



GREENSIGN

MEIN TRAUMJOB IM HOTEL

WIE SOZIALE NACHHALTIGKEIT
DIE HOTELLERIE WIEDER ATTRAKTIV
FÜR JUNGE TALENTE MACHT

"Nachhaltigkeit hat nicht nur das Potential, Gäste zu begeistern, Prozesse zu vereinfachen und Ressourcen und damit Kosten zu sparen, sie zieht auch junge Talente bzw. Fachkräfte an, die gerade in der heutigen Zeit so wertvoll sind."

Suzann Heinemann, Gründerin & Geschäftsführerin
GreenSign by InfraCert - Institut



Im "War of Talents" macht es Sinn, wenn du deinen potentiellen Teammitgliedern sagen kannst: "Wenn du bei mir arbeitest, bist du ein Teil dessen, die Welt ein bisschen besser und schöner zu machen."

Nachhaltigkeit ist nicht nur Lifestyle, sondern macht auch Spaß! Wer sein Team in alle Prozesse aktiv mit einbindet, kann nur gewinnen!

Ohne Personal geht es nicht

Motivierte und engagierte Mitarbeiter wünschen wir uns - aber was wünschen sich Mitarbeiter?



Die Mitarbeiter sind der Schlüssel in der Hotellerie. Sie repräsentieren das Haus, leben die Philosophie nach außen und machen sie für jeden Gast spürbar. Allerdings hat die Hotellerie und Gastronomie keinen guten Ruf und durch Corona flüchten mehr wertvolle Teammitglieder, denn je.

Was sind die Gründe?

Wie können wir dem aktiv entgegenwirken?

Eine kurze Vorausschau schonmal vorweg:

Nachhaltigkeit ist der Schlüssel!



Mit einer nachhaltigen Unternehmensführung, die alle drei Säulen der Nachhaltigkeit einbezieht (Ökonomie, Ökologie und Soziale Verantwortung), kann ein Hotelier die Qualität des Hauses erhöhen und dessen Wirtschaftlichkeit zu einer zukunftsfähigen und erfolgreichen Komponente entwickeln. Das gibt den Mitarbeitern zusätzliche Sicherheit und macht Stolz auf die eigene Arbeit.

Junge Mitarbeiter suchen einen Sinn in ihrer Arbeit. Sie wollen mitgestalten, verbessern und mit Respekt auf Augenhöhe betrachtet werden.

Inhaltsverzeichnis



- Seite 5 Harte Fakten: Warum wir in Sachen Fachkräfte so schlecht dastehen im Moment

- Seite 9 Möglichkeiten, wie wir die 3 großen Probleme lösen können (Best Practice)

- Seite 15 New Work als komplett neuer Ansatz, die Hotellerie zu verändern

- Seite 22 Nachhaltige Arbeitgeber = gute Arbeitgeber

- Seite 23 Warum ist eine Nachhaltigkeits-Zertifizierung so wichtig?

- Seite 25 Vorteile des GreenSign Zertifikats für Hoteliers

- Seite 26 Die wichtigsten Fakten zum GreenSign

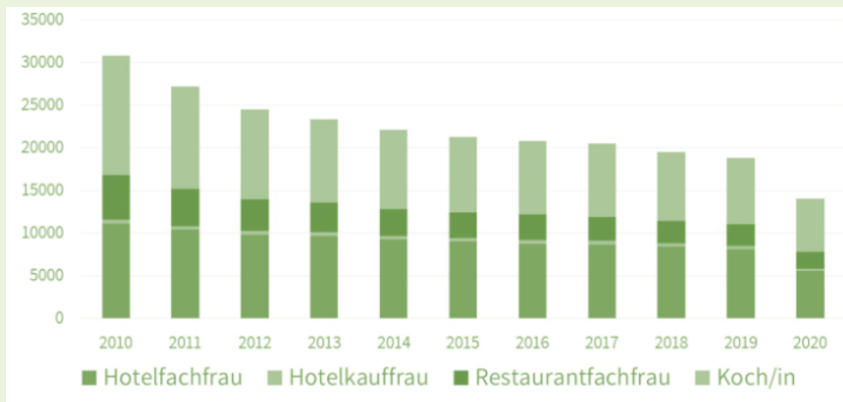
- Seite 28 Nur 3 Schritte zum GreenSign

Harte Fakten

... zur Situation der Hotellerie und Gastronomie



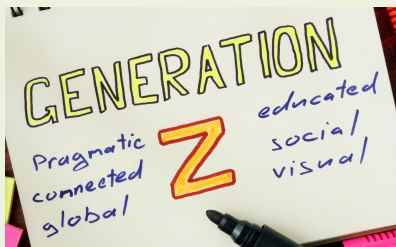
Anzahl der neuen Ausbildungsverhältnisse



