unfälle. Von den rund 10 Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland sind knapp 7,8 Millionen schwerbehindert, also haben einen Grad der Behinderung von 50 oder mehr (Destatis, 2022).

Unterschieden wird zwischen verschiedenen Graden der Behinderung, die die Auswirkungen der unterschiedlichen Funktionsbeeinträchtigungen untereinander und zueinander messen und abbilden sollen. Grade der Behinderung werden in Zehnerschritten abgestuft und reichen von 20 bis 100. Der Grad der Behinderung wird stets individuell durch ärztliche Gutachten bemessen und kann sich im Laufe des Lebens verändern.

JURISTISCH UNTERTEILT MAN ZWISCHEN DREI GRUPPEN

- Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen,
- Menschen mit einer Schwerbehinderung (§ 2 Abs. 2 SGB IX: Grad der Behinderung von mehr als 50),
- behinderte Menschen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind

Die Feststellung des Grades der Behinderung ist die für Geltendmachung bestimmter Rechte und für die Inanspruchnahme bestimmter Teilhabeleistungen sowie Nachteilsausgleiche wichtig. Für Menschen mit Schwerbehinderung gelten nämlich besondere arbeitsrechtliche Vorgaben.

Der Grad der Behinderung wird jedoch nicht abhängig zum ausgeübten Beruf festgestellt und gibt nicht an, wie leistungsfähig Person X in Beruf Y ist. Auch hier gilt, dass grundsätzlich jede Form von Behinderung eine Beschäftigung in einem Hotel erlaubt (Pescia, 2019).

Im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren haben Mitarbeiter*innen mit Behinderung im Gastgewerbe häufiger eine psychische Behinderung und seltener eine körperliche Behinderung. Tendenziell besteht im Gastgewerbe bisher noch eine unterdurchschnittliche Bereitschaft, Menschen mit einer körperlichen Behinderung einzustellen, obwohl für andere Formen der Behinderung bereits branchenübergreifende Beschäftigungsdurchschnitte erreicht werden (Pescia, 2019).

GUT ZU WISSEN

Die Sorge vor der falschen Verwendung des Begriffes „Behinderung“ ist unbegründet. Für die meisten Betroffenen ist es eine Selbstbezeichnung: Oft heißt es, nicht das Wort Behinderung, sondern das, was die Gesellschaft sich darunter vorstellt, ist das Problem.

Teilweise wird noch einmal zwischen den Begriffen Behinderung und Beeinträchtigung unterschieden: Während die Beeinträchtigung die körperliche Seite der Behinderung beschreibt, z.B. eine stark reduzierte Sehkraft, so umfasst der Begriff Behinderung auch die weiteren sozialen Auswirkungen dieser Kondition, wie beispielsweise die aus der Beeinträchtigung resultierende Diskriminierung und Benachteiligung im Straßenverkehr.



4

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

KONZEPT / BEAUFTRAGTER FÜR DAS THEMA?

Um Inklusion im eigenen Hotelbetrieb zu fördern, reicht es nicht aus, einzelne Aktionen oder kurze Kampagnen zu starten. Der beste Weg ist die Festlegung fester Verantwortlichkeiten bei einer Person auf Managementebene, die das Thema Inklusion mit Leidenschaft vorantreibt.

Durch die Verankerung des Themas auf Managementebene kann auch die notwendige Bereitstellung von finanziellen und personellen Ressourcen gewährleistet und sichergestellt werden, dass Inklusion in allen Entscheidungsprozessen berücksichtigt wird. So wird Inklusion von der einmaligen Kampagne zum systemischen Grundsatzprinzip der Hotelkultur.

WO UND WIE INSERIEREN?

Doch wie gelingt die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Hotellerie? Es lohnt sich hier früh anzusetzen: Inklusion beginnt nicht erst, wenn ein neuer Küchenchef oder eine neue Werkstudentin mit Behinderung ihre Arbeit im Unternehmen aufnehmen. Vielmehr ist es wichtig, schon im Recruiting-Prozess die Weichen für ein inklusives Arbeitsumfeld zu stellen.

Ein inklusives Recruiting beginnt bei der Stellenausschreibung. Um eine breite Zielgruppe anzusprechen, ist eine explizite Ansprache von Menschen mit Behinderung förderlich. Einige gängige Formulierungen für Stellenausschreibungen sind: „Schwerbehinderte sind bei uns willkommen“, „diese Stelle ist

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

explizit für Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen geeignet“ oder auch „Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Personen werden bei gleicher Eignung bevorzugt“.

Stellenausschreibungen sollten zudem in einer klaren, verständlichen Sprache formuliert sein und keine unnötigen Anforderungen oder vorausgesetzte Qualifikationen enthalten, die bestimmte Gruppen von vornherein ausschließen. Damit sich die Interessenten ein möglichst gutes Bild von der Stelle machen können, sollten die Arbeitsbereiche möglichst transparent dargestellt und die Arbeitsaufgaben konkret benannt werden.

Falls bekannt, sollte beschrieben werden, ob der Arbeitsplatz barrierefrei – oder zumindest „barrierearm“ – ist und ob besondere Hilfsmittel zur Verfügung stehen. Auch sollte hervorgehen werden, ob Teilzeit/flexible Arbeitszeiten möglich sind und inwiefern der Arbeitsort mit dem ÖPNV erreichbar ist.

Bei den Personen, die den Bewerbungsprozess begleiten, sollte ein Verständnis dafür herrschen, wel-

che körperlichen Lasten im Job erwartet werden – z.B. ob das Tragen von schweren Objekten notwendig ist. Im Zweifel ist es für Menschen mit einer körperlichen Behinderung wichtig zu wissen, wie viel ein Kasten Bier wiegt, der von A nach B getragen werden muss.

Auch die Wahl der Kanäle, über die die Ausschreibung verbreitet wird, spielt eine Rolle. Um ein möglichst breites Spektrum an Bewerber*innen anzusprechen, sollten neben den klassischen Jobbörsen auch spezialisierte Plattformen und Netzwerke genutzt werden. Wenn man eine Stelle für schwerbehinderte Menschen zu besetzen hat, kann man sich an den zuständigen Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur/ des Jobcenters zu wenden, der dann die Stelle mit seinem eigenen Pool von Arbeitssuchenden mit Behinderungen abgleicht.

