



Foto: Coffee, Brownies & Downies

Inklusion: Balance zwischen Strategie und Moral

Ein Hotel ist ein Ort der Begegnung, der von der Authentizität seiner Mitarbeiter lebt. Während die Branche händeringend nach Fachkräften sucht, bleiben Potenziale ungenutzt, weil Berührungsängste und bürokratische Hürden die Sicht auf den Menschen verstellen. Ein Blick hinter die Kulissen der inklusiven Arbeitswelt beweist jedoch, dass Menschlichkeit und Wirtschaftlichkeit kein Widerspruch sein müssen.

Ich erlebe eine Branche unter Hochspannung. Während Fachkräfte fehlen und Teams am Limit agieren, wächst der gesellschaftliche Druck. Wer heute ein Hotel leitet, verwaltet nicht nur Bettenbelegungen, er prägt Kultur. Und diese Kultur beweist sich nicht in Leitbildern, sondern in Entscheidungen unter Druck. Das gilt auch für den Umgang mit dem Thema Inklusion. Denn Inklusion ist in der Hospitality angekommen, doch sie findet nicht im CSR-Bericht statt, sondern mitten im operativen Stress zwischen Dienstplan und Umsatzzwang.

Inklusion ist kein „Zusatz“ für Gutmenschen
Inklusion fordert uns dort, wo es wehtut: in der Führung, in der Wirtschaftlichkeit, in der Zukunftsfähigkeit. Während die einen Inklusion längst als Alltag leben, jonglieren andere noch in einer Grauzone. Ich bin überzeugt: Wir müssen aufhören, Inklusion als Zustand zu denken, den man entweder erreicht hat oder nicht. Ein Betrieb kann eine klare Haltung haben und trotzdem an Grenzen stoßen. An Strukturen, an Prozessen, an wirtschaftlichen Realitäten.

Bei GreenSign verantworte ich das Thema soziale Nachhaltigkeit. GreenSign steht seit über 10 Jahren für nachhaltige Standards in der Hotellerie. Nachhaltigkeit entscheidet sich auch an der Frage: Wer darf Teil unserer Teamkultur sein und wer wird durch unsere Strukturen aktiv ausgeschlossen?

Die Paradoxie des Fachkräftemangels
In Gesprächen mit Hoteliers stelle ich immer wieder dieselben Fragen: Warum sprechen wir über Personalmangel

Autorin



Victoria Knauer-Hansen blickt auf über 20 Jahre Erfahrung in der internationalen Hotellerie zurück. Als Sustainability & Inklusions Leader beim GreenSign Institut verbindet sie fundierte Nachhaltigkeitsexpertise mit einem klaren Fokus auf Diversity & Inklusion. Mit der Initiative „AVA – Herz drauf“ engagiert sie sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung und den Abbau struktureller Barrieren im ersten Arbeitsmarkt. Sie ist Dozentin an der Deutschen Hotelakademie (DHA), Speakerin und Expertin in Podcasts.



Austausch willkommen
Victoria Knauer-Hansen
Tel. +49 30 3186280
E-Mail: victoria@greensign.de
www.greensign.de

und übersehen gleichzeitig Menschen, die arbeiten wollen, aber keinen Zugang bekommen? Warum gilt Inklusion als Risiko, während Stillstand längst das größere ist? Und warum akzeptieren wir bürokratische Hürden als Naturgesetz, statt sie als veränderbar zu begreifen? Dabei durfte ich lernen, die Fragen zu stellen, die etwas in Menschen bewegen. Ich habe ehrlicherweise auch in all den Jahren, in denen ich in diesem Thema unterwegs bin, niemals gehört, dass Inklusion nicht befürwortet wird. Dabei geht es mir nicht um Sozialromantik. Es geht um Wirtschaft. Inklusion funktioniert nur, wenn sie tragfähig ist. Wenn Prozesse klar definiert sind. Wenn Teams vorbereitet werden. Wenn Förderlogiken verstanden und genutzt

werden. Wenn Führung bereit ist, eine neue Form der Verantwortung zu übernehmen – und zwar aus Überzeugung, dass Vielfalt Stabilität schafft. Wer Inklusion ernsthaft implementiert, professionalisiert zwangsläufig sein gesamtes Unternehmen, von der Teamdynamik bis zur Gästekommunikation. Was politisch fehlt, sind verlässliche Rahmenbedingungen. Wir brauchen keine Mitleid-Debatten, sondern eine starke Lobby, die Inklusion als wirtschaftliche Notwendigkeit begreift. Sonst bleibt Erfolg am Mut Einzelner hängen. Diese Zeilen sind eine Einladung zum Hinschauen und zum Hinterfragen. Und vor allem der Appell zum Handeln. Denn die entscheidende Frage ist für mich längst nicht mehr, ob wir uns Inklusion leisten

können. Sondern ob wir es uns leisten können, weiterhin auf sie zu verzichten.

