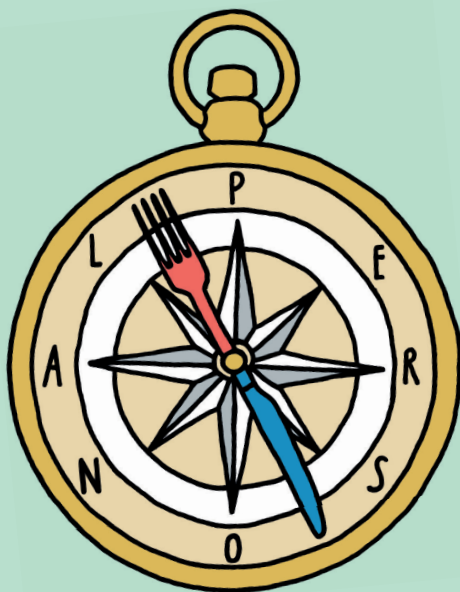


# PERSONALKOMPASS

---

BAND 1



DIE RICHTIGEN ZIELE ANPEILEN  
MIT MEHR PERSONALWISSEN IM GASTGEWERBE

# PERSONALKOMPASS

---

BAND 1

# Vorwort

Liebe Kundinnen und Kunden,

im Jahr 2013 haben wir uns zu fünft auf eine Gründungsreise begeben – das Ziel: gastromatic. Dabei gingen wir von der Annahme aus, dass sich die Prozesse rund um das Personal im Gastgewerbe durch einen webbasierten Ansatz effizienter gestalten lassen. Wir wollten dazu beitragen, dass das Arbeitsleben im Gastgewerbe einfacher und wirtschaftlich erfolgreicher wird. Durch die Zusammenarbeit mit ersten Pilotpartnern und zahlreiche Gespräche mit Gastronomen und Hoteliers bemerkten wir schnell, dass es tatsächlich ein enormes Verbesserungspotenzial gibt. So wurden wir in unserer Bestrebung bestärkt, dieses Vorhaben intensiv voranzutreiben. Nach den ersten Erfahrungen mit einem marktfähigen Produkt verstanden wir schnell, welche Funktionsvielfalt notwendig ist, um mit gastromatic ein umfassendes, branchenspezifisches Personaltool zu etablieren.

Heute umfasst unsere Software zur Personalorganisation Funktionalitäten, welche die Bereiche Personalakte, Dienstplanung, Zeiterfassung, Abwesenheitsplanung,

Lohnvorbereitung und Lohnabrechnung konsequent verbessern und digitalisieren. Mittlerweile ist gastromatic bei über 2.500 Betrieben aus Deutschland, Österreich und der Schweiz erfolgreich im Einsatz. Wir finden diese Entwicklung großartig und hoffen, dass noch mehr Branchegefährten erkennen, wie wichtig eine strukturierte und digitale Personalorganisation ist.

Um das Funktionsspektrum von gastromatic weiterzuentwickeln, setzen wir uns immer wieder mit verschiedensten Themengebieten aus dem Arbeitsalltag von Gastronomen und Hoteliers auseinander, unter anderem mit Anstellungsverhältnissen, Zuschlägen, Arbeitszeitgesetzen und vielem mehr. Zudem haben wir seit unserer Gründung tausende Gespräche mit Kunden, Partnern, Rechtsanwälten und Steuerberatern geführt, wodurch wir zusätzlich einen großen Wissensfundus aufbauen konnten. Dieses Wissen ist breit gefächert und umfasst unter anderem Themenfelder des Arbeitsrechts, des Steuerrechts, des Sozialversicherungsrechts, der Lohn- und Prozessoptimierung sowie aktuelle Trends der Branche.

Deshalb sehen wir unseren Auftrag als Unternehmen nicht nur in der Bereitstellung der Software, sondern auch in der Rolle des Wissensvermittlers. Wir wollen euch unser Wissen und unsere Erfahrungen rund um die Optimierung von Geschäftsabläufen zugute kommen lassen. Aus diesem Grund haben wir vor rund zwei Jahren angefangen, wichtige und besonders hilfreiche Insights auf unserem Blog ([blog.gastromatic.de](http://blog.gastromatic.de)) zu teilen. Unser



*Patrick Pötzsch und Florian Klima*

Ziel: Wir wollen komplizierte Sachverhalte für Gastronomen einfach und verständlich darstellen, um euch das Leben im hürdenreichen Gastgewerbe ein wenig leichter zu machen. Unser Blog ist mit ungefähr 10.000 Lesern pro Monat sehr gut besucht. Deshalb haben wir uns entschieden, aus diesem Fundus die vorliegende Publikation zu kreieren: den gastromatic Personalkompass. Darin haben wir die wichtigsten Artikel exklusiv für euch, unsere treuen gastromatic-Nutzer, neu aufbereitet und inhaltlich erweitert. Der Personalkompass soll euch bei Fragen den richtigen Weg weisen, euer Personalwissen durch Tipps bereichern und euch helfen, wenn es kleine und große Personal-Hürden zu überwinden gilt.

Das Ziel ist also, euch eine zuverlässige Informationsquelle bereitzustellen, die ihr immer zur Hand habt, um die täglichen Herausforderungen im Personalbereich noch besser meistern zu können. Zudem möchten wir euch mit dem Personalkompass das aufwendige Recherchieren und Einordnen von relevanten Informationen ersparen und damit dazu beitragen, dass ihr mehr Zeit für den Dienst am Gast habt.

In regelmäßigen Abständen werden wir den Personalkompass um neue Inhalte erweitern und gegebenenfalls bestehende Artikel aktualisieren. In eurem Kundenzugang könnt ihr außerdem jederzeit die aktuelle Version als PDF herunterladen. Wir hoffen, dass euch unser Personalkompass das ein oder andere Mal eine schnelle Hilfe ist und freuen uns über Feedback und Verbesserungsvorschläge. Unsere klare Zielsetzung für die Zukunft ist es, bestehende Funktionen in gastromatic kontinuierlich zu optimieren und neue Funktionen zu schaffen, die das Arbeiten erleichtern. Gleichzeitig wollen wir unseren Kundenservice noch weiter ausbauen. Durch regelmäßige Sammelwebinare, Videotutorials und eine Plattform, durch die ihr euch mit anderen aus der Branche über „Best Practices“ austauschen könnt, wird das bestehende Supportangebot sinnvoll ergänzt.

Wir glauben daran, dass Networking der Branche guttut und tragen unter anderem durch eigens organisierte Kundenevents in entspannter Atmosphäre zu mehr Austausch und Wissenstransfer bei. Die gastromatic-

Kundenevents werden wir auch in Zukunft weiter vorantreiben. Wir blicken der weiteren Zusammenarbeit voller Motivation und Vorfreude entgegen und wünschen euch viel Erfolg bei eurer Unternehmung. Wir freuen uns, dabei zu sein!

A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop for the 'P' and a series of connected strokes for the 'Pötzsch'.

Patrick Pötzsch

Geschäftsführer

A handwritten signature in black ink, starting with a large 'F' followed by a series of loops and a final dot.

Florian Klima

Geschäftsführer

# **Inhaltsverzeichnis**

|           |                                   |
|-----------|-----------------------------------|
| <b>3</b>  | <b>Vorwort</b>                    |
| <b>10</b> | <b>Recruiting</b>                 |
| <b>15</b> | <b>Probearbeit</b>                |
| <b>19</b> | <b>Beschäftigungsverhältnisse</b> |
| <b>38</b> | <b>Arbeitszeit</b>                |
| <b>45</b> | <b>Teildienstarbeit</b>           |
| <b>50</b> | <b>Erholungsurlaub</b>            |
| <b>56</b> | <b>Vergütung und Zuschläge</b>    |
| <b>70</b> | <b>Arbeitsvertrag</b>             |
| <b>76</b> | <b>Elternzeit und Elterngeld</b>  |
| <b>82</b> | <b>Mitarbeiterzufriedenheit</b>   |
| <b>88</b> | <b>Anhang</b>                     |

# Recruiting

**Z**ahlreiche Betriebe im Gastgewerbe konkurrieren um bereits ausgebildete Fachkräfte. Nach einem Branchenbericht der DEHOGA für das Frühjahr 2017 sehen etwa 61% aller befragten Hoteliers in der Personalgewinnung das gravierendste Problemfeld in der Hotellerie. Gleichzeitig versucht man die Branche für den Nachwuchs, der seinen beruflichen Weg erst noch einschlagen muss, wieder attraktiv zu machen. Aber wie soll man diese Aufgaben konkret meistern? Wie und wo findet man gute Mitarbeiter sowie Talente und wie schafft man es, sie vom eigenen Betrieb als zukünftigen Arbeitgeber zu überzeugen?

## Stellenanzeigen

Bei den Stellenanzeigen fängt es an: Wendet man hier ein paar kreative Kniffe an, kann die Suche schnell erfolgreich sein.

### **Schluss mit „post & pray“!**

Das dürfte jedem klar sein: Wer heute passiv ist, nur Stellenanzeigen auf Jobportalen einstellt und darauf wartet, dass Fachkräfte sich in Scharen bewerben („post & pray“ genannt), wird schnell merken, dass das wenig effektiv ist. Wer gute Mitarbeiter sucht, sollte ihnen etwas bieten und das Image eines guten Arbeitgebers pflegen.

### **Stellenanzeigen neu interpretieren**

Es gibt tausend und eine Möglichkeit, Stellenausschreibungen zu verfassen. Dennoch lesen wir immer wieder: „Wir suchen“, „Wir bieten“ und „Was bieten Sie uns als Jobkandidat?“ Dabei lohnt es sich, auch mal solche Konventionen zu durchbrechen. Genauso wie Personaler die Bewerbungsschreiben mit den Standardsätzen nicht mehr lesen können, wollen Bewerber keinen Einheitsbrei. Die Ausschreibungen werden dadurch austauschbar.

Es ist wichtig, einen eigenen Schriftzug zu haben und sich von der Masse abzuheben. Hier darf man sich ruhig auch mal etwas trauen! Eine interessante Idee ist es, keinen

Lebenslauf und kein Anschreiben anzufordern, um die Bewerbungshürde möglichst niedrig zu halten.

Stattdessen könnte man die Kandidaten ganz einfach drei Fragen über einen Online-Fragebogen beantworten lassen: „Wieso brennst du für den Job? Welche Erfahrungen hast du bereits in diesem Job gesammelt? Was würdest du als Persönlichkeit ins Team einbringen?“

## **Dabei lohnt es sich, auch mal solche Konventionen zu durchbrechen.**

Die Antworten auf solche und ähnliche Fragen helfen, die Person hinter der Bewerbung noch vor dem ersten Treffen besser kennenzulernen und einschätzen zu können.

## Employer Branding

Employer Branding heißt: Sei ein guter Arbeitgeber und zeige es allen. Dazu gehört, dass man die Bewertung des eigenen Betriebs auf den bekannten Rating-Plattformen im Auge behält. Bewerber schauen beispielsweise erst auf TripAdvisor, was über das Team und den Service geschrieben wird. Der zweite

Schritt führt zur Homepage und vor allem zu den Social-Media-Kanälen des Betriebs. Wer hier versäumt, sein Team vorzustellen oder einen Teil seiner Firmenkultur preiszugeben, hat schlechte Karten.

#### • **gastromatic-Tipp**

*Wichtig ist, dass transportiert wird, wie viel Wert in einem Betrieb auf Teamspirit, ein gutes Arbeitsklima und Wertschätzung gelegt wird. Immerhin ist das Studien zufolge neben dem Gehalt und guten Aufstiegschancen der wichtigste Grund für die Zufriedenheit im Job.*

#### **Social Media für digitales Recruiting nutzen**

Die meisten gastronomischen Betriebe und Hotels haben heute Facebook- und Instagram-Accounts. Doch die wenigsten haben deren Potenzial in puncto Mitarbeitersuche und Recruiting erkannt.

## **Ein wesentliches Element für gelungenes Recruiting: zufriedenes Personal.**

Natürlich dienen Social-Media-Kanäle vorrangig dazu, Gäste anzulocken; sie sind jedoch auch ein tolles Mittel, um ein möglichst

authentisches Bild von der Arbeitsatmosphäre in einem Betrieb zu vermitteln. Potenzielle Bewerber (vor allem Vertreter jüngerer Generationen) wollen sehen, wie ein Betrieb wirklich tickt.

Gelegentliche Postings zu Teambuilding-Events und Eindrücke vom internen Geschehen runden das Bild ab. Wirkungsvoll sind auch Posts zu Jobausschreibungen in den vielen Community-Gruppen auf Facebook (z.B.: „Köche – ein Volk für sich“) und geschaltete Werbeanzeigen, für die man Gruppen definieren kann, denen die Werbung angezeigt wird. Auch das kann enorm hilfreich sein.

Vertrauenswürdigen Teammitgliedern kann man beispielsweise Administratorenrechte auf Facebook oder Instagram einräumen, um Bilder aus dem Tagesgeschäft posten zu können. Natürlich sind vorgeschaltete Absprachen und Guidelines zu den Inhalten dabei unerlässlich, aber man sollte ruhig in die Medienkompetenzen der jüngeren Teammitglieder vertrauen. Schließlich wissen sie, wie man die Zielgruppe anspricht.

#### **Mediale Kampagnen**

Wer wirklich überzeugen will, sollte im besten Fall einfach seine (zufriedenen!) Mitarbeiter zu Wort kommen lassen. Denkbar sind hier medial aufbereitete Kampagnen:

POST&PRAY?



Man kann Interviews mit Teammitgliedern führen, die als Blogeintrag mit Bildern oder als Video sowohl im Karriere-Bereich der Homepage als auch auf YouTube und Social-Media-Kanälen zu sehen sind.

### **Mundpropaganda: Zufriedene Mitarbeiter werben erfolgreich**

Ein wesentliches Element für gelungenes Recruiting: zufriedenes Personal. Wer im Job glücklich ist, erzählt Freunden und Bekannten davon. Will man diesen Prozess zusätzlich ankurbeln, kann man mit Boni für werbende Mitarbeiter eine zusätzliche Motivation schaffen: Wer ein neues Teammitglied rekrutiert, das die Probezeit übersteht und im Betrieb bleibt, kann mit einer Belohnung rechnen.

### **Recruiting-Events**

Karriere- und Jobtage sind ein tolles Instrument, um mit zukünftigen Azubis und Bewerbern in Kontakt zu kommen. Aber auch hier darf man kreativ sein: Statt des Messestands kann es doch auch mal eine Großküche sein, in der gemeinsam gekocht, Bier getrunken und gesnackt wird. Bei lockerer Atmosphäre werden ganz andere Fragen gestellt und Bewerber trauen sich, das Schutzschild aus Professionalität und Formalitäten abzulegen. Was wirklich interessiert, ist schließlich der Mensch und nicht die auf einen

perfekten ersten Eindruck getrimmte Fassade.

#### **• gastromatic-Tipp**

*Sich von den üblichen Karrieremesen lösen und auch an andere Eventformate denken, bei denen es sich lohnen könnte, mit einem Stand vertreten zu sein. Das kann eine Tätowierer-Messe sein oder ein Street Food Event; ausschlaggebend ist, was für Menschen gesucht werden.*

Neben der Frage, wie man neue Mitarbeiter findet, ist natürlich entscheidend, dass man seine gefundenen und eingearbeiteten Teammitglieder dann auch im Betrieb hält (siehe letztes Kapitel zum Thema Mitarbeiterzufriedenheit).

# Probearbeit

**E**ine wichtige und häufig genutzte Praxis im Zuge des Recruitings ist das Probearbeiten. Neben dem eigentlichen Bewerbungsprozess mit Blick auf das allgemeine Auftreten gibt es die Möglichkeit der Probearbeit, wenn man einen Bewerber besser kennenlernen möchte. Hier können die Bewerber im betrieblichen Kontext beobachtet und ihre Eignung oft besser beurteilt werden.

### **Abgrenzung ist wichtig!**

Die Übergänge zwischen Probearbeiten und der tatsächlichen Beschäftigung im Unternehmen sind genau zu beachten. Denn die Arbeitsgerichte unterscheiden lediglich zwischen einem „losen Einfühlungsverhältnis“ – der korrekten Bezeichnung für eine Probearbeit – und dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages. Werden die Grenzen also nicht berücksichtigt, kommt formlos ein Arbeitsvertrag zustande.

## **Hier geht es wortwörtlich um das „Erwarten“.**

Die Probearbeit ist auch nicht Teil der vertraglich vereinbarten Probezeit, die im bestehenden Arbeitsverhältnis vereinbart wird, und somit streng hiervon abzugrenzen.

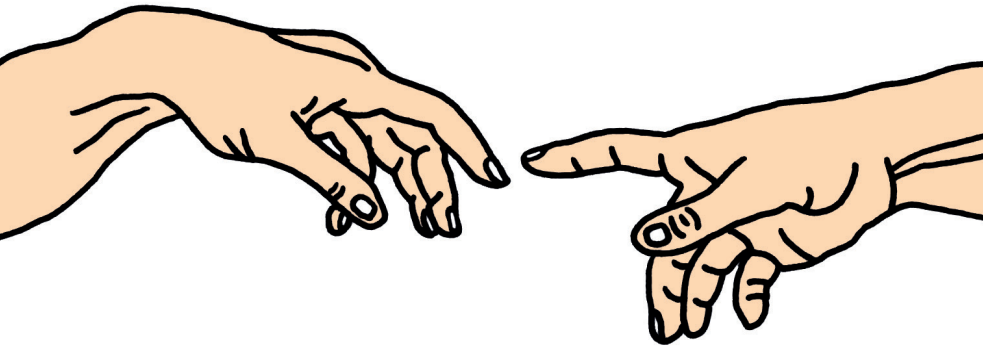
### **Was muss ich beachten?**

Der wesentliche Punkt beim Probearbeiten ist, dass Bewerber jegliche Leistung freiwillig erbringen. Damit geht einher, dass sie sich nicht nach Arbeitszeiten richten müssen und keine wirtschaftlich verwertbaren Leistungen erwartet werden können. Hier geht es wortwörtlich um das „Erwarten“. Bedient ein Bewerber beispielsweise freiwillig

einen Gast und wirtschaftet so im Sinne des Unternehmers, ist dies unkritisch. Es ist folglich in Ordnung, ihn einen Gast bedienen zu lassen, sofern er das möchte. Lediglich der konkrete Auftrag – im Rahmen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers – darf nicht erfolgen. Denn in einem Einfühlungsverhältnis unterliegt der Bewerber keinen Pflichten und damit nicht dem Direktionsrecht des Unternehmers. Ein Einsatz im Sinne eines gewöhnlichen Arbeitnehmers ist somit absolut tabu. Es besteht jedoch auch keine Gegenleistungspflicht in Form eines Arbeitsentgelts.