Wichtige Bewerberportal sind u.a. die „Jobsuche“-Funktion der Bundesagentur für Arbeit, bei der nach behindertengerechten Angeboten gefiltert werden kann oder die EnableMe bzw. myAbility Jobplattformen.

GUT ZU WISSEN

Um die Rechte und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern, muss, sofern vorhanden in Betrieben mit mehr als fünf schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen zudem mindestens ein*e Vertreter*in in den Betriebsrat gewählt werden. Diese Person ist dann für alle Fragen rund um Behinderungen am Arbeitsplatz, einschließlich Barrierefreiheit, zuständig.

KAPITEL 4

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

WIE GESTALTEN WIR DEN BEWERBUNGSPROZESS?

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Barrierefreiheit im Bewerbungsprozess. Dazu gehört beispielsweise, dass die Bewerbungsunterlagen in verschiedenen Formaten (z.B. barrierefreie PDF für Screenreader) zur Verfügung gestellt werden und dass die Website

INTERVIEW MIT PATRICK L. (21), MITARBEITER IM STEIGENBERGER HOTEL MÜNCHEN UND TEILNEHMER DER MIA-AKADEMIE

Wo arbeitest du und arbeitest du gerne dort? *Ich arbeite bei Küche, beim Steigenberger, in der Kantine und Buffet. Ich arbeite da gerne und es macht mir Spaß.*

Warum ist es für dich wichtig, eine Arbeit zu haben? *Weil später kann ich dann mehr Geld verdienen. Dann kann ich eine neue Wohnung für mich und meine Eltern haben und ich kann auch neue Sachen kaufen.*

Weißt du, was das Wort Inklusion bedeutet? *Ich kenne das Wort, aber kann es nicht so erklären. Inklusion bedeutet, wenn Menschen mit einer Beeinträchtigung und ohne z.B. miteinander arbeiten.*

Wie findest du das? *Ich finde es super bei mir.*

Was hilft denn der Inklusion? *Wenn mir jemand z.B. beim Grillgemüse hilft.*

Was hat dir bei deiner Ausbildung geholfen? *Ich war bei der MiA und habe da viel gelernt. Meine Mentorin kommt zu mir und hilft mir, wenn ich nicht so reden kann. Sie hilft mir auch beim Salat fürs Buffet. In der Arbeit kann ich auch fragen und dann hilft er mir.*

Warum arbeitest du gerne in diesem Hotel? *Da kann ich beim Braten, beim Schneiden, beim Schälen alles machen. Alle sind sehr nett und helfen mir. Sie freuen sich, wenn ich komme.*

des Unternehmens barrierefrei gestaltet ist. Auch die Räumlichkeiten, in denen Vorstellungsgespräche stattfinden, sollten für alle Menschen zugänglich sein.

Im Vorstellungsgespräch selbst ist es wichtig, eine offene und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Bewerber*innen willkommen fühlen. Bewerber*innen dürfen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz im Bewerbungsgespräch nicht explizit gefragt werden, ob eine Schwerbehinderung vorliegt. Eine derartige Frage ist nur dann erlaubt, wenn eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine wesentliche und entscheidende Anforderung der Stelle ist und diese mit einer Schwerbehinderung nicht ausübbar wäre.

Der Fokus sollte insgesamt auf den Fähigkeiten und Potenzialen der Bewerber* liegen, nicht auf möglichen Einschränkungen. Wenn eine Stellenausschreibung offen formuliert ist, ist für Bewerber*innen die Hemmschwelle niedriger, von sich aus auf mögliche Bedenken zu sprechen zu kommen.

Auch die Zusammensetzung des Auswahlgremiums spielt eine wichtige Rolle für ein inklusives Recruiting. Dieses sollte möglichst divers besetzt sein und auch Menschen mit Behinderungen einschließen. So können unterschiedliche Perspektiven in die Entscheidungsfindung einfließen und unbewusste Vorurteile vermieden werden. Besteht im Unternehmen bereits eine Schwerbehindertenvertretung, so muss diese zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wenn sich ein schwerbehinderter Mensch bewirbt und dieser dies offen in der Bewerbung mitteilt.

Nicht zuletzt geht es im inklusiven Recruiting auch darum, flexibel auf die individuellen Bedürfnisse vom Gegenüber einzugehen. Das kann beispielsweise bedeuten, dass Vorstellungsgespräche in Gebärdensprache durchgeführt werden oder dass mehr Zeit für praktische Tests eingeplant wird.

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

ZUSAMMENARBEIT MIT EXTERNEN PARTNERN

Die relevanten Stellenprofile für eine Person im Rollstuhl mit langjähriger Berufserfahrung unterscheiden sich stark von denen einer Person mit kognitiven Einschränkungen oder einer schweren Lernbehinderung, die noch keine oder wenig Arbeitserfahrung besitzt. Doch gerade für Personen mit kognitiven oder geistigen Beeinträchtigungen ist der Berufseinstieg in den regulären Arbeitsmarkt besonders schwer. Gleichzeitig gibt es auch für diese Gruppe eine Vielzahl von Wegen in die Hotellerie. Besonders hier kommt es im Bewerbungsprozess und im gesamten Beschäftigungszeitraum auf Rücksichtnahme, Flexibilität und vertrauenswürdige Betreuung an.

Wenn man im eigenen Betrieb nicht direkt ein Stellenprofil für Menschen mit Behinderung definieren kann oder für verschiedene Formen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung offen ist, lohnt sich die Zusammenarbeit mit lokalen Integrationsdiensten, die sich insbesondere der Inklusion von Menschen mit kognitiven oder geistigen Beeinträchtigungen verschrieben haben.