Warum Inklusion an der Realität scheitert

Inklusion scheitert selten am Willen, sondern an der Unsicherheit in Bezug auf folgende Gegebenheiten:

- **Das Risiko-Paradoxon:**
Der Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung ist sozialpolitisch wertvoll, wirkt für Unternehmer aber oft wie eine Einbahnstraße. Wer Inklusion fördern will, muss Schutzrechte und unternehmerische Planbarkeit zusammendenken.
- **Bürokratie-Dschungel:**
Förderungen bis zu 50 Prozent klingen gut, doch fragmentiertes Wissen und komplexe Antragswege machen Inklusion zum bürokratischen Vollzeitjob. Wenn Inklusion politisch gewollt ist, braucht es einfache, verständliche Prozesse und klare, verlässliche Ansprechpartner.
- **Parallelwelten statt Durchlässigkeit:**
Werkstätten leisten wichtige Arbeit, stabilisieren aber oft ungewollt ein System, das Menschen vom ersten Arbeitsmarkt fernhält. Schaffen wir damit echte Teilhabe oder verwalten wir nur Parallelwelten?
- **Die Messbarkeits-Lücke:**
Während ökologische Nachhaltigkeit mittlerweile knallhart zertifiziert und honoriert wird, bleibt die soziale Komponente oft „freiwilliges Engagement“. Solange soziale Nachhaltigkeit wirtschaftlich nicht messbar belohnt wird, bleibt sie ein Nischenthema.
- **Die Reputations-Falle:**
Ein oft verschwiegener Punkt sind Haftungs- und Versicherungsfragen. Viele Betriebe fürchten nicht die Menschen, sondern die rechtlichen Grauzonen und mögliche Reputationsrisiken bei Fehlern. Was uns fehlt, ist Transparenz und ein offener Umgang mit Best Practices. ►

- **Führungs-Vakuum:**
Viele Führungskräfte sind schlicht unsicher, weil inklusives Management kein Teil ihrer Ausbildung war. 80 Prozent der Barrieren sind kein Unwille, sondern Unwissen.

All diese Punkte sind kein Argument gegen Inklusion. Sie sind der Beweis, dass wir sie ernst nehmen müssen. Inklusion darf nicht vom Idealismus Einzelner abhängen. Wenn die Branche in die Umsetzung will, braucht sie politische Rahmenbedingungen, die strukturell absichern.

Inklusion im Realitätscheck: Vier Stimmen, ein Ziel

Über Inklusion lässt sich viel philosophieren, doch am Ende zählt in der Hospitality nur eine Frage: Wie funktioniert es im operativen Alltag? Deshalb habe ich mit vier Persönlichkeiten aus unserem Netzwerk gesprochen, die Inklusion praktisch umsetzen. Ihre Perspektiven sind unterschiedlich, doch sie eint ein Gedanke: Inklusion wird erst dann relevant, wenn sie Teil der unternehmerischen Realität wird. Die Gespräche zeigen keine idealisierte Welt, sondern Erfahrungswerte, echte Zweifel und Lernkurven.

„*„Unser Ziel ist Inklusion mitten im Herzen der Gesellschaft. Damit das funktioniert, müssen die Prozesse im Hintergrund so durchdacht sein, dass die Mitarbeit der Kollegen mit Beeinträchtigung nicht als Problem wahrgenommen wird, sondern als Teil der Lösung.*“

Max C. Luscher, Gründer der Inklusions-Gastronomiekette Coffee, Brownies & Downies

**Bernd Kerkhoff:
Hoteldirektor des
Alexianer Hotel
am Wasserturm
in Münster**



Bernd Kerkhoff beweist seit Jahren, dass ein inklusives Team das Rückgrat eines erfolgreichen Tagungshotels bildet. In seinem Betrieb gehört die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung zum professionell gesteuerten Alltag. Kerkhoff gilt in der Branche als Experte dafür, wie man durch klare Strukturen und stärkenorientierte Führung ein Arbeitsumfeld schafft, in dem Vielfalt zur gelebten Normalität wird.