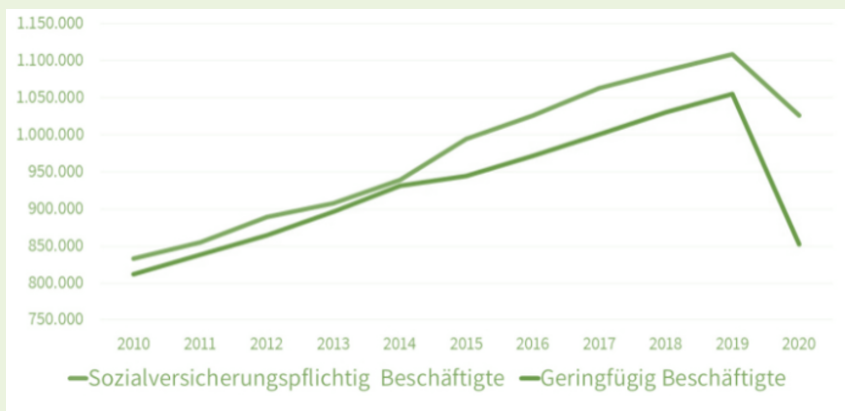
Quelle: DEHOGA

Von über 30.000 auf weniger als 15.000 - in dieser aktuellen DEHOGA Studie siehst du, dass sich die Ausbildungsverhältnisse von 2010 zu 2020 mehr als halbiert haben.

Das Interesse an der Hotellerie und Gastronomie sinkt, vor allem bei jungen Menschen. Gerade die wichtige Generation Z wird nicht abgeholt.



Anzahl der Beschäftigten im Gastgewerbe



Quelle: DEHOGA

Dennoch stieg der Tourismus (bis März 2020) immer mehr an. Also wurde Personal eingestellt, welches nicht geschult ist, da es aufgrund der fehlenden Auszubildenden zum Fachkräftemangel gekommen ist.

Das führt meist zu verminderter Qualität und letztlich auch zu unzufriedenen Gästen.



Warum die Hotellerie unattraktiv sein kann



Work-Life-
Balance



Niedriges
Gehalt

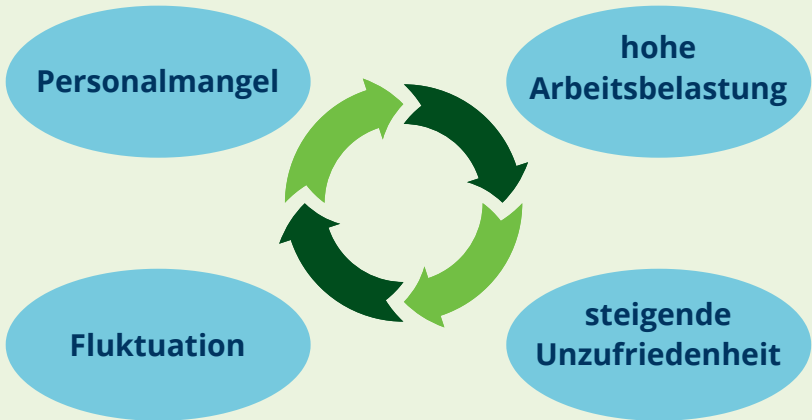


Sozialer
Umgang

Bei Umfragen werden diese drei Aspekte genannt, welche die Hotellerie „unattraktiv“ machen:

- **Arbeitszeit:** Überstunden, Wochenende und das unstete Stresslevel: für viele Menschen sind die Arbeitszeiten in der Hotellerie ein Schrecken. Die wertvolle Freizeit kommt dabei einfach zu kurz.
- **Niedriges Gehalt:** Es wird zu wenig entlohnt, vor allem stimmt das „Preis-Leistungs-Verhältnis“ nicht, viele haben das Gefühl, viel zu viel zu arbeiten und viel zu wenig dafür zu bekommen.
- **Sozialer Umgang:** Es gibt sie noch: In manchen Hotels herrschen stark hierarchische Strukturen, welche nicht nur unzeitgemäß, sondern auch oft toxisch sind. Manche Mitarbeiter, häufig in der Küche, wännen sich gar in einer Diktatur. Beleidigungen, Machtspielchen, Mobbing und Respektlosigkeit sind leider noch an der Tagesordnung. Es scheint, dass die Branche hier noch sehr starken Aufholbedarf hat.

Teufelskreis der Personalsituation



In diesem Teufelskreis siehst du die Faktoren, welche die Personalsituation immer weiter verschlechtern und sich gegenseitig verstärken:

- **Personalmangel** - da es wenig Nachwuchs gibt und die Hotellerie nicht attraktiv ist. Dies führt zu:
- **Hoher Arbeitsbelastung** - alle Team-Mitglieder müssen Überstunden leisten und stehen unter großem Druck, was sie:
- **Unzufrieden** macht - die Mitarbeiter sind nicht mehr gerne im Hotel, sie distanzieren sich emotional vom Arbeitsplatz, bis sie:
- Kündigen - es müssen neue Mitarbeiter gesucht werden, das Hotel erfährt eine **hohe Fluktuation**



Lösungsansätze Lohn



Was können wir ändern?
Wie kannst du das Lohnproblem angehen?



Mehr Lohn? Anderswo sparen?
Best Practice: Die Schweiz

Ø Gehalt: 39.000 € (vs. 29.000 €)
Ø Zimmerpreis: 200 € (vs. 100 €)
40 h Woche weitgehend umgesetzt

Quellen: lohnanalyse.de/gehalt.de/statista.com/spiegel.de



In der Schweiz wird im Schnitt 10.000 € mehr entlohnt in der Hotellerie, allerdings ist auch der Zimmerpreis in den Hotels doppelt so hoch. Ordentliche Preise führen dazu, dass die Stunden eingehalten werden können und den Mitarbeitern die Work-Life-Balance leichter fällt. Leider ist die Umsetzung nicht so einfach, auf dem deutschen Markt können wir nicht plötzlich das doppelte verlangen.





Lösungsansätze

Zeiten & Work-Life-Balance

Wie kannst du Arbeitszeiten positiver gestalten?



Weniger Stunden? Effizienter arbeiten?

Best Practice: citizenM Hotels

- **Mitarbeiter sind „Hosts“**
- **Arbeitsplatz und Abteilung variieren**
- **effiziente Arbeitszeit-Gestaltung**



In den citizenM Hotels werden Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen eingesetzt, das heißt manchmal sind sie Hosts in der Bar, oder aber auch an der Rezeption. Das findet auch in kleinen Familienhotels z.B. in den Alpen statt. Dies ist eine Möglichkeit, Arbeitskräfte effizienter einzusetzen. Allerdings wird das nicht allein das Problem lösen, deshalb hier ein weiteres:

Best Practice: Seezeitlodge Hotel & Spa (GreenSign Level 4)

- Mitarbeiter erhalten viele Benefits, die zum Wohlbefinden beitragen
- sie dürfen z.B. Wellness & Fitness nutzen
- sie sparen private Zeit, da diese Dinge unmittelbar am Arbeitsplatz sind und sie nicht erst ins Fitnessstudio oder in die Therme fahren müssen
- Freizeit findet im Hotel statt

Aber: Kritisch betrachtet: Soll sich Work und „Life“ derartig vermischen und löst dies das Problem der Arbeitszeiten?



Lösungsansätze

Sozialer Umgang

Was macht ein tolles Arbeitsklima aus?

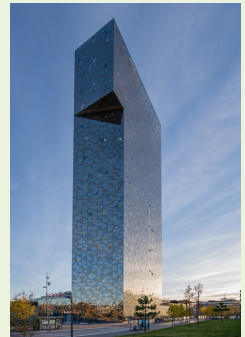


Wie sieht der perfekte Arbeitgeber aus?
Was sind sinnvolle Benefits?

