

STANDPUNKT

DEHOGA-Standpunkte

Die DEHOGA-Standpunkte erleichtern den schnellen und verständlichen Einstieg in die verschiedenen Branchenthemen und dienen als Argumentationshilfe in Gesprächen mit Politikern, Tarifpartnern oder interessierten Journalisten.

Die DEHOGA-Standpunkte stellen sicher, dass der DEHOGA von der Kreis- über die Landes- bis zur Bundesebene mit einer Stimme spricht. Klar. Konkret. Konsequenz.

Zu folgenden Themen liegen die aktualisierten DEHOGA-Standpunkte vor:

1. **Allergeninformation**
2. **Arbeitszeitgesetz**
3. **Ausbildung**
4. **Bettensteuer**
5. **Bürokratieabbau**
6. **Digitale Angebote**
7. **Erbschaftsteuer**
8. **Fachkräftesicherung**
9. **Flüchtlingsintegration**
10. **Kassensysteme**
11. **a) Lebensmittelkontrollen**
Veröffentlichung der Ergebnisse –
Internetpranger (§ 40 Abs. 1a LFGB)
- b) Lebensmittelkontrollen**
Veröffentlichung der Ergebnisse –
Ampeln, Smiley, Kontrollbarometer
12. **Lebensmittelkontrollen**
Pflichtgebühren für Regelkontrollen
13. **Mehrwertsteuer Gastronomie**
14. **Mehrwertsteuer Hotellerie**
15. **Mindestlohn**
16. **Minijobs**
17. **Sharing Economy**
18. **Urheberrecht**

Zu beachten:

Bei den aktuell vorliegenden neuen DEHOGA-Standpunkten handelt es sich um vorläufige Versionen zur internen Abstimmung.

STANDPUNKT

Allergeninformation

- ➔ Praxistauglichkeit erhöhen, Bürokratie abbauen
- ➔ Auch mündliche Information muss ausreichend sein
- ➔ Branche fordert Gleichbehandlung von Vereins- und Stadtfesten

Was ist Sache?

Seit dem 13. Dezember 2014 sind unsere Betriebe nach europäischem Recht verpflichtet, ihren Gästen unter dem Gesichtspunkt des umfassenden Verbraucherschutzes Informationen zu sog. Allergenen zur Verfügung zu stellen. Dabei handelt es sich um Lebensmittelzutaten, die Allergien oder Unverträglichkeiten auslösen können.

Auf welche Art und Weise der Verbraucher informiert werden muss, wird von den Mitgliedsstaaten durch nationale Regelungen selbständig festgelegt. In Deutschland war seitens des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) zunächst die völlige Abschaffung der seit Jahrzehnten bewährten mündlichen Gästeinformation geplant.

Der DEHOGA Bundesverband hat sich von Beginn an dafür eingesetzt, dass die unbedingte mündliche Information auch in Zukunft möglich bleibt. Immerhin – so unser Erfolg im Verordnungsverfahren – besteht auf Drängen des DEHOGA in der aktuell geltenden nationalen Vorläufigen Ergänzungsverordnung die Möglichkeit für unsere Betriebe, den Gästen die Informationen unter bestimmten Voraussetzungen auch mündlich zukommen zu lassen. Eine schriftliche Dokumentation der verwendeten Allergene muss allerdings vorhanden sein.

Außerdem wurde die vom DEHOGA geforderte Möglichkeit einer separaten Allergikerspeisekarte in die Verordnung aufgenommen. Heißt: Die Betriebe sind nicht verpflichtet, die Allergeninformation in die regulären Speisekarte aufzunehmen.

Im März 2016 legte das BMEL den Entwurf einer endgültigen nationalen Verordnung vor. Weiterhin ist die ausschließliche mündliche Information, wie vom DEHOGA gefordert, nicht vorgesehen. Betriebe müssen eine schriftliche Dokumentation bereithalten.

Das Inkrafttreten der endgültigen nationalen Verordnung wird für Anfang 2017 erwartet. Der DEHOGA wird sich bis zuletzt im Sinne der Branche für die bedingungslose mündliche Information stark machen.

Was fordern wir und warum?

Der DEHOGA hat sich sowohl auf EU-Ebene als auch im nationalen Verordnungsverfahren intensiv eingebracht. Unser Ziel war es, die neue Form der Bürokratie so weit wie möglich von unserer Branche abzuwehren. Wir sagen: Gute Gastfreundschaft für Allergiker ist auch anders möglich, wie die mündliche Praxis bisher bewiesen hat.

Praxistauglichkeit erhöhen

Eine vollständige Verschriftlichung der Informationen ist bürokratisch und praxisuntauglich. Speisekarten müssen lesbar bleiben. Die zwingende Verschriftlichung sämtlicher Informationen stellt eine unverhältnismäßige Überregulierung zu Lasten unserer Branche – vor allem zu Lasten frischer, regionaler und saisonaler Küche – dar. Spontanes Verfeinern von Gerichten oder das Hinzufügen und Tauschen einzelner Zutaten werden merklich erschwert. Mehr standardisierte Gerichte auf Basis vorgefertigter und abgepackter Convenience-Produkte könnten die Folge sein.

Anstelle beipackzettelähnlicher Speisekarten, Listen und Aushängen wollen wir unseren Gästen auch künftig eine individuelle Beratung und Bewirtung bieten. Dabei liegt uns die Gesundheit der Gäste ganz besonders am Herzen. Dass sich alle Gäste rundum wohlfühlen, liegt in der Natur guter Gastfreundschaft. Diese gilt ausnahmslos für alle Gäste – mit sowie ohne Allergien und Unverträglichkeiten.

Mit seiner Broschüre „Gute Gastgeber für Allergiker“ hat der DEHOGA Bundesverband schon frühzeitig, bereits seit 2008, maßgeblich zur Sensibilisierung der Branche beigetragen. Die Broschüre wurde seitdem in einer Auflage von mehr als 50.000 Exemplaren der Gastronomie und Hotellerie kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Allergeninformation kaum nachgefragt

Eine DEHOGA-Umfrage (Mai 2016) hat eine deutliche Diskrepanz zwischen Aufwand und Bedarf festgestellt: 64 Prozent der Betriebe erachten den zeitlichen Aufwand als Schwierigkeit, gefolgt vom organisatorischen Aufwand (54 %).

Im krassesten Widerspruch steht jedoch der Bedarf von Seiten der Gäste: 89,1 Prozent der Betriebe geben an, dass die Allergeninformation schlichtweg kein Gast in Anspruch nimmt.

Ihr Ansprechpartner:

Ass. jur. Christian Reuter, Referent für Lebensmittelrecht und allgemeines Wirtschaftsrecht

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-17 · Fax 030/72 62 52-42 · reuter@dehoga.de · www.dehoga.de

Gleiches gleich behandeln

Der DEHOGA Bundesverband hält die Ausnahmen für Veranstaltungen und Stadtfeste hinsichtlich der Allergenkennzeichnung für inakzeptabel. Dies ist ein eklatanter Wertungswiderspruch, weil im Rahmen solcher Veranstaltungen ebenso unverpackte Lebensmittel an Endverbraucher abgegeben werden.

Es ist nicht hinnehmbar, dass Veranstalter, die von Kontinuität und Organisationsgrad einer gewerblichen Tätigkeit mit Lebensmitteln gleichkommen, von den gesetzlichen Informationspflichten befreit werden, während selbst gastronomische Klein- und Kleinstbetriebe verpflichtend über Allergene informieren müssen. Der Gesetzgeber ist gehalten, Gleiches gleich zu behandeln. Nur so wird fairer Wettbewerb gewährleistet.

Geldbußen unverhältnismäßig

Der DEHOGA Bundesverband hat sich in seiner Stellungnahme zum Entwurf der endgültigen nationalen Verordnung auch gegen die vorgesehene Ahndung von Verstößen mit Geldbußen in Höhe von bis zu 50.000 € ausgesprochen. Die Höhe des laut Entwurf vorgesehenen Bußgeldes ist weder erforderlich noch angemessen. Schließlich sind derart hohe Geldbußen nicht selten mit teils dramatischen wirtschaftlichen Folgen für die Betroffenen verbunden, die zum verfolgten Zweck völlig außer Verhältnis stehen.

Fazit

Der DEHOGA setzt sich nachdrücklich für die in der Praxis bewährte bedingungslose mündliche Information der Gäste ein. Mit ihr lässt sich nachweislich seit Jahrzehnten ein hohes Verbraucherschutzniveau erreichen. Die mündliche Auskunft stellt stets die aktuellste Information dar und ist für Gastwirt sowie Gast die unbürokratischste und transparenteste Lösung.

STANDPUNKT

Arbeitszeitgesetz

- ➔ Für mehr Zeitsouveränität und Flexibilität
- ➔ Rechtsgutachten beweist: Bestehendes Gesetz benachteiligt Gastronomie und Hotellerie

Was ist Sache?

Im Zusammenhang mit der **Arbeitszeitdokumentation nach dem Mindestlohngesetz** erweist sich die **Höchstarbeitszeit als Kernproblem. § 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) sieht eine tägliche Höchstarbeitszeit von im Regelfall acht Stunden vor. Diese kann auf maximal zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres ein entsprechender Zeitausgleich erfolgt.**

Alle Branchenumfragen des DEHOGA unterstreichen, wie sehr das Arbeitszeitgesetz belastet: Sowohl in der jüngsten [Mindestlohnumfrage \(Januar 2016\)](#) als auch im [„Branchenbericht Frühjahr 2016“](#) taucht es mit an vorderster Stelle als Hauptproblemfeld auf.

Praxisbeispiele

In unzähligen branchentypischen Fallkonstellationen ergeben sich Situationen, in denen Unternehmer und Arbeitnehmer – trotz bester Personalplanung – nicht mit der täglichen Höchstgrenze zurechtkommen.

Beispiel 1: Die **Hochzeitsgesellschaft** trifft um 17 Uhr ein. Die Arbeitszeit der Mitarbeiter begann zur Vorbereitung um 15 Uhr. Das Veranstaltungsende war für 1 Uhr nachts verabredet. Aufgrund der guten Stimmung möchten die Gäste spontan bis 4 Uhr morgens verlängern. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz. Der Gastronom steht vor der Wahl: Die Hochzeitsfeier pünktlich beenden oder ein saftiges Bußgeld von bis zu 15.000 Euro kassieren.

Beispiel 2: Eine in **Teilzeit** (25 Stunden pro Woche) arbeitende Büroangestellte verdient sich am Wochenende als Tresenkraft in einer Bar etwas hinzu. Am liebsten würde sie jeden Freitag von 18 bis 24 Uhr aushelfen. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz. Da sie am Freitag bereits in ihrem Büro von 9 bis 14 Uhr gearbeitet hat, darf sie den sechsstündigen Abendservice nicht übernehmen.

Beispiel 3: Eine **Mutter** möchte in einem Hotel arbeiten, aber auch ausreichend Zeit mit ihren zwei Kindern verbringen. Sie will lieber an zwei Tagen pro Woche zwölf Stunden arbeiten, als das Pensum zu stückeln. Geht nicht! Sagt das Arbeitszeitgesetz.

Was beweisen die Beispiele? Das geltende Arbeitszeitgesetz widerspricht Gästewünschen, Mitarbeiterwünschen und Unternehmerwünschen. Der Gastwirt hat entweder in Sinne seines Betriebes, seiner Beschäftigten und seiner Gäste zu entscheiden – oder aber: im Sinne eines starren Arbeitszeitgesetzes.