Wie wird Inklusion konkret im Tagungshotel gelebt und umgesetzt?

Kerkhoff: „Inklusion ist für uns ein ganz normaler Teil des Arbeitsalltags. Wir schauen bewusst auf die Stärken unserer Mitarbeitenden und verteilen Aufgaben entsprechend, sodass Teams entstehen, in denen unterschiedliche Fähigkeiten zusammenwirken. Wichtig sind für uns klare Strukturen. Verständliche Arbeitsabläufe, feste Routinen und Ansprechpartner geben Orientierung und Sicherheit. Unsere Lage auf dem Alexianer Campus, eine Komplexeinrichtung mit Psychiatrie sowie Angeboten für Menschen mit Behinderung, für Alte und Jugendliche, trägt viel dazu bei. Gäste bewegen sich hier selbstverständlich in einem Umfeld, in dem unterschiedliche Lebensrealitäten sichtbar sind.“

Welche Herausforderungen zeigen sich speziell im Umgang mit Tagungskunden und welche positiven Effekte ergeben sich daraus?

„Ein Tagungsbetrieb ist selten planbar und muss flexibel arbeiten. Für ein inklusives Team bedeutet das vor allem, Abläufe klar vorzubereiten und zu kommunizieren. Manche Veranstalter sind über das Umfeld des Hotels überrascht. Nicht jeder rechnet damit, auf einem Campus zu tagen, auf dem Inklusion Teil des Alltags ist. Interessanterweise kippt diese Wahrnehmung oft sehr schnell. Viele Gäste erleben die Atmosphäre bei uns als besonders offen und menschlich. Begegnungen führen zu Gesprächen, die in klassischen Tagungshotels eher selten stattfinden. Dadurch wirken viele Veranstaltungen am Ende authentischer.“

Gibt es gezielte Schulungen oder Begleitstrukturen für Menschen mit Behinderung, etwa im Umgang mit Trainern oder Veranstaltern?

„Ja, und die sind entscheidend. Um Mitarbeitende gut vorzubereiten, arbeiten wir mit praxisnahen Trainings, regelmäßigen Briefings und klaren Ansprechpartnern im Team. Gerade im Kontakt mit Trainern und Veranstaltern ist Klarheit wichtig. So entsteht Sicherheit, die dazu führt, dass Mitarbeitende souverän auftreten können. Inklusion bedeutet aus meiner Sicht, Strukturen so zu gestalten, dass Menschen ihre Fähigkeiten wirklich einbringen können.“

Wie reagieren Tagungsgäste auf inklusive Arbeitsmodelle im Hotelalltag?

„Die meisten Gäste reagieren sehr positiv. Viele merken erst später, dass wir ein inklusives Team sind. Und genau das ist eigentlich der beste Beweis dafür, dass es funktioniert. Ich erlebe häufig, dass Veranstalter nach einer Tagung sagen: ‚Wir haben hier nicht nur gearbeitet, sondern auch etwas gelernt.‘ Begegnungen auf dem Campus öffnen Perspektiven und führen zu Gesprächen, die sonst vielleicht gar nicht entstehen würden.“



Hoteldirektor Bernd Kerkhoff (li.) mit Chris, Koch im Alexianer Hotel am Wasserturm, wo Inklusion ein ganz normaler Teil des Arbeitsalltags ist.



**Max C. Luscher, Gründer
der Inklusions-Gastrono-
miekette Coffee, Brownies
& Downies**

Max C. Luscher setzt mit seinem Gastronomie-Konzept dort an, wo Inklusion oft stecken bleibt: beim Sprung in den ersten Arbeitsmarkt. Er entwickelt ein skalierbares Modell, das zeigt, dass professioneller Service und die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung im Café-Alltag zusammen funktionieren können. Als engagierter Netzwerker und Speaker verschafft Luscher dem Thema die nötige Aufmerksamkeit in Politik und Wirtschaft. Für diesen Einsatz wurde er u.a. 2025 mit dem GREEN MONARCH Award in der Kategorie Personality ausgezeichnet. ▶



Das Coffee, Brownies & Downies-Team um Max Luscher beweist: Inklusion funktioniert in der Gastronomie oft besser als in anderen Wirtschaftszweigen, weil sie ein Umfeld bietet, in dem viele Menschen mit Behinderung ihre Stärken voll ausspielen können.