In der Art und Weise der Mitarbeiterführung steckt das wohl größte Potential, denn eine positive Arbeitsatmosphäre und ein faires Miteinander sind essentiell, wenn wir die Hotellerie wieder „attraktiv“ machen wollen.

Best Practice: Scandic Hotels

- **Wertschöpfung durch Wertschätzung**
- **Identifikation mit dem Unternehmen**
- **Loyalität durch sinnhafte Arbeit**
- **Förderung von Innovation, Teamwork und Kreativität**
- **jedes Teammitglied darf mutig sein**
- **jeder darf so sein, wie er ist, muss sich nicht verstellen**
- **persönlicher Umgang (alle per "DU"), kurze Kommunikationswege**
- **von Anfang an werden Mitarbeiter in persönlichen Gesprächen entwickelt**
- **werteorientierte Unternehmensführung**



Quellen:
Pircher, Friedrich: Mit Sinn zum nachhaltigen Erfolg
Scandic Hotels: <https://www.youtube.com/watch?v=xhBYtdo-Hfi>



Mit Sinn und Werten zum nachhaltigen Erfolg: "Komm bei dir selber an, dann kommst du auch bei anderen an."

Als Führungskraft überzeugst du heute nicht nur mit leidenschaftlicher Professionalität - sondern auch mit Menschlichkeit.



Wenn wir von Sinn und Werten reden, dann kommen wir an Freiheit und Selbstverantwortung nicht vorbei. Es gilt, ein Bewusstsein für die eigene geistige Selbststeuerung, die Selbstkontrolle und das Menschenbild zu entwickeln.

Unsere Werte und unsere Motivation sind immer die Folge unseres bewussten und unbewussten Menschen-, Selbst- und Weltbilds. So kommt es bei der Mitarbeiter-Führung darauf an, wie wir die Menschen, uns selbst und die Welt denken und verstehen. Ein Wechsel unseres Denkverhaltens ist nötig: **Führen ist auch Dienen.** Wir brauchen also einen Wechsel vom "Macher" zum "dienenden Leader". Wer führt ist gleichzeitig im Dienst von Menschen und Aufgaben und es ist ratsam, sich selbst immer zu erst zu führen. Wir müssen begreifen, wir sind und bleiben Menschen mit Stärken und Schwächen. Es reicht nicht, nur die ganze Welt verändern zu wollen, aber nicht sich selbst.

Tipp zum Vertiefen dieses Themas:

Youtube Video "Sinn- und werteorientierte Führung"
von Anna Maria Pircher-Friedrich:
www.youtube.com/watch?v=jq9Jra0YOo8



Starkes Employer Branding

Eine weitere Möglichkeit ist es, die Wertschätzung bzw. das „Sich um Mitarbeiter kümmern“ in die Marketingstrategie aufzunehmen und ein tolles Employer Branding zu erstellen.



So nennt sich das Team der GreenLine Hotels - die "GreenLiner" und zieht das in jeder Art der Kommunikation durch. Dadurch entsteht ein "wir"-Gefühl. Wichtig dabei ist, dass dies auch intrinsisch gelebt wird und es nicht nur Floskeln sind. Die Wertschätzung sollte hier nicht nur strategisch, sondern auch operativ stattfinden.

"Wir lieben, was wir tun"

Best Practice: Europäischer Hof Heidelberg

(GreenSign Level 4)

- **Mitarbeiter stehen an erster Stelle**
- **gelten als entscheidend für den betrieblichen Erfolg**
- **werden gar als zweite Familie gesehen**
- **sinnvolle und durchdachte Benefits**
- **Ziel: das herzlichste Luxushotel Europas werden**

Mitarbeiterbenefits

Der Europäische Hof ist ein besonderer Arbeitgeber. Nicht nur, dass der Mitarbeiter bei uns an erster Stelle steht. Neben einer tarifgebundenen Entlohnung bieten wir Ihnen viele Schulungen sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. In einer durch Fairness und Respekt sowie echter Herzlichkeit geprägten Unternehmenskultur haben Sie die Möglichkeit Ihre Potentiale zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Viele weitere Benefits runden Ihren hervorragenden Arbeitsplatz zusätzlich ab:

Systematisches Onboarding und Patenprogramm

Fixierte Erfolgsbeteiligung für alle Mitarbeiter

Volle Guttage- und Überstundenvergütung

Jubiläumfeiern und Prämien für Betriebszugehörigkeit

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Mitarbeiterentwicklungsgespräche



Umfangreiche Weiterentwicklungsmaßnahmen und Karrieremöglichkeiten

Prämien für Vorschlagswesen

Kostenfreier Massagegutschein

Jobticket ÖPNV

Bereitstellung von Berufskleidung und/oder vergünstigte Reinigung

Vergünstigte Mitarbeiterverpflegung



Quelle: <https://www.25hours-people.com/jobs>

25hours Hotels, Traube Tonbach...

Man hat es nun schon oft in den News gehört:

4-Tage-Woche in der Hotellerie

Was soll das nun ändern?

Viele Mitarbeiter in der Hotellerie und Gastronomie wünschen sich mehr Freizeit. Die 4-Tage-Woche wird daher gerade häufig als Experiment oder Pilotprojekt eingesetzt zur Bindung, aber auch zum Finden neuer Kollegen. Genaue Ergebnisse und Erkenntnisse gibt es noch nicht.

Aber! Dies ist nur die Spitze des Eisbergs, welcher **NEW WORK** heißt.

NEW WORK - Funktioniert das in der Hotellerie?

Der Begriff bedeutet, Arbeitsweisen, die auf Selbstständigkeit, Freiheit und Teilhabe an der Gemeinschaft basieren. Ein zentraler Begriff bei New Work ist die **Agilität**: Das ist die Fähigkeit, flexibel und proaktiv zu handeln und aktiv auf Veränderungen reagieren zu können – mittels dynamischer Strukturen. Schlagwörter sind dabei agile Workflows und agiles Führen.

NEW WORK

- als komplett neuer Ansatz, die Hotellerie zu verändern



NEW WORK ist das ganzheitliche Mitarbeiterführungs-konzept, welches Wertschätzung als Basis hat. Folgende Bereiche sind dabei zu betrachten, um NEW WORK auf die Hotellerie umzumünzen:

Individualität

Digitalisierung

**Neue
Raumkonzepte**



Agilität

Flexibilität

**Flache
Hierarchien**

Individualität

- Mitarbeiter legen Leistungsziele selbst fest
- sie werden in die Strategieentwicklung eingebunden
- echtes Empowerment

Hier geht es um die Stärkung des Einzelnen, damit er einen Mehrwert für den Betrieb gibt. Mitarbeiter bekommen die Möglichkeit, sich zu entfalten. Mit strengen Richtlinien wird gebrochen und alle Abteilungen können in allen Belangen mitreden.

Stichwort:

Das Hotelpersonal als demokratisches Konstrukt

z.B. Darf auch der Kellner gerne äußern, was er denkt, was in den neuen Zimmern umgestaltet werden sollte usw. Oder der Rezeptionist möchte eigentlich lieber in die Bar wechseln, na klar – schulen wir um, wenn er ein wertvolles Teammitglied ist und den Betrieb „liebt“.



Digitalisierung

- Homeoffice, wo es möglich ist
- verbesserte Mitarbeiterkommunikation durch Systeme wie z. B. HotelKit
- Transparenz erhöhen

Digitalisierung wird **zur Vereinfachung der Kommunikation** genutzt. Alles wird transparenter und die Möglichkeit zum Homeoffice wird gegeben, wo es geht (Back-Office z.B.)

Beispiel: Digitalisierung der Kennzahlen, jedes Teammitglied kann sie digital einsehen und sieht so direkt den „eigenen“ Erfolg.