INTERVIEW MIT AARON (20), MITARBEITER IM H4 HOTEL MÜNCHEN MESSE

Wo arbeitest du und arbeitest du gerne dort? *Ich arbeite im H4 Hotel München Messe. Ich arbeite dort gerne.*

Warum ist es für dich wichtig, eine Arbeit zu haben? *Dass ich Geld verdiene und so.*

Weißt du, was das Wort Inklusion bedeutet? *Nein.*

Inklusion bedeutet, wenn Menschen mit einer Beeinträchtigung und ohne z.B. miteinanderarbeiten.
Wie findest du das? *Ich finde das gut. Weil es gemischte Menschen sind.*

Was hilft denn der Inklusion? *Sich gegenseitig fragen und miteinander reden.*

Was hat dir bei deiner Ausbildung geholfen? *Dass ich bei der MiA bin und dass ich da viel lerne. Mein Mentor hilft mir auch und meine Kollegen helfen mir auch.*

Warum arbeitest du gerne in diesem Hotel? *Weil es gerne meine Arbeit ist. Ich habe da nette Kollegen.*

„Es ist als Hotelier schön zu hören, dass das Angebot eines sozialversicherungspflichtigen Jobs Menschen mit Einschränkungen die Möglichkeit bietet, sich freier zu entfalten und neue Lebensperspektiven zu gewinnen. So kann zum Beispiel der langegehegte Traum von der ersten eigenen Wohnung Wirklichkeit werden. Dies ist ein weiterer Schritt in eine Unabhängigkeit und stärkt das Selbstwertgefühl massiv. Die schönen Geschichten mit Mitarbeiter:innen aus der Inklusion sind auch, wenn man bei den Mitarbeiter:innen im Team merkt, dass der Zusammenhalt wächst und man füreinander einsteht.“

Christoph Kunzmann, General Manager, H+ Hotel Bochum

“

KAPITEL 4

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

In einigen Städten gibt es teils privat, teils öffentlich geförderte Organisationen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, mit verschiedenen Einstiegsmodellen eine Brücke zwischen Menschen mit Behinderung und Unternehmen zu bauen und sie langfristig in den regulären Arbeitsmarkt zu vermitteln. Angebote wie die der MiA-Akademie in München, der Hamburger Arbeitsassistenten oder des Integrationsunternehmens #gastrohelden im Ruhrgebiet helfen Menschen mit Behinderungen und Arbeitgebern, organisatorische oder bürokratische Hürden zu überwinden und mögliche Herausforderungen im Arbeitsalltag durch Trainings- oder Mentoring-Angebote professionell zu bewältigen.

Auch im Hamburger MEININGER Hotel hat sich die Kooperation mit der Arbeitsassistenten Hamburg als

Erfolgsmodell erwiesen und schon mehrere Mitarbeiter mit Schwerbehinderung konnten in dem Haus so langfristig Beschäftigung finden. Die Stellenprofile oder Einsatzbereiche nicht vordefiniert, sondern sind aus einem breit aufgestellten Praktikum nach vorheriger Vermittlung durch die Arbeitsassistenten Hamburg entstanden, woraufhin MEININGER eine Festanstellung formulieren konnte.

In der Praxis bewährt sich auch der Kontakt zu spezialisierten Förderschulen für Menschen mit Behinderung oder Lebenswerkstätten. Die dortige Präsentation eines Hauses und der vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten in einem Hotel lassen den Funken oft überspringen.

INTERVIEW MIT M.R. (20), MITARBEITER IM LEONARDO HOTEL MUNICH CITY EAST UND TEILNEHMER DER MIA-AKADEMIE

Wo arbeitest du und arbeitest du gerne dort? *Ich arbeite im Leonardo Hotel in Neuperlach Süd und ich mag die Arbeit sehr gerne.*

Warum ist es für dich wichtig, eine Arbeit zu haben? *Mir ist die Arbeit schon sehr wichtig, weil man Geld verdient. Ja.*

Weißt du, was das Wort Inklusion bedeutet? *Das heißt, man muss ungefähr sehr höflich sein, sehr nett, Aufmerksamkeit haben. Man muss den Leuten sagen, wo man zur Toilette geht. Z.B. im Restaurant. Den Menschen helfen, die Hilfe brauchen.*

Inklusion bedeutet, wenn Menschen mit einer Beeinträchtigung und ohne z.B. miteinander arbeiten.

Wie findest du das? *Wenn ich mit Leuten arbeite, die ohne Sprachfehler arbeiten, finde ich sehr gut. Die Arbeit macht viel Spaß.*

Was hilft denn der Inklusion? *Also wenn wir neue Kollegen bekommen, die das schon auch haben, kann ich denen besser helfen, die Wörter besser auszusprechen.*

Und wenn ich Kollegen habe, die das nicht haben, kann ich auch helfen, weil ich schon viel gelernt habe.

Was hat dir bei deiner Ausbildung geholfen? *Ich bin bei der MiA-Akademie, weil meine Mutter mich dazu hingebbracht hat. Wir waren bei der Info-Veranstaltung und dann habe ich mir überlegt, dass ich das auch machen will. Dann habe ich auch gesehen, dass ich ganz coole Kollegen habe. Da habe ich auch die Maria kennengelernt. Ich habe einen Mentor, der in den Betrieb kommt. Der hilft mir. Der ist dazu da, dass er ein Auge auf mich hat. Er schaut, was ich so tue. Ich mache einfach meine Arbeit weiter. Und der Mentor ist dafür da, dass er auch Sachen aufschreiben kann oder über die Kollegen. Und dann kann er auch mit denen reden. Das hilft mir.*

Warum arbeitest du gerne in diesem Hotel? *Weil ich gemerkt habe, dass ich jetzt ein Hemd an habe, schwarze Hose, blaue Schuhe und ich habe jetzt Arbeitsachen an. Ich mag meine Arbeitskleidung. Die Arbeit ist sehr gut. Im Service räume ich fast jeden Tag die Teller auf, alle Sektgäser, auch Kaffeetassen und Teetassen. Es macht sehr viel Freude.*

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

“

„Eine genaue Stellenbeschreibung ist meiner Ansicht nach nicht immer der richtige Ansatz, vielmehr entwickelt sich oft im Verlauf eines ersten Praktikums für jede Person eine Aufgabe, welche dann für alle Seiten ein großer Gewinn sein kann. Durchhaltevermögen, die richtige Intention und Gesprächsbereitschaft auch mit Unterstützung einer Arbeitsassistentin ist auf jeden Fall der Grundstein zum Erfolg.“

Johannes Kunze, General Manager, MEININGER Hotel Hamburg City Center

Für Menschen, die normalerweise in Lebenswerkstätten beschäftigt sind, gibt es zudem die Möglichkeit eines sog. ausgelagerten Einzelarbeitsplatzes im ersten Arbeitsmarkt. Beim ausgelagerten Einzelarbeitsplatz können die Konditionen und Förderungen der Lebenswerkstätten beibehalten werden, was für die Betroffenen manchmal vorteilhaft sein kann.