Warum funktioniert Inklusion in der Gastronomie oft besser als in anderen Wirtschaftszweigen?
Luscher: „Die Gastronomie bietet ein ideales Umfeld, in dem viele Menschen mit Schwerbehinderung ihre Stärken voll ausspielen können. Es geht hier um echte menschliche Begegnungen. In einem Callcenter mag das vielleicht zweitrangig sein, aber bei uns schaffen genau diese besonderen Persönlichkeiten eine Atmosphäre von Herzlichkeit, die für den Gast den entscheidenden Unterschied macht. Menschlichkeit ist in unserem Metier ein handfester Qualitätsfaktor.“
Wie macht ihr Inklusion in eurem Café-Alltag zur Lösung statt zur Herausforderung?
„Unser Ziel ist Inklusion mitten im Herzen der Gesellschaft. Damit das funktioniert, müssen die Prozesse im Hintergrund so durchdacht sein, dass die Mitarbeit der Kollegen mit Beeinträchtigung nicht als Problem wahrgenommen wird, sondern als Teil der Lösung. Ein kluges Konzept fängt individuelle Einschränkungen operativ auf, sodass am Ende das gemeinsame Ergebnis zählt.“

Euer Modell beweist, dass Inklusion wirtschaftlich tragfähig ist. Warum ist das in Deutschland trotzdem noch die Ausnahme?
„Wir arbeiten hart daran, diesen Beweis täglich zu erbringen, doch die Bürokratie ist schlichtweg erdrückend. Es braucht hier dringend Reformen. Wir müssen über faktische Teilhabe sprechen statt nur über starrer Konstrukte. Die aktuelle Basis des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags birgt für private Arbeitgeber hohe Risiken, etwa durch den besonderen Kündigungsschutz. Das schreckt viele ab, obwohl der Wille zur Inklusion da ist.“
Was müssen Unternehmer konkret anders machen, wenn sie Inklusion als Teil ihrer Unternehmensstrategie verstehen wollen?
„Sie müssen den Mehrwert erkennen: Inklusion steigert die Kundenzufriedenheit, fördert die Loyalität im Team und stiftet tiefen Sinn. Wenn man den strategischen Wert begreift und die richtigen finanziellen Anreize schafft, wird ein Schuh daraus. Inklusion ist kein Charity-Projekt, sondern die Entscheidung für eine bessere Unternehmenskultur.“

Der Weg zur Inklusion

Wenn Sie Menschen mit Behinderung beschäftigen möchten, gibt es verschiedene Stellen, die Sie unterstützen können. Welche genau zuständig sind, hängt vom jeweiligen Bundesland ab. Erste Anlaufstellen sind in der Regel:

- die Agentur für Arbeit
- das Inklusionsamt
- öffentliche Träger sozialer Leistungen
- Integrationsfachdienste

Da jedes Bundesland eigene Fördersysteme hat, unterscheiden sich auch die konkreten Angebote. Deshalb wird Inklusion regional unterschiedlich umgesetzt. Gute Beispiele sind Hessen, Sachsen und Hamburg, die zeigen, dass es vor allem auf die Zusammenarbeit aller Beteiligten ankommt. Hilfreich kann es außerdem sein, sich in Betrieben, die bereits Menschen mit Behinderung beschäftigen, vor Ort ein Bild zu machen und mit der leitenden Person in den Dialog zu gehen.



Benedikt Dahm: Nachhaltigkeitsbeauftragter im GenoHotel Forsbach

Benedikt Dahm (li.) verantwortet als Nachhaltigkeitsbeauftragter ökologische Prozesse und setzt sich für eine menschliche Unternehmenskultur ein. Für ihn beginnt soziale Nachhaltigkeit dort, wo man über den klassischen Hotelalltag hinausblickt. Das GenoHotel Forsbach zeigt, wie auch nicht spezialisierte Betriebe durch Offenheit und den Abbau von Hemmschwellen die Integration von Menschen mit Einschränkungen erfolgreich leben können.