### **Wie lange darf ein Einfühlungsverhältnis andauern?**

Die mögliche Dauer eines Einfühlungsverhältnisses richtet sich nach der Komplexität der Arbeit. In der Regel sollte eine Dauer von drei Tagen in der Gastronomie das absolute Maximum darstellen. Eine weitere Ausdehnung sollte gut begründet sein, etwa damit, dass eine Aufgabe anfällt, die zuvor nicht abgehandelt beziehungsweise nicht gezeigt werden konnte. Auch ein Mitbewerber, der im direkten Vergleich beurteilt werden soll, könnte einen Rechtfertigungsgrund für eine wiederholte Einladung darstellen.



# LOSES EINFÜHLUNGSVERHÄLTNIS

### **Keine Sofortmeldungspflicht**

Aufgrund der fehlenden gegenseitigen Verpflichtung im Einfühlungsverhältnis wird kein Lohn bezahlt, somit besteht auch keine Sofortmeldepflicht. Sollte man dem Bewerber dennoch eine Entschädigung (wie zum Beispiel ein Fahrtgeld) zukommen lassen wollen, so ist schriftlich festzuhalten, dass es sich nicht um eine Vergütung handelt.

### **• gastromatic-Tipp**

*Experten empfehlen idealerweise eine Dauer über wenige Stunden, um sich nicht angreifbar zu machen und den Bewerbern nicht den Eindruck zu vermitteln, dass sie als unbezahlte „Aushilfskräfte“ ausgenutzt werden.*

### **MERKE**

Idealerweise sollte zu Beginn der Probearbeit eine entsprechende Vereinbarung zwischen Unternehmer und Bewerber verfasst und von beiden Seiten unterzeichnet werden. Dabei sollte unbedingt der Begriff „Einfühlungsverhältnis“ verwendet und auf dessen Besonderheiten eingegangen werden: keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung auf Seiten des Bewerbers und kein Recht zur Weisung auf Seiten des Unternehmers. Dafür erhält der Bewerber aber auch keine Vergütung. Weitere Bestandteile sollten sein: Name des Bewerbers, Dauer und Ort sowie ein Vermerk, dass jederzeit beidseitig das Recht auf mündliche Beendigung besteht.

# Beschäftigungs- verhältnisse

**S**teht die Entscheidung zur Einstellung und Beschäftigung von beiden Seiten fest, stellt sich dem Arbeitgeber die Frage, welches Beschäftigungsverhältnis für den zukünftigen Arbeitnehmer in Betracht kommt. Natürlich kann der Bewerber in seiner Bewerbung auch Wünsche äußern, jedoch liegt es beim Arbeitgeber, den letzten Feinschliff zu einer angemessenen und fairen Lösung vorzunehmen. Nachfolgend möchten wir einige Beschäftigungsverhältnisse und ihre Merkmale aufzeigen, um diese Entscheidung zu erleichtern. Denn wer alle Möglichkeiten kennt, kann die jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse wirkungsvoll im Betrieb einführen und durch die damit verbundenen Vorteile einen zusätzlichen Nutzen schaffen.

## Geringfügige Beschäftigung: Minijob

Die sogenannten Minijobber sind geringfügig Beschäftigte, wobei sich die Geringfügigkeit im Entgelt widerspiegelt.

### **Maximaler Verdienst: Was ist zu beachten?**

Eines der meistdiskutierten Themen im Gastgewerbe ist die Beschäftigung von Aushilfen im Rahmen eines Minijobs und die sich daraus ergebenden Einschränkungen. Nicht selten wird in diesem Zusammenhang gefordert, ein neues, flexibleres Arbeitszeitgesetz müsse her oder man solle sich doch an den im benachbarten Ausland geltenden Regelungen orientieren. Dem wollen wir gar nicht widersprechen; gleichzeitig geistern aber über die Verdienstmöglichkeiten von Minijobbern noch immer viele Fehlinformationen herum und der bestehende Spielraum wird selten vollständig ausgenutzt. Wir geben Tipps und räumen mit hartnäckigen Mythen auf.

### **450 Euro oder 5400 Euro – welche Verdienstgrenze gilt?**

Bei der ersten Frage, die immer wieder für Verwirrung sorgt, geht es gleich um die Verdienstgrenze an sich: Dürfen 450 Euro pro Monat oder 5400 Euro innerhalb eines Jah-

res nicht überschritten werden?

Zunächst einmal schließen sich diese Werte natürlich nicht aus, wird die Jahresgrenze von 5400 Euro doch durch einen Verdienst von 450 Euro in jedem der zwölf Monate erreicht. Da jedoch kaum ein Arbeitnehmer so regelmäßig eingesetzt werden kann und die Arbeitszeit in der Realität schwankt, könnte die Jahresgrenze unter Einhaltung der monatlichen Schwelle von 450 Euro nur schwerlich erreicht werden.

## **Dürfen 450 Euro pro Monat oder 5400 Euro innerhalb eines Jahres nicht überschritten werden?**

Bei einer Beschäftigungsdauer von weniger als einem Jahr wird entsprechend ein anteilig berechneter Betrag als Höchstgrenze angelegt, bei vier Monaten beispielsweise 1800 Euro (= 450 Euro  $\times$  4).

### **Schwankendes und erheblich schwankendes Entgelt**

Wird dem geringfügig beschäftigten Mitarbeiter sein Lohn jeden Monat entsprechend der erarbeiteten Stunden ausgezahlt und sind diese nicht immer gleich, spricht man von einem schwankenden Entgelt.

## **MERKE**

Zur Berechnung des Verdienstes werden alle beitragspflichtigen Zahlungen herangezogen, also auch Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Soll dem Arbeitnehmer im Dezember beispielsweise ein Weihnachtsgeld von 300 Euro gezahlt werden, dürfen daneben nur noch 5100 Euro oder 425 Euro im Schnitt verdient werden, um nicht in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu rutschen. S-F-N-Zuschläge, sofern sie tatsächlich erarbeitet wurden (steuerpflichtige Fortzahlung bei Urlaub und Krankheit berücksichtigen!), sind davon also nicht betroffen, ebenso gibt es Freibeträge wie Übungsleiter- oder Ehrenamtszuschläge.

Damit das Beschäftigungsverhältnis als Minijob gilt, darf der monatliche Verdienst nicht über 675 Euro (50% über der Verdienstgrenze von 450 Euro) liegen und der Jahresverdienst darf 5400 Euro nicht überschreiten.

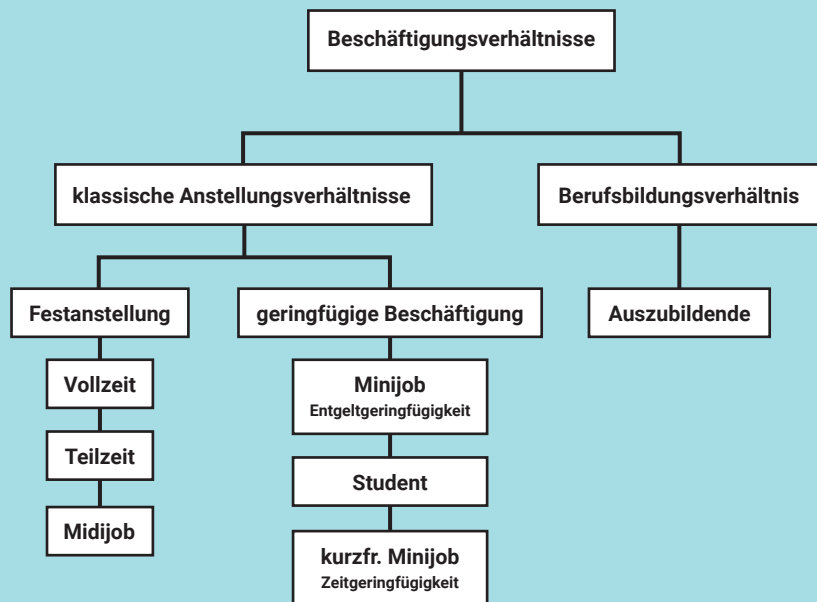
## **Werden dabei 675 Euro pro Monat überschritten, spricht man von erheblich schwankendem Entgelt.**

Sollten die 675 Euro ohne stichhaltige Begründung überschritten werden, liegt kein Minijob mehr vor. Eine Ausnahme sind Überschreitungen, die gelegentlich und nicht vorhersehbar auftreten. Muss beispielsweise ein Minijobber einen anderen Arbeitnehmer krankheits-

bedingt vertreten, kann ihm für die Zeit der Vertretung das höhere Entgelt des erkrankten Mitarbeiters gezahlt und so die Jahresverdienstgrenze deutlich überschritten werden. Werden dabei 675 Euro pro Monat überschritten, spricht man von erheblich schwankendem Entgelt. Dies ist jedoch in maximal drei Monaten pro Jahr und nicht über einen Zeitraum mehrerer Monate am Stück zulässig, außerdem muss die Überschreitung stets begründet werden. Dabei ist unbedingt zu beachten: Mehrarbeit durch eine hohe saisonale Belastung gilt als vorhersehbar und unterliegt somit nicht dieser Regelung!

### **Planungssicherheit durch verstetigtes Entgelt**

Wird ein Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum in einem Minijob beschäftigt, kann sich die Zahlung eines verstetigten Entgelts lohnen.



Dabei wird eine Variante der Entlohnung gewählt, welche in mehreren Aspekten der eines Festangestellten gleicht: Es wird ein festes (verestetigtes) Entgelt pro Monat vereinbart, welches mit der Erbringung einer ebenfalls vereinbarten Arbeitszeit pro Monat einhergeht. Der Arbeitnehmer bekommt also monatlich den gleichen Betrag ausgezahlt (maximal 450 Euro) und muss entsprechend viele Arbeitsstunden pro Monat leisten, bei einem Stundenlohn von neun Euro beispielsweise 50 Stunden.

Durch das Führen eines Arbeitszeitkontos wird dabei dokumentiert, wie viele Stunden der Arbeitnehmer im Plus oder Minus ist – die Verdienstgrenzengrenze von 675 Euro pro Monat darf dennoch nicht überschritten werden. Bei der Zahlung des verestetigten Entgelts ist es möglich, den Mitarbeiter bis zu drei Monate freizustellen, um Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto abzubauen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber

spätestens im darauffolgenden Kalendermonat die bestehenden Plusstunden ausgleichen, während der Arbeitnehmer etwaige Minusstunden nicht ausgleichen muss.

## **Ein Minijob mit verestetigtem Entgelt setzt das Führen eines Arbeitszeitkontos voraus.**

Diese Regelung schafft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Planungssicherheit – der Arbeitgeber hat kalkulierbare Personalkosten und behält dennoch Flexibilität in seiner Planung, der Arbeitnehmer kann mit einem festen Einkommen rechnen. Zu beachten ist allerdings, dass sowohl die Zahlung des verestetigten Entgelts als auch das Führen eines Arbeitszeitkontos im Arbeitsvertrag festgehalten werden müssen. Dies ist nicht nur arbeitsrechtlich

### **MERKE**

Die geringfügige Beschäftigung wird als 450-Euro-Job bezeichnet, weil der Berechnung ein maximaler Verdienst von 450 Euro im Monat zugrunde gelegt wird. Dies ist jedoch bei einem Beschäftigungsverhältnis über einen längeren Zeitraum keine feste Grenze und darf somit überschritten werden. Falls das monatliche Entgelt 675 Euro überschreitet, muss man dies gut begründen können.

relevant, sondern kann bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters beispielsweise auch nachweisen, dass eine minijobkonforme Beschäftigung vereinbart war und im Falle der Überschreitung der Verdienstgrenze nicht nachträglich Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

### **MERKE**

Ein Minijob mit verstetigtem Entgelt setzt das Führen eines Arbeitszeitkontos voraus. Gleichzeitig muss man die vereinbarten Regelungen im Arbeitsvertrag festhalten.

### **Kurzfristiger Minijob**

Da sich auch unter Ausnutzung aller vorhandenen Spielräume das Wesen des Minijobs nicht grundlegend umdeuten lässt, bleiben die hohen saisonalen Schwankungen im Arbeitsaufkommen ein Problem. Eine Lösung dafür kann in der Schaffung kurzfristiger Minijobs mit einer Dauer von bis zu drei Monaten (bei mindestens fünf Tagen Arbeit pro Woche) oder 70 Arbeitstagen (bei weniger als fünf Arbeitstagen pro Woche) liegen. Achtung: Ab dem 1. Januar 2019 gelten neue Zeitgrenzen von zwei Monaten beziehungsweise 50 Arbeitstagen. Diese Grenzen beziehen sich auf alle kurzfristigen

Minijobs innerhalb eines Kalenderjahres oder auf jahresübergreifende Beschäftigungen, die von vornherein auf diesen Zeitraum befristet wurden. Tage mit bezahlter Abwesenheit (z.B. Krankheit, Urlaub, Überstundenabbau) sind bei der Berechnung der relevanten Arbeitstage zu berücksichtigen.

Innerhalb dieser Grenzen kann ein Arbeitnehmer – ganz unabhängig vom Verdienst – in einem kurzfristigen Minijob beschäftigt werden. Bei einem Verdienst von mehr als 450 Euro pro Monat ist zu überprüfen, ob Berufsmäßigkeit vorliegt, d.h. ob die Beschäftigung für den Arbeitnehmer wirtschaftlich mehr als eine untergeordnete Rolle spielt. Durch eine Sonderregelung, die noch bis Ende 2018 Gültigkeit hat, fallen für den Arbeitgeber nahezu keine Nebenkosten an.

### **Geringfügige Beschäftigung:** **Student**

Das Anstellungsverhältnis „Student“ fällt auch unter die Kategorie geringfügige Beschäftigung. Die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers sind für studentische Mitarbeiter deutlich niedriger als für Minijobber. Um diesen Vorteil zu nutzen, muss jedoch darauf geachtet werden, dass das Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro im Monat beträgt. Den wenigsten Arbeitgebern ist bewusst,

## SCHWANKENDES ENTGELT



wie viele Lohnnebenkosten bei einer Aushilfskraft anfallen und wie sich diese Kosten tatsächlich zusammensetzen. Um das Einsparpotenzial zu erläutern, wird die Zusammensetzung der Lohnnebenkosten von Minijobbern und Studierenden im Folgenden übersichtlich gegenübergestellt: Aus der abgebildeten Tabelle (siehe S. 28) geht hervor, dass Arbeitgeber bei Studierenden (im Vergleich zu Minijobbern) bis zu 20,65% Lohnnebenkosten einsparen können. Dies gilt jedoch nur, wenn eine gültige Immatrikulationsbescheinigung vorliegt und das monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt.

## **Das Anstellungsverhältnis „Student“ fällt auch unter die Kategorie geringfügige Beschäftigung.**

### **Beispiel**

Nehmen wir an, es werden studentische Aushilfen für 10 Euro/Stunde beschäftigt und bei der Dienstplanung wird übersehen, dass das Arbeitsentgelt für den laufenden Monat unter 450 Euro liegen wird (obwohl genügend Arbeitsstunden zu vergeben wären). Für diesen Mo-

nat kostet die Aushilfs-Arbeitsstunde dann 13,14 Euro (exklusive des individuellen Zusatzbeitrags zur Unfallversicherung). Lediglich ein Euro mehr, also 451 Euro monatliches Arbeitsentgelt, würde ausreichen, um die tatsächlichen Kosten pro Arbeitsstunde auf 11,08 Euro zu senken. Falsch geplante Aushilfsstunden können somit schnell ins Geld gehen, das man sicherlich an anderer Stelle besser einsetzen könnte.

### **• gastromatic-tipp**

*Durch die gastromatic-Einstellung „maximaler Verdienst im Monat“ kann man in der Planung leicht überprüfen, ob die eingesetzten Studierenden über 450 Euro eingeplant wurden.*

### **Fazit: Geringfügige Beschäftigungen**

Für welche Variante man sich in der Kategorie der geringfügigen Beschäftigungen auch entscheidet – die Einhaltung geltender Gesetze muss stets gewährleistet sein, um empfindliche Nachzahlungen zu vermeiden und einer Betriebsprüfung ganz entspannt entgegensehen zu können. Auch wenn es ein offenes Geheimnis ist, dass in der Branche bezüglich der Arbeitszeiten viel in Grauzonen operiert wird, werden manche Arbeitgeber ihr Handeln hier grundlegend hinterfragen müssen: Schon 2019

wird beispielsweise im Prüfumfang der Deutschen Rentenversicherung überprüft, ob allen Beschäftigten (also auch Minijobbern) der gesetzlich vorgeschriebene Urlaubsanspruch gewährt und gegebenenfalls ausbezahlt wird. Dies setzt wiederum eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeiten und damit einhergehend die passende Abrechnung der Löhne voraus. Ob schwankendes oder verstetigtes Entgelt, 450 Euro-Job oder kurzfristige Beschäftigung – die Möglichkeiten sind zwar nicht unbegrenzt, aber vielfältig. Wer mit halbgaren Lösungen arbeitet, tut sich mittelfristig selbst keinen Gefallen.

#### **MERKE**

Für jeden Monat, in dem ordentlich Studierende unter 450 Euro verdienen, erhöhen sich die anteiligen Lohnnebenkosten des Arbeitgebers um bis zu 20,65%.

#### **Festanstellung: Midijob**

Das Midijob-Anstellungsverhältnis gehört grundsätzlich zu der Kategorie der Festanstellungen und wird auch als Gleitzonefall bezeichnet. Historisch gesehen geht der Midijob auf die rot-grüne Bundesregierung und die Verabschiedung der Hartz-Gesetze im Jahr 2003 zurück. Mit dem Ziel, die sogenannte „Teilzeit-

mauer“ einzureißen, durch die bei Überschreitung der Minijob-Entgeltgrenze die Beiträge für den Arbeitnehmer plötzlich in die Höhe schossen, wollte man ein versicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis für Minijobber attraktiver machen.

## **Wer mit halbgaren Lösungen arbeitet, tut sich mittelfristig selbst keinen Gefallen.**

Zuvor war die Überschreitung der Minijob-Entgeltgrenze durch die volle Verbeitragung von potenziell mehr als 20% gekennzeichnet. Die Folge waren enorme Einbußen beim tatsächlichen Entgelt bereits bei geringem Bruttomehrverdienst. Eine Überschreitung war also entsprechend unattraktiv.

#### **Gleitzone**

Infolgedessen wurde eine Zone kreiert, in der die Sozialversicherungsbeiträge auf Seiten der Arbeitnehmer linear von einem vergünstigten Satz auf den vollen Beitragsatz ansteigen.