Für Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung bedeutet jedoch gerade der Wechsel aus den Behindertenwerkstätten hinein in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung häufig eine erhebliche Verbesserung der eigenen finanziellen Situation, die mit großen persönlichen Fortschritten einhergehen kann.

WAS IST NUN DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG?

Der Schlüssel zum Erfolg für die langfristige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen liegt in der Rücksichtnahme, Flexibilität und dem Eingehen auf ihre individuellen Bedürfnisse während des gesamten Beschäftigungszeitraums. Dieses Erfolgsrezept gilt übrigens genauso für Menschen ohne Behinderung: Wir alle wollen unser bestmögliches Poten-

zial und all unsere Fähigkeiten unter Berücksichtigung dessen, was sie leisten können, in das Unternehmen einbringen.

In der Praxis heißt das, bei individuell relevanten Themen wie in etwa Arbeitszeiten, Arbeitstagen, Pausen oder erbringbaren Aufgaben auf die Bewerber*innen zuzugehen und eine für beide Seiten funktionierende Lösung zu finden. Das kann von häufigeren Pausen hin zur Anpassung der Schichtplanung an die Fahrzeiten der öffentlichen Verkehrsmittel reichen. Auch in der Ausbildung und beim Lernen im Beruf sollte man Probleme offen kommunizieren, einander gut zuhören und im Zweifelsfall kreativ sein: Mitarbeitern, denen es beispielsweise schwerfällt, sich beim Eindecken von Tischen und Buffets feste Abläufe oder Anordnungen zu merken, den kann mit laminierten Visualisierungen geholfen werden, die sie bei jeder Schicht griffbereit haben.

KAPITEL 4

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

INTERVIEW MIT SIMON W. (21), MITARBEITER IM MÜNCHEN MARRIOTT HOTEL CITY WEST

Wo arbeitest du und arbeitest du gerne dort? Ich arbeite im Marriott Hotel am Hirschgarten und ich arbeite dort sehr sehr gut und auch fleißig und auch gerne.

Warum ist es für dich wichtig, eine Arbeit zu haben? Mir liegt es sehr am Herzen eine Arbeit zu haben und dass man sich so glücklich schätzt, dass man sein eigenes Geld verdient.

Weißt du, was das Wort Inklusion bedeutet? Ja. Ich hoffe, ich sag das richtig: Dass Menschen mit einer Beeinträchtigung und ohne auf dem ersten allgemeinen Arbeitsmarkt miteinander arbeiten.

Wie findest du das? Finde ich sehr sehr gut und auch sehr

sehr wichtig. Weil alle Menschen gleich sind. Und auch gleich behandelt werden dürfen, müssen.

Was hilft denn der Inklusion? Das verstehe ich gerade nicht.

Was hat dir bei deiner Ausbildung geholfen? Na ja, dass ich nette Kollegen und Kolleginnen habe. Dass mir das Arbeiten im Hotel oder auch bei MiA sehr viel Spaß macht. MiA hat mir bei meiner Ausbildung sehr geholfen und hilft mir auch noch weiter.

Warum arbeitest du gerne in diesem Hotel? Weil dieses Hotel, finde ich, eines der schönsten und geilsten Hotels in ganz München ist. Es hat einen der größten Ballsäle in ganz München. Die Kollegen sind super nett. Das ist auch kein normaler Ballsaal, sondern da kann man mit dem Auto hineinfahren.

“

„Der Verein Mia ist ein ausgezeichneter Partner für uns. Das Team betreut und begleitet die uns anvertrauten Mitarbeitenden mit geistigen Einschränkungen da, wo sie es benötigen. Wir bilden aktuell zwei Mia-Schützlinge aus. Beide sind eine Bereicherung für uns. Ein 20-Jähriger beispielsweise arbeitet jeden Tag im Frühstücksservice in unserem H4 Hotel München Messe, einem Premiumhotel. Das ist „SEIN“ Job, die Tätigkeit, die er am meisten liebt. Das ist im Alltag deutlich zu spüren, denn er hat immer gute Laune. Auch mit unserer anderen Kollegin machen wir durchweg sehr positive Erfahrungen. Die beiden Mitarbeitenden mit Handicap erscheinen durchweg pünktlich zur Arbeit, sie sind äußerst zuverlässig, lernbereit und eine Bereicherung für unsere Teams. Wir fördern die Mia-Schützlinge von Herzen gern und sind bereit auch zukünftig weitere Mia-Schützlinge auszubilden. Einerseits ermöglichen wir ihnen damit, sich im ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, selbstbestimmt zu leben, sich eigenständig zu finanzieren und somit unabhängig von staatlichen Hilfen zu sein. Andererseits fördern wir die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen und tragen damit zu weniger Ungleichheit bei. Ein für uns ebenso wichtiger Aspekt ist das damit verbundene Sichern unseres Nachwuchses mit langfristig motivierten Mitarbeitenden.“