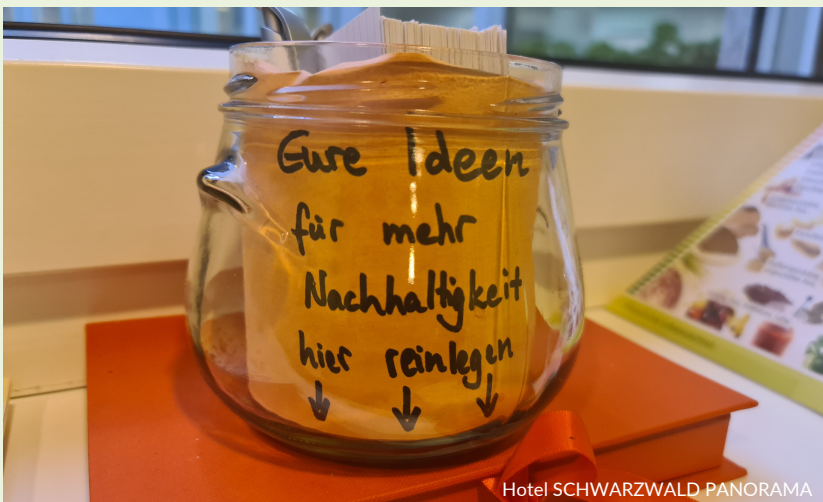


Agilität

- Bereitschaft, innovativ zu denken und zu arbeiten, anstatt an alten Prozessen festzuhalten
- Mitarbeitende bringen sich pro-aktiv ein und geben Vorschläge
- bürokratische Hürden werden abgebaut

Die Hotellerie hält oft an Traditionen fest, die aber im Weg stehen. Vorschläge sollte man einfacher zulassen, mehr ausprobieren, mehr agil und weniger steif denken und arbeiten.

z.B. Verbesserungsvorschläge nicht erst beim jährlichen Mitarbeiter-Gespräch entgegen nehmen, sondern durch digitale Lösungen, Ideenboxen, offene Gespräche etc.



Hotel SCHWARZWALD PANORAMA

Flache Hierarchien

- moderne und demokratische Führungskultur
- Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- Open Door Policy
- das „Du“ auch leben

Hier geht es auch darum, das „ich bin besser als du“ zu vermeiden und alle Mitarbeiter als gleichwertig zu sehen, auch Führungskräfte.

z.B. ist dies vor allem Azubis wichtig, die sich oft sehr schlecht und minderwertig behandelt fühlen.



Flexibilität

- Gleitzeit, wo möglich
- 4-Tage-Woche
- rotierende Arbeitszeiten
- hybrides Arbeiten

Man könnte es den Mitarbeitern einfacher machen, ihre Arbeitszeiten zu ändern / beeinflussen. Wenn sie mit Kollegen tauschen wollen, geht das vielleicht online und ohne große Probleme?

Rotierende Arbeitszeiten: einmal am Wochenende frei, einmal Frühschicht, einmal Spätschicht etc.



Neue Raumkonzepte

- offene Räumlichkeiten
- Arbeitsbereiche „vermischen“ sich
- z.B. Küche-Service, Gast-Staff
- nicht abgeschlossene Managerbüros

Keine geschlossenen Türen, wo die Führungskräfte vom Rest abgeschirmt sind. Offene Räume, aber auch Tresen zwischen Gast und Personal an der Rezeption nicht so massiv umsetzen, Grenzen verschmelzen.

Auch kann die Küche durch ein Fenster offen einsehbar für Gäste gemacht werden usw. Bar / Restaurant / Lobby nicht mehr so stark trennen, eher alles gemeinsam, ein Miteinander, ganz nach dem Motto „Offenheit, Freiheit“. Quasi die Architektur als Umsetzung der Unternehmenswerte nutzen.

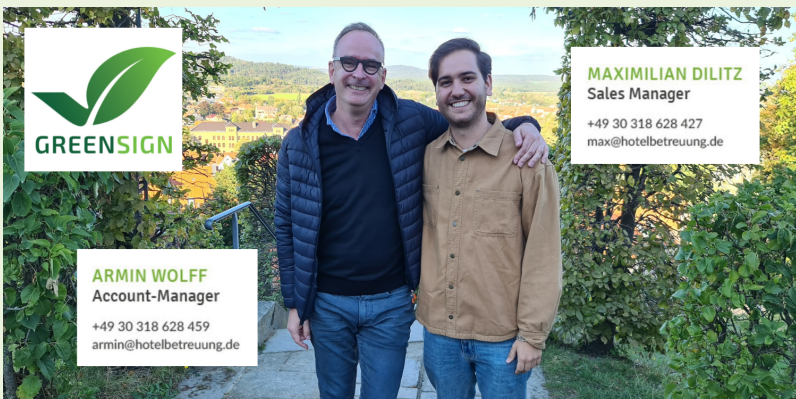


Nachhaltige Arbeitgeber = gute Arbeitgeber



GreenSign verhilft dir, eine hervorragende Arbeitgeber-Marke zu etablieren. Unsere Level 4 und 5 Häuser haben weniger Personalprobleme, denn ein ganzheitliches Nachhaltigkeitskonzept zieht auch Fachkräfte und junge Talente an.

