



HSMA

**Herzlich
Willkommen
zum Regionalevent
des
Chapters Mitte**

#regio

Upcoming Events

HSMA Wiesn
29. September | München

Hotelcamp
5. - 7. November | Göttingen

Weihnachtsfeier des Chapters Mitte
19. November | Frankfurt





Welche Themen
beschäftigen und
interessieren Euch?



HSMA

Divers eingestellt. Und dann?

HR Impulse

von Bettina Maas

Wirtschaftspädagogin M.Sc.

Deutsche Gesellschaft für Berufliche Bildung

Finden >

Ankommen >

Bleiben & Wachsen

Recruiting aus Bewerbersicht denken

„Wie leicht machen wir es den Richtigen, uns zu finden und zu uns zu kommen?“

3 Recruiting Hebel:

**1. Sichtbar
werden**

**2. Zugang
vereinfachen**

**3. Menschen für
Menschen
sprechen lassen**

POV: Dein Chef sagt dir,
ihr sollt auf Social Media
neue Azubis werben



Ob das die klassische Ausbildungsmesse ersetzt? Wahrscheinlich nicht.

Ob wir Spaß bei der Arbeit haben? Definitiv. 🥰

Und falls du auf der Suche nach einer Ausbildung bist: Gute Tanzmoves sind keine Voraussetzung - versprochen! Gute Hotellerie, Teamgeist und Humor reichen völlig aus.

#dql #dquadratliving | #POV #AzubiLife

#Hotellerie #Ausbildung #HotelLife #Karrierestart
#ArbeitgebermitHerz #HospitalityLove
#mirschaffedwohlfühlorde #WirSindEinTeam #GutMitGuten
#mirschaffedwohlfühlorde #harbr #dassschlaft
#hotellerie

📺 Video: DQuadrat Living GmbH

14 Wo.



daszollern 🤪

14 Wo. Gefällt 1 Mal Antworten



dragana.djordjevic.10 🥰

14 Wo. Gefällt 1 Mal Antworten

— Antworten ansehen (1)



magdalenanonninger Ihr seid die Besten 🥰

14 Wo. Gefällt 1 Mal Antworten



Gefällt 51 Mal

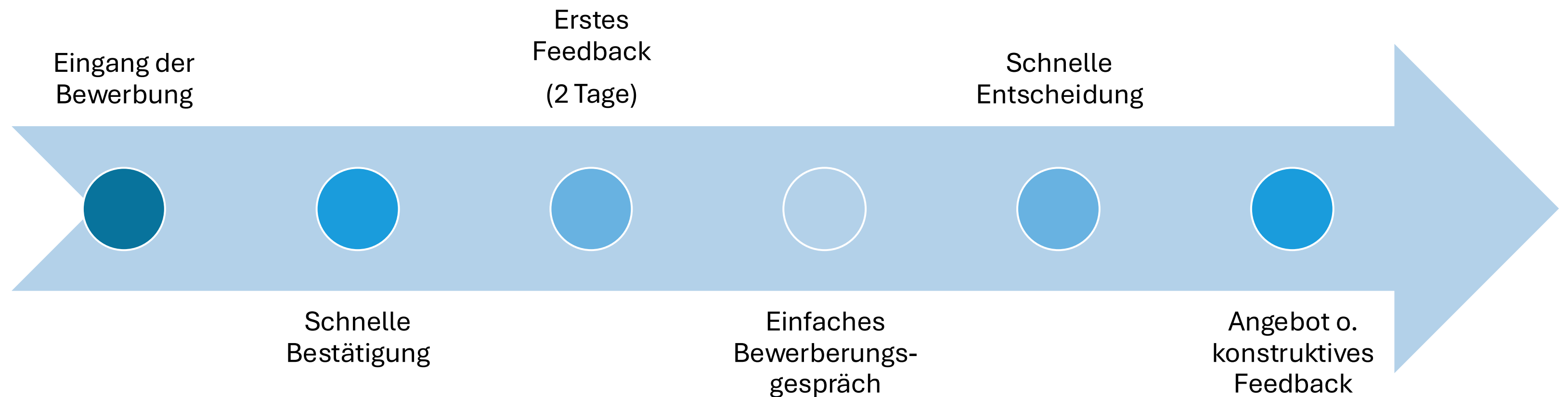
10. Juni

#mirschaffed wohlfühlorde - Dquadrat Living



https://www.instagram.com/reel/DZZsLAQqyTG/?utm_source=ig_web_copy_link&stkn=MzRIODBiNWFIZA==