Die Gleitzone erstreckt sich heute von der aktuellen Minijobgrenze bei 450,01 Euro bis zu einem

| Lohnnebenkostenübersicht                                      | Minijobber                           | Student                                                          |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Voraussetzung für Anstellungsverhältnis                       | Jahresarbeitsentgelt <5400 Euro      | Ordentlich studierend und regelmäßiges Arbeitsentgelt > 450 Euro |
| AG: Krankenversicherung                                       | 13%*                                 | -                                                                |
| AN: Krankenversicherung                                       | -                                    | -                                                                |
| AG: Rentenversicherung                                        | 15%                                  | 9,35%                                                            |
| AN: Rentenversicherung                                        | 3,7%**                               | 9,35%                                                            |
| AG-Versicherung U1:                                           | 1%                                   | 1%                                                               |
| AN-Versicherung U2:                                           | 0,3%                                 | 0,3%                                                             |
| Gesetzliche Unfallversicherung                                | Individueller Beitrag                | Individueller Beitrag                                            |
| Insolvenzgeldumlage                                           | 0,12%                                | 0,12%                                                            |
| Steuern                                                       | 2% an Minijob-Zentrale***            | -                                                                |
| Lohnnebenkosten in %                                          | 31,42% + individueller Zusatzbeitrag | 10,77% + individueller Zusatzbeitrag                             |
| Ersparnis bei Lohnnebenkosten in % (Studenten vs. Minijobber) | 20, 65%                              |                                                                  |

\* Pauschalbetrag wird nur dann fällig, wenn der Minijobber in der gesetzlichen Krankenversicherung ist.

\*\* Minijobber kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

\*\*\* Bei Verzicht auf die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen ist die Pauschalsteuer an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Entgelt von 850,00 Euro/Monat. Anstellungsverhältnisse in diesem Gehaltsbereich bezeichnet man – mit Ausnahme von Ausstellungsverhältnissen – als Midijob.

### **Sozialversicherungsbeiträge**

Der steigende Satz von Sozialversicherungsbeiträgen bewegt sich zwischen etwa 10% und dem vollen Satz von etwa 20%. Der Vorteil für den Arbeitnehmer löst sich also mit zunehmendem Verdienst wieder auf. Auf Seiten des Arbeitgebers sind in der gesamten Gleitzone die vollen Sozialbeiträge zu entrichten. In Abgrenzung zum Minijob gibt es beim Midijob keine pauschale Besteuerung durch den Arbeitgeber. Das Einkommen aus dem Midijob wird zusammen mit allen weiteren Einkommen über dem Grundfreibetrag komplett versteuert.

### **Welche Ansprüche bestehen gegenüber den Sozialversicherungen?**

Der Midijob unterscheidet sich vom Minijob durch die Sozialversicherungsabgaben und die daraus entstehenden Ansprüche. Beiden Anstellungsarten gemein sind das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der Urlaubsanspruch und die gesetzlichen Kündigungsfristen. Aber welche Ansprüche kann der Arbeitnehmer gegenüber den Sozialversicherungskassen geltend machen?

- **Rentenversicherung:** Der Midijobber hat einen vollwertigen Anspruch auf die Leistungen der deutschen Rentenversicherungskasse. Hierzu zählen beispielsweise auch Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente oder Riester-Förderung.
- **Kranken- und Pflegeversicherung:** Der Arbeitnehmer ist komplett versichert und hat Anspruch auf Krankengeld.
- **Arbeitslosenversicherung:** Nach zwölf Monaten in der Tätigkeit besteht in Abgrenzung zum Minijob Anspruch auf Arbeitslosengeld.
- **Unfallversicherung:** Auch hier ist der Midijobber vollwertiges Mitglied.

Selbstverständlich orientieren sich Leistungen wie Rente, Arbeitslosengeld oder Krankengeld am Verdienst, der auf maximal 850,00 Euro pro Monat begrenzt ist.

### **Welche Kombinationsmöglichkeiten gibt es?**

Grundsätzlich können mehrere Midijobs miteinander kombiniert werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Summe aller Verdienste den Betrag von 850,00 Euro nicht überschreitet. Bei Überschreitung

fällt der Effekt der reduzierten Sozialabgaben weg. Mit einem Minijob kann der Midijob problemlos kombiniert werden. Dadurch können aus Sicht des Arbeitnehmers 5400,00 Euro pro Jahr steuer- und abgabenfrei hinzuverdient werden. Voraussetzung hierfür ist, dass nicht beide Jobs beim gleichen Arbeitgeber abgeleistet werden, gleiches gilt für eine kurzfristige Beschäftigung. Auch als Selbstständiger oder Beamter ist es möglich, über einen Midijob Zugriff auf die Sozialversicherungskassen zu erhalten.

### **Midijobs für Arbeitgeber**

Für Arbeitgeber sind Midijobs gegenüber Minijobs eine Möglichkeit, die eigenen Mitarbeiter an den Sicherungssystemen unseres Sozialstaates umfangreicher zu beteiligen. Für Bewerber, die keine Krankenversicherung haben oder diese selbst zahlen, bildet das eine sehr attraktive Option. Doch nicht nur das: Die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Sozialabgaben in Höhe von etwa 20% des Verdienstes sind gegenüber der pauschalen Versteuerung von Minijobs um etwa 10% geringer.

Da die Berechnung der Beiträge in der Gleitzone sehr komplex ist, muss hierfür ein etwas höherer Verwaltungsaufwand veranschlagt werden. Diesem Hindernis kann jedoch mit einem Gleitzonenrechner begegnet werden, der in den meisten

Lohnabrechnungsprogrammen bereits integriert ist. Zu beachten ist, dass auch Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in die jährliche Höchstgrenze von 10.200 Euro einfließen. Steuer- und beitragsfreie Zusatzverdienste wie Zuschläge oder Kinderbetreuung werden hingegen nicht angerechnet.

### **Fazit zum Midijob**

Midijobber müssen nicht die vollen Sozialversicherungsbeiträge entrichten, sind aber trotzdem umfassend in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgesichert. Der große Vorteil für den Arbeitnehmer liegt also im geringeren Satz von Sozialabgaben im Vergleich zu einem gewöhnlichen Arbeitsverhältnis, während er Anspruch auf den vollen Leistungsumfang der Sozialkassen (wie Arbeitslosengeld oder Krankengeld) hat.

## **Grundsätzlich können mehrere Midijobs miteinander kombiniert werden.**

Der Arbeitgeber kann sich (neben einem reinen Gewissen im Sinne unseres Sozialstaates) über geringere Kosten zusätzlich zum geschuldeten Entgelt freuen. Für Arbeitnehmer ohne Krankenversicherung bzw.

Selbstzahler kann mit dem Midijob ein besonders attraktives Gehaltspaket geschnürt werden. Speziell in der Gastronomie, in der Arbeitnehmer immer wieder über schlechte Arbeitsbedingungen klagen, kann so ein direkter Mehrwert für Mitarbeiter geschaffen werden.

### **Ausbildungsverhältnis**

Das Ausbildungsverhältnis haben wir in unserem Schaubild bewusst von den Festanstellungen getrennt. Der entscheidende Unterschied liegt hier in der zentralen Aufgabe: Während es bei der Ausbildung um die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit geht, basiert das normale Arbeitsverhältnis auf dem Austausch von Leistung gegen Entgelt. Die Lehrlinge sollen in der Ausbildung berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernen und darüber hinaus auch ihre sozialen Kompetenzen erweitern, um auf dem Arbeitsmarkt später gute Chancen zu haben. Das Azubi-Gehalt steht im Gegensatz zum normalen Arbeitnehmergehalt in keinem Austauschverhältnis zum Produktionsinteresse des Arbeitgebers. Dies fußt auf dem Gedanken, dass der Lohn eine finanzielle Hilfe zur Absolvierung der Ausbildung und kein Äquivalent für eine leistungsbasierte Erwirtschaftung von Gewinnen zugunsten

des Arbeitgebers darstellt. Da der Hauptzweck somit in der Ausbildung liegt, gilt es für den Arbeitgeber gesetzliche Vorgaben zu beachten, die ein erfolgreiches Ausbildungsverhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildendem gewährleisten sollen. Letztlich hat der Ausbilder auch einen gewissen Erziehungsauftrag und kann im Laufe der Ausbildung zu einer Schlüsselfigur für den weiteren Werdegang des Auszubildenden werden, was von der Rolle des Mentors bis hin zur Vertrauensperson reicht.

### **Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis**

Lehrjahre sind keine Herrenjahre, heißt es. Gerade in einer Branche, die zum Großteil noch von den „alten Hasen“ geprägt ist, trifft es das Sprichwort ziemlich gut.

Die Zeiten, in denen Azubis als billige Arbeitskräfte angesehen wurden, sollten längst vorbei sein, doch den teils schlechten Ruf ist die Ausbildung im Gastgewerbe leider noch immer nicht los. Auszubildende haben Rechte, genau wie andere Arbeitnehmer auch. Nur wenn die Branche es schafft, die Bedingungen innerhalb der Ausbildungsbetriebe an den gesetzlichen Rahmen anzupassen, kann der Ruf langfristig verbessert und so gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Denn

wer die Zeit seiner Ausbildung als positiv empfindet, wird später auch mit größerer Wahrscheinlichkeit im gelernten Berufsfeld bleiben oder zu ihm zurückkehren und andere davon von begeistern. Wer sich aber während der Ausbildungszeit ausgenutzt und unwichtig fühlt, ist als ausgebildete Fachkraft für das Gastgewerbe wahrscheinlich verloren.

## **Auszubildende haben Rechte, genau wie andere Arbeitnehmer auch.**

### **Arbeitszeit von Azubis**

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sieht in § 8 ganz klare Richtlinien vor. So dürfen Jugendliche unter 18 Jahren acht Stunden am Tag (Kernarbeitszeit von 06:00 bis 22:00 Uhr) und nicht mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten. In Ausnahmefällen dürfen die acht Stunden auch mal um eine halbe Stunde auf 8,5 Stunden angehoben werden, die Wochenarbeitszeit darf aber in keinem Fall die 40 Stunden überschreiten.

Das Wochenende ist für minderjährige Azubis grundsätzlich frei. In Ausnahmefällen und nur mit Ausgleichstag in der gleichen Woche darf ein Azubi unter 18 Jahren auch

am Wochenende arbeiten. Auch die Regelung zur Ruhepause zwischen zwei Schichten und Pausenzeit während der Arbeit sieht bei Minderjährigen andere Regelungen vor. So müssen mindestens zwölf Stunden Ruhezeit eingehalten werden und ab einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden müssen 60 Minuten Pause gewährt werden.

Bei volljährigen Auszubildenden kann man die Arbeitszeit auf 48 Stunden und sechs Tage pro Woche erhöhen. Zeitweise dürfen Azubis, die älter als 18 Jahre sind, auch zehn Stunden pro Tag, also 60 Stunden pro Woche, arbeiten. Der Durchschnitt innerhalb eines halben Jahres darf aber die acht Stunden pro Tag nicht überschreiten. Bezüglich der Ruhe- und Pausenzeiten gelten die allgemeinen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).

## **Das Wochenende ist für minderjährige Azubis grundsätzlich frei.**

Auch bei Sonn- und Feiertagsarbeit gelten gelockerte Vorgaben. So muss der volljährige Azubi für einen Arbeitseinsatz am Sonntag zwar einen Ausgleichstag bekommen, hier ist jedoch der Zeitraum auf zwei Wochen verlängert. Für einen Arbeits-

tag am Feiertag muss er innerhalb von acht Wochen mit Freizeit entschädigt werden. Die Zeit in der Berufsschule zählt als Arbeitszeit. Sofern der Schultag kürzer als fünf Stunden ist, dürfen Azubis aber noch im Betrieb eingeplant werden.

### **Probezeit für Azubis**

Auch der Zeitraum der Probezeit ist bei Auszubildenden auf maximal vier Monate festgelegt. Innerhalb dieser Zeit dürfen sowohl der Azubi als auch der Ausbildungsbetrieb ohne Angabe eines Grundes das Ausbildungsverhältnis kündigen.

## **Auszubildende sind unabhängig vom Einkommen sozialversicherungspflichtig.**

### **Urlaubszeit für Azubis**

Beschäftigt man Azubis unter 16 Jahren, so liegt der gesetzliche Urlaubsanspruch bei 30 Werktagen, die Werktage beziehen sich hier auf eine 6-Tage-Woche. Je älter der Azubi ist, desto geringer wird aber sein Anspruch auf Urlaub. 16-jährige Beschäftigte haben demnach einen Anspruch auf 27 Werktage und 17-jährige Azubis bekommen 25 Werktage zugesichert. Für volljährige Mitarbeiter greift der gesetzliche

Urlaubsanspruch von 24 Tagen bei einer 6-Tage-Woche oder von 20 Tagen Urlaub bei einer 5-Tage-Woche.

### **Ausbildungsvergütung für Azubis**

Jeder weiß, dass man während der Ausbildung keine Reichtümer anhäuft. Den flächendeckenden Mindestlohn, der Anfang 2015 eingeführt wurde, können Auszubildende zwar nicht einfordern, zumindest muss die Ausbildungsvergütung aber gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) jährlich ansteigen. Dennoch ist die Ausbildungsvergütung auch im Gastgewerbe teilweise so niedrig, dass die sogenannte Geringverdienergrenze bei Auszubildenden unterschritten wird. Diese lag im Jahr 2016 unverändert bei 325 Euro und ist nicht mit den derzeit 450 Euro bei einer geringfügigen Bessschäftigung zu verwechseln. Auszubildende sind dabei unabhängig vom Einkommen sozialversicherungspflichtig. Für betroffene Lehrlinge, die nicht mehr als diese 325 Euro verdienen, gilt bezüglich der Sozialversicherung aber: Der Arbeitgeber muss alle Beiträge alleine zahlen, gegebenenfalls sogar mit Zuschlägen. Dasselbe gilt für den Zusatzbeitrag zur Krankenkasse in Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes, der derzeit bei 1,1% liegt.

### **Der Ausbildungsplan**

Der Ausbildungsplan fasst alle für

die Ausbildung relevanten Themen zusammen und gibt auch zeitliche Abläufe vor. Ein Auszubildender hat Anrecht darauf, alle vorgegebenen Themen auch in der Praxis durchlaufen zu können. Sollte er vom Ausbilder mit Aufgaben betreut werden, die nicht dem Zweck der Ausbildung dienen, so darf der Azubi diese Aufgaben ablehnen. Das soll jedoch nicht bedeuten, dass er sich vehement gegen eine freundliche Aufforderung seines Ausbilders wehren sollte.

Das Führen eines Berichtshefts ist hingegen eine Pflicht des Azubis und auch Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Die Pflege des Hefts darf auch im Ausbildungsbetrieb und damit während der Arbeitszeit stattfinden.

### **Ende der Ausbildung**

Der Zeitpunkt der Ausbildung ist offiziell im Arbeitsvertrag festgehalten, in der Regel ist die Ausbildung aber mit Bestehen der Abschlussprüfung beendet. Für diejenigen, die durchfallen, besteht das Recht auf Wiederholung und somit auch auf Weiterbeschäftigung. Diese muss maximal ein Jahr gesichert sein. Wer die Ausbildung erfolgreich beendet, hat damit dennoch nicht das Recht auf eine Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis.

Wir bemerken ein Umdenken in der Branche und haben viele Kunden,

die ihren Azubis die Ausbildungszeit so lehrreich und spannend wie möglich gestalten möchten.

Für den erfolgreichen Abschluss der meist dreijährigen Ausbildung sind beide Seiten mitverantwortlich. In einer Ausbildung im Gastgewerbe wird man nicht mit Samthandschuhen angefasst: Stress, ungewohnt lange Tage und ganz neue Belastungssituationen prägen vor allem die ersten Monate. Es erfordert Durchhaltevermögen, Ehrgeiz, aber auch Zuverlässigkeit und die Bereitschaft, neue Fähigkeiten zu erlernen, damit die Ausbildung ein Erfolg wird und man nicht am Ende der investierten Zeit nachtrauert.

## **In einer Ausbildung im Gastgewerbe wird man nicht mit Samthandschuhen angefasst.**

### **Tipps, um die Ausbildung zu verbessern**

Damit die Ausbildungszeit für beide Seiten – Ausbildungsbetrieb und Auszubildende – zu einer guten Erfahrung wird und zu einem erfolgreichen Abschluss kommt, sollten ein paar essenzielle Tipps beherzigt werden. Viele Ausbildungsbetriebe behandeln Azubis über den gesamten Zeitraum oft als Handlanger, aus

Angst, die jungen Erwachsenen zu überfordern. Darin liegt ein großer Fehler, denn kaum etwas ist demotivierender als das Gefühl, nichts selbst bewegen zu können – Fördern und Fordern sind hier gefragt.

### **Durch eigene Projekte motivieren**

Gerade in der Anfangszeit können sich Ausbildungsbetriebe den Taten- und die unvoreingenommene Art zu arbeiten zunutze machen, indem die Schützlinge mit in neue Projekte involviert werden.

Viele Nachwuchs-Gastgeber haben den alten Hasen im Geschäft eine ganz wichtige Eigenschaft voraus: Sie sind mit den sozialen Medien mehr oder weniger aufgewachsen. Man sollte diesen Punkt als Vorteil nutzen und Lehrlinge beispielsweise in das Social-Media-Marketing miteinbeziehen. Fotos auf Instagram direkt aus dem Geschehen der Küche oder coole Interieur-Pics helfen dabei, den Auftritt lebendiger und spannender zu gestalten und dem Betrieb auch online einen authentischen Charakter zu verleihen. So werden nicht nur die Gäste auf dem Laufenden gehalten, es kann unter Umständen auch zur Gewinnung neuer Mitarbeiter beitragen.

Wenn Menschen sehen, dass Auszubildende eine gute Stellung in ihrem Betrieb haben und die Instagram-Story auch noch Spaß vermit-

telt, lässt der Recruiting-Erfolg sicher nicht lange auf sich warten.

### **Teamgeist schaffen**

In kaum einem beruflichen Umfeld ist das Funktionieren der Mitarbeiter als Team so wichtig wie in der Gastronomie und Hotellerie. Als Ausbildungsbetrieb sollte man also unbedingt darauf achten, dass man die Lehrlinge gut ins Team integriert. Ein gut organisiertes und harmonisches Arbeiten mit Kollegen schafft eine gute Atmosphäre und wirkt sich unmittelbar positiv auf die Gäste aus. Die Investition in Teambuilding-Maßnahmen ist also ein absolutes Muss (siehe dazu auch das letzte Kapitel zum Thema „Mitarbeiterzufriedenheit“). Das gemeinsame Erkunden der Sehenswürdigkeiten und Freizeitmöglichkeiten in der Hotelumgebung oder das Ausprobieren der kulinarischen Empfehlungen bringt nicht nur Spaß und wirkt sich positiv auf den Zusammenhalt aus. Ganz nebenbei lernen die Mitarbeiter die Umgebung des Hotels gut kennen, glaubwürdige und authentische Empfehlungen für die Gäste sind also garantiert.