Wir beraten dich gern:



Warum ist eine Nachhaltigkeits-Zertifizierung so wichtig?

Tue Gutes und zeige es auch!



Um die umweltfreundlichen Initiativen effektiv an die Hotelgäste und andere Stakeholder zu kommunizieren und die Qualität der umgesetzten Nachhaltigkeitsaktivitäten professionell auszeichnen zu lassen, entscheiden sich viele Hotelbetriebe für Nachhaltigkeits-Zertifizierungen.

Fakt ist: Nachhaltige Zertifizierungen für Hotelbetriebe bringen grundsätzlich eine Menge Vorteile mit sich!



1. Ressourcenschonung

Wasser- und Energieverbräuche werden abgefragt fachgerecht nachgehalten und kontinuierlich verbessert. Häufig wird sogar ein CO₂-Wasser und -Fußabdruck angeboten.

2. Prozessoptimierung

Das enthaltene Umweltmanagementsystem bietet strukturierte Aufgabenverteilungen und optimiert das Umweltprogramm und die enthaltenen Prozesse. Klare Ziele, Maßnahmen und Zuständigkeiten ermöglichen somit eine langfristige Qualitätssteigerung.

3. Kosteneinsparung

Nachhaltigkeitssiegel unterstützen Hotels darin, Ressourcen zu sparen und Prozesse zu optimieren. Der Zusammenhang zwischen Ressourcenschonung und Kosteneinsparung liegt auf der Hand, denn wer weniger verbraucht, muss auch weniger bezahlen!

4. Marketing - „grünes Image“

Gerade in puncto umweltfreundliche Unternehmensführung ist der Austausch mit Stakeholdern von hoher Bedeutung. Die Nachhaltigkeit ist heute ein Wettbewerbsvorteil, denn immer mehr Reisende suchen gezielt nach klimaschonenden Unterkünften. Mit einem Zertifikat über die Nachhaltigkeit kann sich ein Hotel deutlich „grün“ positionieren, und dieses effektiv nach außen tragen.

5. Mitarbeiterbindung

Zufriedene Mitarbeiter strahlen dies nach außen und sind zumeist freundlicher und kompetenter im direkten Kundenkontakt. Da viele Siegel auch die soziale Komponente beinhalten, verfolgen nachhaltig zertifizierte Hotels häufig klare Ziele zur Mitarbeiterbindung, wie beispielsweise Mitsprache bei der Arbeitsplatzgestaltung, faire Löhne und regelmäßige Mitarbeiterschulungen. Dies verstärkt zum einen die Mitarbeiterloyalität und vereinfacht zum anderen die Gewinnung neuer Mitarbeiter.

Von Ressourcenschonung, über Kosteneinsparung bis hin zur effektiven Vermarktung – Eine Nachhaltigkeitszertifizierung bringt allerlei Vorteile mit sich. Die erhöhte Sichtbarkeit und das positive grüne Image eines nachhaltig zertifizierten Hotels nehmen dabei eine unerlässliche Rolle ein, denn Nachhaltigkeitssiegel ermöglichen eine starke Positionierung auf dem Hotelmarkt.

Vorteile des GreenSign Zertifikats für Hoteliers

Wir gehen gemeinsam den grünen Weg!



So profitierst du und dein Hotel vom GreenSign:

- Umweltmanagementsystem zur kontinuierlichen Verbesserung & Qualitätssteigerung
- Integrierter CO₂-Fußabdruck
- Verbesserte Energie- und Umwelteffizienz
- Effektive Ressourcenschonung = Kosteneinsparung
- Marketing für ein positives grünes Image
- Optimierte Gästeansprache, Kundenbindung & Gewinn neuer Gästegruppen
- Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit & Mitarbeiterloyalität - verringerte Mitarbeiterfluktuation
- Transparente Darstellung der Nachhaltigkeit
- Erhöhte Sichtbarkeit im Web und in den Medien (Darstellung auf greenline-hotels.com, greenconferencehotels.com und viele weitere)
- Großes Netzwerk und Partnerschaften
- Zahlreiche Networking-Veranstaltungen und gemeinsame Klimaschutz-Aktionen
- Nachhaltige Lifestyle Magazine kostenfrei für Gäste