Was hat euch als klassisches Hotel dazu bewogen, das Thema Inklusion einfach mal anzupacken?
Dahm: „Der Landschaftsverband Rheinland fragte bei uns an, ob wir in der Küche einen Langzeitpraktikumsplatz für Elias anbieten könnten. Nach kurzer Abstimmung mit unserem F&B Manager war für uns klar, dass wir dem eine Chance geben möchten. In einem persönlichen Gespräch mit Elias, seiner Mutter

und seinem Betreuer vom LVR haben wir uns kennengelernt. Dabei erzählte seine Mutter auch, wie schwierig die Suche nach einem Praktikumsplatz oft ist.“

Hand aufs Herz: Welche Hürden und Berührungspunkte gab es am Anfang im Team?
„Die größte Herausforderung war zunächst, Elias ins Team zu integrieren und vorhandene Hemmschwellen abzubauen. Gleichzeitig mussten wir Aufgaben finden, die zu ihm passen, da er motorisch eingeschränkt ist. Nach anfänglicher Skepsis gehört er heute ganz selbstverständlich zum Team. Der bürokratische Aufwand ist allerdings noch sehr hoch. Mit einfacheren Abläufen würden sich sicher mehr Unternehmen darauf einlassen, Menschen mit Einschränkungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.“

Welche Erfahrungen aus der Zusammenarbeit sind für euch am wertvollsten?
„Elias trägt zu einem positiven Betriebsklima bei, da er immer gute Laune hat und diese auch auf unser Team überträgt. Der Umgangston in der Küche ist bekanntermaßen etwas ‚rauer‘. Wir können mit absoluter Bestimmtheit sagen, dass das Miteinander der Kollegen deutlich entspannter geworden ist.“

Hat die Erfahrung eure Haltung zum Thema Inklusion nachhaltig geprägt?
„Aktuell haben wir wieder eine junge Frau mit Behinderung, die ein Praktikum bei uns absolviert. Elias ist nach seinem Langzeitpraktikum nun in Teilzeit bei uns eingestellt. Wir sind sehr stolz darauf, ihn in unser Team integriert zu haben. Zudem freut es mich persönlich sehr, wenn ich Elias täglich mit großer Freude zur Arbeit kommen sehe. Die Menschlichkeit sollte doch über allem stehen.“

Bernise Rivière, Gründerin & 1. Vorsitzende von SapoCycle Germany e.V.

Bernise Rivière ist die treibende Kraft hinter SapoCycle Germany e.V. und verwandelt vermeintlichen Abfall in soziale Teilhabe. In Kooperation mit der WerkStadt Lebenshilfe Nürnberg lässt sie gebrauchte Hotelseifen recyceln, um sie an bedürftige Menschen weiterzugeben. Für die engagierte Brückenbauerin und



GreenSign-Partnerin ist echte Nachhaltigkeit untrennbar mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Ihr Modell schafft wertvolle Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen.

SapoCycle Germany e.V. und GreenSign arbeiten schon lange eng zusammen. Was verbindet euch im Kern?
Rivière: „Uns verbindet die Überzeugung, dass wir die Hotellerie nur gemeinsam transformieren können. ►



Durch die Zusammenarbeit mit SapoCycle reduzieren Hotels ihren Müllberg und unterstützen Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen.

GreenSign liefert das ganzheitliche Gerüst für Nachhaltigkeit, und SapoCycle Germany e.V. ist ein praktischer Baustein darin. Wir sind Teil des Partnerprogramms, weil wir dieselbe Sprache sprechen. Es geht nicht um Zertifikate an der Wand, sondern um gelebte Verantwortung. Unsere gemeinsamen Charity-Aktionen zeigen den Hoteliers, dass Nachhaltigkeit auch Freude macht und Menschen verbindet.“

Wie genau sieht die Zusammenarbeit mit den Hotels aus? Ist der Aufwand für die Betriebe leistbar?