### **Arbeitszeiten im Blick behalten**

Leider werden Auszubildende oft als „günstige Arbeitskraft“ gesehen und auch so behandelt. Lange Arbeitszeiten, keine Pausen und unfaire Bezahlung prägen den Ruf der Bran-

che ungemein und sind mitunter die ersten Gedanken, wenn man an die Ausbildung im Gastgewerbe denkt. Kein Wunder, dass so viele Azubis innerhalb der ersten Monate zu dem Schluss kommen, dass das Arbeiten unter solchen Bedingungen nicht ganz dem entspricht, was sie sich vorstellen. Viele klagen in Folge von Überarbeitung über einen gravierenden Einschnitt ins Privatleben. Die Abbruchquote ist mit 50% immer noch sehr hoch.

• **gastromatic-Tipp**

*Als Ausbilder sollte man die Arbeitszeiten, Überstunden und Guttage der Lehrlinge genau im Blick behalten und rechtzeitig gegensteuern. Gelegentliche Gespräche darüber, wie es dem Azubi in der neuen Lebenssituation geht und ob alles in Ordnung ist, können ebenfalls frühzeitig Problemen vorbeugen.*

**Über den Tellerrand blicken lassen**

Der wohl am häufigsten begangene Fehler während der Ausbildungszeit ist, die Lehrlinge nicht oder nicht lang genug in die anderen Bereiche des Betriebes hineinschnuppern zu lassen. Der Betrieb im Hotel oder im Restaurant kann nur erfolgreich sein und die Zufriedenheit der Gäste sicherstellen, wenn alle Bereiche wie ein Uhrwerk gemeinsam funktionieren und jeder Handgriff an jeder Station perfekt sitzt. Teamwork

ist dabei also ein absolutes Muss und auch das Verstehen der anderen Prozesse ist extrem wichtig. Ein Koch in Ausbildung sollte also unbedingt auch mal einige Wochen im Service verbringen, um das Geschehen an der Front kennenzulernen, auch wenn das teilweise im Ausbildungsplan nicht vorgesehen ist.

**Leider werden Auszubildende oft als „günstige Arbeitskraft“ gesehen und auch so behandelt.**

Genauso sollten Auszubildende zum Hotelfachmann oder zur Hotelfachfrau nicht nur im Service und Housekeeping „verheizt“ werden, sondern auch die Möglichkeit bekommen, die anderen Bereiche wie den Verkauf im Bankett, das Marketing oder die Reservierung ausreichend kennenzulernen. So erhalten sie wertvolle Einblicke in den Betrieb als Ganzes und sehen die vielseitigen Möglichkeiten, die die Branche bietet. Auch die Küche sollte als Station nicht vernachlässigt werden, denn was gibt es Schlimmeres als einen Kellner, der keine Ahnung von dem hat, was er serviert? Es lohnt sich also, die Schützlinge ab und zu auch außerhalb ihrer Komfortzone

einzusetzen – ein Gewinn ist beiden Seiten garantiert.

### **Loben, loben, loben...**

Nichts ist motivierender als ein Lob vom Chef. Man sollte gute Leistungen anerkennen und sie entsprechend honorieren, am besten in aller Öffentlichkeit. Perfekt eignen sich hier die sozialen sowie internen Medien. Ein herzlicher Facebook-Post zur bestandenen Zwischenprüfung oder ein Bild vom „Azubi des Monats“ schenken den Schützlingen die Bestätigung, nach der sie sich so sehnen.

### **Auch mal ein Auge zudrücken**

Ganz wichtig: Man darf nicht vergessen, in welcher Phase des Lebens sich Azubis in der Regel gerade befinden. Viele von ihnen sind mitten in der Pubertät, für den Traumjob eventuell sogar von zuhause weggezogen und in ganz neuen Belastungssituationen. Gerade zu Beginn sind also Augenmaß und Nachsicht gefragt. Den Auszubildenden sollte die Angst vor dem ersten Kontakt mit den Gästen genommen und sie sollten darin bestärkt werden, Neues zu lernen. Auch ihre Perspektiven und Aufstiegschancen sollten frühzeitig aufgezeigt werden. Damit tut man nicht nur etwas für die Azubis und den eigenen Betriebserfolg, sondern auch für das gesamte Gastgewerbe.

# Arbeitszeit

**D**as Wissen um Arbeitszeitgesetze ist eine enorm wichtige Grundsäule. Wenn Unwissenheit darüber herrscht, was überhaupt gesetzlich vorgeschrieben ist, kann es schnell passieren, dass man bei einer Zollkontrolle schlecht dasteht und hohe Strafen zahlen muss. Im Hinblick auf Betriebsprüfungen durch den Zoll sollte man sich unbedingt mit dem Mindestlohn-gesetz und in dem Zusammenhang natürlich auch mit dem Arbeitszeitgesetz sowie der Dokumentationspflicht von Arbeitszeiten auseinandersetzen; die Basics dazu haben wir hier zusammengefasst. Häufig stellt sich die Frage, was genau zur Arbeitszeit gehört und was nicht, denn gesetzlich ist die genaue Beginn- und Endzeit nicht geregelt.

## **Die Arbeitszeit-Basics**

Die Arbeitszeit ist in § 2 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) so definiert, dass sie die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen umfasst. Häufig bezieht man sich dabei auf das Eintreffen und Verlassen der Arbeitsstätte. Um sich gegebenenfalls vor ärgerlichen Auseinandersetzungen mit den Aufsichtsbehörden zu schützen, beleuchten wir hier die arbeitszeitrechtlichen Basics außerhalb von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Für Personen unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (siehe hierzu den Artikel zum Thema Ausbildungsverhältnis).

### **Die täglichen Stunden**

Die werktägliche Arbeitszeit darf gemäß § 3 ArbZG acht Stunden nicht überschreiten. Die Werktage sind nach dem ArbZG die Wochentage Montag bis einschließlich Samstag. Also darf der Arbeitnehmer insgesamt 48 Stunden (= 6 Tage × 8 Stunden) in der Woche arbeiten. In einer 5-Tage-Woche kann also eine durchschnittliche Arbeitszeit von neun Stunden und 36 Minuten (= 48 Stunden / 5 Wochenarbeitsage) geleistet werden. Ausnahmsweise kann die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24

Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 Abs. 2 ArbZG). Eine Beschäftigung über zehn Stunden am Tag ist nur dann erlaubt, wenn ein außergewöhnlicher Fall nach § 14 ArbZG vorliegt. Ein außergewöhnlicher Fall liegt in der Regel nur in ganz seltenen Fällen vor, beispielsweise bei Notfällen, die einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben. Hohes Arbeitsaufkommen oder Personalengpässe zählen nicht dazu.

**Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden sind dem Arbeitnehmer 30 Minuten Ruhepause zu gewähren.**

### **Ruhepausen**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer Ruhepausen zu gewähren, damit dieser sich erholen und etwas essen kann. Ruhepausen sollten grundsätzlich im Voraus festgelegt werden oder zumindest vorhersehbar sein. Der Arbeitnehmer ist währenddessen zu keiner Arbeitsleistung verpflichtet.

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden sind

dem Arbeitnehmer 30 Minuten Ruhepause zu gewähren. Arbeitet er mehr als neun Stunden, muss man ihm ab dann weitere 15 Minuten Pause einräumen. Die Pause kann auch in 15-Minuten-Abschnitte aufgeteilt werden.

#### **MERKE**

Arbeitnehmer dürfen nicht länger als sechs Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden.

#### **Ruhezeit**

Die Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Arbeitsende und dem Arbeitsbeginn. Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. In Bereichen wie u.a. in Gaststätten kann die Ruhezeit um eine Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Abs. 2 ArbZG).

#### **Nachtarbeit**

Nachtarbeit ist jede Arbeit, die mindestens zwei Stunden in der Nachtzeit liegt. Die Nachtzeit ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr und in Bäckereien und Konditoreien von 22 bis 5 Uhr.

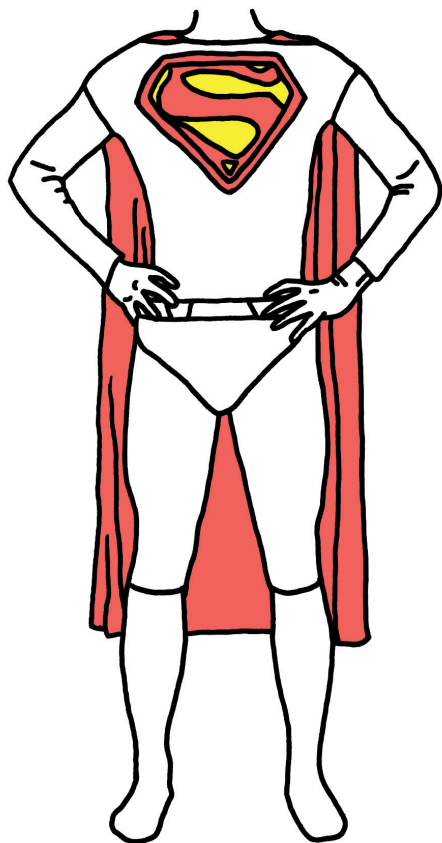
Nachtarbeitnehmer ist derjenige, der an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leistet.

## **Die Ruhezeit ist die Zeit zwischen dem Arbeitsende und dem Arbeitsbeginn.**

Den Nachtarbeitnehmern stehen aufgrund der besonderen körperlichen Belastung durch die Nachtarbeit besondere Leistungen wie Zuschläge oder bezahlte arbeitsfreie Tage und regelmäßige ärztliche Untersuchungen auf Kosten des Arbeitgebers zu. Die Nachtarbeitnehmer dürfen auch werktäglich, also bei einer 6-Tage-Woche, nicht länger als acht Stunden arbeiten. Eine Überschreitung auf bis zu zehn Stunden ist nur ausnahmsweise dann möglich, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder vier Wochen die werktäglichen acht Stunden im Durchschnitt nicht überschritten werden.

#### **Sonn- und Feiertage**

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 9 ArbZG), Gastronomie und Hotellerie stellen hier natürlich Ausnahmen dar.



UMKLEIDEZEIT

## Aufzeichnungspflicht

Das Mindestlohngesetz enthält klare Vorgaben, wie die Aufzeichnungspflicht umzusetzen ist. Es besagt: „Arbeitgeber [X] sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre (beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt) aufzubewahren.“ Auch die Gesamtlänge der Pausen muss festgehalten werden.

Für die Überprüfung müssen Arbeitgeber folgende Unterlagen in deutscher Sprache bereithalten: Arbeitsvertrag, Arbeitszeitznachweise, Lohnabrechnungen und Nachweise über erfolgte Lohnzahlungen.

Eine wichtige Ausnahme im Zusammenhang mit der Aufzeichnungspflicht sind Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt mindestens 2000 Euro brutto beträgt und in den vergangenen zwölf Monaten regelmäßig gezahlt wurde; diese unterliegen nicht der Aufzeichnungspflicht. Ebenfalls sind Ehepartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers von den Aufzeichnungspflichten ausgenommen. Erhält der Arbeitnehmer jedoch steuerfreie Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit, sind die Arbeitszeitznachweise unabhängig von der

Höhe des Verdienstes zu führen und zehn Jahre lang aufzubewahren.

## Achtung: Bußgeld und Strafen drohen

Der Arbeitgeber ist zur dringenden Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet, denn bei Verstößen drohen Geldbußen von bis zu 15.000 Euro oder gar Freiheitsstrafen nach §§ 22, 23 ArbZG. Eine Geldbuße kann schon dann drohen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus, also beispielsweise über zehn Stunden, beschäftigt oder die Ruhepausen nicht gewährt. Tut er dies willentlich und wiederholen sich die Handlungen auf beharrliche Art, kann dies sogar eine Straftat darstellen.

### • **gastromatic-Tipp**

*Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter stets zu überprüfen und sie gegebenenfalls nach Hause zu schicken.*

## Ist Umkleidezeit Arbeitszeit?

Nicht nur, aber vor allem in Gastronomie und Hotellerie ist die Berechnung von Arbeits- und Pausenzeiten ein oft wiederkehrendes und nicht selten konfliktträchtiges Thema. Geteilter Meinung sind Arbeitgeber und -nehmer beispielsweise bei der

Frage, ob das Anlegen der Arbeitskleidung zur Arbeitszeit zu rechnen ist oder nicht. Dabei gibt es hier eine zwar differenzierte, aber letztlich doch eindeutige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die wir im Folgenden zusammenfassen.

## **Anders verhält es sich, wenn die Dienstkleidung sehr auffällig oder durch ihre Gestaltung klar dem Arbeitgeber zuzuordnen ist.**

### **Umkleidezeit: Rechtliche Grundlagen**

Die Grundlage der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bildet die Definition von Arbeit als jede Tätigkeit, die der Erfüllung eines ausschließlich fremden Bedürfnisses dient. Insofern kann auch die Umkleidezeit nur dann zur Arbeitszeit gerechnet werden, wenn sie im Interesse des Arbeitgebers, aber nicht des Arbeitnehmers ist. Folglich ist das Tragen von Kleidung mit vorgegebenen Farben oder Schnitten dem Mitarbeiter zuzumuten, da er diese schon zuhause anlegen und – ohne besonders aufzufallen – auch auf dem Arbeitsweg tragen kann. Anders verhält es sich,

wenn die Dienstkleidung sehr auffällig oder durch ihre Gestaltung (z.B.: auffällige Farben und Logos) klar dem Arbeitgeber zuzuordnen ist. In diesem Fall ist das Umziehen fremdnützig und somit zur Arbeitszeit zu rechnen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. September 2012, Az.: 5 AZR 678/11).

### **Wann Umkleidezeit zu bezahlen ist**

Dem Konzept des Fremdnutzens entsprechend sind folgende Bedingungen zu erfüllen, damit Umkleidezeiten vergütet werden müssen:

- Das Tragen der Dienstkleidung ist bereits zu Dienstbeginn vorgeschrieben.
- Das Umziehen muss im Betrieb erfolgen, weil entweder die Dienstkleidung zwingend dort verbleibt oder der Arbeitsweg in Dienstkleidung dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten ist.
- Es gibt keine vertraglichen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen, nach denen die Umkleidezeit bereits mit der Vergütung abgegolten ist.

Im Unterschied zu Umkleidezeiten ist die Behandlung von Reinigungsmaßnahmen wie Duschen oder Waschen, die nach getaner Arbeit nötig sein können, umstritten.

Grundsätzlich gilt: Körperhygiene liegt in der persönlichen Verantwortung jedes Einzelnen und somit nicht ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers, auch wenn die Arbeit körperlich anstrengend ist oder ein gepflegtes Auftreten gefordert wird. Eine Ausnahme besteht, wenn der individuelle Arbeitsplatz für eine besondere Verschmutzung sorgt oder Reinigungsmaßnahmen hygienisch zwingend erforderlich sind (beispielsweise im Krankenhaus).

### **Kompromisse finden**

Natürlich sollte man als fairer Arbeitgeber Vorsicht walten lassen, wenn es darum geht, die betriebliche Praxis zu ändern. Die Belegschaft von heute auf morgen mit eindeutigen

Dienstanweisungen auf neue Regelungen hinzuweisen und diese rigoros durchzusetzen kann schnell das falsche Signal senden – hier ist überlegte Kommunikation gefragt! Wird beispielsweise besonders aufwändige Garderobe verlangt oder haben Mitarbeiter einen Arbeitsweg, auf dem man ihnen das Tragen der Arbeitskleidung nicht zumuten möchte, lässt sich vielleicht ein Kompromiss finden; schließlich sollte jedem Arbeitgeber daran gelegen sein, gute Mitarbeiter zu halten und nicht durch Kleinigkeiten zu vergraulen. Nichtsdestotrotz ist es stets von Vorteil, das Recht auf seiner Seite zu wissen und sich im Zweifelsfall darauf berufen zu können.

# Teildienstarbeit

**D**ie meisten Arbeitnehmer im Gastgewerbe haben in ihrer beruflichen Laufbahn schon Erfahrung damit gemacht: Arbeiten im Teildienst. Mit Teildiensten wird die regelmäßige mehrstündige Unterbrechung des Arbeitseinsatzes innerhalb eines Tages bezeichnet. Hat ein Restaurant beispielsweise nur morgens bis nachmittags geöffnet und schließt dann für einige Stunden bis zum Abendgeschäft, muss das Personal zwischen den Servicezeiten „Freistunden“ einplanen. Obwohl das Thema so viele betrifft und nahezu alltäglich ist, herrscht viel Verunsicherung darüber, was geht und was nicht. Wie sieht die rechtliche Grundlage dafür aus? Welche Rechte haben Arbeitnehmer? Was dürfen Arbeitgeber eigentlich und was sollte im Hinblick auf das Arbeitszeitgesetz beachtet werden, um Bußgelder zu vermeiden?

### **Teildienst aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerperspektive**

Aus Sicht der Arbeitgeber sind Teildienste aufgrund betrieblicher Gegebenheiten oftmals unumgänglich. Öffnungszeiten oder schwanken des Arbeitsaufkommen machen es notwendig, auch die Arbeitszeiten anzupassen, um keine unnötigen Kosten zu verursachen. Dies gilt insbesondere für die Saisonhotellerie und -gastronomie. Von Arbeitnehmern wird der Teildienst oftmals als besondere Belastung empfunden, da die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung während der Schichtunterbrechung mitunter sehr eingeschränkt sind.

Die Qualität der Freizeit ist von diversen Faktoren abhängig; so fallen diese langen Schließzeiten von Restaurants oft in reguläre Arbeitszeiten anderer Branchen. Das soziale Privatleben, wie das Treffen von Freunden, wird dadurch erschwert. Auch sportlichen Hobbys kann man in dieser Zeit mitunter schwer nachgehen, will man beispielsweise für den abendlichen Service als Kellnerin oder Kellner fit sein. Dazu kommt oftmals eine doppelte Fahrtzeit, da die Pause genutzt wird, um nach Hause zu fahren. All das sollten Arbeitgeber auf jeden Fall berücksichtigen und einen Ausgleich beziehungsweise zusätzliche Anreize für das Arbeiten im Teildienst schaffen.