Die Situation insgesamt schwächt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unserer Betriebe und schadet dem Tourismusstandort Deutschland.

Was fordern wir und warum?

Der DEHOGA weist seit langem darauf hin, dass die starre tägliche Höchstarbeitszeit im geltenden Arbeitszeitgesetz von regelmäßig acht, im Ausnahmefall maximal zehn Stunden nicht mehr zeitgemäß ist. Der DEHOGA schlägt deshalb vor, das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst-

arbeitszeit umzustellen. So können Arbeitszeiten individueller und flexibler auf die Wochentage aufgeteilt werden. Dies wäre eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit. Dies wäre eine zeitgemäße und flexible Lösung für das Gastgewerbe, wie es sie für andere Branchen bereits gibt. Die simple Wahrheit lautet: Es muss dann gearbeitet werden, wenn die Arbeit anfällt!

Es geht dabei explizit nicht um eine Verlängerung, sondern um eine Flexibilisierung der Gesamtarbeitszeit. Erst recht geht es nicht um unbezahlte Mehrarbeit. Gesundheitsschutz, Jugendarbeitsschutz, Mindestruhezeiten und Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter bleiben gewahrt.

Rechtsgutachten empfiehlt Systematik der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Um alle Alternativen auszuloten, hat der DEHOGA ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben (Oktober 2015). Die Anwendbarkeit aller denkbaren Ausnahmetatbestände im Arbeitszeitgesetz auf das Gastgewerbe wurde sorgfältig analysiert. Das Ergebnis des Rechtsgutachtens: Das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet keine Lösungsmöglichkeit für die typischen Fallgestaltungen in Hotellerie und Gastronomie.

Insbesondere auf die Herausforderungen bei Veranstaltungen und bei geringfügiger Nebenbeschäftigung (siehe Beispiele oben) gibt das Gesetz keine Antwort. Insbesondere nicht durch Tarifverträge noch durch Rechtsverordnung können Wege für mehr Flexibilität geschaffen werden. Der sog. „Notfallparagraph“ ist nicht einschlägig; die bürokratische und restriktive Genehmigungspraxis für Saisonbetriebe ist in der Praxis in den meisten Bundesländern absolut unbefriedigend.

Die renommierte Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz hat in ihrem Gutachten aus juristischer Sicht Handlungsempfehlungen abgeleitet. Unter allen geprüften Möglichkeiten empfiehlt das Gutachten, bei einer Änderung der werktäglichen höchstzulässigen Arbeitszeit entsprechend der Systematik der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie anzusetzen. Es empfiehlt folgenden zukünftigen Wortlaut des § 3 ArbZG:

„Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 48 Stunden im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen nicht überschreiten. In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, einen anderen Ausgleichszeitraum (von max. 12 Kalendermonaten) festzulegen.“

Über die Ruhezeit würde die tägliche Arbeitszeit weiterhin begrenzt. Die Ausgleichspflicht stellt sicher, dass der Gesundheitsschutz beachtet wird.

Andere Branchen haben Ausnahmen

Im Juli 1994 ist das Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten. Vor mehr als 20 Jahren also. Unsere Arbeitswelt ist heute schneller, flexibler, internationaler und digitaler. Die Systematik des 8-Stunden-Tages ist allein historisch zu erklären und wird den heutigen Anforderungen insbesondere im Dienstleistungsbereich nicht mehr gerecht. Doch nicht nur in unserer Branche, generell in der Arbeitswelt 4.0 gehört es dazu, über Flexibilisierung zu diskutieren.

Dass eine Flexibilisierung für einen kurzen Zeitraum möglich sein kann, zeigen bestehende Ausnahmeregelungen und Tariföffnungsklauseln, insbesondere der §§ 7, 14 und 15 ArbZG. Hier werden für verschiedene Bereiche wie Arbeitsbereitschaft, Landwirtschaft, Pflege oder Lehre Überschreitungen der täglichen Höchstarbeitszeit ermöglicht.

Fazit

Die Politik darf nicht die Augen vor der Lebenswirklichkeit verschließen, sie muss den dringenden Handlungsbedarf erkennen und ist aufgerufen, Lösungen zu schaffen. Mit der Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit gibt es nicht nur im Gastgewerbe in bestimmten Situationen Probleme. Denken Sie an die Kreativwirtschaft oder andere Dienstleistungszweige, an Taxifahrer, Werbeagenturen oder Mitarbeiter im Bundestag oder in den Bundesministerien. Die starre 10-Stunden-Grenze wird immer dann zum Hindernis, wenn Kunden drängen, Kollegen krank werden oder wichtige Vorlagen fertig werden müssen.

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Ausbildung

- ➔ Ausbildungsqualität hat Priorität
- ➔ Ausbildungsreife und Berufsorientierung fördern
- ➔ Duales System sichern und anerkennen

Was ist Sache?

Mit 56.000 Auszubildenden gehört das Gastgewerbe weiterhin zu den großen Ausbildungsbranchen Deutschlands, doch die Ausbildungszahlen sind in den letzten Jahren dramatisch gesunken.

Geringe Geburtenraten, weniger Schulabgänger und der Run auf das Studium – das sind die Hauptgründe für diese ernst zu nehmende Entwicklung. Zum Vergleich: Im Studienjahr 2015/16 haben mehr als 500.000 junge Menschen ein Hochschulstudium begonnen. Damit ist die Zahl der Studienanfänger fast doppelt so hoch wie vor 20 Jahren. Dagegen sinkt das Interesse der Schulabgänger an einer dualen Berufsausbildung im Allgemeinen und an Dienstleistungsberufen im Besonderen.

Das Gastgewerbe mit seinen atypischen Arbeitszeiten, der körperlichen und psychischen Belastung der Mitarbeiter, der angespannten Ertragslage und den vielen Kleinbetrieben steht hier vor besonderen Herausforderungen, um sich gegenüber der Konkurrenz zu behaupten. Mit der boomenden Konjunktur und einem enger werdenden Arbeitsmarkt wird der Wettbewerb der Branchen und der Unternehmen um leistungsstarke und motivierte Auszubildende noch härter.

Zudem macht die fehlende Ausbildungsreife vieler Schulabgänger den Unternehmen zu schaffen. Mangelnde Disziplin, fehlende Leistungsbereitschaft und Motivation sowie lückenhafte Grundkenntnisse in Basisfächern wie Deutsch oder Mathematik stellen Versäumnisse der Schule bzw. des Elternhauses dar, die in der Ausbildung schwer zu kompensieren sind.

Was fordern wir und warum?

Ausbildungsqualität hat Priorität

In erster Linie ist die Branche selbst gefordert, junge Menschen für eine Ausbildung in Hotellerie und Gastronomie zu begeistern und sie so zu qualifizieren, dass sie für ihr Arbeitsleben gut gerüstet sind.

Zusammen mit den IHKs vor Ort unterstützt der DEHOGA seine Betriebe auf vielfältigste Art und Weise. Stetigen Zulauf erhält die DEHOGA-Initiative „Gute Ausbildung für die Gastgeber von morgen“ mit klar definierten Leitsätzen für die Ausbildungsqualität. Elf DEHOGA-Landesverbände und über 1.000 gastgewerbliche Ausbildungsbetriebe bekennen sich bereits zur Initiative. Dabei geht es zum einen um die öffentlichkeitsstarke Selbstverpflichtung, zum anderen wird über Netzwerke, über regelmäßige Veranstaltungen bzw. „Runde Tische“ der Austausch und die Kooperation zwischen Ausbildungsunternehmen, IHK und Berufsschule verbessert.

Mit dem Azubi-Bewerber-Knigge, dem Ausbilder-Wegweiser und Ausbilder-Seminaren gibt der DEHOGA den Unternehmen weitere Instrumente an die Hand, um die Abbruch- und Abwanderquoten zu verringern.

Zur Ausbildungsqualität gehört die punktgenaue Förderung sowohl leistungsstarker als auch leistungsschwächerer Auszubildender. Einstiegsqualifizierungen, ausbildungsbegleitende Hilfe, zweijährige Ausbildungsberufe, Beikoch-/Helferausbildungen und mehr – der DEHOGA begleitet die Betriebe mit Information, Beratung und Projekten.

Bei leistungsstarken Auszubildenden sorgen attraktive Wettbewerbe wie die Deutschen Jugendmeisterschaften in den gastgewerblichen Ausbildungsberufen oder der Nationale Azubi-Award Systemgastronomie für starke Anreize.

Wichtigstes Qualitätsmerkmal für die Ausbildung sind Inhalte und Strukturen auf der Höhe der Zeit. Deshalb arbeitet der DEHOGA derzeit intensiv daran, die gastgewerblichen Ausbildungsberufe im Rahmen einer Neuordnung zu modernisieren und zeitgemäße Ordnungsmittel wie Wahlqualifikationen und Fachrichtungen anzubieten, um damit die Einsatzmöglichkeiten insgesamt zu verbessern und die Ausbildung zukunftsfähig zu machen.

Perspektiven aufzeigen

Neben der Investition in die Ausbildungsqualität kommt es für die Branche auf aktives Nachwuchsmarketing an – über Schnupperpraktika, Schulpatenschaften, Veranstaltungen. Es gilt, die Attraktivität sowie die hervorragenden Entwicklungsmöglichkeiten in Gastronomie und Hotellerie aufzuzeigen. Diese lassen sich in unserer Branche nicht an Übernahmequoten messen, denn wechselnde, internationale Stationen im Lebenslauf und vielfältige Berufserfahrung gehören in der Branche zum Karrierekonzept dazu.

Das Gastgewerbe ist und bleibt die Branche der Chance – auch ohne Abitur und abseits der großen Ballungszentren. Kaum ein Wirtschaftszweig ist abwechslungsreicher und internationaler als das Gastgewerbe. Eine Ausbildung bietet Perspektiven fürs Leben und zwar auf allen Niveaus.

Der DEHOGA geht davon aus, dass das Gros der in der Branche benötigten Fachkräfte auch künftig aus dem System der dualen Ausbildung kommen wird. Die beruflichen Fort- und Weiterbildungsangebote über Hotelfachschulen, Meister- und Fachwirtabschlüsse sowie durch Fachkurse und Seminare eröffnen interessante Aufstiegsoptionen. In Zusammenarbeit mit den Unternehmen entwickelte akademische Bildungsgänge (duale Studiengänge oder berufsbegleitende Bachelor-/Masterprogramme) ergänzen das System der beruflichen Bildung.

Ausbildung braucht Ausbildungsreife und Berufsorientierung

Neben den Ausbildungsbetrieben kommt es auf die Eltern, Schulen und IHKs an, um jungen Menschen die notwendigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung im Gastgewerbe mitzugeben. Im Einzelnen bedeutet das, dass bereits im Elternhaus mehr Augenmerk auf „Soft Skills“ wie Höflichkeit, Respekt und Leistungsbereitschaft gelegt wird.

Allgemeinbildende Schulen müssen Basiskenntnisse und Schlüsselqualifikationen vermitteln. Zur Ausbildungsreife gehören auch die Vorbereitung auf das Arbeitsleben und die Berufsorientierung. Diese muss an den Schulen einen höheren Stellenwert bekommen und in stärkerer Kooperation mit Unternehmen und Arbeitsagenturen gelebt werden. Ob Schüler oder Lehrer – ein Betriebspraktikum macht die Arbeitswelt mit ihren Anforderungen und die Bedeutung wirtschaftlichen Handelns erlebbar und gibt wichtige Impulse zur Vertiefung und Verbesserung der Berufsorientierung in der Schule.