Jessica Borowiak, Area Manager München, H-Hotels Gruppe

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

“

„Die Zielgruppe der Münchener MiA-Akademie sind junge Erwachsene zwischen 18 und 28 Jahren, die eine gravierende Lernbehinderung oder eine kognitive oder geistige Beeinträchtigung haben und einen Anspruch auf Förderung im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt (WfbM) besitzen. Der Auftrag der MiA-Akademie ist es, diese dual zu qualifizieren, damit sie im Anschluss im regulären ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Eine dort engagierte Bekannte von mir mit dem Vorschlag einer Kooperation auf uns im Steigenberger München zukam, fand ich dies sofort sehr spannend. Ich wollte dies allerdings nicht allein entscheiden, da schließlich die Abteilung Küche den Praktikanten betreuen wird. Nach Rücksprache mit dem Küchenchef, haben wir uns im Team entschieden, es zu versuchen. Die MiA-Akademie wählte Patrick für uns aus. Wir haben ein Kennenlernen vereinbart und Patrick hat auch bei uns reingeschnuppert. Das Prozedere ist so, dass er vier Tage die Woche bei uns im Betrieb ist und einen Tag in der MiA-Akademie, wo das im Hotel erlernte Wissen vertieft und besprochen wird. Patrick hat auch eine Betreuerin, die anfangs mit im Betrieb war. Schon nach sehr kurzer Zeit hatte sich Patrick so gut eingelebt, dass die Begleitung der Mentorin auf einen Tag reduziert wurde, da er sehr gut zurechtkam. Vorwiegend ist Patrick dafür zuständig, jeden Tag in der Kantine eigenständig unser Salatbuffet vorzubereiten und die warmen Speisen in der Kantine zu bereitzustellen. Patrick ist nun schon seit 1 ½ Jahren bei uns und wird dank der MiA-Akademie mit einer Prüfung bei der IHK im Dezember eine 12-monatige IHK zertifizierte Qualifizierung zum Assistenten im Gastgewerbe abschließen. Dies ist mit der Niveaustufe 2 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) vergleichbar und es besteht die Möglichkeit der Anschlussqualifizierung z.B. als Fachpraktiker oder Werker. Auch seine Eltern sind sehr glücklich, wie gut sich Patrick entwickelt hat. Wir beziehen diese ein und laden Sie z.B. zu Mitarbeiterfeiern ein. Das Schönste an dieser Maßnahme ist, dass es eine absolute Win-Win-Situation für beide ist. Auch der Arbeitgeber hat unheimlich viele Vorteile dadurch: Man lernt Rücksicht aufeinander zu nehmen, die Stimmung im Team hat sich verbessert und man tut etwas absolut Sinnhaftes. Patrick wird Ende Dezember fertig mit der Ausbildung und wird uns als Anlern-Koch erhalten bleiben.“

Arete Schäffler, Regional HR Manager South, Steigenberger Hotel München

KAPITEL 4

TIPPS FÜR INKLUSIVES RECRUITING UND DEN AUFBAU EINES INKLUSIONSMANAGEMENTS

Regelmäßig können externe Partner wie der Integrationsfachdienst oder die Beratungsservices der kommunalen Sozialverbände herbeigezogen werden, die verschiedene Formen von Unterstützungen und Coachings anbieten können. Abgesprochene Vereinbarungen müssen Hotelalltag respektiert und kontinuierlich evaluiert werden. Schnell wird klar: In Zeiten des Arbeitskräftemangels ist dies ohnehin der einzig erfolgsversprechende Weg für die Branche.

All diese Maßnahmen erfordern ein Umdenken in den Personal-Abteilungen und eine Sensibilisierung aller Beteiligten. Doch die Mühe lohnt sich: Ein inklusives Recruiting trägt nicht nur dazu bei, die Chancengleichheit zu fördern, sondern erweitert auch den Pool an potenziellen Talenten. Unternehmen, die auf Inklusion setzen, können damit ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken und gleichzeitig ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden.

LEITSÄTZE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG NACH BENGISU UND BALTA (2011) UND PESCIA (2019)

- Mitarbeitende sollten basierend auf ihrer Leistung, Eignung und ihren Fähigkeiten eingestellt werden, unabhängig davon, ob sie eine Behinderung haben oder nicht.
- Die besetzte Position sollte die bestehende Behinderung nicht verschlimmern.
- Die besetzte Position sollte die Stärken der Mitarbeitenden hervorheben und nicht ihre Schwächen.
- Grundsätzlich können Mitarbeitende mit Behinderungen jede Aufgabe in der Beherbergungsindustrie übernehmen und jede Stelle mit Mitarbeitenden mit Behinderung besetzt werden, sofern ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zur Aufgabe befähigen.

“

„In Zusammenarbeit mit der georgs.plus gGmbH vom Sozialwerk St. Georg aus Gelsenkirchen haben wir eine von der IHK zertifizierte Teilqualifikation für Menschen mit Behinderungen ins Leben gerufen. Adressiert ist das Angebot an Menschen aus dem Übergang Schule zum Beruf und Menschen aus Werkstätten. Ziel ist es, sie im Bereich Service und Küche so zu schulen, dass sie nach einer 9-monatigen Ausbildung bereit für den ersten Arbeitsmarkt sind. Die Qualifikation findet an fünf Tagen pro Woche im Betrieb statt, wobei ein Tag für theoretischen Unterricht reserviert ist und die restlichen vier Tage praktische Arbeit in der jeweiligen Abteilung umfasst. Mit diesem Programm möchten wir den Fachkräftemangel im niedrig qualifizierten Bereich besser bewältigen. Im H+ Hotel Bochum haben wir bereits sechs Menschen mit Behinderungen eingestellt. Wir machen nicht nur Inklusion, sondern hier wird Inklusion in den Teams gelebt. Nur wenn man sich gegenseitig unterstützt und hilft, ist dies möglich. Das Abbauen von Vorurteilen und das Miteinander haben wir in den letzten Monaten gelernt. Der gegenseitige Respekt ist ein wichtiger Bestandteil des Gelingens.“

Christoph Kunzmann, General Manager, H+ Hotel Bochum



WELCHE GESETZLICHEN VORGABEN GILT ES ZU BEACHTEN?

BESONDERHEITEN IM ANSTELLUNGSVERHÄLTNIS

Über den Inhalt von Arbeitsverträgen von Menschen mit Behinderung und insbesondere Schwerbehinderung kursieren viele falsche Mythen. Grundsätzlich gelten für Menschen mit Schwerbehinderung die gleichen Rechte und Pflichten wie für Menschen ohne eine Behinderung. Sie können beispielsweise im Schicht- oder Nachtdienst angestellt und ihre Arbeitsverträge befristet werden.