### **Rechtliche Grundlagen & Voraussetzungen für Teildienste**

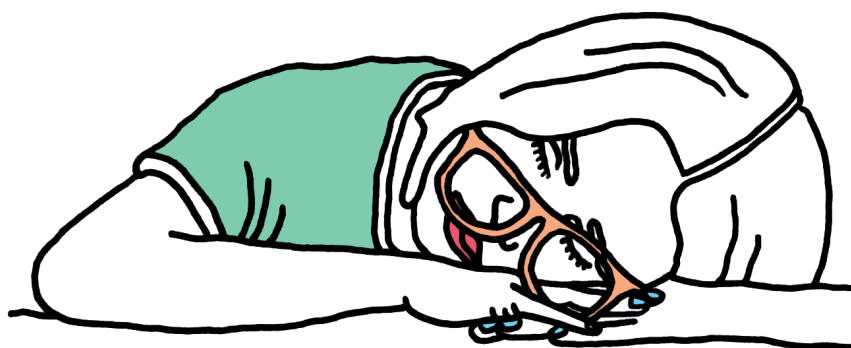
Konkrete gesetzliche Regelungen zu Teildiensten bestehen nicht, allerdings gibt es Voraussetzungen und Empfehlungen, die im Wesentlichen auf geltender Rechtsprechung basieren und beachtet werden müssen.

Es besteht weitestgehend ein Konsens darüber, dass das Direktionsrecht der Arbeitgeber keine Teildienste umfasst, sondern nur die „normale“ Bestimmung von Arbeitszeiten. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber nicht von heute auf morgen bestimmen dürfen, dass ab sofort im Teildienst gearbeitet wird; insbesondere dann nicht, wenn die Mitarbeiter dem widersprechen.

Es bedarf besonderer Regelungen zwischen Mitarbeitern und Arbeitgebern, welche ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgehalten werden müssen. Im Idealfall werden die möglichen Dienste konkret benannt.

### **Arbeitszeitgesetz im Teildienst**

Auch für Teildienste gelten die allgemein gültigen Begrenzungen des Arbeitszeitgesetzes, auf deren Einhaltung unbedingt geachtet werden sollte. So darf die werktägliche Arbeitszeit in der Summe acht (beziehungsweise ausnahmsweise maximal zehn) Stunden nicht überschreiten. Ein besonderes Augenmerk sollte zudem auf die Einhaltung der Ruhezeiten von jeweils elf



SCHICHTUNTERBRECHUNG

## MERKE

Möchte man den Teildienst bei bestehenden Mitarbeitern einführen, sollte dies in Form einer Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Ohne schriftliche Vereinbarung kann der Arbeitgeber damit rechnen, dass der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezahlung der Zeiten zwischen den Teildiensten geltend macht und diese gegebenenfalls im Einzelfall zugesprochen bekommt.

Stunden gelegt werden, da sich bei geteilten Diensten das Ende der zweiten Schicht und der Anfang der ersten Schicht am Folgetag leicht unterhalb dieser gesetzlich vorgeschriebenen Grenze befinden können. Teildienste mit Arbeitszeiten von beispielsweise 09:00 bis 15:00 und 17:00 bis 23:00 Uhr sind bereits Grenzfälle, die es zu vermeiden gilt. Die Pausenregelung des ArbZG sieht bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten und bei Einsätzen, die über neun Stunden hinausgehen, eine 45-minütige Unterbrechung der Arbeitszeit vor. Das Übertragen dieser Regelungen auf Teildienste ist nicht genau festgelegt. Bei Sozialversicherungsprüfungen wird dieses Thema von den jeweiligen Prüfern regelmä-

ßig unterschiedlich beurteilt. Die eine Seite argumentiert, dass zusätzliche Pausen innerhalb der einzelnen Teilschichten nur dann gewährt werden müssen, wenn diese über sechs Stunden Arbeitszeit am Stück hinausgehen. In diesem Fall wird davon ausgegangen, dass die lange Unterbrechung der Schicht bereits als Pause zählt. Die Gegenseite geht davon aus, dass die Pausenregelung auf die Gesamtarbeitszeit der Teilschichten abzielt, also unabhängig von der „großen“ Pause ist und damit ein zusätzlicher Pausenabzug notwendig wird. Eine Variante, um bei der Aufzeichnung der Arbeitszeiten beiden Seiten Rechnung zu tragen, ist Pausen auch innerhalb der jeweiligen Arbeitseinsätze aufzuzeichnen, diese jedoch als „bezahlt“ zu markieren. Auf diese Weise kommt man auch dem Mitarbeiter für den Zusatzaufwand des Teildienstes entgegen.

## Weitere Bestimmungen

Die Manteltarifverträge der einzelnen Bundesländer sehen zusätzliche Regelungen vor, die bei Arbeit im Teildienst zu berücksichtigen sind. Demnach darf die Arbeitszeit um bis zu drei Stunden (aus dringendem Grund auch bis zu vier Stunden), mindestens jedoch um zwei Stunden unterbrochen werden. Ausgeschlossen sind Unterbrechungen in der Zeit von 22:00 bis 06:00 Uhr. Zudem

ist der Arbeitgeber angehalten, die durch die geteilte Arbeitszeit zusätzlich entstehenden Fahrtkosten über die Gehaltsabrechnung an den Arbeitnehmer zu erstatten.

## **Fazit: Worauf unbedingt geachtet werden muss**

Arbeiten im Teildienst ist weit verbreitet und oftmals unumgänglich. Wer Mitarbeiter im Teildienst beschäftigen möchte, sollte das mit den

betreffenden Personen gründlich absprechen und eine entsprechende Vereinbarung in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Das ArbZG findet auch auf Teildienste Anwendung und ist auch hier zu berücksichtigen, um hohe Bußgelder zu vermeiden. Allerdings sind die Bestimmungen des ArbZG nicht lückenlos auf das Teildienstmodell zu übertragen (insbesondere im Hinblick auf die Ruhepausen). Arbeitgeber und Abrechnungsdienstleister sollten auf konsistente Regelungen achten, die den Mitarbeiter nicht zusätzlich benachteiligen.

# Erholungsurlaub

**W**er liebt seinen Urlaub nicht? Jährlich verreisen rund 54 Millionen Deutsche im Rahmen ihrer Urlaubszeit. Arbeitnehmern ist der Erholungsurlaub besonders wichtig, in dieser Zeit können sie sich von der Arbeit erholen und neue Kraft tanken. Daher ist es für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen wichtig, sich in diesem Bereich zumindest grundlegend auszukennen. Im Grunde ist es eine relativ überschaubare Thematik, es gibt jedoch ein paar Feinheiten, die zu beachten sind. An dieser Stelle kommt man nicht um Gesetze und Rechenarbeit herum, aber es lohnt sich, genau zu sein.

## Allgemeiner Urlaubsanspruch

Als Arbeitnehmer hat man einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen in jedem Kalenderjahr. Dabei gelten als Werktage jedoch alle Kalendertage außer Sonn- und Feiertagen, also grundsätzlich Montag bis einschließlich Samstag. Man muss somit von sechs Werktagen in einer Woche ausgehen, damit man den 24-tägigen Jahresurlaubsanspruch anwenden kann (§ 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Dies bedeutet, dass bei einer anteiligen Arbeitswoche der Jahresurlaub entsprechend berechnet werden muss.

### Beispiel

Arbeitnehmer A arbeitet Vollzeit fünf Tage in der Woche seit mehreren Jahren bei Arbeitgeber G. Wie hoch ist sein jährlicher Urlaubsanspruch? Antwort: Sein jährlicher Urlaubsanspruch umfasst 20 Tage.

$$\frac{24 \text{ gesetzl. Jahresurlaubstage}}{6 \text{ Wochenarbeitsstage}} \times 5 \text{ Tage}$$

### Wartezeit von sechs Monaten bis zum vollen Jahresurlaubsanspruch

Der Arbeitnehmer erwirbt den vollen Jahresurlaubsanspruch erst nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses (§ 4 BUrlG). Das heißt, er kann den vollen Jahresurlaub nicht vorher nehmen. Aber der Arbeitnehmer geht in der Zeit davor

nicht leer aus: Er hat einen Anspruch auf Teilurlaub.

### MERKE

Man kann unter Annahme von 6 Werktagen in der Woche von 24 Tagen gesetzlichen Jahresurlaubs ausgehen.

Der Arbeitnehmer,

- dessen Arbeitsverhältnis noch nicht sechs Monate besteht oder
- der vor erfüllter Wartezeit von sechs Monaten ausscheidet oder
- der nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,

hat einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

### Beispiel 1

Arbeitnehmer A arbeitet (Vollzeit, 5-Tage-Woche) seit drei Monaten bei Arbeitgeber G. A möchte nun sechs Tage Urlaub nehmen. Ist das möglich? Antwort: 20 Urlaubstage würden A grundsätzlich bei einer Laufzeit des Arbeitsverhältnisses von zwölf Monaten zustehen. Folglich stehen ihm für die ersten drei Monate lediglich fünf Urlaubstage zu:

$$20 \text{ Jahresurlaubst.} \times \frac{3 \text{ gearbeitete Mon.}}{12 \text{ Mon.}}$$

### Beispiel 2

A arbeitet (Vollzeit, 5-Tage-Woche) seit fünf Monaten bei G. Wie hoch ist sein gesetzlicher Urlaubsanspruch?

Antwort: Sein Urlaubsanspruch beträgt 8,33 Tage:

$$20 \text{ Tage} \times \frac{5 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

Zu beachten ist, dass Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden sind (§ 5 Abs. 2 BUrlG). A hätte somit einen Urlaubsanspruch in Höhe von 8,33 Tagen. Gesetzlich nicht geregelt ist, wie Urlaubs-Bruchteile zu behandeln sind, die nicht mindestens einen halben Tag ergeben. Nach dem BAG können Urlaubs-Bruchteile durch stundenweise Befreiung oder nach erfolgter Kündigung abgegolten werden.

### Beispiel 3

A arbeitet (Vollzeit, 5-Tage-Woche) seit fünf Monaten bei G. Dann scheidet er aus. Er hat jedoch nach Verhandlung mit seinem Arbeitgeber bereits zehn Tage Urlaub genommen. Grundsätzlich würden ihm 8,33 Tage Urlaub zustehen. Muss A nun die zu viel gewährten Urlaubstage zurückbezahlen?

**Antwort:** Nein! Wenn der Arbeitnehmer im Falle des Ausscheidens den ihm zustehenden Urlaub bereits überschritten hat, kann der Arbeitgeber das „zu viel“ gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückfordern. Für den Arbeitgeber wäre es dann also von Vorteil, immer nur so viel Urlaub zu gewähren, wie dem Arbeitnehmer zur bereits geleisteten Arbeitszeit anteilig zusteht (§ 5 Abs. 3 BUrlG).

### Beispiel 4

Der Arbeitsvertrag von Mitarbeiter A (Vollzeit, 5-Tage-Woche) beginnt unterjährig am 15.08. des laufenden Jahres. Wie hoch ist sein gesetzlicher Urlaubsanspruch für das laufende Jahr? **Antwort:** Wenn das Beschäftigungsverhältnis weniger als einen vollen Monat wirksam war, dann besteht kein Anspruch auf Urlaub. Unter „vollem Monat“ wird ein Beschäftigungsmonat (z.B.: 15.08. bis 14.09.) und nicht der Kalendermonat verstanden. Folglich beträgt der gesetzliche Urlaubsanspruch von A bis zum Ende des laufenden Jahres 6,66 Tage. A hätte somit Anspruch auf sieben Urlaubstage.

$$20 \text{ Tage} \times \frac{4 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}}$$

### Doppelansprüche vermeiden

Hat der Arbeitnehmer schon bei einem früheren Arbeitgeber im gleichen Kalenderjahr Urlaub genom-



men, so wird ihm dies auf den neuen Urlaubsanspruch angerechnet. Das heißt: Hat der Arbeitnehmer bereits bei dem früheren Arbeitgeber seinen gesamten gesetzlichen Jahresurlaub genommen, hat er bei dem neuen Arbeitgeber keinen bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruch mehr. Wie erfährt der neue Arbeitgeber davon? Der frühere Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den bereits gewährten und abgegoltenen Urlaub auszuhändigen (§ 6 Abs. 2 BUrlG).

#### • **gastromatic-Tipp**

*Bei einer Neueinstellung kann es für den neuen Arbeitgeber von Vorteil sein, eine Bescheinigung über den bereits gewährten und abgegoltenen Urlaub beim letzten Arbeitgeber anzufordern.*

#### **Urlaubssperren müssen begründet sein**

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern ihnen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen oder aber andere Arbeitnehmer unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang haben sollten. Grundsätzlich ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dem stehen dringende betriebliche oder

persönliche Gründe des Arbeitnehmers entgegen. Allerdings muss dem Arbeitnehmer, sofern er einen Anspruch auf Urlaub von mehr als zwölf Tagen hat, ein zusammenhängender Urlaubsteil von mindestens zwölf aufeinanderfolgenden Werktagen gewährt werden (§ 7 BUrlG).

#### **Was sind dringende betriebliche Gründe?**

Als dringende betriebliche Gründe gelten zum Beispiel Personalmangel aufgrund von Krankheit oder spontane Produktionsnachfragen.

#### **Was sind persönliche Gründe?**

Als persönliche Gründe des Arbeitnehmers gelten beispielsweise eine Langzeiterkrankung des Arbeitnehmers selbst oder eines engen Verwandten, die den Arbeitnehmer hindern, seinen Urlaub zu nehmen.

#### **Resturlaub ins nächste Jahr übertragen?**

Grundsätzlich muss der Urlaub innerhalb des laufenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubsanspruchs in das nächste Kalenderjahr ist nur bei dringenden betrieblichen Gründen oder mit in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen zu rechtfertigen. Die Übertragung ist jedoch nur bis zum dritten Monat des nächsten Kalenderjahres zulässig, das heißt

bis zum 31.03. (§ 7 Abs. 3 BUrlG).

### **Kann der Urlaubsanspruch auch ausbezahlt werden?**

Ja. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er auszuzahlen (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

### **Urlaub und krank im Bett? Was nun?**

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs, so werden die durch Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Hier muss der Arbeitnehmer jedoch bereits am ersten Krankheitstag das Attest bei einem Arzt einholen und den Arbeitgeber informieren. Der Urlaubsanspruch, der grundsätzlich zum Jahresende verfällt, bleibt also bestehen (§ 9 BUrlG). Der Arbeitnehmer hat dann bis zum 31.03. des nächsten Jahres Zeit, den Urlaub nachzuholen. Wird er allerdings vor Ablauf des laufenden Jahres wieder

gesund, muss er seinen Resturlaub dann noch „abfeiern“, wenn auch nur teilweise. Dem Arbeitgeber ist jedoch nicht alles zumutbar: Bei Langzeit- und chronisch Kranken verfällt der Urlaub nach 15 Monaten nach dem jeweiligen Urlaubsjahr (Rechtsprechung EuGH „Schultz-Hoff“ sowie BAG). Bei einer langen Erkrankung steht auch Arbeitnehmern nur der gesetzliche Urlaubsanspruch zu, auch wenn dies im Arbeits- oder Tarifvertrag anders geregelt ist.

### **Kann man von den Regelungen des BUrlG im Arbeitsvertrag abweichen?**

Achtung: Grundsätzlich darf nicht zuungunsten des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag von den bestehenden Regelungen des BUrlG abgewichen werden. Anders verhält sich dies bei tarifvertraglichen Regelungen. Bestimmte Tarifverträge können abweichende Regelungen enthalten. Die jeweiligen Tarifverträge sind somit zu beachten (§ 13 BUrlG).

# Vergütung und Zuschläge

**D**ie Vergütung spielt eine zentrale Rolle im Gastgewerbe, da die Personalkosten neben dem Wareneinsatz einer der größten Kostentreiber sind. Zeitgleich ist die Vergütung natürlich entscheidend, wenn es um das Halten und die Zufriedenheit der Mitarbeiter geht. Als Arbeitgeber ist es essenziell, verschiedene Lohnbestandteile zu kennen und die Mechanismen zu verstehen. Daher wird es an dieser Stelle recht zahlenlastig, aber unsere einfachen Formeln helfen dabei, ganz entspannt den Überblick zu behalten.

### **S-F-N-Zuschläge: Lohnnebenkosten sparen und Mitarbeiter belohnen**

Zuschläge sind eine einfache Möglichkeit, Mitarbeiter für ihre zu unliebsamen Zeiten geleistete Arbeit zu entlohnen und dabei auch noch Lohnnebenkosten zu sparen – mehr Netto vom Brutto ist hier die Devise. Steuerrechtlich interessant sind vor allem die Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, gemeinhin als S-F-N-Zuschläge bekannt. Die wichtigste Unterscheidung bei S-F-N-Zuschlägen besteht in der arbeitszeitlichen und steuerlichen Behandlung.

#### **Arbeitszeitliche Bestimmungen**

Die arbeitszeitlichen Bestimmungen richten sich nach § 2 und § 6 ArbZG: Lediglich für Nachtarbeit von mehr als zwei Stunden zwischen 23 und 6 Uhr (in Bäckereien und Konditoreien von 22 bis 5 Uhr) sieht das Gesetz explizit einen Ausgleich vor.

Abgesehen von tarifvertraglichen Regelungen kann entweder eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage gewährt oder ein angemessener Zuschlag auf den Brutto-Grundlohn gezahlt werden. Weder die Höhe des Nachtzuschlags noch Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind gesetzlich vorgeschrieben.

#### **Steuerrechtliche Bestimmungen**

Die steuerrechtlichen Bestimmungen zu den S-F-N-Zuschlägen finden

sich in § 3b Einkommensteuergesetz (EStG). Folgende Zuschläge dürfen hiernach frei von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen ausbezahlt werden (siehe Tabelle Seite 58).

#### **MERKE**

Der Mindestlohn darf nicht erst durch Addition der Zuschläge erreicht werden, sondern muss schon zuvor gegeben sein.

#### **Welche Zuschlagshöhe bleibt frei von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitrag?**

Es gelten folgende Bedingungen: Ein Stundengrundlohn oberhalb von 25 Euro ist anteilig beitragspflichtig, ab 50 Euro/Stunde muss auch anteilig Lohnsteuer gezahlt werden.

Sonn- und Feiertagszuschläge sind nicht miteinander kombinierbar, der Zuschlag für Nachtarbeit kann allerdings mit Sonn- oder Feiertagszuschlägen kombiniert werden.