Berufsberatung darf sich nicht am politischen Ziel der Erhöhung der Studierendenquote ausrichten, sondern muss Arbeitsmarktperspektiven insgesamt betrachten.

Von zentraler Bedeutung für eine erfüllende Ausbildung ist auch die Unterrichtsqualität in den Berufsschulen. Gefordert sind Lehrer, die mit Fachkompetenz und Überzeugung einen praxisbezogenen Unterricht anbieten und Lernortkooperationen zwischen DEHOGA, Ausbildungsunternehmen und Schule nutzen. Mit Sorge beobachten wir die Tendenz zur Reduzierung oder Abwertung von Fachpraxisunterricht.

Die Unternehmen müssen bei der Ausbildung pragmatisch unterstützt werden. Hohe Bedeutung hat die Förderung bei betrieblicher Ausbildung lernschwächerer Jugendliche, z.B. durch ausbildungsbegleitende Hilfen.

Die IHKs sind als zuständige Stellen aufgerufen, die Einhaltung von Mindeststandards in den Ausbildungsunternehmen sorgfältig zu kontrollieren und eventuelle Missstände zu klären.

Duales System anerkennen und stärken

Es ist das Gebot der Stunde, das duale Ausbildungssystem, um das uns die ganze Welt beneidet, zu stärken und nicht weiter zu verwässern. Das Gastgewerbe braucht insbesondere Praktiker und nicht nur Theoretiker. Das duale System muss durch die Ausbildungspartner attraktiv gestaltet werden. Wichtig in diesem Zusammenhang: Der Weg zu Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter gegangen wird.

Fazit

Das Ausbildungsengagement der Betriebe ist weiter hoch. Doch die Entwicklungen stellen die Branche vor immense Herausforderungen. Ausbildungsförderung bedeutet Zukunftssicherung und bedarf einer enormen Kraftanstrengung aller Teile der Gesellschaft.

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Bettensteuer

- ➔ Kommunale Strafsteuer diskriminiert einzelne Branche
- ➔ „Neidsteuer“ ist nach Überzeugung des DEHOGA verfassungswidrig

Was ist Sache?

Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 wurde im Rahmen des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes der Mehrwertsteuersatz für Beherbergungsleistungen von neunzehn auf sieben Prozent gesenkt.

Als Reaktion auf diese Steuersenkung durch den Bund führten zahlreiche Kommunen und Städte eine „Bettensteuer“ – zum Teil auch als „Kulturförderabgabe“ bezeichnet – ein, quasi als Kompensation. Demnach müssen Beherbergungsbetriebe entweder einen prozentualen Satz vom Übernachtungspreis oder einen fixen Eurobetrag als zusätzliche kommunale Steuer abführen.

Gegen den erbitterten Widerstand der Hoteliers haben nach der „Bettensteuer-Vorreiterstadt“ Köln auch Städte wie Trier und Bingen, Berlin oder Hamburg eine „Kultur- und Tourismusförderabgabe“ eingeführt. Einen bundesweiten Überblick über die Situation in Deutschland finden Sie online in unserer regelmäßig aktualisierten [Bettensteuerkarte](#).

Kampf durch die Instanzen

Im Juli 2012 entschied das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig, dass die Satzungen der Städte Trier und Bingen unwirksam seien.

Diese richtungsweisende Entscheidung hatte Signalwirkung auf alle weiteren Satzungen in

Deutschland. Das Gericht kritisierte insbesondere, dass in den beiden Satzungen nicht zwischen privaten und beruflich bedingten Hotelübernachtungen unterschieden werde. Nach der Entscheidung können nur privat veranlassete Übernachtungen der Steuer bzw. Abgabeverpflichtung unterliegen.

Im September 2014 hat das Bundesverwaltungsgericht die Revision der Stadt Dortmund abgewiesen. Damit ist die Bettensteuer in Dortmund rechtswidrig. Für ganz Nordrhein-Westfalen ist die Situation rechtskräftig entschieden: Der Hotelier darf nicht der Steuerschuldner sein.

DEHOGA Landesverbände, der Hotelverband Deutschland (IHA) und der DEHOGA Bundesverband haben in verschiedenen Bundesländern und Instanzen den Rechtsweg beschritten bzw. Betriebe auf ihrem Rechtsweg unterstützt – und das mit großem Erfolg: Insgesamt wurden in mehr als 50 Städten und Kommunen die Bettensteuer wieder abgeschafft, abgelehnt oder gerichtlich aufgehoben.

Bundesverfassungsgericht entscheidet

Über die Bettensteuern in Deutschland wird höchstrichterlich entschieden.

Der DEHOGA wird bei dem Gang vor die Karlsruher Richter drei Hoteliers – aus Bremen, Hamburg und Freiburg – unterstützen.

Die Klage ist Mitte November 2015 fristgerecht in Karlsruhe eingereicht worden.

Was fordern wir und warum?

Der DEHOGA lehnt Bettensteuern, Kultur- und Tourismusförderabgaben oder wie auch immer die Abgaben bezeichnet werden, aus ordnungspolitischen, steuersystematischen und rechtlichen Gründen ab.

Keine kommunale Strafsteuer für eine einzelne Branche

Das Herausgreifen einer einzelnen Branche ist diskriminierend und völlig inakzeptabel. Auch die Begründung mit wirtschaftlich positiven Effekten des Kulturtourismus für die Hotellerie ist nicht überzeugend: Vom (Kultur-)Tourismus profitieren nachweislich eine Vielzahl von Branchen, z.B. in erheblichem Umfang der Einzelhandel. Auf der anderen Seite trägt die Hotellerie durch eigenfinanzierte Marketingmaßnahmen selbst erheblich zur Belebung des Tourismus bei und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Prosperität auch in anderen Branchen. Eine isolierte Belastung der Hotellerie ist daher inhaltlich nicht zu rechtfertigen.

Die Bettensteuer sorgt dafür, dass positive Effekte, insbesondere Investitionen vor Ort, nicht stattfinden. Im Gegenteil, diese Art von einseitiger „Neidsteuer“ verunsichert die Branche seit Jahren. Bereits die Diskussion über das Thema richtet Schaden an. Ein Unternehmer, der damit rechnen muss, dass seine Spielräume durch eine kommunale Sonderabgabe wieder aufgezehrt werden, wird Investitionen oder Personaleinstellungen zurückstellen oder auf derlei Schritte lieber verzichten.

Insbesondere die kleinen und mittleren Hotels von den „Matratzen-Mauten“ betroffen. Denn diese Betriebe geraten in finanzielle Bedrängnis, da sie die Bettensteuer oftmals nicht an ihre Gäste weitergeben, sondern aus eigener Kasse bezahlen. Dazu kommt der große bürokratische Extra-Aufwand.

Unschön ist zudem, dass die Gesetzgebung den Mitarbeiter an der Rezeption dazu zwingt, den Gast nach dem Anlass seiner Reise zu fragen. Auch diese Tatsache ist nicht dazu geeignet, Diskretion und Vertrauensverhältnis zwischen Gastgeber und Gast zu verbessern.

Bettensteuern verfassungswidrig

Das zumindest ist die Überzeugung des DEHOGA. Der Verband hat ein Gutachten bei den Verfassungsrechtsspezialisten Prof. Rupert Scholz und Prof. Christoph Moench in Auftrag gegeben. Die Professoren von der Kanzlei Gleiss Lutz kommen zu dem eindeutigen Ergebnis, dass unter allen denkbaren Möglichkeiten, die das Grundgesetz für die Erhebung kommunaler Steuern gibt, die Einführung der geplanten Bettensteuern oder Kulturabgaben nicht mit der Verfassung in Einklang gebracht werden kann.

Mit Blick auf den Steuergegenstand, die Bemessungsgrundlage, den Steuermaßstab, die Erhebungstechnik und die wirtschaftlichen Auswirkungen ist eine Kulturförderabgabe mit der bundesgesetzlichen Umsatzsteuer vergleichbar. Damit ist die Erhebung von Bettensteuern aus Sicht des DEHOGA eine Kontrabesteuerung zur Mehrwertsteuersenkung, die der Bund zum 1. Januar 2010 beschlossen hat.

Unabhängig davon, welchen Namen diese Strafsteuer trägt, ist eine Bettensteuer nicht von der Gesetzgebungskompetenz der Länder und Kommunen umfasst und der Rechtsaufassung des DEHOGA nach nicht mit dem Grundgesetz vereinbar.

Fazit

Das Bundesverfassungsgericht wird als höchste gerichtliche Instanz abschließend darüber entscheiden, ob Bettensteuern in Deutschland verfassungsgemäß sind oder nicht.

Ihr Ansprechpartner: RA Jürgen Benad, Geschäftsführer

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · benad@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Bürokratieabbau

- ➔ Spürbare Entlastungsmaßnahmen beschließen
- ➔ Arbeits- und Steuerrecht müssen auf den Prüfstand

Was ist Sache?

Die ausgeprägte Bürokratie in Deutschland und der dadurch entstehende Arbeits- und Kostenaufwand treffen die meist mittelständischen Unternehmen in Gastronomie und Hotellerie besonders hart.

Bürokratismus, Überregulierung und Generalverdacht gegen die Betriebe des Gastgewerbes sind nicht der Stoff, aus dem neue Wachstumsrekorde entstehen. Im Gegenteil, Innovationen und Investitionen werden gehemmt. Zeit für das gastronomische Kerngeschäft fehlt.

Allein durch das Mindestlohngesetz (*siehe Standpunkt Mindestlohn*) sind für die Unternehmen in Deutschland bürokratische Mehrkosten von knapp 10 Milliarden Euro pro Jahr entstanden. Dagegen betragen die Einsparungen durch das Bürokratieentlastungsgesetz jährlich nur rund 750 Millionen Euro.

Beispiel Allergeninformation

Für besonders großen Bürokratiefrust sorgt neben der Arbeitszeitdokumentation im Zuge der Mindestlohngesetzgebung die Allergenkennzeichnungspflicht (*siehe Standpunkt Allergeninformation*).

Seit Dezember 2014 müssen Gastronomen und Hoteliers ihre Gäste aufgrund einer europäischen Verordnung über Allergene in ihren Speisen und Getränken informieren.

Eine DEHOGA-Umfrage (Mai 2016) hat eine deutliche Diskrepanz zwischen Aufwand und Bedarf festgestellt: 64 Prozent der Betriebe erachten den zeitlichen Aufwand als Schwierigkeit, gefolgt vom organisatorischen Aufwand (54 Prozent). Im krassen Widerspruch steht jedoch der Bedarf von Seiten der Gäste: 89,1 Prozent der Betriebe geben an, dass die Allergeninformation schlichtweg kein Gast in Anspruch nimmt.

Was fordern wir und warum?

Seit dem Jahr 2011 müssen zwar die gesamten Folgekosten von Neuregelungen als sogenannter Erfüllungsaufwand für Bürger, Wirtschaft und Verwaltung ermittelt werden. Initiativen wie das Bürokratieentlastungsgesetz, das ab 2016 gilt, oder die Bürokratiebremse sind zu begrüßen.

Es ist jedoch bedauerlich, dass die neuen Regelungen alle europäischen Verordnungen ausschließen, ebenso wie Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag, die der Gesetzgeber in den letzten Monaten bereits auf den Weg gebracht hat.

Mit dem Erreichen des von politischer Seite formulierten Ziels eines 25-prozentigen Abbaus der Bürokratiekosten ist erst ein Zwischenschritt erreicht. Denn die Entlastung ist nicht zwangsläufig für jedes einzelne Unternehmen spürbar. Die Mehrzahl der abgebauten Informationspflichten betreffen einzelne Wirtschaftsbranchen und damit nur eine begrenzte Zahl von Unternehmen.