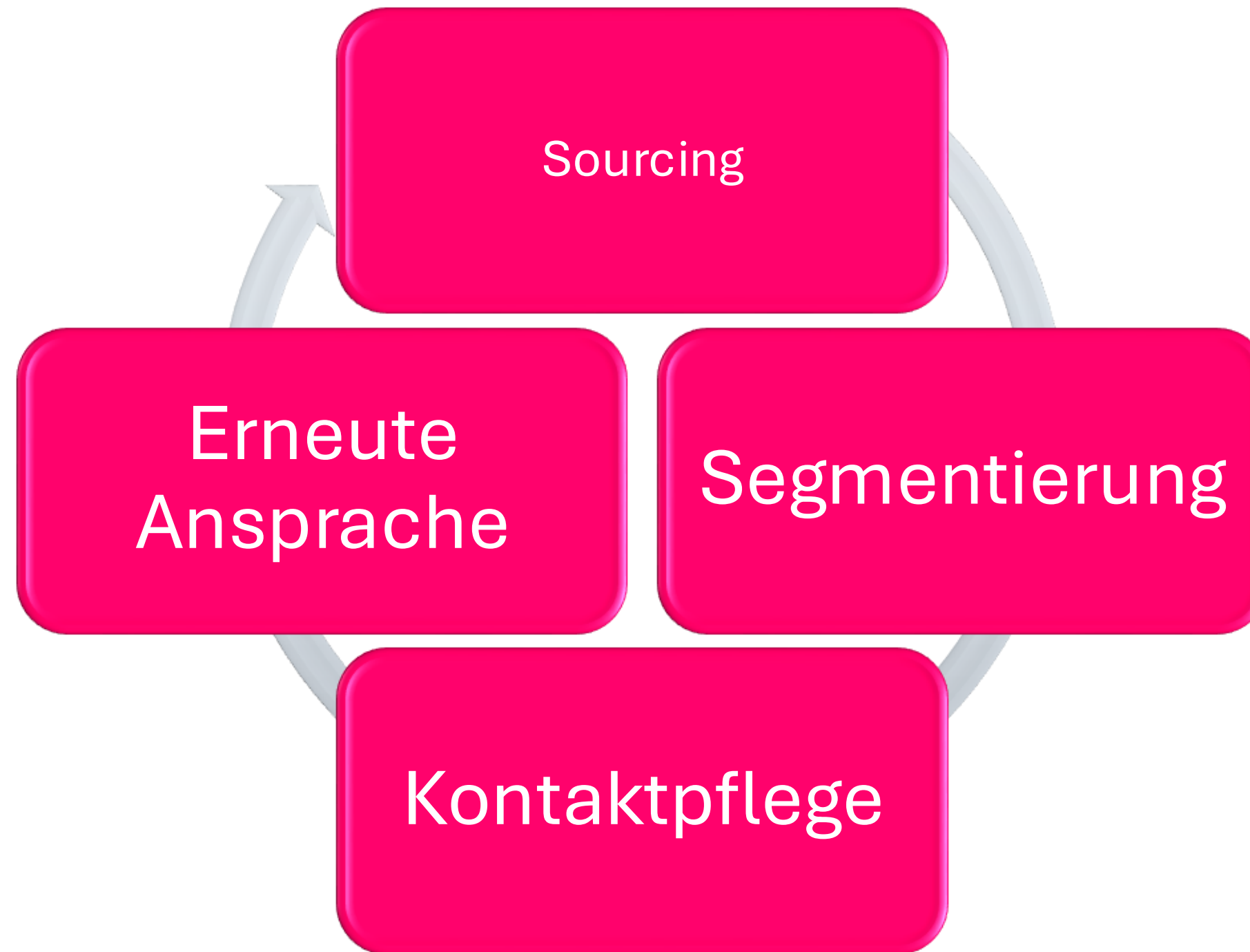
Zugang vereinfachen - Best process:



„We make people grow“ - Seminaris



Noch ein Recruitment Tipp: Bewerberpools



Onboarding

Wo gehöre ich hin?

→

Beziehung/Zugehörigkeit

Was wird von mir erwartet?

→ Klarheit

Wie werde ich hier gut?

→ Lernen/Entwicklung

**Braucht jeder das
Gleiche Onboarding?**



Networking:

Was macht ihr in
eurem Haus beim
Onboarding richtig
gut?



Gekommen, um zu bleiben

Warum bleiben Menschen?

Führung | Zugehörigkeit | Gestaltung | Entwicklung

„Das Stay-Interview“

- Was läuft für dich gerade richtig gut?
- Was macht dir deine Arbeit unnötig schwer?
- Was würdest du bei uns gern lernen oder ausprobieren?

