

GELD & KARRIERE

www.waz.de/wirtschaft

Die Kantine wird zum Restaurant

Salate, vegetarische Gerichte, mageres Fleisch oder Fisch: Immer mehr Menschen essen in ihrer Mittagspause leicht und gesund. Viele Kantinen reagieren auf diesen Trend

Von Natascha Gotta

Essen. Wenn sich bei ThyssenKrupp in Essen um halb zwölf die Türen des Betriebsrestaurants „Zwischenzeit“ öffnen, erwarten die hungrigen Mitarbeiter Gerichte, die genau so in einem Restaurant serviert werden könnten: Mango-Möhrensuppe mit geröstetem Sesam, gebratenes Doradenfilet mit Kerbelschaum, gegrillter Halloumi-Käse mit Gemüseris. Zudem gibt es jeden Tag ein Salatangebot, aus dem sich jeder seine eigene Schale zusammenstellen kann. Kantinenleiter Ingo Kroll kümmert sich um den Einkauf und die Rezepte, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sind.

Seit 2013 wird das Essen nach den offiziellen „Standards für die Betriebsverpflegung“ der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) zubereitet. „Zu unseren großen Pluspunkten gehört, dass wir saisonale Produkte aus der Region verwenden und dass mehr als 70 Prozent der Gerichte täglich

„In den vergangenen Jahren haben sich die Verkaufszahlen im vegetarischen Bereich fast verdoppelt.“

Ingo Kroll, Kantinenleiter



FOTO: THYSSENKRUPP

DGE-Empfehlungen

- Zu jeder Mahlzeit eine Portion **Gemüse** oder Salat essen.
- Frittiertes oder Paniertes höchstens zweimal die Woche, **fettarme** Gerichte bevorzugen.
- Bei energiereichen Beilagen nach **kleinen Portionen** fragen.
- Mageres Muskelfleisch und **Geflügel** anstelle roten Fleisches wählen.
- Zweimal am Tag in die Obstschale greifen: Frisches **Obst** funktioniert auch als Zwischenmahlzeit oder als Dessert.

frisch vor dem Gast produziert werden“, so Kroll. Dabei sind die Preise in der jüngsten Vergangenheit nicht gestiegen: Hauptgerichte kosten zwischen 3,20 und 5,90 Euro.

Trotz des gesunden Trends steht auch die beliebte Currywurst auf der Menükarte. Allerdings: „In den vergangenen Jahren haben sich die Verkaufszahlen im vegetarischen Bereich annähernd verdoppelt“, sagt Kantinenchef Kroll, dessen Lieblingsgericht derzeit Gemüsefrikadelle mit Grünkern ist.

Umstellung auf DGE-Standards

„Eine gute und ausgewogene Ernährung hat in den vergangenen Jahren bei unseren Tischgästen einen immer höheren Stellenwert bekommen“, erklärt Ursula Funken die Umstellung der Betriebsküche auf DGE-Standards. Funken ist staatlich geprüfte Ökotrophologin. Als Betriebskoordinatorin ist sie zuständig für die operative Leitung der ThyssenKrupp Delicate GmbH. „Durch die Umstellung haben wir auch das betriebliche Gesundheitsmanagement miteinbezogen, denn durch eine gesunde Ernährung wird die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter positiv beeinflusst.“

Immer mehr Kantinen sind deutschlandweit mit dem Job&Fit-Zertifikat ausgezeichnet



Salat gilt als gesunder Klassiker in der Kantine.

FOTO: ISTOCK/ZORAN

worden, das von der DGE vergeben wird. „Konkret bedeutet dies, ein gesundheitsförderndes Essumfeld zu schaffen, in dem bewusst eine Speisenauswahl getroffen wird, die die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit erhalten oder steigern soll“, sagt Susanne Leitzen, Projektmitarbeiterin für Job&Fit bei der DGE.

Was essen, wenn eine Kantine fehlt?

Doch nicht alle Betriebe haben eine Kantine. Wie gesund und ausgewo-

gen können sich Arbeitnehmer in diesem Fall ernähren? Die DGE rät, kleinere Mahlzeiten aus Obst, fettarmen Milchprodukten oder dünn belegten Broten über den Arbeitstag zu verteilen. Essen nebenbei am Schreibtisch ist tabu, stattdessen solle man lieber kleine Pausen einlegen. Und wer auf die Imbissbude um die Ecke in keinem Fall verzichten mag, sollte die fehlenden Vitamine, Mineral- und Ballaststoffe zwischendurch oder am Abend durch

Gemüse, Obst sowie Vollkorn- und Milchprodukte ausgleichen. Ein Tipp der DGE: Wer zu Hause eine Portion mehr kocht und am nächsten Tag mit ins Büro nimmt, schafft sich so eine kostengünstige und gesunde Alternative zum mittäglichen Fastfood-Menü.

Doch auch das gute alte Pausenbrot muss nicht langweilig sein: Salatblätter, Gurkenscheiben oder Gemüsebeilagen pepen es zu einer gesunden Variante auf.

DREI FRAGEN AN



Anja Gorris, Steuerberaterin, Düsseldorf

FOTO: SABRINITY.COM

Lohnzuschläge an den Feiertagen?