„Absolut. Der Prozess ist denkbar einfach: Die Hotels sammeln die gebrauchten Seifen in Kartons. Sobald diese 15 bis 20 kg wiegen, organisieren wir den Versand. Den Rest erledigen wir gemeinsam mit der WerkStadt Lebenshilfe Nürnberg. Wir wollen keine zusätzliche Last sein, sondern eine unkomplizierte Lösung anbieten. Das Hotel reduziert seinen Müllberg und unterstützt gleichzeitig Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen. Es ist ein klassischer Gewinn für alle Seiten ohne komplizierte Abläufe.“

Viele Hoteliers zögern noch, solche Projekte anzugehen. Welchen Rat

hast du für Betriebe, die mehr Verantwortung übernehmen wollen?

„Ganz ehrlich: Einfach anfangen. Es braucht nicht viel, um den Stein ins Rollen zu bringen. Das Sammeln der Seifen kostet das Housekeeping kaum Zeit, bewirkt aber im Team enorm viel. Die Mitarbeiter spüren, dass ihr Tun einen tieferen Sinn hat, und das motiviert ungemein. Man muss nicht perfekt vorbereitet sein, um Verantwortung zu übernehmen. Oft steckt gerade in dem, was wir als Abfall abstempeln, das größte Potenzial für die Umwelt und für eine gute Teamkultur.“

Eine Tätigkeit mit Würde, Verantwortung, Stolz und Zugehörigkeit

Wenn ich eines in den letzten Jahren gelernt habe, dann das: Inklusion verändert unsere Gesellschaft, Menschen, Teams, Unternehmen und deren Haltung. Auch meine eigene. Ich habe Betriebe erlebt, die gezögert haben und heute sagen: Das war die beste Entscheidung, die wir treffen konnten. Ich habe Führungskräfte gesehen, die unsicher gestartet sind und an ihren Aufgaben gewachsen sind. Und ich habe betroffene Menschen erlebt, die nicht „gefördert“ werden, sondern Teil einer Arbeitskultur sein wollen.

Es gibt bestimmt noch viele Fragen und Punkte in Bezug auf Aufwand, Umsetzung und Praxis, die neue Antworten erfordern. Im Vordergrund sollte die Motivation stehen, wieder menschlicher zu handeln. Für mich ist soziale Nachhaltigkeit ein Versprechen, Wirtschaft so zu gestalten, dass sie Menschen stärker macht. Mein persönliches Projekt AVA-Herz drauf steht für genau das. Für Verantwortung und für eine Branche, die verstanden hat, dass echter Erfolg nicht im Gegeneinander entsteht, sondern im Miteinander. Ich glaube fest daran, dass die Hospitality hier Vorreiter sein kann. Weil sie von Begegnung lebt. Von

Offenheit. Von Menschlichkeit. Und von Geschichten, die uns berühren.

Ich habe Chris, Koch im Alexianer Hotel am Wasserturm, gefragt, was sich aus seiner Sicht noch in Bezug auf eine inklusive Arbeitswelt verbessern muss. „Man muss immer zuerst auf den Menschen gucken“, antwortet er, „was kann er und was kann er nicht gut? Da sollte man unterstützen und Aufgaben so geben, dass es passt. Man darf nicht vergessen, dass wegen einer Behinderung manches nicht immer gleich funktioniert. Dafür braucht es Verständnis. Wichtig ist auch, Menschen mit Behinderung nicht sofort abzustempeln – mich wollten sie auch abstempeln. Aber wir möchten nur eine Chance.“

Das GreenSign-Commitment: Nachhaltigkeit ist erst dann vollständig, wenn sie den Menschen einschließt.

„Für uns bei GreenSign war soziale Nachhaltigkeit noch nie ein bloßer Haken auf einer Checkliste. Es geht um eine innere Haltung. Ein Hotel kann noch so ökologisch sein – erst wenn das Miteinander im Team wirklich alle mitnimmt und jeder seinen Platz findet, steht das Fundament. Mit ihrer Initiative „AVA – Herz drauf“ treibt Victoria Knauer-Hansen dieses Thema kraftvoll voran. Wir unterstützen sie aus voller Überzeugung, weil wir die Hotellerie und Gastronomie als einen Ort der echten Begegnung verstehen. Wir wollen keine Berührungsängste verwalten, sondern Mut machen. Denn am Ende ist Inklusion kein kompliziertes Projekt, sondern schlichtweg die Zukunft einer Branche, die von Menschlichkeit lebt.“

**Suzann Heinemann,
Gründerin und Geschäftsführerin
des GreenSign Instituts**

ANZEIGE