Einige wenige Ausnahmen sind jedoch zu beachten: Menschen mit Schwerbehinderung dürfen Überstunden, die über der gesetzlichen Arbeitszeitgrenze lie-

gen (acht Stunden pro Tag/48 Stunden pro Woche) ohne Begründung ablehnen. Zudem besitzen Sie Anspruch auf 5 Tage Zusatzurlaub pro Jahr.

Auch das Gerücht, dass Beschäftigte mit Schwerbehinderung unkündbar sind, ist falsch. Der Kündigungsschutz für Beschäftigte mit Schwerbehinderung besagt lediglich, dass der Arbeitgeber für die Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts erhält. So soll beispielsweise vermieden werden, dass die Kündigung aufgrund von Benachteiligungen am Arbeitsplatz erfolgt ist. Es wird im Zweifel überlegt, ob der oder die Arbeitnehmer*in nicht an einer anderen Stelle im Betrieb eingesetzt werden kann. Eine gütliche Einigung ist jedoch die Regel. Innerhalb

KAPITEL 5

WELCHE GESETZLICHEN VORGABEN GILT ES ZU BEACHTEN?

der ersten sechs Monate ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne Zustimmung des Integrationsamts möglich.

für die Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden, falls vorher ein Antrag auf Gleichstellung gestellt wurde. Ausbildungsplätze werden bei der Berechnung der Mindestzahl von 20 Arbeitsplätzen nicht mitgerechnet (§ 157 Abs. 1 SGB IX).

AUSGLEICHSABGABE

Auch die Politik hat dem Thema Inklusion in den letzten Jahren mehr Gewicht verliehen. Seit dem 1. Januar 2024 ist zusätzlich das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes in Kraft – und damit eine verschärfte gesetzliche Beschäftigungspflicht für Menschen mit Behinderung (BMAS, 2023). Für die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen mit dem Grad einer Behinderung ab 50% ist in Bezug zur Arbeitsplätzeanzahl eine Ausgleichsabgabe abzuführen (siehe unten). Arbeitnehmer*innen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können zudem

Die Politik will die Zahlung von Ausgleichszahlungen jedoch bestenfalls vermeiden und Menschen mit Behinderung tatsächlich ambitionierter in den regulären (ersten) Arbeitsmarkt vermitteln. Dementsprechend hat die Bundesregierung auch ihre Förderungen neu priorisiert: Während es zuvor möglich war Mittel aus der Ausgleichsabgabe nachrangig für Werkstätten für behinderte Menschen zu verwenden, werden nun sämtliche Mittel der Ausgleichsabgabe vollständig zur Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderung in den regulären ersten Arbeitsmarkt verwendet.

ABBILDUNG 1

Anforderungen aus dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes (seit 01.01.2024)

Ausgleichsabgabe für die Nichteinstellung schwerbehinderter Menschen mit dem Grad der Behinderung ab 50% in Bezug zur Arbeitsplätzeanzahl

Arbeitsplätze	Beschäftigungsquote	bis 31. Dezember 2023 pro nicht besetztem Arbeitsplatz im Monat	ab 01. Januar 2024 pro nicht besetztem Arbeitsplatz im Monat 4. Staffel
< 20 Beschäftigte		keine Ausgleichsabgabe	
< 60 (20 bis 39)	1 Pflichtarbeitsplatz	140 Euro	210 Euro
< 60 (40 bis 59)	2 Pflichtarbeitsplätze	140 Euro	410 Euro
ab 60	5 % Pflichtarbeitsplätze	360 Euro	720 Euro

Arbeitnehmende mit dem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können auf diese Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden und die Abgabe mindern, **wenn** ein Antrag auf Gleichstellung gestellt wurde.

Quelle: Verdi.



FÖRDERUNGEN – WELCHE GIBT ES, WO ZU BEANTRAGEN?



Arbeitgebern, die Menschen mit (Schwer-)behinderung beschäftigen möchten, stehen eine Reihe von Förderungsmöglichkeiten und -angeboten zur Seite. Wenn man sich dem Thema Inklusion im eigenen Betrieb annehmen möchte, ist es ratsam, sich zuallererst an die örtlichen Integrationsämter mit ihren unterstützenden Integrationsfachdiensten oder den zuständigen Arbeitgeberservice bei den Arbeitsagentur/dem Jobcenter zu wenden, um frühzeitig genauere Informationen zu den verfügbaren Förderungen und den entsprechenden Antragsverfahren zu erhalten.

In den sechs Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen (LVR-Inklusionsamt Köln und LWL-Inklusionsamt Münster) sowie Saarland führen die Integrationsämter die Bezeichnung Inklusionsamt. Ihr lokal für Sie zuständiges Inklusionsamt finden Sie unter folgendem Link (QR-Code): www.bih.de/integrationsaemter/kontakt



Bei Förderungen für Inklusionsanliegen gilt in der Regel die Devise „Antrag vor Ereignis“, es können also selten rückwirkend Fördermittel bereitgestellt werden.

KAPITEL 6

FÖRDERUNGEN – WELCHE GIBT ES, WO ZU BEANTRAGEN?

“

*„Seit mehreren Jahren beschäftigen wir im V8 Hotel zwei Mitarbeiterinnen, die einen Schwerbehinderten-Status haben. Als nachhaltiger Betrieb ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, Mitarbeiter mit Einschränkungen zu beschäftigen. Die Integration von Mitarbeitern mit Einschränkungen in das Team ist etwas aufwändiger, aber langfristig gesehen für alle Beteiligten ein voller Erfolg. Wichtig war uns von Anfang an, dass die Bestandsmitarbeiter darüber informiert sind und dementsprechend auch rücksichtsvoll und verständnisvoll mit den neuen Kolleg*innen umgehen. Zusätzlich: Während wir als Hotel mit über 50 Mitarbeitern bisher mehrere tausend Euro Ausgleichszahlungen pro Jahr für die Schwerbehindertenabgabe bezahlten, fällt dieser Betrag mittlerweile komplett weg und wir erhalten für den erhöhten Betreuungsaufwand und der eingeschränkten Leistungsfähigkeit durch das Integrationsamt KVJS Zuschüsse, die je nach Einschränkungsgrad und Betriebszugehörigkeit variieren.“*

Simeon Schad, Inhaber, V8 Hotel Motorworld Region Stuttgart

Ein Überblick über die wichtigsten Fördermöglichkeiten geben wir hier:

EINGLIEDERUNGSZUSCHÜSSE

Die Agentur für Arbeit bietet Eingliederungszuschüsse als Anreiz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Ziel ist der Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen, z. B. für längere Einarbeitungszeiten.