Spürbare Entlastungsmaßnahmen beschließen

Es ist sicherzustellen, dass sich die Bundesregierung bei ihren Maßnahmen zum Bürokratieabbau nicht nur auf gruppenspezifische Belastungen konzentriert. Nur so kann der Bürokratieabbau für die Unternehmen wirksam und spürbar werden.

Es geht jedoch nicht nur um den wirksamen Abbau von Bürokratie. Vielmehr darf auch keine neue Bürokratie aufgebaut werden. So enthält zum Beispiel das Mindestlohngesetz mit seinen vielen Vorgaben neue überflüssige Bürokratie mit umfangreichen Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten für unsere Betriebe.

Einbeziehung des gesamten Bundesrechts

Basis des Abbauziels muss aus Sicht des DEHOGA das gesamte Bundesrecht sein. Das bedeutet, dass die Bürokratiekosten beispielsweise auch für die Bereiche des Bundesrechts zu ermitteln sind, mit denen EU-Richtlinien umgesetzt werden.

Bei EU-Recht ist zu untersuchen, inwieweit Möglichkeiten zur Vereinfachung auf untergesetzlicher Ebene bestehen oder ob eine Initiative zur Änderung des EU-Rechts geboten sein kann.

Daher fordert der DEHOGA, den gesamten Erfüllungsaufwand der Unternehmen in besonders belastenden Regelungsbereichen wie dem Arbeits-, Steuer- und Umweltrecht zu messen und bis zu einem verbindlichen Stichtag substanziell zu reduzieren.

Bürokratieabbau auch auf EU-Ebene

Nachhaltige und spürbare Entlastungswirkungen können nur erzielt werden, wenn das nationale Bürokratieabbauprogramm durch Maßnahmen der EU ergänzt wird. Entsprechende Aktivitäten sollten daher seitens der Bundesregierung weiter unterstützt werden. Im Mittelpunkt sollte dabei eine Verbesserung des Folgenabschätzungssystems der EU stehen.

Es muss gewährleistet sein, dass für jedes neue Regelungsvorhaben die Folgen abgeschätzt und die Bürokratiekosten dargestellt werden.

Fazit

Das Übermaß an Verrechtlichung schränkt nicht nur die unternehmerische Freiheit in empfindlicher Weise ein, sondern bedroht Gastronomen und Hoteliers in ihrer wirtschaftlichen Existenz. Ziel muss sein, dass die Politik an sich weniger Bürokratie schafft und nicht mehr. Basis des Abbauziels muss dabei das gesamte Bundesrecht sein. Mit Blick auf Brüssel wäre die Einführung eines europäischen Normenkontrollrats zielführend.

STANDPUNKT

Digitale Angebote Chancen und Risiken

- ➔ Faire Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer schaffen
- ➔ Digitale Monopolisierungen verhindern

Was ist Sache?

Die Digitalisierung ist unbestrittene eine globale Revolution. Sie beschleunigt Prozesse, bringt neue technische Lösungen, vernetzt die Welt im wahrsten Sinne – und das an 365 Tagen, 24 Stunden und sieben Tagen die Woche. Gerade auch Gastronomie und Hotellerie hat die Digitalisierung revolutioniert:

Schon heute wird ein Drittel aller Hotelzimmer online gebucht. Schon heute kommen unter Umständen mehr Gäste in ein Restaurant, wenn die Onlinebewertung positiv ist. Pizza, Burger, Pasta – bestellt und geliefert wird zunehmend online, gezahlt wird zunehmend online.

Technische, elektronische und softwaregestützte Innovationen halten vielfältige interessante Möglichkeiten für die Unternehmer bereit. Aber wie auch immer diese eingesetzt werden: Der Service ist und bleibt Dreh- und Angelpunkt. Dieses Credo gilt weiterhin, davon sind wir überzeugt.

Für die großen Ketten mag die Digitalisierung derweil kein Problem sein. Für die vielen kleinen und mittelständischen Betriebe, die unsere Branche prägen, durchaus. Es fehlt an Know-how, an Personal, an Zeit und Geld.

Egal ob Buchungsplattform, Online-Lieferdienst oder Privatzimmervermittlung – Fakt ist, dass es im Wettbewerb zwischen etablierter Wirtschaft und den Unternehmen der Digitalisierung nicht immer fair zugeht. Vor allem geht es oftmals immer teurer zu, wenn man die über die Jahre gestiegenen Provisionsforderungen betrachtet. Der DEHOGA sieht sich in der Verantwortung, Chancen und Risiken öffentlich und klar zu benennen und den Mehrwert für unsere Branche sauber zu prüfen.

Was fordern wir und warum?

Generell gilt, sich nicht von einer Marktmacht abhängig zu machen. Das Selbstbewusstsein unserer Betriebe besteht in dem Wissen, dass diese das Produkt besitzen und die wirtschaftliche Verantwortung für die Mitarbeiter tragen – eben nicht die Portale, Suchmaschinen oder Internetgiganten. Gerade das bleibt im digitalen Alltag ein ganz entscheidender Hinweis. Letztendlich gilt für jeden Unternehmer, in Eigenverantwortung und nach sauberer Kalkulation Chancen und Risiken abzuwägen und für sein individuelles Geschäftsmodell zu prüfen.

Beispiel: Buchungsportale

Grundsätzlich sind alle Aktivitäten und Bestrebungen zu begrüßen, die die Hotels bei ihrem Vertrieb von Hotelzimmern unterstützen und weniger Kosten bedeuten.

Allerdings hat der Online-Vertrieb mit seiner enormen Transparenz auch dazu geführt, verstärkt über den Preis zu suchen und zu buchen. So wird durch pauschale Werbebotschaften und Rabattversprechen ein verzerrtes Bild von der tatsächlichen Preissituation gezeichnet.

Zudem scheint sich auf Seiten der Online-Buchungsportale wie Booking.com oder HRS eine Einkaufs- und Verhandlungsmacht zu bilden, die im kleinteilig strukturierten Gastgewerbe auch schnell dominante Züge annehmen kann. Der Hotelmarkt steht der Dominanz von nur zwei, drei Buchungsportalen gegenüber.

DEHOGA und Hotelverband Deutschland (IHA) machen Front gegen die Ratenparität und sind zuversichtlich, dass diese, weil mit EU-Wettbewerbsrecht nicht vereinbar, fallen wird. In unserer Rechtsauffassung werden wir vom deutschen Bundeskartellamt und vom zuständigen Oberlandesgericht Düsseldorf bestätigt.

Beispiel: Lieferdienste

Lieferando, Foodora oder Lieferheld – sie alle profitieren von einer boomenden Gastronomie. Denn die Online-Lieferdienste bringen Restaurants und Endkunden online zusammen – gegen knackige Provision, versteht sich.

Natürlich kann und will sich die Gastronomiebranche den Entwicklungen nicht verschließen. Zumal das Liefersegment für beide Seiten durchaus eine Win-Win-Situation sein kann. Entscheidend ist, dass Mehrwerte geschaffen werden und Umsatzzuwächse für unsere Betriebe zu verzeichnen sind. Jeder Unternehmer hat hier Kosten und Risiken genau abzuwägen. Das Gastgewerbe ist sehr arbeitsintensiv, die Personalkosten sind hoch und die Gewinnmargen oftmals gering. Vor diesem Hintergrund ist es durchaus mit Sorge zu betrachten, wenn Lieferdienste mittlerweile bis zu 30 Prozent Provision verlangen. Bereits bei einer Provision von 15 Prozent muss sehr genau kalkuliert werden.

Als DEHOGA werden wir genau hinschauen, wo die etablierte Wertschöpfungskette angegriffen und zulasten unserer Branche Geschäft

Ihr Ansprechpartner: Christopher Lück, Pressesprecher

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-32 · Fax 030/72 62 52-42 · lueck@dehoga.de · www.dehoga.de

gemacht wird. Zu vermeiden ist, dass es zu einer ähnlichen Situation kommt wie in der Hotelbranche. Dort besteht seit einigen Jahren eine starke Abhängigkeit von den großen Buchungsportalen. Auch bei den Essenslieferdiensten gilt es aufzupassen, dass es nicht zu einer Konzentration im Markt kommt und monopolistische Strukturen entstehen, in denen die Konditionen für die Restaurants entsprechend hoch festgesetzt werden.

Beispiel: Sharing Economy

Wir meinen, dass viele Geschäftsmodelle mit idealistischer ‚Sharing Economy‘ wenig gemein haben. Wer sich auf den „Sharing“-Plattformen registriert, der will mit seinem Besitz oder seiner (Dienst-) Leistung Geld verdienen.

Blickt man zum Beispiel auf **Airbnb**, scheint ein wesentlicher Teil aus gewerblichen Angeboten zu bestehen, wie neuere Analysen nahe legen. Mit dem ursprünglichen Sharing-Gedanken haben auch Angebote wie **EatWith** nicht unbedingt etwas zu tun. Das Start-Up EatWith aus Israel vermittelt private Essensverabredungen auf der ganzen Welt. Bei EatWith bucht man jedes Essen zu einem vom Gastgeber festgesetzten Preis, die Plattform bekommt davon einen Anteil ab.

Sei es die Privatvermietung oder die Privatverköstigung – im Sinne eines fairen Wettbewerbs haben in den Augen des DEHOGA gleiche Rechte, aber auch gleiche Pflichten zu gelten (*siehe Standpunkt Sharing Economy*).

Fazit

Im Kern geht es darum – wie die konkreten Beispiele zeigen – dass zwischen allen Playern ein fairer und transparenter Wettbewerb herrscht. Schade wäre, wenn Partner zu Gegenspielern würden und zwischen etablierter Unternehmerschaft und digitaler Marktmacht mehr und mehr eine Schiefelage entstünde. Nur, wenn faires Miteinander herrscht, ist der digitale Alltag eine Win-Win-Situation für alle Seiten.

STANDPUNKT

Erbschaftsteuer

- ➔ Erbschaftsteuer abschaffen, zumindest praxistauglich gestalten
- ➔ Unternehmensnachfolge sichern
- ➔ Familienbetriebe halten, Arbeitsplätze sichern

Was ist Sache?

Die Unternehmensnachfolge stellt Familienunternehmen oft vor immense Herausforderungen. Bei der Betriebsübergabe spielt die Erbschaftsteuer im Todesfall bzw. die Schenkungssteuer zu Lebzeiten eine große Rolle.

Rechtsgrundlage ist das Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetz. Zu diesem hatte das Bundesverfassungsgericht Ende 2014 eine Neuregelung bis 30. Juni 2016 angemahnt. Die Karlsruher Richter erklärten in ihrem Urteil die Verschonungsregeln für Betriebsvermögen im Erbschaftsteuerrecht als grundsätzlich verfassungsgemäß, verlangten aber schärfere Vorgaben.

Im Juli 2015 beschloss das Bundeskabinett den Gesetzentwurf zur Anpassung des Erbschaftsteuer und Schenkungsteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Im Juni 2016 verabschiedete der Bundestag den von der Großen Koalition vorgelegten Kompromiss zur Erbschaftsteuerreform. (Die Neuregelung bedarf allerdings noch der Zustimmung des Bundesrates.)

Fakt ist, dass nach der Reform weniger Unternehmen von der Erbschaftsteuer verschont werden, als das bisher der Fall war. Die Belas-

tungen für familiengeführte Unternehmen steigen. Betriebsübergaben werden erschwert.