Entwicklung $\neq$ Beförderung

Die Klassiker

- Fortbildung
- Weiterbildung
- Führungskraft
- Hierarchische Karriere

Avantgarde

- Erweiterte Kompetenzen, zB:
 - Sprachen
 - Mediation
 - Kommunikation
 - BGM Themen: Yoga, Ernährung, Fitness
- Briefing übernehmen
- andere Abteilung kennenlernen
- Prozess verbessern
- mehr Entscheidungsspielraum

Die Talent-Lupe

- **Denke an eine Person in Deinem Haus ...**

... die richtig gute Arbeit macht.

Aber nicht unbedingt die lauteste Person ist.

Nicht ständig nach dem nächsten Karriereschritt fragt.
Und vielleicht manchmal unter dem Radar fliegt.

- 1. Was kann diese Person richtig gut?**
- 2. Weiß sie, dass Du das in ihr siehst?**
- 3. Was kannst Du ihr in den nächsten vier Wochen zutrauen?**

A photograph of a group of people in a professional setting, possibly a conference or networking event. In the foreground, a woman with long dark hair, wearing a white button-down shirt, is smiling and gesturing with her hands as if in conversation. To her right, a man with short dark hair and a beard, wearing a dark patterned shirt, is looking towards her. In the background, other people are visible, including a man in a pink shirt and a woman with long dark hair. The background is slightly blurred, showing what appears to be a large indoor space with blue and white elements.

Networking:
Erzähle deinem
Nachbarn nur
die Antwort auf
Frage 3.

Divers eingestellt. Und dann?

Wen erreichen wir?

Recruiting

Wie lassen wir Menschen ankommen?

Onboarding

Wen sehen wir - und wem trauen wir etwas zu?

Bindung & Entwicklung

HSMA REGIONALEVENT MITTE · 22. SEPTEMBER 2026

Fördermittel für Personal in der Hotellerie

Wie wir unsere Mitarbeiter über den Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit
weiterbilden – ohne eigenes Weiterbildungsbudget.

Stephanie Wahnig

Prokuristin | Assistentin der Gesellschafter · BG Hotel GmbH & Co. KG

Hotel Plathirsch · Waldschlösschen · Rhönkitz

Wir wollten mehr Wissen im Haus – nicht mehr Dienstleister

Auf der Suche nach bezahlbarer Weiterbildung sind wir auf den Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit gestoßen. Die Idee war schnell klar. Der Weg dorthin nicht.

Der Wunsch

Mitarbeiter fachlich stärken und Aufgaben ins eigene Haus holen.

Die Bremse

Weiterbildung kostet Geld und Arbeitszeit – beides ist im Betrieb knapp.

Der Ansatz

Bildungsgutschein und Förderung nach § 82 SGB III über die Agentur für Arbeit.

Fünf Fragen standen vor dem ersten Antrag

- 01 Welche Anträge muss ich überhaupt stellen?
- 02 Wer löst mir die Bildungsgutscheine ein?
- 03 Welche Weiterbildungen gibt es – und welche passen zu uns?
- 04 Für welche Mitarbeiter ist das überhaupt etwas?
- 05 Hat der Mitarbeiter überhaupt Lust, sich weiterzubilden?

Sechs Schritte vom Wunsch zum Förderbescheid

SCHRITT 1

Mitarbeiter selektiert

Wer profitiert fachlich, wer trägt es im Alltag mit?

SCHRITT 2

Mitarbeiter angesprochen

Zunächst hatte nur die Hälfte Lust auf eine Weiterbildung.

SCHRITT 3

Weiterbildungen gesucht

Passend zum Menschen und zum Bedarf im Betrieb.

SCHRITT 4

Anträge gestellt

Rund 30 Seiten bei der Agentur für Arbeit. Einmal Arbeit, dann läuft es.

SCHRITT 5

Förderbescheid erhalten

Danach startet die Weiterbildung im laufenden Betrieb.

SCHRITT 6

Nach Abschluss abrechnen

Erklärung zum Arbeitsentgeltzuschuss nach § 82 Abs. 3 SGB III einreichen.

Drei Weiterbildungen, drei Zielgruppen im Haus

6 Wochen

Computernutzung & MS Office Grundlagen

Für Mitarbeiter, die täglich mit Listen,
Dienstplänen und Mails arbeiten.

8 Wochen

Personalführung & Mitarbeiterentwicklung

Für Mitarbeiter, die Verantwortung für
ein Team übernehmen sollen.

10 Monate

Online Marketing

Zwei Mitarbeiterinnen – heute unser
Social Media im eigenen Haus.

Was die Agentur für Arbeit übernimmt

Betriebsgröße	Lehrgangskosten	Zuschuss zum Arbeitsentgelt
unter 50 Beschäftigte	bis 100 %	bis 75 %
50 bis unter 500 Beschäftigte	50 %	50 %
500 Beschäftigte und mehr	25 %	25 %

Unter 500 Beschäftigten entfällt die Eigenbeteiligung an den Lehrgangskosten, wenn der Mitarbeiter zu Beginn das **45. Lebensjahr** vollendet hat oder schwerbehindert ist.