- Der Zuschuss für Menschen mit Schwerbehinderung kann bis zu 70 % des Arbeitsentgelts betragen, maximal für 24 Monate. Für besonders schwer betroffene Personen kann die Förderdauer bis zu 60 Monate betragen, bei Personen ab 55 Jahren bis zu 96 Monate.
- Nach 12 Monaten wird der Zuschuss jährlich um 10 % reduziert, aber nicht unter 30 % gesenkt. Bei schwer betroffenen Personen erfolgt die Reduzierung erst nach 24 Monaten.
- Der pauschalisierte Arbeitgeberbeitrag zur Gesamtsozialversicherung wird bei der Berechnung des Zuschusses berücksichtigt.
- Der Antrag auf Eingliederungszuschuss muss vor Abschluss des Arbeitsvertrags und vor Beginn der Beschäftigung gestellt werden.

PROBEBESCHÄFTIGUNG

Eine Probebeschäftigung bietet Menschen mit Schwerbehinderungen (oder ihnen gleichgestellte Personen/Rehabilitand*innen) die Möglichkeit, sich ohne große Hindernisse ins Berufsleben zu integrieren oder probeweise zurückzukehren. Für den Arbeitgeber bietet sich ähnlich einem Praktikum die Möglichkeit in Ruhe zu prüfen, ob Bewerber*innen auch wirklich in den Betrieb passen. Die Probebeschäftigung soll die Chancen der betroffenen Person verbessern, langfristig im Arbeitsleben zu bleiben.

- Die für beide Seiten vorteilhafte Form des Kennenlernens wird von der Agentur für Arbeit maximal bis zu drei Monate lang gefördert.
- Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter können Personalkosten und Sozialversicherungsbeiträge während der Probezeit erstatten.
- Auch Beiträge zur Berufsgenossenschaft und andere tarifliche Aufwendungen können übernommen werden.

FÖRDERUNGEN – WELCHE GIBT ES, WO ZU BEANTRAGEN?

- Voraussetzungen sind, dass die eingestellte Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist und ein Probearbeitsvertrag abgeschlossen wurde.
- Die Förderung muss unbedingt vor Beginn der Probearbeitszeit online beantragt werden.

ZUSCHUSS ZUR AUS- ODER WEITERBILDUNG

Auch die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von Menschen mit Behinderung wird durch die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter in Form eines Zuschusses zur Ausbildungsvergütung oder dem Arbeitsentgelt gefördert. Bis zu 80 % der monatlichen Aus- und Weiterbildungskosten werden für schwerbehinderte Personen gefördert, für Rehabilitand*innen bis zu 60 %.

- Zusätzlich wird ein pauschalisierter Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung berücksichtigt.
- Die Höhe des Zuschusses wird individuell nach Art und Schwere der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Ausbildung angepasst.

- Der Zuschuss wird in der Regel monatlich über die gesamte Aus- oder Weiterbildungsdauer gezahlt, einschließlich außerbetrieblicher Abschnitte und Verlängerungen.
- Voraussetzungen sind, dass die Person schwerbehindert, gleichgestellt oder Rehabilitand*in ist und für den Ausbildungsberuf geeignet ist.
- Der Betrieb muss eine Ausbildungsvergütung zahlen und die Ausbildung wäre ohne die geplante Förderung nicht realisierbar.
- Der Antrag muss vor Abschluss des Aus- oder Weiterbildungsvertrags gestellt werden.

BARRIEREFREIHEIT IM BETRIEB – WAS IST MUSS?

Die Beschäftigung von Schwerbehinderten in der Hotellerie wird fälschlicherweise oft mit kostspieligen Umrüstungen für z.B. Rollstuhlfahrer assoziiert, die aber für viele Formen von Behinderungen nicht notwendig sind. Der einfachste und günstigste Zeitpunkt, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen umzusetzen ist tatsächlich direkt beim Neubau oder Umbau eines Hotels.

Aber auch in vielen bestehenden Hotels sind Außenbereiche sowie öffentlich zugängliche Bereiche bereits in Bezug auf die Barrierefreiheit vordefiniert – zum Beispiel durch die DIN 18040-1 Vorschriften für öffentlich zugängliche Gebäude, die Eingang in die Landesbauverordnungen gefunden haben. Diese sollte somit zumindest teilweise barrierefrei sein.

Daher kann beispielsweise auch die Rezeption ein geeigneter Ort sein, um als Anfängerbetrieb mit der Beschäftigung mobilitätseingeschränkter Personen loszulegen. Hinsichtlich der Barrierefreiheit weniger vordefiniert sind dahingegen nicht-öffentliche Arbeitsräume für Beschäftigte wie Küchen, Büros, Aufenthaltsräume, Pausenräume oder Umkleiden.

„Sowohl für den Außenbereich als auch für die öffentlich zugänglichen Bereiche eines Hotels gibt es eine ganze Reihe von Vorschriften zur Barrierefreiheit, nicht aber für die Arbeitsräume der Beschäftigten, etwa die Küche, das Büro oder die Aufenthaltsräume, die umgesetzt werden müssen.“

“

Haluk Kabil, Senior Designer Premier Inn Deutschland

KAPITEL 6

FÖRDERUNGEN – WELCHE GIBT ES, WO ZU BEANTRAGEN?