Offiziellen Schätzungen zu Folge führt das neue Erbschaftssteuerrecht zudem zu jährlichen Mehreinnahmen von 235 Millionen Euro. Laut Koalitionsvertrag sollte es in dieser Legislaturperiode aber keine Steuererhöhungen geben.

Was fordern wir und warum?

Trotz einiger wichtiger Korrekturen am ursprünglichen Gesetzentwurf bleibt die grundsätzliche Kritik des DEHOGA an der Erbschaftsteuer bestehen.

Zum einen wird mit der Erbschaftsteuer vererbtes Geld versteuert, das bereits versteuert wurde. Der Staat verdient also doppelt. Zum anderen ist die Erbschaftssteuer mit einem riesigen Aufwand verbunden, der am Ende wenig bringt.

Die völlige Abschaffung der Erbschaftsteuer findet derzeit allerdings keine politische Mehrheit. Vor diesem Hintergrund kommt es nun umso mehr auf eine mittelstandsgerechte und praxistaugliche Neuregelung an.

Erbschaftsteuer praxistauglich gestalten

Gegenüber den ursprünglichen Plänen stellen die Entlastung von Kleinbetrieben bis fünf Arbeitnehmer sowie vereinfachte Ertragswertverfahren eine Verbesserung für die mittelständischen Unternehmer dar.

Auch die neue Stundungsregelung, die Ausgestaltung der Lohnsummenregelung sowie die Investitionsklausel begrüßt der DEHOGA.

Dennoch sieht der DEHOGA neue Belastungen für die Unternehmer zukommen: Insbesondere die geplante Bedürfnisprüfung wird zu einem riesigen bürokratischen Aufwand führen, denn die finanzielle Bewertung eines Unternehmens ist komplex und teuer. Die Verschonungsbedarfsprüfung ist indes unpräzise und nicht zielführend.

Nicht praxistauglich ist die Grenze von 26 Millionen Euro zur Definition von Großvermögen. Sie ist weiterhin zu gering.

Die Voraussetzungen für die Berücksichtigung bestimmter gesellschaftlicher Bindungen sowie die geforderten Bindungsfristen bei der Bewertung sind nicht praxistauglich. Gerade bei familiengeführten Unternehmen steckt das Kapital in Maschinen und Anlagen und ist nicht frei verfügbar. Das Gesetz muss diese typischen Verfügungsbeschränkungen würdigen.

Der DEHOGA kritisiert zudem die geplante Einbeziehung von Privatvermögen bei der Bedürfnisprüfung. Er sieht darin eine verdeckte Vermögensteuer, die in jedem Fall abzulehnen ist.

Unternehmensnachfolge sichern

Die Übergabe von Unternehmen stellt immer mehr inhabergeführte Betriebe vor große Probleme. Komplizierte und praxisferne Regelungen bei der Erbschaftssteuer und die Belastung der Erben mit Steuern sind zusätzliche Hürden. Statt neuer Belastungen gilt es, Lust auf Unternehmensnachfolge zu machen, den Generationenwechsel zu erleichtern und den Fortbestand der familiengeführten Unternehmen zu sichern.

Erbschaftsteuer abschaffen

Es stellt sich die Frage, ob die Einnahmen aus der Erbschaftsteuer den immensen Erhebungsaufwand rechtfertigen. Die Summe der Einnahmen beträgt weniger als ein Prozent des gesamten Steueraufkommens. Von diesem einen Prozent stammen nur acht Prozent aus vererbtem Betriebsvermögen. Viel Aufwand für wenig Steuern.

Aus Sicht des DEHOGA wäre die völlige Abschaffung der Erbschaftsteuer nur gerecht, konsequent und würde die Unternehmensnachfolge erheblich erleichtern.

Fazit

Die familien- und eigentümergeführten Betriebe sind das Herz und der Erfolgsgarant der deutschen Wirtschaft. Sie stehen für Stabilität und Konstanz – auch in Krisenzeiten. Es geht darum, familiengeführte Unternehmen zu halten und Arbeitsplätze in den zu übergebenden Firmen zu sichern. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, die überragende Bedeutung der Familienunternehmen für den Standort Deutschland bei seinen rechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen.

STANDPUNKT

Fachkräftesicherung

- ➔ Ausbildung sichert Zukunft
- ➔ Erwerbspotenziale aktivieren
- ➔ Zuwanderungs- und Asylpolitik bedarfsgerecht gestalten

Was ist Sache?

Für die gastgewerblichen Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Fachkräfte zu finden. Das gilt in besonderem Maße für die Küche, aber auch für höher qualifizierte Positionen im Restaurantservice und in den Betriebsleitungen.

Das gute Konsumklima in Deutschland sorgt für steigende Umsätze im Gastgewerbe sowie Rekordbeschäftigungszahlen und eine niedrige Arbeitslosigkeit im Land. Der Deutschland-Tourismus boomt. Der Bedarf an Mitarbeitern wächst. Gerade die klassische Gastronomie ist unglaublich arbeitsintensiv.

Ein weiterer Grund für diese Entwicklung ist der demografische Wandel. Die bereits seit über zehn Jahren stark rückläufigen Schulabgänger- und in der Folge Auszubildendenzahlen zeigen sich mittlerweile auf den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wächst die Studierneigung, während das Interesse der jungen Menschen an einer dualen Berufsausbildung sinkt.

Studien zufolge wird das Erwerbspersonenpotenzial mittel- und langfristig weiter zurückgehen. Dem auf lange Sicht schrumpfendem Angebot an Arbeitskräften steht ein steigender Bedarf an Fachkräften gegenüber.

Für das extrem personalintensive Gastgewerbe ist die Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs die wichtigste Zukunftsaufgabe.

Was fordern wir und warum?

Die Fach- und Arbeitskräftesicherung hat viele Facetten – bildungspolitisch, branchenpolitisch, tarifpolitisch und unternehmerisch.

Ausbildung hat Priorität

Die Branche selbst hält einen wichtigen Schlüssel gegen den Fachkräftemangel in der Hand. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Die Unternehmen sind aufgerufen, bei ihren Anstrengungen für eine gute Ausbildungsqualität nicht nachzulassen. Es gilt, junge Menschen so zu befähigen, dass sie für die Arbeit in Hotellerie und Gastronomie gerüstet sind, ihnen attraktive berufliche Perspektiven zu bieten und sie damit in der Branche zu halten (*siehe Standpunkt Ausbildung*).

Aktiv gefordert sind die Unternehmer, wenn es darum geht, den Mitarbeitern gegenüber ihre Wertschätzung und Anerkennung auszudrücken. Auch über die Tarifpolitik können zusätzliche Anreize gesetzt werden.

Weitere Erwerbspotenziale aktivieren

Wir können uns nicht erlauben, Erwerbstätigenpotenzial brach liegen zu lassen. Dazu zählen Frauen, Langzeitarbeitslose und Ältere.

Schon heute ist das Gastgewerbe weiblich geprägt. Fast 60 Prozent der Beschäftigten sind Frauen. Hier gilt es, mit geeigneten Maßnahmen die Frauenerwerbsquote weiter zu erhöhen. Damit ist sicher nicht das aktuell diskutierte bürokratische „Entgeltgleichheitsgesetz“ gemeint. Stattdessen ist die Politik gefordert, insbesondere durch verlässliche und flexible Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karrierechancen zu sorgen.

Mit dem zunehmenden Mangel an Fachkräften und gleichzeitig mit älter werdenden Gästen wächst in der Branche das Bewusstsein für die Stärken altersgemischter Teams. Arbeitsbedingungen müssen altersgerecht gestaltet werden, damit alle die Möglichkeit erhalten, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter berufstätig zu sein. Der DEHOGA unterstützt hier verschiedene Projekte auf Bundes- und Landesebene.

Auch Langzeitarbeitslose müssen stärker aktiviert werden. Wichtig sind hier Qualifizierung sowie entsprechende Arbeitsanreize.

Zuwanderungspolitik bedarfsgerecht gestalten

Hotellerie und Gastronomie benötigen sowohl bestimmte Qualifikationen aus dem Ausland, Stichwort Company Transfer oder Spezialitätenköche, als auch Saisonarbeitskräfte. Der DEHOGA setzt sich dafür ein, die Zuwanderung auch am Arbeitsmarkt auszurichten. Die Möglichkeiten der Beschäftigung beruflich qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland müssen vereinfacht und besser umgesetzt werden.

Die Branche nutzt bereits die Fachkräftepotenziale, die sich aus der europäischen Freizügigkeit ergeben.

Derzeit leider nur sehr begrenzt möglich ist die Arbeitsmigration aus Drittstaaten.

Hier sind weitere bilaterale Saison- und Gastarbeiterabkommen mit Drittstaaten abzuschließen. Der DEHOGA fordert, die Anerkennungsverfahren für ausländische Abschlüsse zu beschleunigen und zu verbessern.

Die Liste der sogenannten „Mangelberufe“ nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit sollte um die gastgewerblichen Berufe erweitert werden. Dann könnten Menschen, deren Qualifikation das Gastgewerbe dringend benötigt, auf dem Weg über die Fachkräftezuwanderung statt des Asylverfahrens legal nach Deutschland kommen. Die (wenigen) Fachkräfte unter den Flüchtlingen könnten sofort eine Arbeitsgenehmigung erhalten.

Die Ausbildung von Jugendlichen aus den europäischen Nachbarländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit, zu der es bereits erfolgreiche DEHOGA-Projekte in den Ländern gibt, muss weiter gefördert werden.

Auch bei der Arbeitsintegration von Flüchtlingen trägt unsere Branche eine besondere Verantwortung. Als internationale und weltoffene Branche will und kann das Gastgewerbe seinen Beitrag leisten und Menschen aus aller Welt Perspektiven bieten (*siehe Standpunkt Flüchtlingsintegration*).

Fazit

Das Gastgewerbe ist auf ausreichende und richtig qualifizierte Fach- und Arbeitskräfte angewiesen. Diese entscheiden über die Leistungsfähigkeit und Dienstleistungsqualität der Branche sowie die Stabilität der sozialen Sicherungssysteme. Die Branche stellt sich mit großem Engagement dieser Aufgabe. Die Politik ist aufgerufen, diesen Einsatz mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen.

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Flüchtlingsintegration

- ➔ Ausbildung und Beschäftigung sind die besten Schlüssel zur Integration
- ➔ Duale Ausbildung als Chance

Was ist Sache?

Im Lichte der Ankunft von hunderttausenden Flüchtlingen sind die Herausforderungen für Politik, Gesellschaft und Wirtschaft immens. Viele Fragen sind noch ungeklärt. Fest steht jedoch von Anfang an: Die Betriebe des Gastgewerbes wollen gerne ihren Beitrag zur bestmöglichen Integration von Flüchtlingen leisten. Unser Bekenntnis: Beschäftigung und Integration von Flüchtlingen!

Wir als Branche der Gastfreundschaft bieten allen interessierten und engagierten Flüchtlingen Chancen auf Ausbildung und Beschäftigung und sagen unsere gesellschaftliche Unterstützung zu.

28,8 Prozent unserer Beschäftigten haben ausländische Wurzeln. Keine andere Branche ist so international wie das Gastgewerbe. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit besaßen (Stichtag 30. Juni 2015) mehr als 285.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte keine deutsche Nationalität.

Dazu kommen tausende Betriebsinhaber mit Migrationshintergrund. Die Vielfalt der kulinarischen Angebote verdanken wir unseren Unternehmern und Mitarbeitern aus allen Ländern und Kulturräumen der Welt.