Nur Zuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit können von der Steuer- und Beitragspflicht befreit werden. Steuerrechtlich sind auch Oster- und Pfingstsonntag als Feiertage zu betrachten, selbst wenn sie in den am Ort der Arbeitsstätte geltenden Vorschriften nicht als gesetzlicher Feiertag genannt werden.

| <b>Arbeitszeit</b>                                                              | <b>Höhe des Zuschlags</b>  |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>Nachtarbeit von 20 bis 6 Uhr</b>                                             | <b>25% des Grundlohns</b>  |
| <b>Nachtarbeit von 0 bis 4 Uhr (sofern die Arbeit vor 0 Uhr begonnen wurde)</b> | <b>40% des Grundlohns</b>  |
| <b>Sonntagsarbeit (bis 4 Uhr am Folgetag)</b>                                   | <b>50% des Grundlohns</b>  |
| <b>Gesetzliche Feiertage (bis 4 Uhr am Folgetag)</b>                            | <b>125% des Grundlohns</b> |
| <b>31. Dezember ab 14 Uhr (bis 4 Uhr am Folgetag)</b>                           | <b>125% des Grundlohns</b> |
| <b>24. Dezember ab 14 Uhr (bis 4 Uhr am Folgetag)</b>                           | <b>150% des Grundlohns</b> |
| <b>25. und 26. Dezember sowie 1. Mai (jeweils bis 4 Uhr am Folgetag)</b>        | <b>150% des Grundlohns</b> |

## **S-F-N-Zuschläge: Anspruch bei Urlaub & Krankheit?**

Um die Frage zu beantworten, ob ein Arbeitnehmer auch für Abwesenheitstage einen Anspruch auf S-F-N-Zuschläge hat, wird das Entgeltausfallprinzip herangezogen.

Das Entgeltausfallprinzip nach §1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) besagt, dass Arbeitnehmer in Folge einer Abwesenheit wie Urlaub oder Krankheit nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden dürfen, als sie stehen würden, wenn sie „normal“ gearbeitet hätten. Somit hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die üblichen Arbeitsentgelte einschließlich etwaiger Zuschläge. Nicht fortzuzahlen sind Leistungen nach tatsächlich entstandenen Aufwendungen, wie z.B.: Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse, Trinkgelder, Überstundenvergütungen.

### **Wichtige Hinweise**

Zu beachten ist, dass es sich um eine Brutto-Fortzahlung handelt und die Betrachtung auf „Besser- oder Schlechterstellung“ daher nicht auf den verbleibenden Nettolohn angewendet werden kann. Allgemein gültig bei der Zahlung von S-F-N-Zuschlägen ist, dass bei einem Stundengrundlohn, der 25 Euro übersteigt, der gezahlte Zuschlag anteilig der Beitragspflicht unterliegt. Zentral

in diesem Kontext ist nun, dass der Anspruch des fortzahlungspflichtigen Entgelts unabhängig davon besteht, ob Teile der S-F-N-Zuschläge steuer- oder beitragspflichtig sind (Zuflussprinzip).

### **Darf man S-F-N-Zuschläge weiterhin steuer- und beitragsfrei auszahlen?**

Diese Frage ist relativ einfach beantwortet, weil der Grundsatz gilt, dass die Steuer- und Beitragsfreiheit von S-F-N-Zuschlägen nur dann greift, wenn diese tatsächlich erarbeitet wurden. Folglich sind fortzuzahlende S-F-N-Zuschläge im Falle von Urlaub oder Krankheit voll steuer- und beitragspflichtig.

### **Wie wird die S-F-N-Lohnfortzahlung berechnet?**

Da unsere Personalorganisations-Software gastromatic auch eine vollautomatische Lohnabrechnung ermöglicht, besuchen Sozialversicherungsprüfer regelmäßig unser Rechenzentrum. Aufgefallen ist, dass in den vergangenen Monaten verstärkt die Lohnfortzahlungen von S-F-N-Zuschlägen im Abwesenheitsfall geprüft wurden.

Um möglichen Nachzahlungen und Bußgeldern vorzubeugen, werden wir anhand einiger Beispiele eine Möglichkeit zur Berechnung der Lohnfortzahlung für S-F-N-Zuschläge erläutern. Hierzu unter-

scheiden wir zunächst nach Art der Abwesenheit, also Urlaub oder Krankheit, und zusätzlich, ob die Zuschläge pauschal (Schätzwert) oder nach tatsächlicher Arbeit abgerechnet werden.

### **Urlaub-Lohnfortzahlungsanspruch bei pauschalen S-F-N-Zuschlagszahlungen**

Wird eine S-F-N-Zuschlagspauschale pro Monat gezahlt, ist die Berechnung auf die Pauschale anzustellen.

#### **Beispiel**

Der Arbeitnehmer A erhält einen pauschalen Zuschlag für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit in Höhe von 200 Euro/Monat. Falls der Arbeitnehmer A nun 2 Tage im Urlaub ist (Annahme: 5-Tage-Woche), wird die Lohnfortzahlung für S-F-N-Zuschläge pro Tag nun wie folgt berechnet:

$$\frac{200 \text{ Euro}}{4,35 \text{ Wochen} \times 5 \text{ Tage}} = 9,19 \text{ Euro}$$

Folglich wird die Pauschale um 18,38 Euro gekürzt und als steuerpflichtiger Zuschlag fortgezahlt.

### **Urlaub-Lohnfortzahlungsanspruch bei S-F-N-Zuschlagszahlung nach tatsächlicher Arbeit**

Falls S-F-N-Zuschläge rückwirkend nach tatsächlich geleisteter Arbeit abgerechnet werden, muss zunächst

die durchschnittliche Zuschlagszahlung der letzten drei vollen Abrechnungsmonate berechnet werden.

Ein voller Abrechnungsmonat ist ein Monat mit 30 sozialversicherungspflichtigen Tagen, also ein Monat, in dem das Entgelt nicht irgendwie gekürzt wurde (z.B. durch unbezahlten Urlaub).

#### **Beispiel**

Der Arbeitnehmer B nimmt sich im April 2 Tage Urlaub. Im Januar und Februar hat er jeweils 100 Euro und im März noch einmal 150 Euro Zuschlagszahlungen erhalten. Folglich sind 116,66 Euro/Monat als durchschnittliche Zuschlagszahlung anzurechnen. Die Lohnfortzahlung für S-F-N-Zuschläge pro Tag (Annahme: 5-Tage-Woche) wird nun wie folgt berechnet:

$$\frac{116,66 \text{ Euro}}{4,35 \text{ Wochen} \times 5 \text{ Tage}} = 5,36 \text{ Euro}$$

Folglich bekommt der Arbeitnehmer 5,36 Euro pro Tag als steuerpflichtigen Zuschlag fortgezahlt.

#### **Wichtige Hinweise**

Falls aufgrund des Eintrittsdatums oder anderweitiger Gründe in der Vergangenheit keine drei vollen Abrechnungsmonate zur Verfügung stehen, muss die gekürzte Zeitspanne als Berechnungsgrundlage herangezogen werden. Sind bezahlte

Abwesenheiten in den letzten drei Monaten enthalten, werden für die Berechnung des Durchschnittswerts die entsprechenden Lohnfortzahlungen miteinbezogen. Der durchschnittliche Zuschlagswert ist zu Beginn der Abwesenheit zu ermitteln und wird dann unverändert über die gesamte Dauer der Fehlzeit fortgezahlt.

### **Krank-Lohnfortzahlungsanspruch bei pauschalen S-F-N-Zuschlagszahlungen**

Wird eine S-F-N-Zuschlagspauschale pro Monat gezahlt, so ist bei der Berechnung auf die Pauschale abzustellen.

#### **Beispiel**

Der Arbeitnehmer C erhält einen pauschalen Zuschlag für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit in Höhe von 200 Euro/Monat. Wird der Arbeitnehmer C im April nun 2 Tage krank wird (Annahme: 5-Tage-Woche), wird die Lohnfortzahlung für S-F-N-Zuschläge pro Tag nun wie folgt berechnet:

$$\frac{200 \text{ Euro}}{30 \text{ Tage (Tag im April)}} = 6,67 \text{ Euro}$$

Folglich wird die Pauschale um 13,34 Euro gekürzt und als steuerpflichtiger Zuschlag fortgezahlt.

### **Krank-Lohnfortzahlungsanspruch bei S-F-N-Zuschlagszahlung nach tatsächlicher Arbeit**

Beispiel: Der Arbeitnehmer D ist im April 2 Tage krank. Im Januar und Februar hat er jeweils 100 Euro und im März nochmal 150 Euro Zuschlagszahlungen erhalten. Folglich sind 116,66 Euro/Monat als durchschnittliche Zuschlagszahlung anzurechnen. Die Lohnfortzahlung für S-F-N-Zuschläge pro Tag wird nun wie folgt berechnet:

$$\frac{116,66 \text{ Euro}}{30 \text{ Tage (Tag im April)}} = 3,89 \text{ Euro}$$

Folglich bekommt der Arbeitnehmer 3,89 Euro pro Tag als steuerpflichtigen Zuschlag fortgezahlt.

#### **Wichtiger Hinweis**

Bei Krankheit wird die Pauschale bzw. werden die durchschnittlichen Zuschlagszahlungen der letzten drei Monate durch die Anzahl der Kalendertage im betrachteten Monat geteilt. Das bedeutet, dass das fortgezahlte Entgelt von Monat zu Monat schwanken kann. Grundsätzlich liegt es im Ermessensspielraum des Arbeitgebers, wie die Lohnfortzahlung in diesem Fall berechnet wird, jedoch muss der Grundsatz des oben erwähnten Entgeltausfallprinzips eingehalten werden. Aus diesem Grund ist es auch zulässig, das fortzuzahlende Entgelt nach einem

künftigen Dienstplan zu bestimmen, sofern schlüssig belegt werden kann, welche Zeiten ohne Ausfall gearbeitet worden wären. Aufgrund der möglichen Willkür, die hier unterstellt werden könnte, muss die Anwendung dieser Möglichkeit im Einzelfall überprüft und abgestimmt werden.

#### • **gastromatic-Tipp**

*Durch den gastromatic-Dienstplan kann man jedoch hier plausibel nachweisen, wann der betreffende Mitarbeiter geplant gewesen wäre.*

#### **Zusammenfassung: Lohnfortzahlung für S-F-N-Zuschläge**

Der Lohnfortzahlungsanspruch für S-F-N-Zuschläge bei Krankheit oder Urlaub gilt auf Grundlage des Entgeltausfallprinzips und ist für jeden Arbeitgeber, der auf diese Art der steuerfreien Zuschläge setzt, bindend.

## **Arbeitnehmer müssen so gestellt werden, als hätten sie regulär gearbeitet.**

Die Lohnfortzahlung aufgrund zu erwartender S-F-N-Zuschläge unterliegt dabei nicht der Steuer- und Beitragsfreiheit, da dies voraussetzt,

dass diese tatsächlich auch erarbeitet wurden. Wir konnten zwei Methoden für die Berechnung des Anspruchs vorstellen, wobei hier nach Auszahlungsmethode (tatsächlich/pauschaliert) unterschieden werden muss. Für die jeweils anzuwendende Methode ist zu unterscheiden, ob es sich bei der bezahlten Abwesenheit um Urlaub oder Krankheit handelt. Solange der Arbeitgeber das Entgeltausfallprinzip einhält, sind weitere Berechnungsmethoden denkbar.

#### **MERKE**

Wichtig ist, dass die Art der Berechnung nachvollziehbar dokumentiert und angewandt wird. Nur so lassen sich saftige Nachzahlungen und Bußgelder sicher vermeiden.

#### **Geschenke für Mitarbeiter: Sachzuwendungen zu persönlichen Anlässen**

Kleine Aufmerksamkeiten heben die Stimmung und werden gern als Belohnung für besondere Leistung oder auch zu einem bestimmten Anlass verschenkt. Im Privaten ist das gang und gäbe, aber auch im Unternehmen ist das möglich. Das Beste daran: Geschenke für Mitarbeiter sind unter gewissen

Umständen steuerfrei. Gemäß der Lohnsteuerrichtlinie vom 01.01.2015 ist es gestattet, Mitarbeitern kleinere Aufmerksamkeiten zu gewissen Anlässen zukommen zu lassen – und das vollkommen steuerfrei. Beachtet man einige Spielregeln, so kann man jedem Mitarbeiter bis zu 180 Euro pro Jahr zusätzlich zukommen lassen. Dies eignet sich zwar nicht als direkte Alternative zur Gehaltserhöhung, wirkt aber wertschätzend und hebt mitunter die Arbeitsmotivation. Das Gesetz sieht Aufmerksamkeiten von bis zu 60 Euro pro Mitarbeiter und Anlass vor. Solange folgende Kriterien erfüllt sind, kann jeder Arbeitgeber regelmäßig auf diesen Mitarbeiterbenefit zurückgreifen.

### **Besonderer Anlass**

Um Mitarbeitern eine Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, muss ein besonderer und persönlicher Anlass vorliegen.

Typische Anlässe, um Geschenke für Mitarbeiter zu besorgen, sind: Geburtstag, Hochzeit oder die Geburt /Einschulung des Kindes. Aber auch die Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Krankheit gilt beispielsweise als ein solcher Anlass.

Aufpassen: Feiertage wie Ostern, Weihnachten oder Silvester werden nicht akzeptiert, da diese keinen persönlichen Bezug zum Beschenken haben.

### **Maximal drei Anlässe im Jahr, höchstens 60,00 Euro je Anlass**

Bei der Verteilung von Geschenken muss penibel darauf geachtet werden, dass die einzelnen Teilbeträge 60 Euro (Brutto!) nicht überschreiten und dass ein einzelner Mitarbeiter nicht öfter als drei Mal pro Jahr davon profitiert. Eine monatliche Grenze muss dabei nicht berücksichtigt werden.

Gibt es im Extremfall drei passende Anlässe, so ist es also auch möglich, einem Mitarbeiter Geschenke im Wert von insgesamt 180 Euro innerhalb eines Monats zukommen zu lassen. Sobald ein Geschenk den Maximalbetrag auch nur um einen Cent übersteigt, ist allerdings die Steuerfreiheit für den ganzen Betrag dahin. Geschenke für Mitarbeiter müssen Sachzuwendungen sein.

Da es sich auch bei den Aufmerksamkeiten aus steuerlicher Sicht um Sachzuwendungen handelt, dürfen auch nur solche eingesetzt werden. Deshalb sollten niemals Geldgeschenke gemacht werden, denn auch dann handelt es sich unabhängig vom Betrag um ein lohnsteuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Aufpassen muss man auch bei produktgebundenen Gutscheinen, wenn beim Einlösen mögliche Restbeträge in bar ausbezahlt werden. Auch das ist nicht gestattet. Anstelle der üblichen Geschenke wie Blumenstrauß,

Buch oder Weinflasche eignen sich besonders Universalgutscheine, die wie eine Prepaidkarte funktionieren und überall da eingelöst werden können, wo Kreditkarten akzeptiert werden. Da solche Geschenke für Mitarbeiter unabhängig von der Art des Anstellungsverhältnisses steuerfrei den eigenen Mitarbeitern zugutekommen können, eignet sich dieses Vorgehen gerade auch bei studentischen Aushilfen und Mini-jobbern. Diese können so einen verhältnismäßig großen Zuschuss zum Aushilfen-Lohn bekommen und zum Beispiel für das durchgearbeitete Wochenende belohnt werden.

### **Weihnachtsgeld & Co.:**

#### **Was ist eine „betriebliche Übung“?**

55% der Arbeitnehmer bekommen jedes Jahr von ihrem Arbeitgeber Weihnachtsgeld. Mit der Auszahlung von Weihnachtsgeld soll ein Anreiz für zukünftige Betriebstreue geschaffen werden. Die wenigsten wissen aber, dass es beim Thema Weihnachtsgeld & Co. einiges zu beachten gilt. Ab wann entsteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf das Weihnachtsgeld, ohne dass man das als Arbeitgeber ausdrücklich will? Darf man als Arbeitgeber auch das Weihnachtsgeld zurückfordern? Und ist es rechtens, auf der Weihnachtsfeier nur Geschenke an die Anwesenden zu verteilen? Im Folgenden bringen

wir ein wenig Licht ins Dunkel.

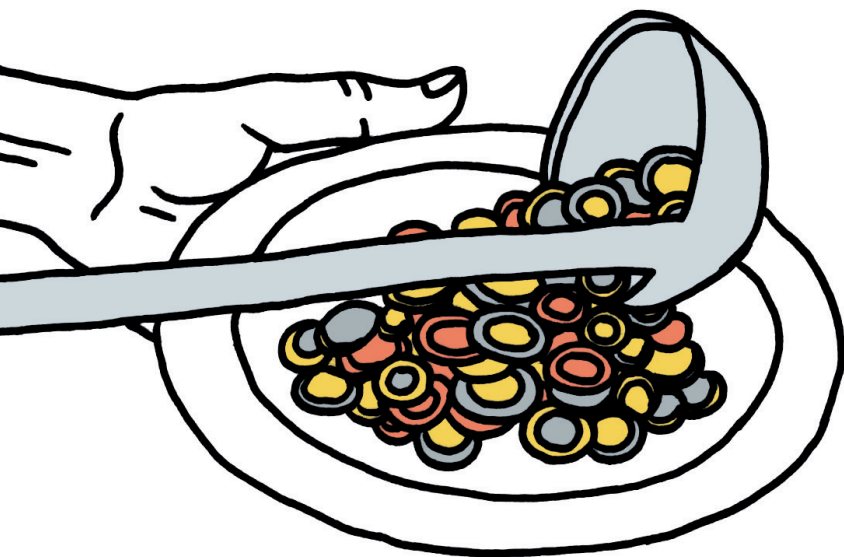
### **Das Entstehen einer betrieblichen Übung am Beispiel Weihnachtsgeld**

Eine betriebliche Übung ist eine regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers über einen längeren Zeitraum, sodass der Arbeitnehmer irgendwann darauf vertraut, dass ihm die Leistung auf Dauer zusteht. Das können zum Beispiel Gratifikationen wie das Weihnachtsgeld sein. Ohne dass es dem Arbeitgeber tatsächlich bewusst ist, können aufgrund einer betrieblichen Übung arbeitsvertragliche Leistungsansprüche des Arbeitnehmers entstehen.

#### **Beispiel**

Arbeitgeber A zahlt seinen Arbeitnehmern Weihnachtsgeld in derselben Höhe über mindestens drei Jahre hinweg, ohne hierzu etwas zu regeln oder zu erklären. Das Bundesarbeitsgericht sieht hierin ein konkludentes (=schlüssiges) Vertragsangebot des Arbeitgebers, was der Arbeitnehmer dann annimmt. Somit ist eine betriebliche Übung entstanden; der Arbeitnehmer vertraut nun darauf, dass ihm diese Leistung auf Dauer gewährt wird. Doch was kann der Arbeitgeber tun, damit so etwas nicht passiert?

