

Von Ludger Möllers

AUGSBURG - Auf den ersten Blick ist das Hotel einsmehr in Augsburg ein normales Businesshotel. Hier können die Gäste gut schlafen, ausgewogen essen, effizient arbeiten. Das Haus mit 73 Zimmern ist stylish eingerichtet und wirtschaftet konsequent ökologisch. Der zweite Blick fällt auf die kleine Fotoausstellung in der Lobby: Der Künstler hat Menschen mit Downsyndrom in den Vordergrund gerückt. Der dritte Blick gilt Michael Frede und Benjamin Mannsbart: Das Duo hat im Morgengrauen das Frühstücksbüfett für die Gäste zusammengestellt und arbeitet seit kurz nach 5 Uhr, ist aber auch um 11 Uhr am Vormittag immer noch sichtbar gut gelaunt. Und erst der vierte Blick, vor allem aber das Gespräch zeigt: Einsmehr ist mehr als ein Hotel, sondern für Menschen mit Handicaps wie Frede und Mannsbart, die mit Lernbeeinträchtigungen zu kämpfen haben, eine große Chance. Die Chance auf Inklusion. Die Chance der Teilhabe am ganz normalen Leben.

Einsmehr: Dahinter steckt der gleichnamige Augsburgische Verein von Eltern, deren Kinder das Downsyndrom haben, auch Trisomie 21 genannt. Denn das Chromosom 21 gibt es bei diesen Menschen dreistatt nur zweimal. Sie haben sozusagen „eins mehr“. Daher auch die Idee für den Namen. „Der Grundgedanke des Projektes war und ist es noch, Menschen mit Beeinträchtigungen Chancen im Berufsleben zu geben, die über die Tätigkeit in einer Werkstatt hinausgehen“, sagt Jochen Mack, selbst Vater eines Kindes mit dem Downsyndrom und im Verein einsmehr aktiv. Vor sieben Jahren entstand die Idee, im November 2020 eröffnete das Hotel: „Dazwischen lagen unzählige Sitzungen, Papiere, Konzepte, Verhandlungen – viel, viel Arbeit.“ Im einsmehr arbeiten heute 24 Beschäftigte – je zur Hälfte Menschen mit und ohne Handicaps. Heute ist Mack nebenamtlicher Geschäftsführer des Hotels.

Der Gedanke, Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, macht deutschlandweit Schule. Etwa 40 Inklusionshotels gibt es in Deutschland, darunter vier in Baden-Württemberg und mit der neuen Augsburger Unterkunft auch sechs in Bayern. Zusammengeschlossen sind die Häuser im Verbund Embrace: Nicht nur Barrierefreiheit und Inklusion stehen im Vordergrund, sondern ein hohes Maß an Komfort, Behaglichkeit und Aufmerksamkeit.

Auch in Augsburg steht die Aufmerksamkeit im Vordergrund: „Viele merken nicht, dass das einsmehr ein Inklusionshotel ist, das ist auch unser Anspruch“, sagt Sandra Huerga Kanzler, die stellvertretende Direktorin des Hotels: „Wir sind ein normales, aber dennoch ganz besonderes Haus mit anspruchsvollen Gästen und gut ausgebildeten wie auch herzlichen Mitarbeitern.“

Benjamin Mannsbart beispielsweise hat als angelernter Koch bereits in verschiedenen Einrichtungen gearbeitet. Der 36-Jährige war zuletzt in der Küche der Ulrichswerkstätten in Augsburg tätig, die Arbeitsplätze für behinderte Menschen anbieten. Mannsbart erzählt: „Der Vorschlag, mich bei einsmehr zu bewerben, kam vom Sozialdienst.“ Ein viermonatiges Qualifizierungsprogramm folgte. „Ich habe mich immer wieder gefragt, ob der erste Arbeitsmarkt richtig für mich sei“, erinnert er sich an die Unsicherheit, aus der geschützten Welt der Werkstatt in die Welt der freien Marktwirtschaft zu wechseln, „aber dann habe ich die Chance ergriffen.“

Im Hotel einsmehr traf Mannsbart auf Raúl und Sandra Huerga Kanzler: Das Ehepaar mit Erfahrungen in der Hotellerie eröffnete und leitete mehrere Fünf-Sterne-Hotels in Spanien, bevor der gebürtige Kolumbianer und die Deutsche nach Augsburg kamen. Warum fiel die Wahl, angesichts der weltweiten



Das Frühstück ist fertig: Benjamin Mannsbart und Michael Frede, beide sind lernbehindert, haben im Augsburger Hotel einsmehr den Weg in den ersten Arbeitsmarkt gefunden.