“

„Für die barrierefreie Gestaltung der Rezeption in unserem Kölner und Leipziger Hotel haben wir eine 100-prozentige Förderung erhalten. Ratsam ist es, die Fördermittel bei der Arbeitsagentur frühzeitig zu beantragen, also am besten schon, bevor man einen neuen Mitarbeitenden mit Behinderung einstellt. Dann kann man mit der Umgestaltung früh beginnen, und im besten Fall kann das neue Teammitglied gleich am ersten Tag loslegen.“

Haluk Kabil, Senior Designer Premier Inn Deutschland

FINANZIELLE FÖRDERUNG FÜR DIE SCHAFFUNG NEUER ARBEITSPLÄTZE

Das Integrations- bzw. Inklusionsamt bietet Arbeitgebern finanzielle Zuschüsse oder zinsfreie Darlehen an, um Investitionskosten für die Einrichtung oder Gestaltung neuer, bislang nichtexistierender Arbeits- oder Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

- Die Zuschüsse beziehen sich auf Investitionskosten, z.B. Kosten für Arbeitsplatz- oder Büroustattung.

- Diese Förderung gilt auch in Fällen, in denen ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis ohne die Umsetzung auf einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz beendet werden müsste.
- Förderfähig sind jedoch nur Maßnahmen, die sinnvoll, zweckmäßig und kostenangemessen sind.
- Es lohnt sich früh anzufangen!



Premier Inn Leipzig City Oper vor (Bild links) und nach (Bild rechts) dem rollstuhlgerechten Umbau

© Premier Inn



ABSCHLUSS: DIE SICHT DES GASTES

“

„Wir waren für drei wunderschöne Tage im „Anne-Sophie“ – einem Haus, das in jedem Winkel Liebe und Herz offenbaren lässt. Auch die Geschichte, die zur Namensgebung und dem Leitbild des Hotels geführt haben, haben uns sehr gerührt. Es ist gut zu wissen, dass es noch Orte der Wertschätzung für jeden gibt.“

Zitat eines Gastes im Hotel Anne-Sophie in Künzelsau, das sich der Inklusion von Mitarbeiter*innen mit Behinderung verschrieben hat.



ICH WILL, WAS MUSS ICH TUN? (6-PUNKTE-PLAN)

1. Die Zuständigkeit im Betrieb festlegen! Wem liegt das Thema am Herzen?
Wer kann das Thema in höchste unternehmerische Entscheidungsprozesse tragen, dort etablieren und Ressourcen erhalten?
2. Allein oder mit Partnern? Wollen wir das Thema allein angehen oder in Kooperation mit einem Inklusionspartner, der uns hilft, Kontakt zu potenziellen Beschäftigten und Behörden aufzubauen und uns regelmäßig unterstützend zur Seite steht?
3. Die Arbeitsabläufe im eigenen Haus anschauen. Wo können wir Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderung schaffen? Welche Aufgaben könnten ausprobiert werden, welche Stellenprofile könnten neu formuliert werden? Wo haben wir die Ressourcen zur Einarbeitung?
4. Den Bewerbungsprozess inklusiv gestalten und bewerben. Wie können wir die Stellenausschreibungen inklusiv formulieren und Bewerbungsprozesse inklusiv gestalten? Wer kann wo unser Angebot am effektivsten an die Zielgruppe kommunizieren?
5. Den Arbeitsplatz und Betrieb auf die neuen Mitarbeiter*innen vorbereiten. Welche Bedürfnisse, Ansprüche oder Wünsche wurden im Bewerbungsgespräch genannt? Wie können wir diese garantieren oder diesen entgegenkommen?
6. Das gesamte Team frühzeitig für Inklusion sensibilisieren. Welche Erfahrungen wurden in der Zusammenarbeit gemacht? Was funktioniert gut? Wo gibt es Verbesserungs- oder Klärungsbedarf?



WEITEREFÜHRENDE LINKS UND INFORMATIONEN

8

ANSPRECHPARTNER

Bundesagentur für Arbeit

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/arbeitskraefte-mit-behinderungen

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

www.bih.de/integrationsaemter/kontakt

Sozialverband Deutschland (SoVD) e.V.

www.sovd.de/sozialberatung/beratung-behinderung-schwerbehinderung

KAPITEL 8

WEITEREFÜHRENDE LINKS UND INFORMATIONEN

JOBBÖRSEN

EnableMe Jobbörse

www.enableme.de/de/job%C3%B6rse

IntegrationsVERBUND.de

www.job-server.net/jobnet/ang/selectangv_detail.php?sid=iv

myAbility.jobs

www.myability.jobs/de

Rehadat Plus

www.talentplus.de/talente-finden/neu-einstellen/stellenboersen/

REGIONALE INTEGRATIONSPARTNER

Hamburg

Hamburger Arbeitsassistenz

www.hamburger-arbeitsassistenz.de/index.html

München

Verein Münchner inklusive Arbeitswelt MiA e.V:

www.miaev.org/

Ruhrgebiet

Sozialwerk St. Georg

www.sozialwerk-st-georg.de/

Schweiz

Capriola Stiftung

www.lacapriola.ch/

QUELLEN

Baumgartner, E.; Greiwe, S.; Schwarb, T. (2004): Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz : Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen

Bundesagentur für Arbeit (Online): Merkblatt 12: Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit (Online).verdi

Bundesagentur für Arbeit: Schwerbehinderte Menschen im Betrieb: Informationen für Unternehmen (Online)

Bundesagentur für Arbeit (2022): Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung (Jahreszahlen) (Online)

Bengisu, M., & Balta, S. (2011) Employment of the workforce with disabilities in the hospitality industry. *Journal of Sustainable Tourism*,c 19(1), 35-57

Destatis, 2022: 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland (Online)

Gröschl, S. (2013) Presumed Incapable Exploring the Validity of Negative Judgments about Persons with Disabilities and Their Employability in Hotel Operations. *Cornell Hospitality Quarterly*. 54. 114-123. 10.1177/1938965512453082

Pescia, L. (2019) Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung in der Hotellerie. Ein praxisorientiertes Konzept für Schweizer Hotels. Dissertation. Universität St. Gallen, St. Gallen. (Online)

Rehabilitation Global (2019) Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit: Leitfaden zur Barrierefreiheit in Unternehmen (Online)