Menschen aus über 150 Nationen verdienen ihren Lebensunterhalt in der heimischen Gastronomie und Hotellerie.

Unsere Internationalität ist ein Gewinn für Mitarbeiter, Betriebe und die zunehmende Zahl von Gästen aus dem Ausland.

Was fordern wir und warum?

Gerade die duale Ausbildung in einem gastgewerblichen Beruf ist niemals verlorene Zeit. Damit können Flüchtlinge auch nach einer möglichen Rückkehr in ihre Heimat oder sonst überall auf der Welt gute Arbeit finden. Gerade im Gastgewerbe kann die Ausbildung und Beschäftigung von Asylbewerbern zur Arbeits- und Fachkräftesicherung beitragen.

In unserer Branche gibt es seit Jahren ein starkes Beschäftigungswachstum (knapp 36 Prozent Plus bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten zehn Jahren). Derzeit gibt es 38.618 bei der BA als offen gemeldete Stellen in unserer Branche (Stand: Mai 2016).

Aus diesem Grund werden Arbeitsplätze und Ausbildungsanstrengungen für bereits heute in Deutschland lebende Menschen durch zusätzliche Angebote für Flüchtlinge in keiner Weise gefährdet.

DEHOGA begrüßt Integrationsgesetz

Der DEHOGA begrüßt das Bekenntnis der Bundesregierung zur Bedeutung von Ausbildung und Beschäftigung für die Integration. Im April 2016 haben sich der Koalitionsausschuss, die Bundesregierung und die Länder auf ein Integrationskonzept für Flüchtlinge geeinigt. Im Juli 2016 hat der Bundestag dieses beschlossen.

In den Gesetzesplänen finden sich umfangreiche Ansätze zur Erleichterung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. All diese Punkte entsprechen in weiten Teilen dem, was der DEHOGA von Beginn an gefordert hat.

Gerade die Änderungen im Bereich der Beschäftigungserlaubnisse für Auszubildende und bei der Ausbildungsförderung stellen wichtige Verbesserungen bei den rechtlichen Hürden dar. Die Schaffung eines rechtssicheren Aufenthaltsrechts für alle Flüchtlinge für die gesamte Dauer ihrer Ausbildung und zwei Jahre danach (3+2 Regelung), unabhängig von ihrem Status und auch über das Alter von 21 Jahren hinaus, gibt Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden die nötige Rechtssicherheit.

Insbesondere wird es jetzt darauf ankommen, dass jugendlichen Flüchtlingen über eine berufsorientierte schulische Integration über Betriebspraktika und über die Vermittlung des Wertes einer dualen Ausbildung auch tatsächlich der Weg in Ausbildung gelingt. Hier sind in erster Linie die Länder gefordert.

Nicht minder wichtig für die Arbeitsmarktintegration gering qualifizierter Flüchtlinge ist insbesondere die jetzt vorgesehene dreijährige Aussetzung der Vorrangprüfung in Bezirken mit unterdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit. Die teilweise Aussetzung ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Besser, rechtssicherer und unbürokratischer wäre allerdings eine vollständige Abschaffung der Vorrangprüfung.

Fazit

Gastronomie und Hotellerie bieten vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Ein geregeltes Berufsleben ist für hunderttausende Flüchtlinge, die längere Zeit in Deutschland bleiben werden, Voraussetzung für einen finanziell unabhängigen und in einem sozialen Umfeld stattfindenden Alltag. Flüchtlinge dagegen monatelang zu Untätigkeit und Langeweile zu verurteilen, schafft Frust, soziale Spannungen und Desintegration. Außerdem werden die öffentlichen Kassen unnötig belastet und Potenziale für die Arbeits- und Fachkräftesicherung in Deutschland verschenkt.

STANDPUNKT

Kassensysteme

- ➔ Branche nicht unter Generalverdacht stellen
- ➔ Für Planungs- und Investitionssicherheit sorgen
- ➔ Fristen angemessen gestalten

Was ist Sache?

Gastronomen und Hoteliers sind in besonderem Maße von den geplanten Neuregelungen zum Schutz vor Manipulationen bei Kassensystemen betroffen. Die Einführung manipulationssicherer Kassen durch technische Sicherheitseinrichtungen in einem elektronischen Aufzeichnungssystem bedeutet für viele Unternehmer der Branche Neuanschaffungen und führt damit zu einem enormen Investitionszwang.

Zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) im April 2016 einen Gesetzentwurf veröffentlicht. Danach sollen neue, strenge Anforderungen für manipulationssichere Registrierkassen ab Januar 2019 gelten.

Bereits im Jahr 2010 sind die Regelungen zur Aufbewahrung und Speicherung steuerlich relevanter Einzeldaten durch das Finanzministerium verschärft worden. Viele Unternehmer haben daraufhin in neue Kassen und Kassentechnologien investiert – im Vertrauen darauf, dass die neu angeschafften Systeme für die nächsten Jahre den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Gleichzeitig wurde den Betrieben eine Übergangsfrist bis Ende 2016 eingeräumt und so sind im Gastgewerbe auch noch viele ältere Registrierkassen im Einsatz.

Kleinstbetriebe nutzen indes gar keine Registrierkassen oder Kassensysteme, sondern arbeiten mit offenen Ladenkassen.

Was fordern wir und warum?

Der vorliegende Gesetzentwurf zu manipulationssicheren Kassen ist nach Ansicht des DEHOGA geeignet, zu mehr Rechtssicherheit beizutragen. Das Gastgewerbe befürwortet zudem den Willen des Gesetzgebers, das Prinzip der offenen Ladenkasse auch weiterhin zuzulassen und eine Registrierkassenpflicht ausdrücklich nicht einzuführen. Für die Vielzahl von Klein- und Kleinstbetrieben im Gastgewerbe wäre die Anschaffung solcher elektronischen Kassen unverhältnismäßig.

Positiv bewerten wir, dass eine technologieoffene Lösung angestrebt wird und kein bestimmtes System wie zum Beispiel das umstrittene INSIKA-Konzept („Integrierte Sicherheitslösung für messwertverarbeitende Kassensysteme“) vorgeschrieben wird. Auch die geplante Möglichkeit von Cloud-Lösungen findet die Zustimmung des Verbandes.

Branche nicht unter Generalverdacht stellen

Der DEHOGA hält es für richtig, wichtig und unterstützenswert, Steuerhinterziehung zu ahnden.

Unternehmer, die Steuern hinterziehen, verschaffen sich unzulässige Wettbewerbsvorteile und schaden dem Gemeinwesen. Die Bekämpfung von Steuerbetrug muss aber zielgenau erfolgen und darf die steuerlichen Unternehmer nicht flächendeckend über Gebühr belasten. Der DEHOGA wehrt sich dagegen, dass die Branche vereinzelt mit einem Pauschal-verdacht belegt wird.

Für Planungs- und Investitionssicherheit sorgen

Unstrittig ist, dass auf das Gastgewerbe neue Kosten zukommen. Um den Anforderungen des BMF aus dem Jahr 2010 zu genügen, ist es erforderlich, vorhandene Registrierkassen bis Ende 2016 aufzurüsten oder neu anzuschaffen. Die Kosten für eine Aufrüstung belaufen sich im Durchschnitt auf 250 bis 500 Euro. Der Neukauf einer Registrierkasse, die technisch auf dem erforderlichen Stand ist, schlägt mit bis zu 4.000 Euro zu Buche. Bei deutschlandweit geschätzten 350.000 Kassensystemen in der Branche erreicht ein Umrüsten schnell einen Betrag in Milliardenhöhe. Offen ist derzeit, inwieweit sich moderne Kassensysteme entsprechend nachrüsten lassen und welche Kosten damit verbunden sind.

Mit Blick auf die aktuelle Rechtslage und die geplante Neuregelung ist es den betroffenen Unternehmern derzeit faktisch unmöglich zu entscheiden, wann eine neue Kasse angeschafft oder das bestehende Kassensystem aufgerüstet werden sollte. Die anhaltende politische und mediale Diskussion führt zu einer extremen Verunsicherung der Branche. Der Gesetzgeber ist aufgerufen, dringend für Planungs- und Investitionssicherheit zu sorgen und Fehlinvestitionen damit zu vermeiden.

Fristen angemessen gestalten

Der DEHOGA fordert praxistaugliche Übergangsfristen. Es kann nicht sein, dass eine kürzlich getätigte Investition in ein neues Kassensystem mit der Neuregelung obsolet wird oder auch nur Aufrüstkosten bereits im Jahr 2019 entstehen.

Die geplanten Fristen sind definitiv zu kurz. Im Sinne des Vertrauensschutzes dürfen die gesetzlichen Neuregelungen erst dann in Kraft treten, wenn die kürzlich angeschafften Kassensysteme zumindest wirtschaftlich abgeschrieben sind – das heißt frühestens ab 2022. Andernfalls wären die Betriebe gezwungen, noch in diesem Jahr ein neues Kassensystem anzuschaffen, das dann aber aufgrund der gesetzlichen Neuregelung zwei Jahre später nicht mehr gesetzeskonform wäre.

Klare Zertifizierung sicherstellen

Aus Sicht des DEHOGA ist es extrem wichtig, dass für die Betriebe unschwer zu erkennen ist, ob ein Kassensystem den Anforderungen der Finanzverwaltung genügt, mithin zertifiziert ist. Weiterhin muss geregelt sein, in welcher Weise im Einsatz befindliche Kassensysteme nachträglich zertifiziert werden können, sofern sie die Anforderungen an die neuen Regelungen erfüllen. Hier bedarf es klarer Regelungen und angemessener Übergangsfristen.

Nein zu einer Kassen-Nachscha

Auf massive Kritik in der Branche stößt die geplante Kassennachscha, wonach Kassenschafer ohne vorherige Ankündigung während der üblichen Geschäftszeiten die Herausgabe von Büchern, Aufzeichnungen oder elektronischen Daten verlangen können. Der DEHOGA befürchtet erhebliche Störungen der Betriebsabläufe und lehnt die geplante Kassennachscha als verfassungswidrig ab.

Fazit

Sofern die Notwendigkeit gesehen wird, die aktuelle Gesetzeslage zu ändern, ist es aus Sicht des DEHOGA von höchster Bedeutung, dass die gesetzgeberischen Pläne den hohen Vollzugsaufwand für die betroffenen Unternehmer sowie die aktuelle Rechtslage mit bestehenden Übergangsfristen berücksichtigen.

Ihr Ansprechpartner: RA Jürgen Benad, Geschäftsführer

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · benad@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Lebensmittelkontrollen

Veröffentlichung der Ergebnisse – Internetpranger

- ➔ Geplante Neufassung des § 40 Abs. 1a LFGB kann verfassungsrechtliche Bedenken nicht ausräumen
- ➔ Internetpranger führt zu unverhältnismäßiger Existenzbedrohung

Was ist Sache?

Am 1. September 2012 ist der § 40 Abs. 1a LFGB in Kraft getreten. Durch eine damit einhergehende Ergänzung des § 40 des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches (LFGB) wurden die Behörden verpflichtet, alle Rechtsverstöße durch Grenzwertüberschreitungen zwingend zu veröffentlichen. Alle sonstigen Verstöße, z.B. gegen Hygienevorschriften oder den Täuschungsschutz, sollten veröffentlicht werden, wenn ein Bußgeld von mindestens 350 Euro zu erwarten war.

Nach der Einführung des § 40 Abs. 1a LFGB sind die Bundesländer dazu übergegangen, Ergebnisse von Lebensmittelkontrollen im Internet zu veröffentlichen.