## ZUSCHLAGSZAHLUNG



## **Verhinderung der betrieblichen Übung durch Freiwilligkeitsvorbehalt**

Ein sogenannter „Freiwilligkeitsvorbehalt“ bildet eine Möglichkeit, zu verhindern, dass der Arbeitnehmer auf die zukünftige Leistung vertraut. Dieser wird bei Gewährung der Leistungen erklärt und verhindert das Entstehen einer betrieblichen Übung und damit eines Anspruchs auf die Leistung. Der Freiwilligkeitsvorbehalt kann auf verschiedene Wege formuliert werden:

**1. Möglichkeit:** Aushang am „schwarzen Brett“: Der Arbeitgeber kann den Freiwilligkeitsvorbehalt durch einen Aushang am „schwarzen Brett“ veröffentlichen, sofern dieser für alle Arbeitnehmer zugänglich und sichtbar ist. Allerdings ist hierbei darauf zu achten, dass dies nur dann eine gute Möglichkeit ist, wenn alle Arbeitnehmer Weihnachtsgeld bekommen sollen. Möglicherweise stünde dies sonst im Widerspruch zum allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot.

**2. Möglichkeit:** Formulierung auf dem Lohnzettel: Eine weitere Möglichkeit ist, dass der Arbeitgeber einen Freiwilligkeitsvorbehalt auf dem Lohnzettel vermerkt (oder durch den Lohnabrechner vermerken lässt).

**3. Möglichkeit:** Einverständniserklärung vom Arbeitnehmer unterschreiben lassen: Möchte der Arbeitgeber ganz sichergehen, kann er einen sogenannten „Dreizeiler“ mit einer Einverständniserklärung zum Freiwilligkeitsvorbehalt verfassen, von den Arbeitnehmern unterzeichnen lassen und zur Personalakte geben. Wichtig bei der Formulierung ist, dass der Arbeitgeber deutlich macht, dass es sich um eine freiwillige Leistung handelt und diese für die Zukunft keinen Anspruch begründet. Der Arbeitgeber kann sich aber auch bei Entstehen einer betrieblichen Übung vorbehalten, diese Leistung in Zukunft zu widerrufen. So hat er trotz Bestehens des Anspruches auf Weihnachtsgeld des Arbeitnehmers eine Möglichkeit, unter Vorliegen von bestimmten Widerrufsgründen die Leistung einseitig zu widerrufen. Das kann er mit einem Widerrufsvorbehalt regeln.

### **Der Widerrufsvorbehalt**

Der Unterschied zum Freiwilligkeitsvorbehalt besteht darin, dass durch den Widerrufsvorbehalt das Entstehen der betrieblichen Übung nicht verhindert wird, aber der Arbeitgeber sich vorbehält, die Leistung in Zukunft – unter Angabe von Widerrufsgründen – zu widerrufen. Hier muss der Arbeitgeber aber beachten, dass der Widerruf angemessen sein

muss, also ein Widerrufsgrund vorliegen und dem Arbeitnehmer auch zumutbar sein muss.

### **Kombination von Freiwilligkeitsvorbehalt und Widerrufsvorbehalt?**

Der Freiwilligkeitsvorbehalt sollte nicht mit dem Widerrufsvorbehalt kombiniert formuliert werden. Eine solche Kombination würde zur Unwirksamkeit führen.

Da der Freiwilligkeitsvorbehalt das Entstehen des Anspruchs verhindert und der Widerruf das Entstehen des Anspruchs voraussetzt, wäre die Formulierung in sich widersprüchlich und daher unwirksam. Des Weiteren kann sich der Arbeitgeber auch eine Rückzahlung des Weihnachtsgeldes vorbehalten. Dies geschieht mittels einer so-

genannten Rückzahlungsklausel.

### **Rückzahlungsklauseln**

Sofern der Arbeitgeber mit dem freiwilligen Weihnachtsgeld einen Anreiz zu zukünftiger Betriebstreue schaffen möchte, kann er – für den Fall, dass jemand im kommenden Jahr aus dem Arbeitsverhältnis austritt – eine Rückzahlung des Weihnachtsgeldes vereinbaren. Diese sogenannten „Rückzahlungsklauseln“ sind vertragliche Vereinbarungen, durch die sich der Arbeitnehmer verpflichtet, die Sonderzahlung zurückzuzahlen, wenn er durch Kündigung o.ä. vorzeitig aus dem Betrieb ausscheidet. Der Arbeitnehmer soll jedoch durch die Rückzahlungsklausel nicht in unzulässiger Weise an den Betrieb gebunden werden. Hier gilt also im Allgemeinen: je höher

| Gratifikationshöhe              | Rückzahlung zulässig?                                                                                                                                     |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| bis 100€                        | keine Rückzahlung zulässig                                                                                                                                |
| unter 1 Monatsgehalt brutto     | Der Arbeitgeber darf die Rückzahlung des weihnachtsgeldes verlangen, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen vor dem 31. März des nächsten Jahres verlässt. |
| ab 1 Monatsgehalt brutto        | Der Arbeitgeber darf die Rückzahlung des Weihnachtsgeldes verlangen, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen vor dem 30. Juni des nächsten Jahres verlässt. |
| bei Kündigung durch Arbeitgeber | Der Arbeitgeber darf auch bei einer von ihm ausgesprochenen Kündigung die Rückzahlung verlangen.                                                          |

die Gratifikation, desto länger kann sich der Arbeitgeber die Rückzahlung „vorbehalten“.

### **Gratifikationshöhe und die Rückzahlungsbedingungen**

Die Rückzahlung ist abhängig von den Kündigungsbedingungen. Der Tabelle auf Seite 67 kann man die Gratifikationshöhe entnehmen.

### **Gleichbehandlung**

Es kann jedoch vorkommen, dass der Arbeitgeber nur bestimmten Arbeitnehmergruppen Weihnachtsgeld zahlt. Hieraus können die benachteiligten Arbeitnehmergruppen möglicherweise einen Anspruch auf Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen. Keinen

Anspruch auf Gleichbehandlung haben Arbeitnehmer bei Zahlung einer freiwilligen Sonderzahlung durch den Arbeitgeber an bestimmte Arbeitnehmer für herausragende Leistungen. Wenn der Arbeitgeber die Zahlungen jedoch nach einem allgemeinen und generalisierenden Prinzip verteilt, kann theoretisch jeder, der diese Voraussetzungen erfüllt, dieselbe Leistung einfordern. Allerdings darf der Arbeitgeber auch „ungleich“ behandeln, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Ein solcher kann zum Beispiel darin bestehen, dass der Arbeitgeber auf einer Weihnachtsfeier Geschenke nur an die anwesenden Arbeitnehmer verteilt, um sich für die Teilnahme an der Betriebsfeier in ihrer Freizeit zu bedanken.



# Arbeitsvertrag

**E**s ist in der Gastronomie und Hotellerie ein vielerorts bekanntes Szenario: In saisonal umsatzstarken Zeiten oder krankheitsbedingt müssen kurzfristig neue Mitarbeiter her, vorzugsweise schnell und unbürokratisch. Gerade bei Minijobbern, deren Beschäftigungsmöglichkeiten durch die Richtlinien zur geringfügigen Beschäftigung ohnehin bereits eingeschränkt sind, stellt sich dabei oft die Frage, ob ein schriftlich ausformulierter Arbeitsvertrag überhaupt zwingend notwendig ist.

### **Reicht ein formloser Arbeitsvertrag?**

Wie also kommt nun ein Arbeitsvertrag zustande? Die gute Nachricht für alle Gegner der Bürokratie vorab: Eine Übereinkunft nach § 611 Bürgerliches Gesetzbuch, welche Arbeit zu welchen Konditionen zu leisten ist und wie diese vergütet wird, kann mündlich oder sogar stillschweigend erzielt werden. Erscheint beispielsweise der Arbeitnehmer nach einem mündlichen Vertragsangebot des Arbeitgebers zur Arbeit, ist ein wirksamer Arbeitsvertrag durch „schlüssiges Verhalten“ entstanden.

## **Um ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu begründen, ist keine schriftliche Vereinbarung nötig.**

Dem Arbeitnehmer stehen auch unter diesen Bedingungen alle gesetzlich vorgeschriebenen Ansprüche zu, beispielsweise der Erholungsurlaub und nach § 612 BGB eine „übliche Vergütung“, mindestens jedoch der gültige Mindestlohn. Entgegen gängiger Meinung stellt dieser Vertrag nach dem BGB sogar eine für den Arbeitnehmer vorteilhafte Variante dar, werden in einem von seinem Arbeitgeber vorgelegten Arbeitsvertrag doch meist seine Rechte einge-

schränkt und die des Arbeitgebers gestärkt. So können beispielsweise Vereinbarungen wie die Befristung des Vertrags oder eine Probezeit nur schriftlich getroffen werden.

### **Niederschrift erforderlich**

Selbst wenn der Arbeitsvertrag somit vorerst formlos und ohne Dokumentation geschlossen werden kann, ist dieser Zustand nur von kurzer Dauer: Dem Nachweisgesetz (NachwG) folgend ist er spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen. In dieser Niederschrift, die vom Arbeitgeber unterzeichnet und dem Arbeitnehmer vorgelegt wird, sind unter anderem folgende Angaben zu erfassen (vgl. § 2 NachwG): Name und Anschrift der Vertragsparteien; Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses; Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit; Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts; vereinbarte Arbeitszeit.

Auch wenn damit eine schriftliche Dokumentation zur Erfüllung des Nachweisgesetzes erstellt wird, besteht für den Arbeitnehmer kein Zwang, im Nachhinein einen Vertrag zu unterschreiben – dies sollte er auch nur tun, wenn ihm daraus Vorteile entstehen, sichert ihm das BGB doch ohnehin zahlreiche Rechte zu. Angesichts dieser Thematik stellt sich die Frage, ob aus Sicht des Ar-

beitgebers nicht von Anfang an ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden sollte. Das wichtigste Argument dafür ist die beidseitige Sicherheit, die durch eine klar formulierte Vereinbarung erreicht wird. Der Arbeitnehmer ist sich von vornherein bewusst, zu welchen Konditionen er beschäftigt ist und was von ihm erwartet wird, der Arbeitgeber kann im Zweifel sein Direktionsrecht ausüben und auf die Einhaltung des Vertrags pochen. Darüber hinaus wirkt die Ausfertigung eines schriftlichen Arbeitsvertrags stets professionell und schafft Transparenz in einer Branche, die ohnehin über Fachkräftemangel klagt und deren Ruf im Umgang mit Mitarbeitern leider durchwachsen ist.

### **Arbeitsverträge müssen individuell sein**

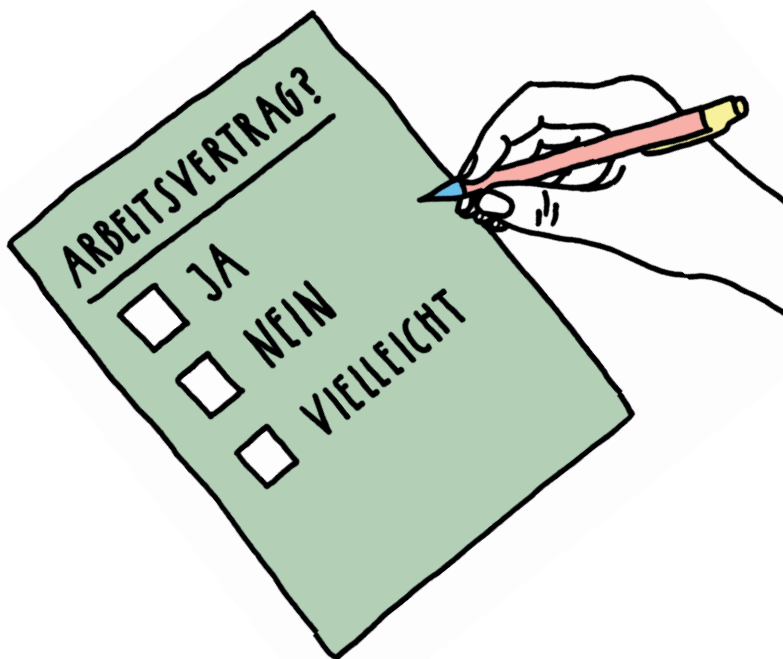
Wenn man sich nun dazu entscheidet, die nötige Vereinbarung aufzusetzen, stellt sich die Frage: Was macht eigentlich einen guten Arbeitsvertrag aus? Muster-Arbeitsverträge oder Formularvorlagen werden online zahlreich zur Verfügung gestellt, beispielsweise direkt bei der Minijob-Zentrale, bieten jedoch zahlreiche Fallstricke. Nach Ansicht einiger Arbeitsrechtler sind Formularverträge zweifelhaft, da ihnen die fehlende Individualität der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und -nehmer inhärent ist. Außerdem

muss der Vertrag für den Arbeitnehmer verständlich sein, sonst kann er vor einem Arbeitsgericht im Einzelfall für hinfällig erklärt werden; die Ausarbeitung sollte also der Art der Beschäftigung und dem jeweiligen sprachlichen oder intellektuellen Niveau angemessen sein.

Natürlich ist nicht zu erwarten, dass für jeden einzelnen Mitarbeiter neue Formulierungen aus dem Hut gezaubert werden. Es lohnt sich aber, Zeit und Geld zu investieren, um einen oder mehrere auf den eigenen Betrieb angepasste Arbeitsverträge auszufertigen, die dann bei den passenden Arbeitnehmern zur Anwendung kommen. Dies ist nicht nur aus arbeitsrechtlicher Sicht relevant: Um im Falle einer Steuer- oder Sozialversicherungsprüfung empfindliche Geldbußen zu vermeiden, sollten Regelungen wie das Führen eines Arbeitszeitkontos oder die Zahlung eines verstetigten Entgelts bei Minijobbern vertraglich fixiert werden.

#### **• gastromatic-Tipp**

*Man sollte versuchen, sich bei der Festlegung der arbeitsvertraglichen Parameter in die andere Partei hineinzusetzen. Würde man als Arbeitnehmer einen solchen Vertrag unterschreiben? Zu bedenken ist, dass es eine Frage des Gebens und Nehmens ist, ob ein Arbeitnehmer langfristig erhalten bleibt oder nicht.*



### **Befristete Verträge**

Möchte man das Arbeitsverhältnis nur für eine bestimmte Dauer abschließen, ist der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages gemäß § 620 BGB unter bestimmten Voraussetzungen gestattet. Diese finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Hier ist in § 14 Abs. 4 TzBfG ausdrücklich geregelt, dass Befristungen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, das heißt nach § 126 BGB der eigenhändigen Unterschrift beider Parteien bedürfen. Wird die Schriftform nicht eingehalten, bleibt der Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG trotzdem erhalten, jedoch unbefristet.

### **Zwingend erforderliche Meldungen**

Der Arbeitsvertrag ist ein heikles Thema, gibt es doch viele Stolpersteine und gesetzliche Regelungen, die beachtet werden müssen. Es ist klarzustellen, dass Minijobber bezüglich ihres Arbeitsvertrags nicht anders zu behandeln sind als Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit. Zusätzlich zur Sofortmeldung, die spätestens mit Aufnahme der Beschäftigung bei der Datenstelle der Träger

der Rentenversicherung (DSRV) abzugeben ist, muss jedoch stets die Anmeldung bei der Minijob-Zentrale (Meldegrund 10) erfolgen. Diese beiden Meldungen sind zwingend erforderlich, um empfindlichen Strafen zu entgehen, ersetzen allerdings keinen Arbeitsvertrag.

### **Fazit zum Arbeitsvertrag**

Es bleibt also festzuhalten: Um ein gültiges Arbeitsverhältnis mit einem Mitarbeiter zu begründen, bedarf es zunächst nicht der Schriftform. Da diese jedoch schon kurz darauf durch das Nachweisgesetz notwendig wird, ist das Zustandekommen eines schriftlichen Arbeitsvertrags zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu empfehlen. Neben der Klarstellung für beide beteiligten Parteien dient der Vertrag auch der Dokumentation zusätzlicher Absprachen gegenüber Dritten, beispielsweise der Sozialversicherung. Um böse Überraschungen zu vermeiden, sollte im Einzelfall professionelle Beratung in Anspruch genommen werden, wie sie unter anderem das gastromatic Rechenzentrum oder Rechtsanwälte bieten.

**MERKE**

Hier ist zu beachten, dass der von beiden Parteien unterzeichnete Vertrag vor Arbeitsantritt vorliegen sollte. Sofern dieser nicht vorliegt und der Arbeitnehmer die Arbeit aufnimmt, kommt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durch schlüssiges Verhalten zustande. Eine nachträgliche Befristung ist dann nur noch mit Sachgrund möglich.

# Elternzeit und Elterngeld

**D**as Wissen um Elternzeit und Elterngeld zählt zum absoluten Basiswissen eines Arbeitgebers. An dieser Stelle wird es noch einmal „juristisch“, denn man sollte die gesetzlichen Rahmenbedingungen genauestens vor Augen haben. Nach dem Mutterschutzgesetz besteht für Mütter sechs Wochen vor der Geburt sowie acht Wochen nach der Geburt ein Beschäftigungsverbot. Im Anschluss kann die Mutter und/oder der Vater Elternzeit beantragen. Diese bietet den Eltern die Möglichkeit, sich um den neuen Familienzuwachs zu kümmern. Im Jahr 2015 waren fast ein Viertel aller Mütter, deren jüngstes Kind unter sechs Jahren ist, in Elternzeit. Unter den Vätern traf dies nur auf knapp 2% zu.

## **Grundlegende Fakten**

- Elternzeit ist ein Zeitraum der unbezahlten Freistellung von einem Arbeitsverhältnis nach der Geburt eines Kindes. Hierauf haben Arbeitnehmer einen Anspruch.
- Pro Kind stehen jedem Elternteil bis zu drei Jahre Elternzeit zu.
- Das Arbeitsverhältnis ruht, der Arbeitgeber zahlt kein Entgelt, dafür aber der Staat.
- In den ersten zwölf bis 14 Monaten gibt es das sog. „Basiselterngeld“ und danach das „Elterngeld Plus“. Diese unterscheiden sich u.a. durch die Höhe der Auszahlung durch den Staat.
- Die Elternzeit kann in bis zu zwei Zeitabschnitten über einen Zeitraum genommen werden, bis das Kind acht Jahre alt geworden ist. Die Eltern können sich die Elternzeit also „aufsparen“.
- Die Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit beim Arbeitgeber schriftlich beantragt werden. Arbeitnehmer müssen hier selbst aktiv werden – und für die ersten zwei Jahre verbindlich festlegen, zu welchen Zeiten sie in Elternzeit gehen wollen.