FOTOS: LUDGER MÖLLERS

## Ein Hotel für alle

Im Augsburger Hotel einsmehr arbeiten Menschen mit und ohne Handicap erfolgreich zusammen – Der Gast soll von dem Inklusionsgedanken nichts spüren – Das Modell könnte beim Kampf gegen den Fachkräftemangel helfen



Geschäftsführer Jochen Mack in einem Komfortzimmer.



Sandra Huerga Kanzler (re.), stellvertretende Direktorin, in der Rezeption.



Blick in die Lobby des Hotels einsmehr.

FOTO: PM



Das 73-Zimmer-Haus im Augsburger Westen.

FOTO: MARTIN BECK

Top-Karrierechancen in der Branche, auf ein Inklusionshotel? „Nach unserer Ankunft in Deutschland haben wir innerhalb unserer Branche ein nachhaltiges Projekt ‚mit Sinn‘ gesucht.“ Das einsmehr-Projekt habe ihre Aufmerksamkeit geweckt. Bei der Konzepterstellung, dem Aufbau wie der Eröffnung wurde das Ehepaar leitend tätig, heute verantwortet Sandra Huerga Kanzler als stellvertretende Hotel- direktorin Verkauf und Rezeption, ihr Mann leitet als Direktor das Haus und kümmert sich um die Finanzen, die Qualität der angebotenen Speisen und Getränke und auch den Service am Gast. Ihr Rückblick: „Wir freuen uns, unser gesammeltes Wissen weiterzugeben an Menschen, die damit ihre beruf-

liche Karriere starten können. Wir erhalten auch sehr viel zurück.“

Aus der Anfangsphase berichtet Sandra Huerga Kanzler: „Da unsere Abteilungsleiter, unsere Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung und auch wir aus der Branche und mit entsprechender Erfahrung gestartet sind, wurden lediglich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung auf ihre Arbeit im Hotel einsmehr vorbereitet. Das geschah im Vorfeld der Eröffnung, unter anderem durch Trainings, Praktika in Partnerbetrieben und einem Qualifizierungsprogramm mit abschließendem Zertifikat. Letzteres wurde von unserer Sozialpädagogin und uns begleitet. Die Arbeit im Team, mit allen zusammen, fand etwa anderthalb Monate

vor Eröffnung auf der Baustelle statt.“ Ein Mitarbeiter habe den Sprung vom geschützten Umfeld der Werkstatt ins kalte Wasser der Hotellerie nicht geschafft und ist dann zurückgegangen.

Würden Sandra und Raúl Huerga Kanzler mit den Erfahrungen aus den vergangenen 14 Monaten Unternehmen raten, dem Beispiel zu folgen und ein inklusives Mitarbeiter- team einzustellen? Direktor Raúl Huerga Kanzler ist sich sicher: „Es besteht im Alltag kein großer Unterschied zu anderen Mitarbeitern, Arbeitsbereiche müssen am Anfang neu überdacht und Abläufe hier und dort angepasst werden.“ Ein Mitarbeiter könne wegen seiner Probleme mit dem Handgelenk Betten nicht perfekt herrichten:

„Dafür kann er problemlos das Bad putzen. So wird die Reinigung eines Zimmers eben aufgeteilt.“ Seine Frau ergänzt: „Mancher braucht Unterstützung, ist etwas langsamer als andere Kräfte, arbeitet mit reduzierter Stundenzahl.“ Raúl Huerga Kanzler fasst zusammen: „Alle unsere Mitarbeiter mit Beeinträchtigung haben ein hohes Maß an Motivation, Ehrgeiz, Gastfreundschaft und Loyalität und sind ebenfalls absolut ehrlich. Diese Motivation gepaart mit einem Team, das Inklusion versteht, kann nur ein Gewinn für jedes Unternehmen sein.“

Könnten also Menschen mit Handicap dazu beitragen, dem allgegenwärtigen Fachkräftemangel im Hotel- und Gaststättengewerbe zu begegnen?

