



# ►► Miteinander schlägt Geld ◻

Der Dienstwagen mit Vollausrüstung ist es nicht mehr. Der alte „Tele-arbeitsplatz“ noch weniger. Anders sein, anders machen und so „anders-intensiv“ das Team gestalten lassen und binden – diesen Anspruch machten die Lindner Hotels & Resorts 2009 zum Motto für den Aufbau ihrer ganzheitlichen HR-Strategie. „Denn ein faires und offenes Miteinander

schlägt den Faktor Geld. So nehmen wir es wahr“, brachte es das Düsseldorfer Unternehmen in seiner Bewerbung zum Hospitality HR Award 2015 auf den Punkt. Zunächst holte es dabei mit Fördermaßnahmen die Führungskräfte mit ins Boot. Danach folgte mit Lernpartnerschaften für Hauptschulen, Azubi-On-Board-Seminaren, dem Austauschprogramm LIFT und schließlich mit

# Ganz oder gar nicht

Die Überraschung war 2013 groß: Für ihr nachhaltiges Gesamtkonzept erhielten die Mintrops mm-Hotels den Effizienz-Preis NRW, obwohl sich dafür normalerweise nur produzierende Technikunternehmen bewerben. Doch die Jury des von der Effizienz-Agentur NRW im Auftrag des nordrhein-westfälischen Umweltministeriums vergebenen Preises ließ sich von der nachhaltigen Bandbreite des Stadt Hotels Margarethenhöhe mit 35 Zimmern und des Landhotel Burgaltendorf mit 52 Zimmern überzeugen.

„In beiden Hotelbetrieben erzeugen wir z. B. die Wärme nachhaltig über Blockheizkraftwerke. In den öffentlichen Bereichen sowie auf Gängen und Fluren befinden sich Energiesparlampen und Zeitschaltuhren“, erklärt der Juniorchef Moritz Mintrop. „Wir verzichten bei vielen, besonders bei allen neuen Zimmern, auf Minibars und Perlatoren für Wasseranschlüsse.“ Regelmäßig sammeln die Mintrops zudem Daten über den Energie- und Wasserverbrauch und versuchen diese immer wieder durch neue Maßnahmen zu verbessern.

In der Küche wiederum setzen beide Hotels zu fast 100 % auf den 10.000 m<sup>2</sup> großen eigenen Bio-zertifizierten Garten. Zu über 80 % finden saisonale und regionale Produkte auf die Teller: „Unsere Kartoffeln stammen von unseren eigenen Feldern“, betont der 30-Jährige. „Diese werden von einem Bioland-zertifizierten Betrieb bewirtschaftet. Mit unserem natürlichen Gemüse- und Kräutergarten sind wir auch Mitglied bei Bioland. Und mit der eigenen Gärtnerei und den Hotels lassen wir uns

jährlich bezüglich unserer Aussagen von ABCert als Kontrollstelle nach der Ökoverordnung und Bioland überprüfen.“

Die Öko-Kette endet damit auch nicht beim Thema Abfallvermeidung. „Der Müll wird getrennt ent-

sorgt, und wir verzichten auf Portionsverpackungen, d. h. am morgendlichen Frühstückstisch gibt es frische Produkte aus der Region“, beschreibt Moritz Mintrop das Konzept. „Außerdem sind bei uns in den Hotelzimmern keine ‚Pröbchen‘ zu finden. Stattdessen erhält jeder Gast, der Zahnpasta, Rasierer oder Shampoo benötigt, dieses kostenlos an unserem Empfang.“ Und dazu gibt es auch ein kostenfreies Ticket für den öffentlichen Personennahverkehr.

**Ein BHKW, ein Garten und wenig Abfall verhelfen den Mintrops mm-Hotels in Essen zu preisgekrönter Nachhaltigkeit.**

Maria und Harald Mintrop, die mit ihren Kindern Maria Carolina und Moritz das Unternehmen betreiben, geht es um das große ökologische Ganze in beiden Vier-Sterne-Häusern – also das intensive Zusammenspiel von der Küche über den Service bis hin zur Haustechnik. Seit 1984 führen sie das Landhotel Burgaltendorf in Essen in zweiter Generation und ließen es im Laufe der Jahre um einen Tagungs- und Bankettbereich erweitern. 2002 übernahmen sie das ebenfalls in Essen, in einer denkmalgeschützten Siedlung, gelegene Stadt Hotel Margarethenhöhe und entwickelten hotelübergreifend

eigene Leitlinien und eine Unternehmensphilosophie, führten ein modernes Management- und Qualitätssicherungssystem ein und etablierten ein Mitarbeiterführungsmodell im Sinne eines kooperativen Führungsstils. Das Rundum-Paket schlägt in der Folge „Rundum-Wellen“: 2013 erhielten die mm Hotels nicht nur den Effizienz-Preis NRW, sondern auch durch den Geschäftsreiserverband VDR die Auszeichnung „Certified Green Hotel“. Gerade für Geschäftsreisende ein doppelter Buchungsgrund, denn seit über zehn Jahren zählen die Mintrop-Hotels auch zu den zehn besten Tagungshotels Deutschlands.

Sabine Neumann

Mintrops mm-Hotels  
45289 Essen  
www.mmhotels.de



Foto: Mintrops mm-Hotels



**STROM & WÄRME SELBST ERZEUGEN  
DIE UMWELT SCHONEN & DARES GELD VERDIENEN  
MIT EINEM BLOCKHEIZKRAFTWERK VON A-TRON**

Wir entwickeln und produzieren für Sie hoch effiziente und wartungsfreundliche Blockheizkraftwerke für den Betrieb mit Erdgas, Flüssiggas u. Bio-Klärgas.

