Freude über den HolidayCheck Award 2018 für das Bäder Park Hotel & Sieben Welten Spa-Resort in Künzell (von links): Carla Kny (Leitung Reservierung), Stefan Velte (HolidayCheck-Head of Sales), Melanie Müller (SPA-Reservierung), Markus Henke (Küchenchef), Heidi Hofacker (Serviceleitung Sieben Welten), Sabine Steeg (SPA-Managerin), Marianna Deter (Hausdame), Barbara Schmeer (Restaurantleitung), Martin Gremm (Geschäftsleitung) und Desiree Weissmann (Empfangsleitung). Fotos: privat

Weiterempfehlungsrate 94 Prozent

BÄDER PARK HOTEL in Künzell erhält den Holidaycheck Award 2018

Von **Volker Nies**

Strahlende Gesichter im Bäder Park Hotel in Künzell: Mit einer Weiterempfehlungsrate von 94 Prozent und einer Gesamtbewertung von 5,5 von 6 möglichen Sonnen wurde das Hotel mit dem „Holidaycheck Award 2018“ ausgezeichnet.

„Den Preis haben Ihnen Ihre Gäste verliehen und Sie so für Ihre hervorragende Arbeit belohnt“, sagte Stefan Velte, Head of Sales von Holidaycheck, bei der Übergabe der Auszeichnung. In Hessen erhalten nur die zehn besten und beliebtesten Häuser diesen Award. Das Bäder Park Hotel gehört also zur Hotel-Elite des Landes.

„Bei der Übersättigung des Hotelmarkts ist es wichtig, Besonderes zu bieten und ein Alleinstellungsmerkmal zu haben“, erklärte Martin Gremm aus der Geschäftsleitung des Bäder Park Hotels. „Das haben wir mit unserer Kombination aus luxuriösem Hotel und dem angeschlossenen Thermenparadies Sieben Welten.“

Das angeschlossene Thermenparadies „Sieben Welten“ macht das Hotel einzigartig.

Doch eine solche Auszeichnung wäre nicht ohne hervorragende und qualifizierte Mitarbeiter möglich, betont Gremm: „Dieser Preis gehört Ihnen“, sagte er an Mitarbeiter aus Reservierung, Rezeption, House-Keeping, Gastronomie und Spa gerichtet, „nur wenn ein Zahnrad in das nächste greift, können wir gemeinsam das abliefern, was sich der Gast wünscht. Nämlich einen erholsamen und angenehmen Aufenthalt bei uns.“

Der Award resultiert allein aus den Bewertungen, die Hotelgäste nach ihrem Aufenthalt auf der Vergleichsplattform Holidaycheck abgeben – unverfälscht und authentisch. Sieht man genau hin, ist das Bäder Park Hotel auf Rang acht in Hessen. „Ich sehe keine Schwachstelle in Ihrem Haus“, sagte Velte, „man merkt, dass der persönliche Kontakt zum Gast am Ende entscheidend ist, ob man sich wohlfühlt.“

Kontinuierlich gute Arbeit und das Streben, täglich ein Stückchen besser zu werden - dafür lobte Gremm seine Mitarbeiter: „Nehmen Sie, liebe Kollegen, diese Auszeichnung als Ansporn, sich immer weiter verbessern zu wollen. Vielleicht schaffen wir im kommenden Jahr 95 oder 96 Prozent. Wir sind sehr stolz, diese Auszeichnung zum ersten Mal bekommen zu haben.“

Das Bäder Park Hotel hat 142 Zimmer und zählte 2017 genau 43 565 Übernachtungen – eine Auslastung von 85 Prozent.

E-PAPER mehr Bilder

Markt-Platz

Bitte bremsen

Die Kassen sind ja voll, da kann man das Geld mit vollen Händen herauswerfen: Dieser Gedanke, der Union und SPD bei ihren Koalitionsverhandlungen in der Steuer- und der Rentenpolitik zu beseelen scheint, prägt auch ihr Verhalten in der Energiepolitik. Die Koalitionäre in spe wollen den Bau von noch mehr Windrädern mit jahrzehntelangen Subventionszusagen fördern. Von der Idee der hessischen CDU, dass neue Anlagen keine Zusagen mehr erhalten sollen, ist in Berlin nicht das Geringste angekommen.

Mit ihrer – auf Kosten der Bürger und der Betriebe – freigiebigen Energiepolitik beschreitet die Politik einen gefährlichen Weg. Sie geht wie selbstverständlich davon aus, dass die Unternehmen auf den Weltmärkten so erfolgreich bleiben wie bisher, obwohl Deutschland heute schon Vize-Weltmeister bei den Strompreisen ist. Für deutsche Unternehmen haben sich diese Kosten seit 2000 verdreifacht. Deutsche Firmen zahlen doppelt so viel für elektrische Energie wie ihre Mitbewerber in Frankreich und dreimal so viel wie in den USA. Hauptgrund dafür ist die Umlage für erneuerbare Energien.