- Bis zu 30 Stunden in der Woche können Arbeitnehmer auch in Teilzeit arbeiten, ohne dass die Elternzeit dadurch endet. Im Anschluss an die Elternzeit haben Mitarbeiter das Recht, in ihren alten oder einen vergleichbaren Job zurückzukehren.

## **Wer hat Anspruch auf Elternzeit?**

Einen Anspruch haben Arbeitnehmer, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses selbst betreuen und erziehen, § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

## **Die Antragsstellung muss schriftlich und rechtzeitig durch den Arbeitnehmer erfolgen.**

Die Elternzeit kann jedoch auch zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Dem Vater steht ab dem Tag der Geburt Elternzeit zu. Bei der Mutter beginnt der Anspruch im Anschluss an den Mutterschutz. Mutter und Vater können auch gleichzeitig ihren Elternzeitananspruch geltend machen. Die Antragsstellung muss

schriftlich und rechtzeitig durch den Arbeitnehmer erfolgen. Der Arbeitnehmer muss die Elternzeit schriftlich, das heißt mit eigenhändiger Unterschrift, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, jedoch spätestens sieben Wochen vor Beginn beantragen. Für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstags und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen. Hierbei muss gleichzeitig verbindlich erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren der Arbeitnehmer pausiert, § 16 BEEG.

#### **Wer zahlt das Gehalt während der Elternzeit?**

Dadurch, dass das Arbeitsverhältnis ruht, hat der Arbeitgeber auch kein Gehalt zu zahlen. Dafür bekommt der Arbeitnehmer während der Elternzeit das sogenannte Elterngeld als Sozialleistung vom Staat. Die Höhe des Elterngeldes variiert je nach Gehaltshöhe, grundsätzlich liegt die Auszahlung bei durchschnittlich 65% des ursprünglichen Nettogehalts, § 2 BEEG. Allerdings muss hier die Kappungsgrenze (die aktuell bei 1800 Euro im Monat liegt) beachtet werden.

#### **Was passiert mit dem Urlaub?**

Grundsätzlich steht dem Arbeitnehmer auch während der Elternzeit der reguläre Urlaub zu. Allerdings kann

– muss aber nicht – der Arbeitgeber den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers pro vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen, § 17 BEEG. Wurde der Jahresurlaub vorher nicht vollständig aufgebraucht, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren, § 17 Abs. 2 BEEG. Endet das Arbeitsverhältnis während oder nach der Elternzeit, so ist dem Arbeitnehmer der noch nicht gewährte, ihm zustehende Urlaubsanspruch auszus zahlen, § 17 Abs. 3 BEEG.

#### **Weitere Besonderheiten sind hier zu beachten:**

##### **Beispiel 1**

Vater V geht von Mai bis Dezember acht Monate in Elternzeit in Vollzeit. Hierbei kürzt sich grundsätzlich sein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 24 Tagen um 8/12, das heißt der Arbeitgeber kann seinen Urlaubsanspruch um 16 Tage kürzen. Anders ist es, wenn V weiterhin bei seinem Arbeitgeber in Teilzeit arbeitet. Dann kann der Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden und V steht sein regulärer Anteil zu.

##### **Beispiel 2**

Das Arbeitsverhältnis der Mutter M ist nach der Elternzeit beendet. M hatte einen Urlaubsanspruch von 24 Tagen, sie hat jedoch gleichzeitig



ELTERNGELD PLUS

mit V auch acht Monate Elternzeit genommen. Arbeitgeber A hat es versäumt, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses den Urlaubsanspruch zu kürzen.

**Frage:** Kann der Arbeitgeber jetzt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Urlaubsentgelt entsprechend kürzen?

**Antwort:** Nein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Kürzung des Urlaubsanspruches bzw. der Urlaubsauszahlung mehr erklären (BAG Urt. v. 19.05.2015 – Az. 9 AZR 725/13). Das heißt: Hat A die Kürzung nicht während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vorgenommen, so hat M einen Anspruch auf Auszahlung ihres ausstehenden Urlaubsentgelts.

### **Kündigungsschutz & Kündigung zum Ende der Elternzeit**

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer grundsätzlich ab dem Zeitpunkt, an dem fristgerecht Elternzeit verlangt worden ist, und über den Zeitraum der Elternzeit nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt jedoch frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem

vollendeten achten Lebensjahr des Kindes.

### **Beispiel**

Arbeitnehmerin M hat ein fünfjähriges Kind und erklärt 18 Wochen vor Beginn der gewünschten Elternzeit, sie wolle in Elternzeit gehen.

**Frage:** Darf der Arbeitgeber M jetzt kündigen?

**Antwort:** Ja. Wer zu früh die Elternzeit beantragt, fällt nicht unter den besonderen Kündigungsschutz des BEEG. Allerdings muss der Arbeitgeber die gesetzlichen Kündigungsfristen sowie die Modalitäten des Kündigungsschutzgesetzes beachten.

### **Kann der Arbeitgeber also während der Elternzeit gar nicht kündigen?**

Nein. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nur ausnahmsweise in besonderen Fällen kündigen. Hierfür bedarf es jedoch einer Zulassungserklärung durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde. Dabei handelt es sich allerdings wiederum um einen Verwaltungsakt, gegen den der Arbeitnehmer Rechtsmittel einlegen kann.

### **Was muss der Arbeitnehmer beachten, wenn er kündigen will?**

Der Arbeitnehmer kann seinerseits das Arbeitsverhältnis zum Ende

der Elternzeit nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen.

### **Hat der Arbeitnehmer ein Recht auf Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz?**

Da das Arbeitsverhältnis während der Pause nur „ruht“, hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf die Rückkehr auf seinen alten – oder einen vergleichbaren – Arbeitsplatz. Die Elternzeit kann auch vorzeitig beendet oder verlängert werden, dies jedoch nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Verweigern kann der Arbeitgeber die vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder eines Härtefalles nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb von vier Wochen, § 16 Abs. 3 BEEG.

### **Auszubildende und Elternzeit**

Auszubildende gelten als Arbeitnehmer im Sinne des BEEG und haben somit auch einen Anspruch auf Elternzeit. Die Elternzeit wird auf die Ausbildungszeit nicht angerechnet.

### **„Verlängert“ die Elternzeit die befristeten Arbeitsverträge?**

Wie auch im Mutterschutz schützt die Elternzeit nicht vor Befristung, sodass das Arbeitsverhältnis hierdurch nicht verlängert wird.

### **Darf man während der Elternzeit arbeiten?**

Während der Elternzeit darf der Arbeitnehmer bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt eines Monats erwerbstätig sein. Der Arbeitnehmer kann – je nach Betriebsgröße und unter besonderen Vor-aussetzungen – auch während der Elternzeit eine Verringerung seiner Arbeitszeit beanspruchen, § 15 Abs. 7 BEEG. Voraussetzungen für einen solchen Anspruch sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht in demselben Betrieb länger als sechs Monate.
- Die Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf nicht weniger als 15 und nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden.
- Dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen.
- Der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber fristgerecht schriftlich mitgeteilt.

# Mitarbeiter- zufriedenheit

**E**in zufriedenes Team ist eine der Grundsäulen für einen erfolgreichen Betrieb. Wir haben acht Tipps für mehr Mitarbeiterzufriedenheit zusammengestellt, von denen wir glauben, dass sie relativ einfach umsetzbar sind. Natürlich passt nicht jede Idee zu jedem Team – es gilt den richtigen Ansatz für die eigene Teamstruktur zu finden.

### **Staff Exchange: Tapetenwechsel mit Lerneffekt**

Ja, diese Idee ist etwas gewagt und leider – zumindest in der Gastronomie – noch nicht allzu oft erprobt, aber sie hat wahnsinnig viel Potenzial: Ein Job-Tausch auf Zeit.

Wer an der Entwicklung seiner Mitarbeiter interessiert ist, sollte sie auch mal neue Eindrücke sammeln lassen, beispielsweise in einem ähnlichen Betrieb in Deutschland oder sogar im Ausland. Man kann mit einem befreundeten Betrieb einen ein- bis zweiwöchigen Austausch arrangieren, bei dem die eigenen Mitarbeiter etwas lernen und anschließend neues Wissen in den Betrieb mitbringen können. Das Organisatorische ist nicht zu unterschätzen, kann aber der betreffenden Person übertragen werden.

### **Teambuilding-Events**

Dazu muss man nicht viel sagen... Gemeinsame Unternehmungen machen gute Laune und stärken den Teamgeist. Der Fantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt: Zusammen wandern (eine Weinwanderung vielleicht?), Bowlen, Paintball oder Lasertag spielen, Team-Escape oder ein selbst organisiertes Kneipen-Hopping. Es ist wichtig, abseits des Arbeitsalltags auch mal Zeit und Raum für private Gespräche zu haben.

### **Weiterbildungen & eLearning fördern**

Durch Weiterbildungen zeigst du deinem Personal, dass du an sie und ihre Entwicklung glaubst! Die DEHOGA Akademie bietet beispielsweise ein breites Spektrum von Fortbildungen für Personal aus dem Gastgewerbe. Alternativ kann man auch e-Learning Angebote an Mitarbeiter weiterleiten oder ein In-house-Training durchführen, davon profitiert im besten Fall das ganze Team. Hier ist wichtig, dass es um ein Thema geht, das wirklich für alle relevant ist. Weiterbildungen dürfen nicht zum Zwang oder zur zusätzlichen Belastung werden. Sogar die Förderung eines berufsbegleitenden Fernstudiums ist denkbar, beispielsweise zum Food-and-Beverages Manager der Deutschen Hotelakademie oder zum Fachwirt im Gastgewerbe (IHK). Das kommt vor allem für Mitarbeiter in Frage, die man langfristig an den eigenen Betrieb binden möchte.

### **Steuerfreie Mitarbeiterbelohnung**

Wir haben im obigen Abschnitt zum Thema Vergütung und Zuschläge schon gelernt, dass man, wenn einige Spielregeln beachtet werden, jedem Mitarbeiter bis zu 180 Euro pro Jahr zusätzlich zukommen lassen kann – und das steuerfrei. Dies eignet sich zwar nicht als direkte Alternative zur Gehaltserhöhung, wirkt aber wertschätzend

und hebt mitunter die Arbeitsmotivation. Hilfreiche Informationen zu steuerfreien Mitarbeiterabbatzen und Mitarbeiterbelohnungen sind bereits im Kapitel zum Thema Vergütung und Zuschläge zu finden.

### **Branchenevents: Messen, Tagungen und andere Events**

Es gibt für Gastronomen und Hoteliers hunderte Branchenevents. Für Köchinnen und Köche ist beispielsweise die ChefSache sehr spannend, um mit Kollegen ins Gespräch zu kommen und einfach mal neue Ideen zu sammeln. Überall wird live gekocht, geschlemmt und verkostet. Inspiration wartet hier an jeder Ecke und das Networking kommt auch nicht zu kurz. Mitarbeiter empfinden auch derartige „Branchen-Ausflüge“ oftmals als Belohnung. Vorher sollte geklärt werden, ob die Aktivität als Arbeitszeit angerechnet wird.

### **Feierkultur im Team etablieren**

Klar, es kann nicht ständig gefeiert werden, aber es sollte zumindest ein für alle sichtbarer Geburtstagskalender geführt werden und vielleicht sogar eine kleine Aufmerksamkeit auf das Geburtstagskind warten. Auch Blumen zum Jahrestag oder Geschenke zum größeren Jubiläum im Team sind kleine Aufmerksamkeiten, die viel bewirken können und jedem ein kleines Lächeln aufs Gesicht zaubern.

### **Schlechter-Tag-Kreis**

Einfach, aber wirkungsvoll: Der „Schlechter-Tag-Kreis“ kann eine Strategie gegen Stress sein. Auf einer Magnettafel wird ein großer grüner Kreis und in diesem ein kleiner roter Kreis gezogen. Zusätzlich werden alle Mitarbeiter-Namen mit einem Magneten befestigt, so dass sie verschiebbar sind. Wer – aus welchen Gründen auch immer – einen schlechten Tag hat und sich mies fühlt, schiebt seinen Namen in den roten Kreis oder in seine Nähe. Damit signalisiert man auf stille Weise der Teamleitung sowie den Kollegen, dass man nicht in Bestform ist. Das macht manche Dinge gegebenenfalls verständlicher für das Team, auch wenn „miese Tage“ natürlich nicht zur Ausrede für unkollegiales Verhalten werden dürfen.

### **Interne Gutscheine-Karten: spontan Leistungen wertschätzen**

Diese Maßnahme ist simpel und super umsetzbar. Teamleiter geben Karten (die wertig aussehen oder in Form eines Gutscheins gestaltet sein sollten) an Mitarbeiter, wenn sie sehen, dass diese gute Arbeit leisten. Sie schreiben auf, was sie beobachtet haben und was ihnen daran gefällt. Der Mitarbeiter kann diese Karte zu einem selbst gewählten Zeitpunkt für sich selbst vorteilhaft einsetzen; beispielsweise,



wenn man bei wenig Betrieb mal früher Feierabend machen möchte. Eine Alternative dazu wäre ein teaminternes Punktesystem, das mit Belohnungen einhergeht, sobald ein Mitarbeiter beispielsweise eine bestimmte Anzahl an Punkten von seinen Teamkollegen eingesammelt hat. All das sind nur Anregungen, tragen aber zum Teil aus Erfahrung einiger Kunden dazu bei, dass die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden kann. Im Allgemeinen sollte darauf geachtet werden, dass auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen des Machbaren gewährleistet ist.





Das Gründerteam von *gastromatic*

### Danksagung

Wir bedanken uns ganz herzlich für das Interesse an unserem Personalkompass und hoffen, dass jetzt in Sachen Personal keine Fragen mehr offen sind. Falls doch, freuen wir uns über eine E-Mail mit Anregungen und Fragen an [info@gastromatic.de](mailto:info@gastromatic.de). Übrigens: Auf unserem Blog ([blog.gastromatic.de](http://blog.gastromatic.de)) kann man neben weiteren Artikeln zum Thema Personal auch eine Menge über Optimierung in anderen Bereichen finden, etwa im On- und Offline-Marketing, ebenso Gaststories über andere Unternehmungen, aktuelle Debatten im Gastgewerbe und vieles mehr.

Schaut doch mal dort vorbei und klickt euch durch die vielen Branchen-Insights. Es lohnt sich! Zum Schluss wollen wir noch einen Erfahrungswert mit euch teilen.

Als fünfköpfiges Gründerteam mit

viel Mitarbeiterverantwortung wissen wir: Es ist manchmal schwer, alle Meinungen, Interessen und Bedürfnisse in einem Team zu berücksichtigen. Aber der Wille, sich in den anderen hineinzuversetzen, den Standpunkt seines Gegenübers zu verstehen und einen ehrlichen Austausch anzustreben, ist essenziell. Unsere Erfahrung hat uns gezeigt: Uneinigkeit bringt Dinge ins Rollen. Meist führt erst die Auseinandersetzung mit vielen verschiedenen Standpunkten zu sehr guten und vorher vielleicht nicht denkbaren Lösungen. Daher unser persönlicher Tipp für eure Kompassnadel: Folgt nicht nur dem Weg, den ihr selbst als den besten anseht, sondern seid offen für neue Ideen und Perspektiven.

*Euer gastromatic-Team*

## Rechtlicher Hinweis

Unsere Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und eine Vervielfältigung und Verbreitung dieser Veröffentlichung, auch auszugsweise und/oder in digitalisierter Form, ist nur mit Quellenangabe gestattet.

Bei den dieser Publikation zugrundeliegenden Informationen handelt es sich um rechtlich unverbindliche Auskünfte, die keine individuelle Rechtsberatung darstellen. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige Informationen zu liefern, erheben diese keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit und wir geben keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit oder Qualität der bereitgestellten Informationen sowie der aufgeführten Rechtsprechung. Niemand sollte ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation handeln. Haftungsansprüche gegen die Autoren, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen beziehungsweise durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen. Im Übrigen freuen wir uns aber über Anmerkungen zu rechtlichen und praktischen Hinweisen, damit wir unsere Informationsvielfalt nachhaltig verbessern können.

## Sprachlicher Hinweis

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Publikation bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen vorwiegend die männliche Sprachform verwendet.

Dies impliziert keine Benachteiligung des weiblichen Geschlechts, sondern ist im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen. Lieber würden wir eine geschlechtergerechte Sprache verwenden, jedoch häufen sich die relevanten Substantive (wie Mitarbeiter\*innen, Kolleg\*innen, Arbeitnehmer\*innen, Personaler\*innen, Arbeitgeber\*innen etc.) derart häufig, dass wir zugunsten des Leseflusses davon absehen.

# **Impressum**

---

© **gastromatic 2017**

## **Personalkompass Band 1**

1. Auflage, Dezember 2017

## **Herausgeber**

vertical cloud solution GmbH

## **Geschäftsführung**

Florian Klima, Patrick Pöttsch

## **Texte**

Patrick Pöttsch, Florian Klima,  
Christin Klima, Valerija Schwarz,  
Philip Kunze, Max Raupach,  
Anna Rosón Eichelmann

## **Komposition & Korrektorat**

Anna Rosón Eichelmann,  
Valerija Schwarz

## **Gestaltung & Illustration**

Lejla Memišević

## **Druck**

Offizin Scheufele  
Druck und Medien GmbH & Co.KG  
Stuttgart

## **Kontakt**

vertical cloud solution GmbH  
Havelstraße 16  
64295 Darmstadt  
Tel. (0 61 51) 78 777 44  
info@gastromatic.de  
www.gastromatic.de

## **Sie möchten regelmäßig informiert werden?**

Facebook: Gastromatic

## **Abonnieren Sie unseren Newsletter auf:**

www.blog.gastromatic.de

Das Thema Personal liegt uns Gastronauten am Herzen, denn es ist essenziell für den Erfolg im Gastgewerbe. Doch es gibt eine Menge bürokratischer Hürden und Stolpersteine, vom Recruiting über das richtige Anstellungsverhältnis bis zum Arbeitsvertrag – und sogar in der täglichen Zusammenarbeit. Der Personalkompass soll dabei eine Orientierungshilfe sein. Er ist eine zuverlässige Informationsquelle, die immer zur Hand ist, wenn die täglichen Herausforderungen im Personalbereich einem mal wieder Zeit und Nerven rauben. Wir wollen alle gastromatic-Kunden dabei unterstützen, den Weg durch den Gesetzesdschungel entspannt zu meistern und die richtigen Ziele anzupeilen.