1 Lohnt sich die Arbeit an Feiertagen mit Blick auf die Steuer?

Ja, natürlich lohnt sich die Arbeit an Feiertagen. Denn der Arbeitgeber kann, auch wenn er nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist, steuerfreie Zuschläge zusätzlich zum Lohn zahlen. Das wirkt sich beim Arbeitnehmer brutto für netto direkt aus. Hierdurch wird ein Anreiz für die Arbeitnehmer geschaffen, die zu Zeiten arbeiten, an denen die überwiegende Zahl der Arbeitnehmer frei hat. Vor allem in Branchen, in denen Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder auch Nacharbeit regelmäßig anfällt, zahlen die Arbeitgeber diese Zuschläge in der Regel. Das ist zum Beispiel in der Pflege oder in der Gastronomie der Fall, also in Bereichen, wo grundsätzlich zu diesen Zeiten gearbeitet werden muss.

2 Seit wann gibt es die steuerlichen Erleichterungen für Arbeit an Feiertagen?

Die gibt es schon sehr lange, aber im Jahr 2004 wurde eine Deckelung nach oben eingeführt. Seitdem darf maximal auf einen Grundlohn von 50 Euro steuerfrei hinzuverdient werden. Die Bereiche, in denen regelmäßig an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird, sind aber meist ohnehin Branchen mit niedrigeren Stundenlöhnen. Der steuerfreie Zuschlag für einen Sonntag beträgt 50 Prozent, an einem Feiertag liegt er sogar bei 125 Prozent. Wenn ich also einen Stundenlohn von 10 Euro erhalte, kann ich an einem Sonntag 5 Euro, an einem Feiertag sogar 12,50 Euro zusätzlich steuerfrei hinzuverdienen.

3 Welche Besonderheiten gelten an Ostern im Vergleich zu anderen Feiertagen?

In der Mehrheit der Bundesländer ist der Ostersonntag kein gesetzlicher Feiertag, sondern ein kirchlicher. In Hinblick auf die steuerfreien Zuschläge wird der Ostersonntag aber auch als Feiertag anerkannt, sodass man hier ebenso wie am Karfreitag und am Ostermontag den Zuschlag von 125 Prozent erhalten kann. Dasselbe gilt übrigens auch für den Pfingstsonntag. Fällt ein anderer Feiertag wie der 1. Mai auf einen Sonntag, gibt es keine Kombination von beiden, sondern in dem Fall würden ausschließlich die Feiertagskonditionen greifen – wobei der 1. Mai sowie die beiden Weihnachtsfeiertage sogar noch höher steuerfrei begünstigt werden, nämlich mit 150 Prozent.

ALLES WAS RECHT IST

Angestelltenverhältnis von Profifußballern

Frage: Wir hatten in der Kneipe eine Diskussion, inwiefern das Arbeitsrecht bei Profifußballern gilt. Können Sie uns weiterhelfen?

Das relativ junge Jahr 2018 hat der Arbeitsgerichtsbarkeit bereits einige Kuriositäten im Bereich des Profisports beschert. Gleich mehrfach hatten die Arbeitsgerichte darüber zu befinden, ob Profifußballer angestellte Arbeitnehmer sind, deren Arbeitsverträge den gleichen Befristungsgrundsätzen unterliegen wie die Verträge normaler Arbeitnehmer.

Die Frage klingt zunächst sonderbar, da Profifußballer mit ihren hohen Verdiensten und Wechselprämien alles andere sind als der Prototyp des weisungsgebundenen, sozial abhängigen Arbeitnehmers.

Geklagt hatte ein Bundesliga-Profi, dessen Vertrag beginnend ab dem 01.07.2009 mehrfach befristet wurde, jedoch mit Ablauf des 30.06.2014 endete und nicht verlängert wurde. Mit dem Auslaufen seines Vertrages nicht einverstanden, wandte sich der Spieler an das zuständige Arbeitsgericht und erhob

Entfristungsklage. Mit Erfolg! Das Gericht erkannte auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das Landesarbeitsgericht sowie ihm folgend das Bundesarbeitsgericht entschieden jedoch zugunsten des Vereins und nahmen eine sachgrundbezogene Befristung an.

Die Möglichkeit zur Befristung ergibt sich aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), der eine sachgrundbezogene Befristung ermöglicht, wenn die „Eigenart der Arbeitsleistung“ dies bietet. Die „Eigenart der Arbeits-

leistung“ im Bereich der Fußballbundesliga bestünde darin, dass beim Abschluss des Arbeitsvertrages eine außergewöhnliche Unsicherheit über zukünftige Einsatzmöglichkeiten des Spielers bestehe.

Diese Unwägbarkeiten resultieren zum einen aus den Verletzungsrisiken, die es berufsbedingt gebe, aber auch aus dem Bedürfnis, fortlaufend auf Änderungen zu reagieren, die sich aus Anpassungen des spielerischen Konzeptes sowie bei Trainerwechseln oder bei Umbildung oder Verjüngung des Spieler-

kaders ergeben. Auch können Spitzenspieler Höchstleistungen nur für eine befristete Zeit erbringen, was sie von regulären Arbeitnehmern unterscheidet und Befristungen gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 rechtfertigt.

Dr. Dirk Rütten ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schulz Sozien in Essen und auf Arbeitsrecht spezialisiert.

@ Haben Sie Fragen an unsere Anwälte? Dann schreiben Sie uns an karriere@waz.de

Dr. Dirk Rütten



ZAHL DER WOCHE

37 Prozent der Arbeitgeber betrachten das „Mitarbeiterhalten“ als das wichtigste Thema im Jahr 2018. Das ergab eine Umfrage des Personaldienstleisters Hays. Halten liebten sich Mitarbeiter etwa durch ein gutes Betriebsklima und eine marktgerechte Entlohnung. Knapp dahinter folgt auf Platz 2 die Flexibilisierung von Arbeitsstrukturen (36 Prozent).