Unsere anschlussfertigen und geräuscharmen Kompaktanlagen bekommen Sie ausgestattet mit:

- TÜV zertifizierte Mikroprozessorsteuerung ATROMATIC mit Grafikdisplay-Touch-Panel u. NA-Schutz gem. VDE-AR-N 4105
- Fernwartungssystem u. Energiemanagement (PC, Tablet, Smart-phone, etc.)
- intelligente Kaskadenautomatik
- Stromzähler (geeicht) SmartGrid u. VHP-Ready-fähig
- Brennwerttechnik und integrierter Abgasschalldämpfer
- Wartungsintervall 6.000 Bh, Leistungsmodulation 5-20 kW(ei.)
- und vieles mehr...



A TRON Blockheizkraftwerke GmbH  
Otto Lilienthal Str. 14  
31535 Neustadt a. Rbge.  
Telefon +49 (0)5032 / 91294-0  
Fax +49 (0)5032 / 91294-29  
info@atron.de

[www.a-tron.de](http://www.a-tron.de)

dem „Day to Stay“ eine gezielte Ansprache der Auszubildenden. Gunnar von Hagen, Corporate Director Operations and Central Project Management bei Lindner Hotels & Resorts, bringt das Credo zum Ausdruck: „Für uns ist die Ausbildung mehr als nur das Vermitteln von fachlichen Qualifikationen.

Mit dem Day to Stay z. B. und der Übernahme-Garantie bewerben wir uns als Unternehmen bei unseren Auszubildenden und dualen Studenten

und möchten sie so langfristig für unsere Gruppe gewinnen.“ Entwickelt mit externen Partnern, findet der Day to Stay seit 2012 jährlich für Auszubildende bzw. Studierende im letzten Ausbildungs-/Studienjahr statt. Einen Tag lang dreht sich in Beratungsgesprächen, Impulsvorträgen und Diskussionsrunden mit Vorständen, Abteilungsleitern und externen Karriereberatern alles um ihre Perspektiven innerhalb der Hotelgruppe. Das kommt an: Die Übernahmequote stieg seit 2009 um fast 25 %, 2014 lag sie bei 69 %. Und auch nach der Ausbildung geht es für die Fachkräfte inspirationsstark weiter – ob beim eigens entwickelten Blended-Learning-Konzept GR!PS, einer eLearning-Plattform mit Online-Trainings und Präsenzseminaren, oder im Rahmen des künftig weiter ausgebauten Programms LEO PM, das mit Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeitkonzepten für Mütter oder der vermehrten Einstellung von Rentnern versucht, sich noch mehr auf das Leben der Mitarbeiter einzustellen. „Wir müssen verstehen, dass die Teilzeitkraft, die neben mir steht, mir das Leben einfacher macht und nicht erschwert“, betont Gunnar von Hagen.

### Binden über vernetzen

Auf dem Weg zu noch mehr miteinander und Gestaltungslust hat Lindner in den letzten Monaten nun weitere Schlag-

wörter in seine HR-Vision aufgenommen: eine transparente Unternehmenskultur, die Entwicklung zu einer vernetzten Projekt- und themenbezogenen Zusammenarbeit mit einer starken „Lindner Community“. Das Ziel: Ein Mehr an Wir-Gefühl, an Vernetzen und Teilen von

**Beim  
Hospitallity HR  
Award erfolgreich:  
Lindner Hotels &  
Resorts setzt bei der  
Mitarbeiterbindung auf  
Day to Stay, YoCu & Co.**

gemeinsamen Aktivitäten – und zwar auf und mit allen Ebenen. Im Fokus als eine der ersten neuen Maßnahmen: die Anfang 2015 von Lindner live geschaltete, interne Social-Media-

Plattform YoCu. Sie macht einen hotelübergreifenden Austausch zwischen Mitarbeitern, Auszubildenden, Führungskräften und der Unternehmensleitung möglich und teilt sich u. a. in Seiten mit Wissensdatenbanken, Mitarbeiterprofilen, Seiten für die Abteilungen der HV und alle Hotels auf. Zudem gibt es „Workspaces“ für Projekte, Gruppenarbeiten und Weiterbildungen, bei denen der Zugang z. B. nur für eine Führungskraft eingerichtet werden kann, welche die individuelle Entwicklung eines Mitarbeiters verfolgen will. Die Mitarbeiter können Dateien ablegen, individuelle Pinnwände bestücken, Kalender anlegen oder chatten. Damit nutzen sie YoCu sowohl als Nachrichten- und Informationszentrale als auch zum Austausch mit Kollegen. Über den Suchfilter können sie bei bestimmten Fragen ganz unkompliziert auch Experten aus dem Mitarbeiterkreis anschreiben. Die Mitarbeiter erkannten die Vorteile dieser Möglichkeiten schnell: Nach einigen Monaten zählte das Portal bereits knapp 1.600 angemeldete User von insgesamt zu jenem Zeitpunkt über 1.800 Mitarbeitern, mehr als 1.000 Workspaces und im Durchschnitt fast 3.200 Pageviews.

Mitarbeiterbindung über interaktive Vernetzung – ein Ansatz, der sich sicher noch auf spannende Weise bei Lindner und in der Branche weiterentwickeln wird.

syk