Mit Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag zur Weiterbildung verbessern sich beide Sätze um **5 Prozentpunkte**.

Der Lohnkostenzuschuss kommt **monatlich** – die Schlusserklärung nach § 82 Abs. 3 SGB III nach Ende der Maßnahme.

Social Media hatten wir extern vergeben

750 €

netto im Monat für die externe
Betreuung

entspricht **9.000 € netto im Jahr**

Was uns daran gestört hat

- Für jedes Thema brauchte es erst einen Termin.
- Wir mussten erklären, was wir wollen – statt es zu zeigen.
- Die Umsetzung war dadurch zäh und selten spontan.
- Sichtbar waren wir trotzdem nicht, zum Beispiel auf Instagram.

Zwei Mitarbeiterinnen, zehn Monate Online Marketing

Was es uns kostet

- Täglich 3 × 45 Minuten Lernzeit während der Arbeitszeit.
- Aufgaben müssen im Team neu verteilt werden.
- Der Antrag: rund 30 Seiten Vorarbeit.

Was es uns bringt

- Spontane Werbung ist am selben Tag draußen.
- Wissen bleibt aktuell und bleibt im Haus.
- Umsetzung ohne Abstimmungsschleifen.
- Keine Weiterbildungskosten für uns, dazu monatlicher Lohnkostenzuschuss.

9.000 €

bisherige externe Kosten pro Jahr – heute Wissen im eigenen Haus, finanziert über die Förderung.

DAS ERGEBNIS

Was wir bisher gelernt haben

Erfolgreich

- Reels performen besser als Grafiken.
- „Unperfektheit“ performt besser als Hochglanz.
- Lokaler Content erzeugt hohe Reichweite bei Einheimischen – Events und Wirtshaus.

Weniger erfolgreich

- Werbliche Posts und Grafiken.
- Hotelcontent, zum Beispiel Zimmer.
- Perfekte Schnitte und aufgesetzte Szenen.
- Facebook performt sehr schlecht.

42.693

Aufrufe

22.496

erreichte Konten

12 Sek.

Ø Wiedergabezeit

338

neue Follower

FAZIT

Drei Dinge zum Mitnehmen

- 01 Der Antrag ist einmal Arbeit – rund 30 Seiten. Die Qualifikation bleibt dauerhaft im Haus.
- 02 Der Engpass ist nicht die Förderung, sondern die Lust der Mitarbeiter. Fangen Sie mit den Willigen an.
- 03 Planen Sie die Lernzeit ein, bevor Sie starten – sonst gewinnt das Tagesgeschäft.



Stephanie Wahnig

Prokuristin | Assistentin der Gesellschafter
BG Hotel GmbH & Co. KG

Hotel Platzhirsch, Fulda
Hotel & Wirtshaus Waldschlösschen, Fulda
Hotel Rhönkitz, Bad Kissingen

Ausbilderin | Prüferin Hotelfach IHK Fulda

Erster Schritt für Ihr Haus: Termin beim Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit.