In Folge der Veröffentlichungen begegnete § 40 Abs. 1a LFGB in der Rechtsprechung erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Die bisher ergangenen zahlreichen verwaltungsrechtlichen Entscheidungen (davon sieben oberverwaltungsgerichtliche Entscheidungen) führten dazu, dass die Norm in ihrem Anwendungsbereich außer Vollzug gesetzt wurde.

Die eindeutige Rechtsprechung der Gerichte führte letztendlich zur Aussetzung des Vollzugs in fast allen 16 Bundesländern und folglich zu einer faktischen Unanwendbarkeit des § 40 Abs. 1a LFGB.

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft hat im April 2015 den Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches vorgelegt, wonach § 40 Abs. 1a LFGB als § 40a neu gefasst werden soll. Aufgenommen wurden eine sogenannte Härtefallklausel und eine Lösungsfrist von sechs Monaten. Die 350-Euro-Regelung soll weiterhin gelten. Doch auch die geplante Neufassung der Vorschrift kann die verfassungsrechtlichen Bedenken nicht ausräumen.

Was fordern wir und warum?

Gastronomen dürfen nicht leichtfertig und zu Unrecht an den öffentlichen Pranger gestellt werden, durch den ihre berufliche Existenz und Arbeitsplätze gefährdet werden.

Die laut Gesetzentwurf geplante Neuregelung in Form eines § 40a verletzt in der aktuellen Fassung (wie schon § 40 Abs. 1a LFGB) fundamentale rechtsstaatliche Prinzipien, etwa die Gebote der Normenklarheit und Bestimmtheit,

den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und die Unschuldsvermutung.

Zudem überschreitet sie europarechtliche Warnungs- und Informationsrechte und missachtet staatliche Geheimhaltungspflichten. Folgende grundlegende Kritikpunkte bestehen gegenüber der geplanten Neuregelung:

1. Eine Veröffentlichung der Kontrollergebnisse stellt zweifelsohne eine der härtesten Sanktionen dar, die existenzvernichtenden Charakter haben kann.
2. Insbesondere in Hinblick auf die 350-Euro-Grenze verstößt die Neuregelung gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz.
3. Die Veröffentlichung bei einem zu „erwartenden Bußgeld“ von 350 Euro und einem Verstoß in einem „nicht nur unerheblichen Ausmaß“ begegnet erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Hier verstößt die Vorschrift in den Augen des DEHOGA gegen das Gebot der Normenklarheit, gegen das Bestimmtheitsgebot sowie gegen die Unschuldsvermutung.
4. Auch die vorgesehene Pflicht zur öffentlichen Bekanntmachung von Falschinformationen oder bei behobenen Mängeln im Nachhinein ist nicht geeignet, die Bedenken gegen eine Veröffentlichungspflicht auszuräumen. Der erste Eindruck des Verbrauchers ist prägend und kann schon zu einem Fernbleiben der Gäste führen. Es kann nicht gewährleistet werden, dass sich potenzielle Gäste nach einer behördlichen Falschinformation regelmäßig und aktuell über mögliche Korrekturen der Veröffentlichungen informieren.
5. Die im Entwurf vorgesehene Lösungsfrist der Ergebnisse von sechs Monaten nach Veröffentlichung der Ergebnisse bei Behebung der Mängel ist nicht hinnehmbar. Es muss auf jeden Fall sichergestellt werden, dass ein Unternehmer im Fall der

Beseitigung aller Beanstandungen eine sofortige Löschung verlangen kann. Insbesondere gilt dies in den Fällen eines Betreiberwechsels.

Der Stigmatisierungseffekt, der bereits ab einer äußerst niedrigen Eingriffsschwelle in Form der 350-Euro-Grenze ausgelöst wird, bleibt auch mit der geplanten Neufassung erhalten und ist richtigerweise schon im Zusammenhang mit § 40 Abs. 1a LFGB in die Kritik der Rechtsprechung geraten. Ein Bußgeld in dieser Höhe kann schon bei Bagatellverstößen verhängt werden. Die existenzbedrohenden Folgen, die aufgrund einer daraufhin folgenden Veröffentlichung der Ergebnisse drohen, stehen dazu völlig außer Verhältnis. Zudem hängt es von dem subjektiven Empfinden des jeweiligen Lebensmittelkontrolleurs ab, ob die Voraussetzungen für eine Information der Öffentlichkeit in Form eines zu erwartenden Bußgeldes von mindestens 350 Euro erfüllt sind.

Es ist weiterhin keine verfassungsrechtliche Rechtfertigung für die Veröffentlichung der Kontrollergebnisse ersichtlich (*siehe auch: Standpunkt Lebensmittelkontrollen – Veröffentlichung der Ergebnisse – Ampeln, Smileys, Kontrollbarometer*).

Fazit

Der DEHOGA spricht sich ausdrücklich für einen nachhaltigen Verbraucherschutz aus. Dieser muss zielführend, sachgerecht und rechtskonform ausgestaltet sein. Statt unter dem Deckmantel von Transparenz und Verbraucherschutz ein zusätzliches staatliches Instrument in Form eines Prangers mit häufig unverhältnismäßig einschneidenden und dauerhaften wirtschaftlichen Folgen für die Betriebe zu schaffen, bedarf es vielmehr der konsequenten Anwendung geltenden Rechts. Dieses bietet schon jetzt ausreichende Eingriffs- und Sanktionsmöglichkeiten bis hin zur Betriebsschließung, um eklatanten Missständen Herr zu werden.

Ihr Ansprechpartner:

Ass. jur. Christian Reuter, Referent für Lebensmittelrecht und allgemeines Wirtschaftsrecht

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-17 · Fax 030/72 62 52-42 · reuter@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Lebensmittelkontrollen

Veröffentlichung der Ergebnisse – Ampeln, Smileys, Kontrollbarometer

- ➔ Ergebnisse sind verzerrende Momentaufnahmen
- ➔ Veröffentlichung kann Existenzen gefährden
- ➔ DEHOGA mit verfassungsrechtlichen Bedenken

Was ist Sache?

Im Namen des Verbraucherschutzes wird in Politik und Öffentlichkeit seit Jahren die Einführung eines staatlichen Bewertungssystems für die Ergebnisse der amtlichen Lebensmittelüberwachung gefordert.

Ob „Smiley-Projekt“, „Hygieneampel“ oder „GastroKontrollbarometer“ – diese sollen Verbraucher anhand behördlicherseits vorgenommener Bewertungen und Risikobeurteilungen über die allgemeinen hygienischen Zustände von Lebensmittelbetrieben informieren und Gästen als Entscheidungshilfe bei der Wahl von Restaurants dienen. Zugleich sollen solche Transparenzsysteme die Unternehmer zur Einhaltung der lebensmittelrechtlichen Vorschriften anhalten.

Vermittelt werden sollen die Informationen dabei mit Hilfe von auffälligen, die Ergebnisse deutlich vereinfachenden grafischen Darstellungen, z.B. „Smileys“, Farbskalen oder Benotungssystemen an prominenter Stelle im jeweiligen Betrieb sowie im Internet.

Alle Versuche, solche Bewertungssysteme im Bund oder den Ländern nach § 40 LFGB (Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch) verfassungsgemäß umzusetzen, sind bis heute gescheitert. Nach herrschender Rechtsprechung werden die Grundrechte der Unternehmer tangiert, und es fehlt an der erforderlichen gesetzlichen Ermächtigungs- bzw. Anspruchsgrundlage für die Veröffentlichung.

Was fordern wir und warum?

Verbraucherschutz und eine gute Hygienepraxis haben in der Gastronomie höchste Priorität. Bei gravierenden Verstößen bietet das geltende Recht bereits heute ausreichend Sanktionsmöglichkeiten. Dieses Instrumentarium muss im Sinne eines nachhaltigen Verbraucherschutzes voll ausgeschöpft werden. Betriebe dürfen jedoch nicht leichtfertig an den öffentlichen Pranger gestellt werden.

Wir sagen: Bei den Lebensmittelskandalen der letzten Jahre (Dioxin, „Gammelfleisch“, EHEC) waren die Gastronomen nie Verursacher, sondern wie die Endverbraucher, Betroffene.

Der DEHOGA lehnt Ampeln, Internetpranger (siehe *Standpunkt Lebensmittelkontrollen – Veröffentlichung der Ergebnisse – Internetpranger*) und alle anderen Systeme aus vielfältigsten Gründen ab: All diese populistischen Symbole sind insbesondere im Hinblick auf die Schwere des Eingriffs, die Stigmatisierung, die fehlende Kontrolldichte und die mangelnde Möglichkeit der zeitnahen Rehabilitation unverhältnismäßig und verfassungsmäßig bedenklich.

Branche gehört nicht unter Generalverdacht

Der Internetpranger stellt alle Gastronomen unter Generalverdacht und ist in unseren Augen ein unverhältnismäßiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit und damit in die Grundrechte nach Artikel 12 und 14. Genau deshalb hatte der DEHOGA von Beginn an erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Veröffentlichungen.

Eine Veröffentlichung ist eine Scheinlösung, denn sie stellt nichts weiter dar als eine stark vereinfachte Momentaufnahme eines komplexen Kontrollvorganges. Vergleichsweise harmlose Beanstandungen können zu einer vermeintlich negativen Bewertung führen. Jede Abweichung von einer Bestbewertung wiederum kann dazu führen, dass Gästen ein falscher Eindruck vermittelt wird und diese den Betrieb erst gar nicht betreten.

Deshalb haben wir kein Verständnis für den Gesetzentwurf des Landes NRW von Mai 2016, wonach eine Rechtsgrundlage für die Veröffentlichung von Kontrollergebnissen in Form eines Kontrollbarometers auf Landesebene geplant ist.

DEHOGA hat juristisch Rückendeckung

Gleichzeitig wird dem Unternehmer nach bisheriger Planung eine zeitnahe Nachkontrolle verwehrt. Dies alles kann für die Betriebe rufschädigend, gar existenzgefährdend werden. Was sollen Ampeln mit Rot, Gelb und Grün bewirken? Geht ein Verbraucher überhaupt in ein gelbes Restaurant? Und was ist Grün eigentlich wert, wenn sich ein zwischenzeitlich neu eingestellter Koch in einem Betrieb nicht an Hygienevorgaben hält? All das zeigt: Internetpranger oder Hygieneampeln sind simplifizierende Scheinlösungen und Momentaufnahmen, die dem Verbraucher eben keine Sicherheit geben.

Juristisch hat der DEHOGA kräftig Rückendeckung: Zahlreiche Verwaltungs- und sieben Oberverwaltungsgerichte haben eine Veröffentlichung im Internet nach § 40 LFGB – zum Beispiel das „Berliner Smiley-System“ – inzwischen untersagt und damit die Bedenken des DEHOGA umfänglich bestätigt.

Fazit

Bei gravierenden Verstößen bietet das geltende Recht bereits heute scharfe Sanktionsmöglichkeiten: Bußgelder, Betriebs-schließungen, Strafverfahren. Die Veröffentlichungen der Kontrollergebnisse sind mit dem Grundgesetz nicht vereinbar. Der DEHOGA wird mit allen juristischen Mitteln die geplanten Veröffentlichungen bekämpfen.

Ihr Ansprechpartner:

Ass. jur. Christian Reuter, Referent für Lebensmittelrecht und allgemeines Wirtschaftsrecht

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-17 · Fax 030/72 62 52-42 · reuter@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Lebensmittelkontrollen

Pflichtgebühren für Regelkontrollen

- ➔ Kein Abwälzen der Kontrollgebühren auf die Betriebe
- ➔ Pflichtgebühren widersprechen Verursacherprinzip
- ➔ Vollzug des Lebensmittelrechts ist originäre Aufgabe der Ordnungsbehörden

Was ist Sache?