Es wird höchste Zeit, dass die große Koalition auf die Bremse tritt: Wenn sie den Strom noch teurer macht, gefährdet das Wohlstand und Arbeitsplätze.

Volker Nies

Auch sachgrundlose Befristungen haben Grenzen

ARBEITSRECHT Thema der Koalitionsverhandlungen / Staat hat es als Chef leichter

Von **Julia Behnke**

Der SPD Parteitag hat vor zwei Wochen den Weg zu Koalitionsverhandlungen mit der Union freigemacht. Ein Hauptanliegen der SPD im Rahmen der Koalitionsverhandlungen ist die Abschaffung von sachgrundlosen Befristungen. Was jedoch bedeutet „sachgrundlose Befristung“ eigentlich?

Welche anderen Arten der Befristung von Arbeitsverträgen gibt es außerdem? Wie oft und wie lange ist eine Befristung des Arbeitsvertrages möglich? Was muss ein Arbeitgeber bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen beachten?

Es gibt zwei verschiedene Befristungsmöglichkeiten für Arbeitsverträge: die Befristung mit Sachgrund und die sachgrundlose Befristung. Die Arten der Befristung sind grundverschieden, sie haben unterschiedlich hohe Voraussetzungen und eröffnen verschieden große Gestaltungsspielräume.

Bereits die Bezeichnung weist auf den entscheidenden Unterschied zwischen der Befristung mit Sachgrund und der sachgrundlosen Befristung hin, namentlich die Tatsache, ob es einen vom Gesetzgeber tolerierten Grund gibt, ein Arbeitsverhältnis zu befristen, oder ob die Befristung nur deshalb erfolgt, weil der Arbeitgeber möglichst flexibel sein möchte und nicht den Hürden des Kündigungsschutzes unterliegen möchte.

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

Gibt es für den Arbeitgeber keinen Sachgrund für die Befristung, wie beispielweise einen Vertretungsbedarf während der Elternzeit oder wegen der Krankheit eines Arbeitnehmers, so bleibt ihm nur die sachgrundlose Befristung, die trotz ihrer Flexibilität gesetzlichen Restriktionen unterliegt. Nach derzeitiger Gesetzeslage ist die sachgrundlose Befristung grundsätzlich nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer kann der befristete Arbeitsvertrag maximal drei Mal verlängert werden.

Demgegenüber kann eine Befristung mit Sachgrund auch für einen längeren Zeitraum erfolgen, nämlich so lange, wie der Sachgrund tatsächlich besteht. Diese Zweijahresgrenze gilt jedoch nicht ausnahmslos, sie kann ebenso wie die maximale Anzahl an Verlängerungen durch einen anwendbaren Tarifvertrag erhöht werden. Ausnahmen gibt es beispielsweise auch für Universitäten, bei Unternehmensneugründungen und für Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos waren.

Ein entscheidender Unterschied zur Befristung mit Sachgrund liegt auch im sogenannten Vorbeschäftigungsverbot. Dieses besagt, dass eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer befristet beschäftigen wollen, sollten daher immer prüfen, ob sie den betroffenen Arbeitnehmer – auch in anderer Position – schon irgendwann einmal beschäftigt haben. Nur wenn dies nicht der Fall ist, kann auch ohne Sachgrund ein befristeter Vertrag geschlossen werden. Dieser bedarf zu seiner Wirksamkeit der Schriftform. Die Unterschrift des Arbeitnehmers muss vor Arbeitsaufnahme erfolgen, um das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu vermeiden.

Julia Behnke

Eine etwaige Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages im Rahmen des Zweijahreszeitraums muss sich nahtlos an das Ende des ersten Arbeitsvertrages anschließen, sonst droht auch hier das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Gleiches gilt, wenn inhaltliche Änderungen am Arbeitsvertrag vorgenommen werden, also keine bloße Verlängerung des Zeitraums erfolgt.

Bei aller Flexibilität, die der Abschluss sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge den Arbeitgebern bietet, ist auch zu bedenken, dass an die sachgrundlose Befristung hohe Hürden gestellt werden. Missachtet ein Arbeitgeber die oben beschriebenen Voraussetzungen, hat dies zur Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zum Arbeitnehmer zustande kommt. Auch darf bei der aktuellen Debatte nicht vergessen werden, dass sachgrundlose Befristungen grundsätzlich nicht zu dem aus der Presse bekannten Problem der „Kettenbefristungen“ führen können.

Diese sind nur mit Sachgrund möglich, weil der Gesetzgeber beim Vorliegen eines Sachgrundes keine Höchstdauer der Befristung vorsieht. Gerade öffentliche Arbeitgeber nutzen dies besonders gerne, weil sie sich auf den Sachgrund der Befristung wegen der Vergütung aus Haushaltsmitteln berufen dürfen.

Julia Behnke ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt am Main