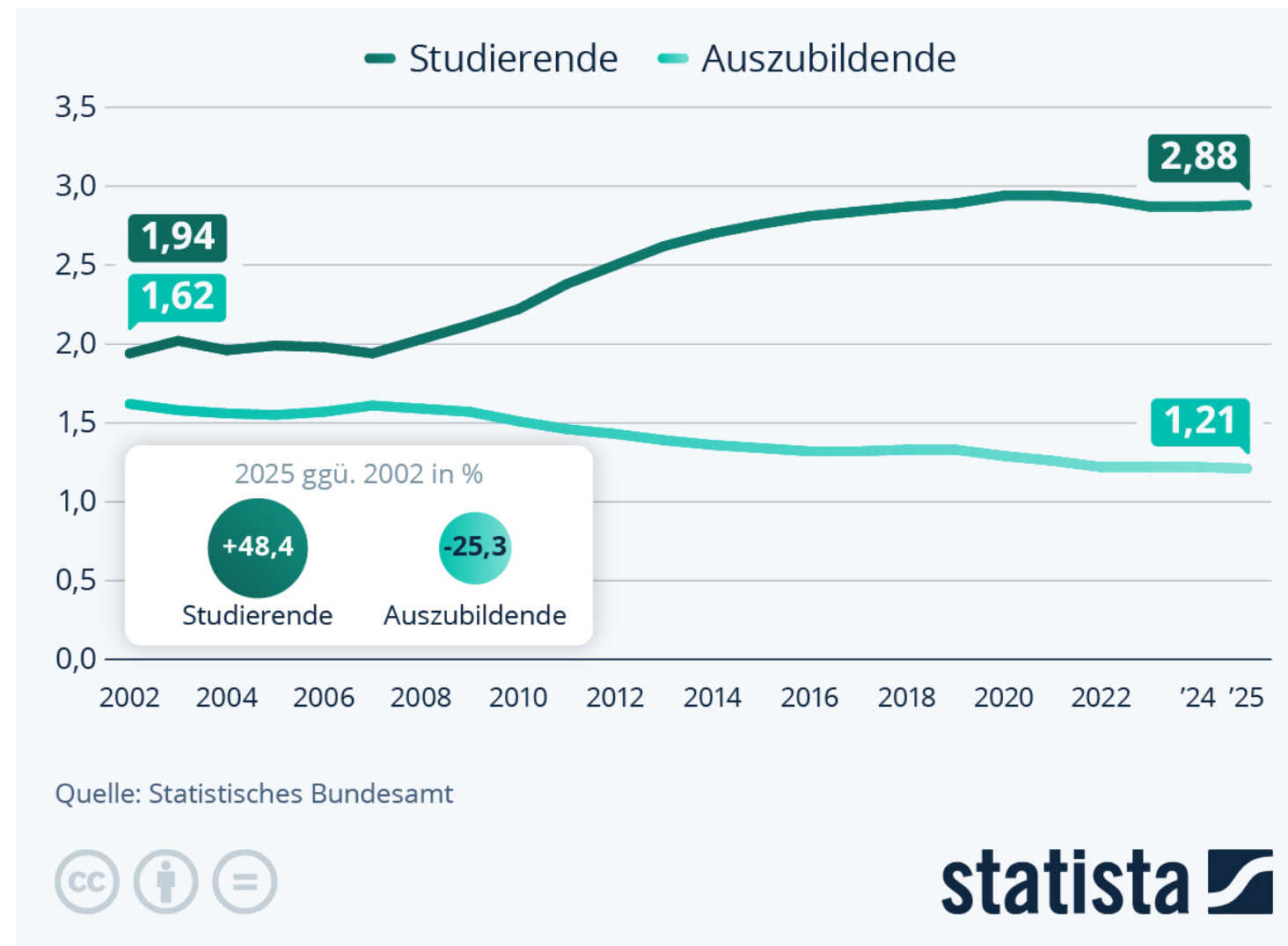
Das Duale Studium als Ergänzung zur Ausbildung.

Menschen. Mittel. Möglichkeiten. Wie Hotellerie morgen erfolgreich bleibt.

HSMA Regionalevent des Chapters Mitte
22. September 2026

Simone Viehweger, Referentin der Geschäftsführung und Leitung Vertrieb
Meike Hoth-Schill, Vertriebsmanagement und Unternehmensbetreuung
an der **Berufsakademie Rhein-Main**

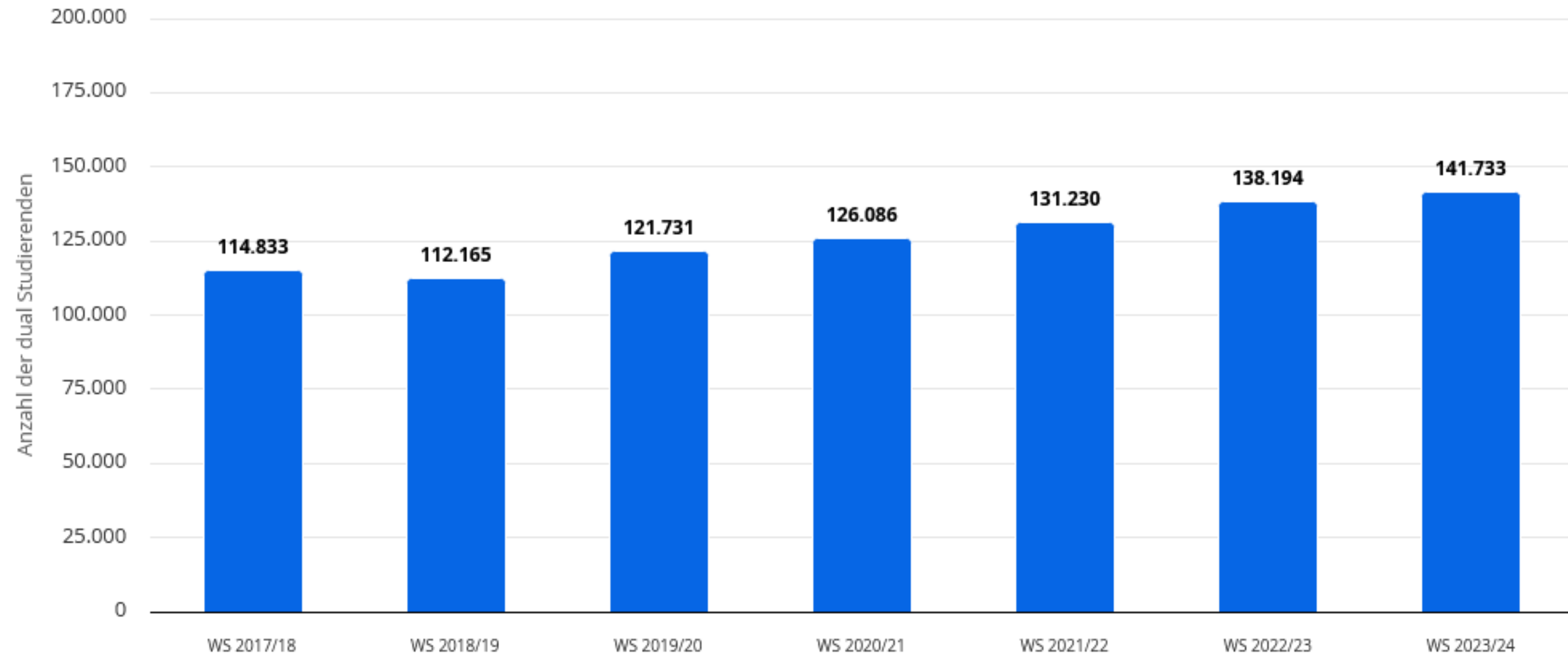
Talente finden, die zu Ihrem Haus passen – und das Potenzial für ein erfolgreiches Studium mitbringen.



