

INVESTITIONEN

SOLLEN WIR 5 MILLIONEN IN WELLNESS INVESTIEREN?

FRAGE: *Wie führen und besitzen ein Dreistern-Superior-Hotel in einer mittelgrossen Schweizer Stadt (Mittelland). Das Hotel ist in Familienbesitz und steht auf einer soliden finanziellen Basis. Derzeit stehen wir vor der wichtigen Frage: Sollen wir rund fünf Millionen Franken in einen neuen Wellness-Bereich investieren?* **H. S. Hotelier**



Martin Studer,
Managing Director,
Swiss Hospitality
Management AG,
Feusisberg

ANTWORT: Eine Investition von 5 Mio. Franken in einen Wellness-Bereich ist ein sehr hoher Betrag für ein Dreistern-Superior-Hotel! Grundsätzlich muss mit der Erhöhung des durchschnittlichen Zimmerpreises der Ertragswert um diese Investition gesteigert werden können. Anhand eines Beispiels lässt sich berechnen, was dies konkret bedeutet. Beträgt der Free Cash Flow eines Dreistern-Hotels mit 70 Zimmern vor der Investition 600 000 Franken, ergibt sich bei einem Kapitalisierungssatz von sechs Prozent (WACC) ein Ertragswert von 10 Mio. Franken. Addiert man zu dem Ertragswert die Kosten von 5 Mio. Franken für den Wellness-Bereich, ergibt sich neu ein Wert von 15 Mio. Franken, der zu sechs Prozent verzinst werden sollte. Dies entspricht einem zukünftigen Free Cash Flow von 900 000 Franken (Betriebskosten und Unterhalt beachten). Der Free Cash Flow müsste demnach um 50 Prozent gesteigert werden, damit die gleiche Rendite erzielt werden kann. Ob durch dieses Zusatzangebot der Free Cash Flow in diesem Masse gesteigert werden kann, muss gut überlegt werden (höhere Auslas-

zung und höherer Zimmerpreis). Vor dem Investitionsentscheid muss allerdings die zukünftige Positionierung und Profilierung des Hotels (Business- oder Wellness-Hotel?) definiert werden. Für ein Stadthotel mit vorwiegender Business-Kundschaft ist eine Investition in diesem Rahmen wohl eher fraglich. Hier reicht ein einfacheres Fitnessangebot mit Sauna oder die Kooperation mit bestehenden Wellness-Anbietern vor Ort. Es ist nicht zu erwarten, dass mit dem Wellness-Angebot die Aufenthaltsdauer zu verlängern ist oder schwache Saisons respektive Wochenenden gefüllt werden können. Eine Kapazitätserweiterung wäre eine weitere Überlegung, die in diesem Fall mit grösster Wahrscheinlichkeit eine Steigerung des Free Cash Flow zur Folge hätte. **H**

Der Autor: Martin Studer ist Inhaber und Managing Director der Swiss Hospitality Management AG Feusisberg, Partner der IBISCUS Hotel Beteiligungs AG Zug sowie Vorstandsmitglied von «Zürcher Hoteliers».

Kontakt: martin.studer@shm-ag.com

HUMAN RESOURCES

MUSS DER HOTELIER KURSKOSTEN BEZAHLEN?

FRAGE: *Unsere Mitarbeitenden besuchen immer wieder Weiterbildungskurse in ihren jeweiligen Fachgebieten. Das ist natürlich in unserem Interesse! Die Kurskosten übernehmen wir, also das Hotel. Trotzdem sei die Frage gestattet: Muss ich als Hotelier meinem Personal die Kosten für Weiterbildungskurse bezahlen?* **H. K., Hotelier**



Lianne Fravi, Expertin
für Human Resources
in der Hotellerie.

ANTWORT: Weiterbildungskurse bereiten die Mitarbeitenden auf ihr jetziges oder auf ein zukünftiges Fachgebiet vor. Es liegt primär am Arbeitnehmer, seine fachlichen und persönlichen Schlüsselqualifikationen eigenverantwortlich weiterzuentwickeln und so seine Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten oder zu steigern. Die Sozialpartner der Hotel- und Gastronomiebranche haben im Artikel 19 des Gesamtarbeitsvertrages für das Schweizer Gastgewerbe (L-GAV) gesetzliche Regelungen zur Förderung der Personalentwicklung durch Besuch und Kostenübernahme von Weiterbildungsveranstaltungen erlassen. Dabei wird unterschieden zwischen den Kurskosten und der Zeit für Kursbesuche (sog. Bildungsurlaub). Bezüglich Übernahme der Kurskosten gilt einerseits, dass der Arbeitgeber die Kosten nur dann übernehmen muss, wenn er den Kursbesuch einseitig angeordnet hat oder anordnen muss (z. B. Kurse zum Thema Gesetzgebung i. S. Hygiene oder Brandverhütung). Vom Arbeitgeber angeordnete Aus- und Weiterbildungen müssen nicht nur bezahlt, sondern auch als Arbeitszeit angerechnet werden.

Zur Abgeltung der Kosten für den Bildungsurlaub bestimmt der L-GAV, dass der Mitarbeiter – sofern er in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und das Arbeitsverhältnis sechs Monate gedauert hat – Anspruch auf drei bezahlte Arbeitstage pro Jahr hat. Während diesen Tagen kann er ohne Lohneinbussen Kurse besuchen. Dieser Anspruch kann im ungekündigten Arbeitsverhältnis rückwirkend auf drei Jahre geltend gemacht werden. Als Bildungsurlaub anerkannt werden in der Regel Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die sich auf die effektive Tätigkeit des Mitarbeitenden beziehen. Für die Vorbereitung und das Absolvieren einer Berufs- oder höheren Fachprüfung kann der Mitarbeiter zusätzlich noch sechs bezahlte arbeitsfreie Tage beziehen. Dieser Anspruch besteht auch im gekündigten Verhältnis, wenn der Bildungsurlaub vor der Kündigung vereinbart wurde. **H**

Der Autorin: Lianne Fravi ist Psychologin FH, eidg. dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, dipl. Hôtelière-Restauratrice HF und Senior Partnerin bei Fravi & Fravi Human Resources Treuhand Consulting. lianne.fravi@fraviundfravi.ch