Auf der einen Seite steht fest: „Wir erleben eine Knappheit bei den kontaktintensiven Branchen, also in der Gastronomie und Co.“, sagt Enzo Weber, Professor am Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Dramatisch war die Lage vor allem im Mai 2021, sagt die Hauptgeschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbands (Dehoga), Ingrid Hartges: Nach einer langen Lockdown-Phase fehlten Gastronomie und Hotellerie zahlreiche Beschäftigte – und das bekamen auch die Kunden zu spüren, weil Restaurants zum Beispiel ihre Öffnungszeiten verkürzten.

Auf der anderen Seite zeigt sich: Die Corona-Krise hat die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderung drastisch in die Höhe schnellen lassen. Die Zahl der arbeitslos Gemeldeten in diesem Personenkreis sank von 180 000 im Januar 2021 auf knapp 166 500 im Oktober 2021. Aktuellere Zahlen liegen nicht vor. Einmal arbeitslos, fänden Menschen mit Behinderung schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als Beschäftigte ohne Behinderung, heißt es in einer Studie des Handelsblatts Research Institutes. Der Präsident des Institutes, Bert Rürup, prognostizierte auch für die nächste Zeit nur eine allmähliche Besserung. „Menschen mit Behinderung werden zwar von der absehbaren Erholung des Arbeitsmarktes profitieren, jedoch voraussichtlich langsamer als Menschen ohne Behinderung.“

Die formalen Voraussetzungen für die Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt erfüllen viele von ihnen, wie Elisabeth Schulte, Geschäftsführerin des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung, der viele Einrichtungen der Behindertenhilfe zu seinen Mitgliedern zählt, betont. Rund die Hälfte der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen habe eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung – deutlich mehr als bei den Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung. Menschen mit Behinderung könnten außerdem ein Team bereichern, „durch ihre besonderen Qualitäten wie Durchhaltevermögen, Biss und die Fähigkeit, sich aus Krisen heraus weiterzuentwickeln“.

Bleibt der Blick auf die Betriebe. Stellen sie angesichts des Fachkräftemangels behinderte Menschen ein? Trauen sie Menschen mit Handicap zu, bei Produktivität, Tempo, dem oftmals rauhen Ton in Küche und Keller mitzuhalten? Daniel Ohl, der Pressesprecher des Hotel- und Gaststättenverbands Dehoga Baden-Württemberg, bestätigt: „Gastronomie und Hotellerie bieten mit ihrer großen Bandbreite Beschäftigungschancen für Menschen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen.“ Positive Beispiele belegen nach Ohls Erfahrung, dass auch inklusive Konzepte in der Branche gut funktionieren können, wenn die Voraussetzungen stimmen.“ Aber er warnt vor zu hohen Erwartungen: „Inklusion ist zwar sicher nicht der ‚Generalschlüssel‘ zur Behebung des Mitarbeitermangels im Gastgewerbe, aber sie bietet Chancen, von denen beide Seiten profitieren können.“

Zurück nach Augsburg. Benjamin Mannsbart und Michael Frede bereiten sich auf den Feierabend vor. Mannsbart berichtet, dass er jetzt mit besserer Laune heimkomme als früher: „Gewinnerin des neuen Jobs ist auch meine Frau!“ Michael Frede bestätigt ebenfalls, dass sein Umfeld ihn motiviere, im ersten Arbeitsmarkt weiterzuarbeiten: „Dabei hat sogar eine Lehrerin mich entmutigt, als sie sagte: ‚Das schaffst du nie!‘“

Und Geschäftsführer Jochen Mack? Er sieht mit Freude die Zahlen, die sich gut entwickeln. Seine Hoffnung: „Ein großes Geschenk wäre es, wenn andere Hotels auch die Fähigkeiten und Talente von Mitarbeitern mit Beeinträchtigung in ihren Teams nutzen könnten.“