Die Talente sind da.
Sie bewegen sich nur auf anderen Wegen.

Immer mehr Talente entscheiden sich für beides: Studium und Praxis.

Duales Studium: Anzahl der Studierenden in Deutschland in den Jahren 2017/18 bis 2023/24



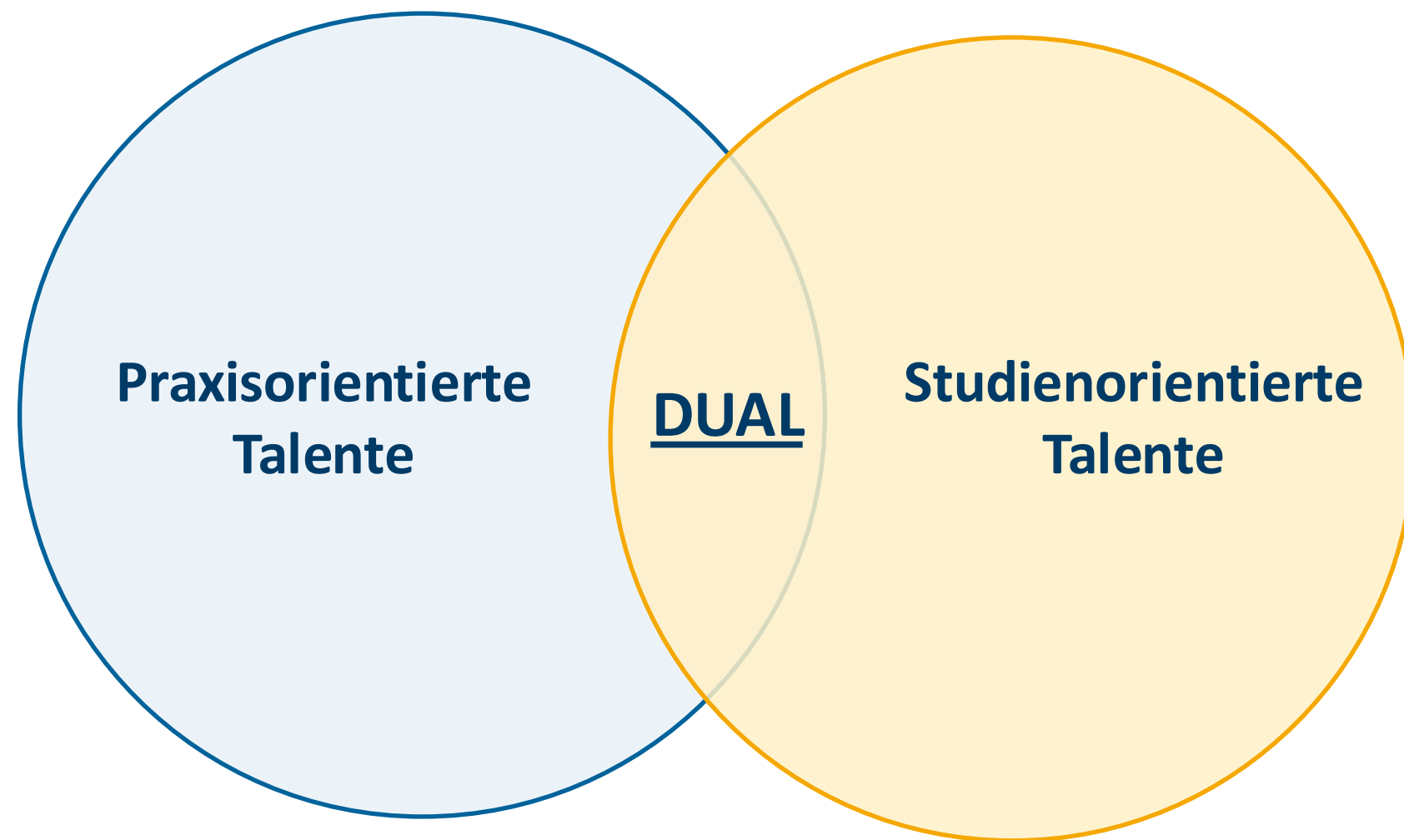
Quelle:
Centrum für Hochschulentwicklung
© Statista 2025