Die wichtigsten Fakten zum GreenSign

Etabliertes Nachhaltigkeitszertifikat mit
integriertem qualitativem Managementsystem



- Praxisnah und speziell für die Hotelindustrie entwickelt
- Von InfraCert - Institut für Nachhaltige Entwicklung in der Hotellerie verliehen
- Das Kriterientool mit mehr als 100 Kriterien umfasst acht Kernbereiche für nachhaltiges Wirtschaften
- Der integrierte Maßnahmenplan bietet ideale Nachhaltigkeits-Strategien, um die Abläufe besser zu strukturieren und effizienter zu arbeiten
- Ein unabhängiger Auditor überprüft die Angaben direkt vor Ort



Erste Ansätze zur Erfüllung des Nachhaltigkeitskonzepts sind im Hotel bereits erfüllt.



Eine fundierte Ausrichtung der Nachhaltigkeit ist im Hotel erkennbar.



In nahezu allen Hotelbereichen wird das Nachhaltigkeitskonzept umgesetzt und gelebt.



Die Anforderungen an nachhaltiges Wirtschaften sind in hohem Maße durch das Hotel erfüllt.



Das Nachhaltigkeitskonzept im Hotel hat Vorbildcharakter und eine bestmögliche Ausrichtung.

- Je nach Engagement des Hotels erfolgt die Einstufung in GreenSign Level 1 bis 5
- Hoteliers erhalten einen qualifizierten Bericht / Nachhaltigkeitserklärung
- Das Zertifikat ist für 3 Jahre gültig
- Steigerung des GreenSign Levels bei einer verbesserten Nachhaltigkeitsleistung ist möglich
- Die Kosten richten sich nach der Größe des Hotelbetriebes
- Nachhaltigkeitsbarometer = transparente Übersicht über das nachhaltige Wirtschaften des Hotels
- Ein unabhängiger und hochrangiger Beirat fungiert ehrenamtlich als Kontroll- und Beratungsinstanz

The Lindenberg



Rückertstrasse 47
60314 Frankfurt am Main

Deutschland

Nachhaltigkeits-Barometer:

Übersicht der Nachhaltigkeitsleistungen in den einzelnen Kernbereichen der Zertifizierung.



Nur 3 Schritte zum GreenSign

Der Zertifizierungsprozess ist einfach und unkompliziert, die Außenwirkung professionell und effektiv



1

Antrag stellen



2

Anmelden im GreenSign-Tool
Selbstevaluation



3

Audit vor Ort im Hotel



Mit einfachen, aber wirkungsvollen Tipps und Tricks kann die Nachhaltigkeitszertifizierung online und offline zügig und effektiv durchgeführt werden. Das InfraCert Institut begleitet Hotels während und nach der Zertifizierung verlässlich und steht bei Fragen jederzeit kompetent zur Seite.

GreenSign ist als einziges Siegel auf dem Hotelmarkt mit einem fünf-stufigen Level-System aufgebaut, welches den Einstieg in die Nachhaltigkeit für jedes Hotel ermöglicht.

Bist du bereit für GreenSign?



GREENSIGN

**Kontaktiere uns für
ein persönliches
Beratungsgespräch!**

www.greensign.de

InfraCert GmbH

**Institut für Nachhaltige Entwicklung
in der Hotellerie**

Katharinenstrasse 12
10711 Berlin

T + 49 30 318 62 84 21
F + 49 30 318 62 84 58

www.greensign.de
info@greensign.de

Bildnachweise (canva.com / Getty Images Pro):

Fotostorm (Titel) / Dean Drobot (S.2,9) / Wavebreakmedia (S.2, r) / View Apart (S.5) / JackF (S.6) / Designer491 (S.5 r.) / marcosciesetti (S.9) / Andrea Piacquado (S.10,17) / Hispanolistic (S.16) / Syda Productions (S.19) / Marekulasz (S.20) / VictorSastolzkij (S.21)