Zusätzliche Informationen:
Germany; Vom 01.01.2017 zum
31.12.2024

statista

Das duale Studium erweitert den Bewerberpool

Es erreicht Talente, die sonst möglicherweise direkt ins Vollzeitstudium gehen.



Das bedeutet für Ihr Haus:

- zusätzliche Zielgruppe im Recruiting
- drei Jahre Entwicklung im eigenen Haus
- BA unterstützt bei Recruitingformaten und Vermittlung und prüft die Studierfähigkeit

Ausbildung + duales Studium = breiteres Nachwuchsportfolio statt Entweder-oder.

Zwei starke Wege – mit unterschiedlichen Entwicklungszielen

Ausbildung wird nicht ersetzt. Das duale Studium ergänzt das Nachwuchsportfolio.

Klassische Ausbildung

- Starke berufliche Handlungskompetenz
- Berufsausbildung bleibt Kern
- Operatives Tagesgeschäft im Mittelpunkt
- Entwicklung qualifizierter Fachkräfte

Duales Studium = Klassische Ausbildung

+

... starke berufliche Handlungskompetenz
kombiniert mit betriebswirtschaftlicher
Expertise und unternehmerischem Denken

... konzeptionelle und projektorientierte
Arbeitsweise sowie

... souveräne Kommunikation,
Serviceorientierung und vernetztes Denken

... in 3 Jahren zum Abschluss
Bachelor of Science (180 ECTS)

Fach-, Projekt- und spätere Führungsaufgaben
mit fundiertem operativen Verständnis

Theorie und Praxis im dualen Studium



Zusätzlich können dual Studierende an der BA Rhein-Main im **dritten Studienjahr** die Prüfung zum Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement oder Hotelfachmann/ Hotelfachfrau vor der IHK Offenbach ablegen, ohne den Besuch einer Berufsschule.

Partnerschaftlicher Austausch auf Augenhöhe stellt sicher, dass Studieninhalte stets aktuell bleiben und Trends frühzeitig in die betriebliche Umsetzung übertragen werden.

Inhalte des Studiums mit Schwerpunkt Hotelmanagement



- ✓ **Inhalte der Hotellerie ab dem 1. Tag**
- ✓ **Studienschwerpunkte ab dem 1. Tag**

zusätzliche Studienschwerpunktsetzungen:

- **Messe-, Kongress- & Eventmanagement**
- **Food & Beverage**
- **Vertriebsmanagement**
- **Human Resources**
- **Internationales Marketing und Media Management**

Investition mit Perspektive

Modell	Dauer	Vergütung	Bildung / Gebühren	Direkte Kosten
Hotelfach-Ausbildung	3 Jahre	46.572 €	1.068 € IHK*	47.640 €
Hotelfach-Ausbildung verkürzt	2,5 Jahre	37.800 €	1.068 € IHK*	38.868 €
Duales Studium – Beispiel 1.000 €/Monat	3 Jahre	36.000 €	14.040 € Studium	50.040 €
Duales Studium – Beispiel 1.200 €/Monat	3 Jahre	43.200 €	14.040 € Studium	57.240 €

Studiengebühren zwischen 390 € und bis 800 € üblich.

- Finanzierung über Vorschuss oder Arbeitgeberdarlehen möglich
- Rückzahlung vertraglich regelbar
- Individuelle Bindungsmodelle möglich

390 € Studiengebühr × 36 Monate = 14.040 € Investition in die akademische Qualifikation.

* Beispiel IHK Darmstadt; Gebühren können regional abweichen. Direkte Kosten über die Laufzeit; Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung und individuelle Nebenkosten nicht enthalten. Zahlen exemplarisch.

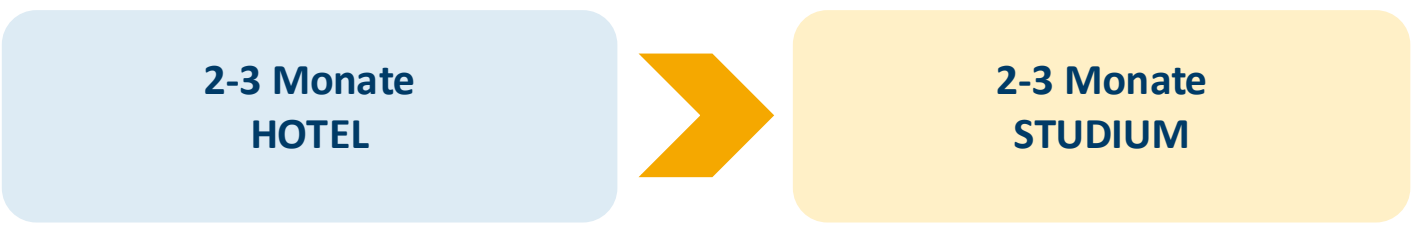
Verschiedene Modelle: Blockmodell und Wochenwechsel

WOCHENMODELL



Jede Woche zwei Welten.

BLOCKMODELL



Zusammenhängende Einarbeitung, Dienstplanung, Projekte und Verantwortung. Studierende sind auch während der Theoriephase verbunden.

Ausblick 2027

Gute Erfahrungen mit dem Blockmodell. Weitere Teilzeitmodelle bieten wir ab 2027 an.

Das Blockmodell mit alternierendem Studienstart:

Sie profitieren von einer verlässlichen Personalplanung, einer kontinuierlichen Einbindung der Studierenden in laufende Projekte und einer strategischen Nachwuchsentwicklung.

Kooperations-jahr	Neuer Jahrgang startet bspw. mit ...	Vorheriger Jahrgang befindet sich bspw. in	Praxispräsenz im Unternehmen
Jahr 1	Theorie an der BA	—	—
Jahr 2	Praxis im Unternehmen	Theorie an der BA	Ab dem zweiten Jahr ist immer mindestens ein Studierender vor Ort
Jahr 3	Theorie an der BA	Praxis im Unternehmen	
Jahr 4	Praxis im Unternehmen	Theorie an der BA	

Von der Kooperation zum Studienstart am Beispiel der BA



Unsere Zusammenarbeit



Ihre Rolle als Praxispartner



Unterstützung im Recruiting

für den Prozess der qualifizierten Nachwuchswahlungen.



Gestaltung der Praxisphasen



Betrieblicher Ansprechpartner im Unternehmen

Zusammenarbeit bei.



Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der BA

...

Angebot der BA an unsere Partner

- ✓ Regelmäßige Gespräche zu den Studienleistungen
- ✓ Transparente Leistungsübersicht der Studierenden im Hochschulverwaltungsprogramm
- ✓ Übersicht zu Vorlesungen, An- und Abwesenheiten der Studierenden
- ✓ Teilnahme/ Begleitung von Prüfungsleistungen (TPT, Gespräche..)
- ✓ Festlegung von Studienschwerpunkten
- ✓ Unterstützung zum Recruiting
- ✓ Feedback zur Studierfähigkeit der Bewerber

Gemeinsam Nachwuchstalente von morgen entwickeln



Wir freuen uns auf die Gespräche mit Ihnen.



Simone Viehweger
Referentin der Geschäftsführung
Leitung Vertrieb

E-Mail:
simone.viehweger@ba-rm.de
Tel.: 06074-3101134



Meike Hoth-Schill
Vertriebsmanagement und
Unternehmensbetreuung

E-Mail:
meike.hoth-schill@ba-rm.de
Tel.: 06074-3101126



Bernd Albrecht
Geschäftsführer / Akademieleiter
Präsident des Bundesverbandes der privaten
Berufsakademien e.V.(BVBA)

E-Mail:
bernd.albrecht@ba-rm.de
Tel.: 06074-3101122

Gemeinsam Nachwuchstalente von morgen finden.

Werden Sie Kooperationspartner der BerufsAkademie Rhein-Main!

dual – partnerschaftlich – praxisintegriert



GEKKO GROUP



Auszug Partnerunternehmen der Hotellerie. Für einen vollständigen Überblick, sprechen Sie uns gerne an.

Das duale Erfolgskonzept.





#youngrockstars

HSMA