Im Mai 2013 legte die Europäische Kommission den offiziellen Vorschlag zur Novelle der europäischen Verordnung für amtliche Kontrollen („EU-Kontroll-Verordnung“ 882/2004) vor. Nachdem die sog. Trilog-Verhandlungen auf EU-Ebene im Juni 2016 abgeschlossen wurden, liegt ein finaler Revisionstext vor.

Der Revisionstext, den das EU-Parlament noch offiziell zu verabschieden hat, sieht keine Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zu einer Gebührenerhebung bei Routinekontrollen vor. Allerdings ist es den Mitgliedsstaaten ausdrücklich erlaubt, solche Gebühren zu erheben.

Pflichtgebühren für Routinekontrollen wurden in Deutschland bislang nur in zulassungspflichtigen Bereichen der Fleisch-, Milch- und Fischverarbeitung erhoben.

Auf Landesebene haben allerdings zwei Bundesländer – Niedersachsen (Dezember 2014) und Nordrhein-Westfalen (Mai 2016) – Pflichtgebühren auch für Routinekontrollen im Gastgewerbe eingeführt, gegen den großen Widerstand des DEHOGA.

Was fordern wir und warum?

Eine gute betriebliche Hygienepaxis hat in der Gastronomie seit jeher einen hohen Stellenwert und stets oberste Priorität. Es liegt in der Verantwortung aller Gastronomen, hygienisch einwandfrei zu arbeiten und die bestmögliche Lebensmittelqualität und -sicherheit zu gewährleisten. Denn wer die zu Recht strengen lebensmittelrechtlichen Vorgaben in Deutschland und Europa nicht einhält, schädigt nicht nur seinen eigenen Betrieb, sondern am Ende das Image der gesamten Branche.

Regelkontrollen sind Teil der Daseinsvorsorge

Der DEHOGA sieht die Regelkontrollen als Teil der Daseinsvorsorge, welche aus Steuermitteln, die auch von Gastronomen und Hoteliers erbracht werden, zu zahlen ist. Dieses Prinzip wird durch die Einführung von Pflichtgebühren für die Erstkontrolle durchbrochen.

Zudem widerspricht die Einführung von Pflichtgebühren dem Verursacherprinzip und den Grundprinzipien des Ordnungsrechts.

Danach sind nur dann die Kosten zu tragen, wenn eine hoheitliche Kontrolle auch tatsächlich Beanstandungen ergibt und es infolgedessen zu einer gebührenpflichtigen Nachkontrolle kommt.

Die Unternehmen tragen neben der Zahlung von (Gewerbe-)Steuern durch die Finanzierungen ihrer umfangreichen Eigenkontrollsysteme bereits heute enorme Kosten und damit im Wesentlichen zur Aufrechterhaltung des Kontrollwesens bei.

Rechtsgutachten bestätigt verfassungsrechtliche Bedenken

Der DEHOGA verweist bei seiner Kritik auf ein Kurzgutachten der Kanzlei Hemmer (Mai 2014). Das Ergebnis ist eindeutig: Es bleibt festzustellen, dass die Einführung von Pflichtgebühren für Regelkontrollen verfassungsrechtlich unzulässig und rechtswidrig ist. Es handelt sich bei der amtlichen Lebensmittelüberwachung um eine staatliche Aufgabe. Die Pflichtgebühren für Regelkontrollen verstoßen zudem gegen das Verursacherprinzip und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Außer Frage steht, dass anlassbezogene Nachkontrollen gebührenpflichtig bleiben, um so die Einhaltung eines hohen Hygienestandards aufrechtzuerhalten und die Akzeptanz für Lebensmittelkontrollen bei rechtskonform handelnden Unternehmen zu fördern.

Fazit

Der DEHOGA spricht sich gegen eine Gebührenerhebung für die routinemäßige Erstkontrolle aus. In Niedersachsen geht der DEHOGA Landesverband zusammen mit seinen Mitgliedern bereits gerichtlich gegen entsprechende Gebühren vor.

Ihr Ansprechpartner:

Ass. jur. Christian Reuter, Referent für Lebensmittelrecht und allgemeines Wirtschaftsrecht

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-17 · Fax 030/72 62 52-42 · reuter@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Mehrwertsteuer Gastronomie

- ➔ Reduzierte Mehrwertsteuer für alle Lebensmittel
- ➔ Steuerliche Gleichbehandlung der Gastronomie mit Lebensmitteleinzelhandel und Lebensmittelhandwerk

Was ist Sache?

Eine der politischen Kernforderungen des DEHOGA ist seit vielen Jahren die steuerliche Gleichbehandlung aller Speisen – unabhängig vom Ort des Verzehrs und von der Art der Zubereitung. Konkret geht es um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der klassischen Gastronomie, in der Speisen frisch zubereitet und serviert werden.

Ebendiese klassische Gastronomie ist unglaublich arbeitsintensiv. Auf den gleichen Umsatz kommen sechs Mal mehr Beschäftigte als zum Beispiel im Lebensmittel-Einzelhandel. Doch aktuell haben unsere Betriebe mit 19 Prozent Mehrwertsteuer auf servierte Speisen einen Kalkulationsnachteil von 12 Prozentpunkten gegenüber dem Lebensmitteleinzelhandel und -handwerk, sprich gegenüber Discountern, Bäckern und Metzgern. Das sind keine fairen Wettbewerbsbedingungen.

Um keinerlei Missverständnisse aufkommen zu lassen: Der DEHOGA befürwortet den reduzierten Mehrwertsteuersatz für alle Lebensmittel ausdrücklich. Dieser gilt in 21 von 28 EU-Staaten. Doch im Sinne eines fairen Steuersystems und der gesellschaftlichen Realitäten ist es höchste Zeit, zubereitete und servierte Speisen steuerlich gleich zu behandeln.

In Deutschland herrscht ein Mehrwertsteuer-Wirrwarr: Das bekannteste Beispiel dafür ist sicherlich die Currywurst-Bude: Wer seine Currywurst vor Ort verzehrt, zahlt 19 Prozent Mehrwertsteuer.

Allerdings nur dann, wenn er sich mit seiner Currywurst auf den vom Imbiss bereitgestellten Sitzmöbeln niederlässt. Wer vor dem Imbiss stehen bleibt oder auf eine Parkbank wenige Meter neben dem Imbiss ausweicht, wird mit seiner „To go“-Wurst nur mit sieben Prozent zur Kasse gebeten. Die Vorgaben sind teils so kompliziert, dass sich selbst Finanzämter, ja sogar Richter, schwer tun, den gültigen Steuersatz zu ermitteln.

Weitere absurde Beispiele: Liefert der Caterer das Essen in Einweggeschirr, so muss er nur 7 Prozent in Rechnung stellen. Es sei denn, er bringt auch noch zwei Stehtische mit. Dann unterliegt der gesamte Umsatz automatisch dem vollen Steuersatz. 19 Prozent schreibt der Gesetzgeber auch dann vor, wenn das Party-service-Unternehmen Porzellangeschirr einsetzt. Das reduziert zwar die Müllberge, erhöht aber den Preis. Anders ausgedrückt: Wegwerf-Denken wird vom Staat gefördert, umweltbewusstes Handeln dagegen bestraft.

Übrigens: Catering für Kitas, Schulen und Seniorenheime unterliegt 19 Prozent Mehrwertsteuer, Catering für Studenten an Universitäten dagegen nur 7 Prozent. Auch nicht nachvollziehbar ist, warum bestimmte Produkte wie Tiernahrung oder Kino-Popcorn mit lediglich sieben Prozent besteuert werden – das frisch zubereitete Essen im Lokal dagegen mit vollen 19 Prozent. Mit seiner Initiative [„Fair schmeckt's besser“](#) bringt der DEHOGA die bestehenden Widersprüche bei der Speisen-Besteuerung in Deutschland mit vielen konkreten Beispielen auf den Punkt.

Was fordern wir und warum?

Der reduzierte Mehrwertsteuersatz von sieben Prozent gilt in Deutschland für alle Lebensmittel im Supermarkt, beim Bäcker und Metzger und für zubereitete Speisen zur Mitnahme und im Stehimbiss. Es ist aus Sicht des DEHOGA längst überfällig, alle Speisen – unabhängig von der Zubereitung und dem Ort des Verzehr – steuerlich gleich zu behandeln, Gastronomie selbstverständlich inklusive!

Gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen

Unterwegs, mobil, flexibel und stets auf dem Sprung – das ist für eine wachsende Zahl von Menschen Alltag. Umso größer ist das Bedürfnis nach Pausen an Orten, an denen man sich mit Leib und Seele wohl fühlt: im gemütlichen Café, beim netten Lieblingsitaliener oder im guten alten Wirtshaus.

Gekocht und gegessen wird heute weniger denn je zuhause. Immer mehr Menschen sind darauf angewiesen, sich außer Haus zu verköstigen. Der Verpflegung „außer Haus“ kommt also ein wesentlich höherer Stellenwert als früher zu. Diesen veränderten Lebensgewohnheiten sollte auch die Steuergesetzgebung Rechnung tragen. Mit sieben Prozent Mehrwertsteuer fördert der Staat zurzeit aber leider nur das Pizzastück „auf die Hand“ vom Bäcker, den Fertig-Salat aus dem Discounter oder die Leberkäse-Semmel vom Metzger zum Mitnehmen.

Nicht zuletzt sind die Grenzen zwischen Gastronomie und Einzelhandel inzwischen fließend. Mittlerweile finden sich im Supermarkt etliche heiße und kalte Snacks, ja sogar warme Mahlzeiten wie Nudelaufläufe oder Braten. Umso unverständlicher ist es, dass die Steuerpolitik beide Seiten unterschiedlich behandelt.

Esskultur und gesunde Ernährung fördern

Der gesunden und ausgewogenen Ernährung – etwa im Kampf gegen zunehmendes Übergewicht bei Kindern – kommt gesellschaftlich eine immer bedeutsamere Rolle zu. Auch unter diesem Aspekt der Esskultur, der Qualität und des Genusses ist die steuerliche Benachteiligung der Gastronomie schlichtweg nicht nachvollziehbar. Eine frisch zubereitete Mahlzeit im Restaurant sollte gegenüber dem schnellen

Imbiss im Gehen auf der Straße – auch steuerlich – nicht schlechter gestellt werden.

Unabhängig davon trägt die überproportionale Zunahme des Take-Away-Geschäftes kaum zur Verschönerung der Stadtbilder bei. Dem gegenüber stellen attraktive Gastronomiebetriebe mit entsprechenden Außenflächen eine Bereicherung für jede Innenstadt dar. Nicht nur in Kleinstädten kommt den Restaurants, Wirtshäusern und Kneipen eine wichtige soziale Integrationsfunktion zu.

Konjunkturspritze und neue Arbeitsplätze

Seit der Entscheidung des Rates der Finanzminister der EU-Mitgliedstaaten (ECOFIN) am 10. März 2009 kann jeder Mitgliedstaat selbst entscheiden, den Mehrwertsteuersatz für Restaurants zu ermäßigen – oder auch nicht.

Nach Frankreich im Jahre 2009 haben zum Beispiel Belgien und Finnland 2010 erkannt, dass der reduzierte Mehrwertsteuersatz in der Gastronomie ein ausgezeichnetes Konjunkturprogramm ist. Zurzeit gilt der reduzierte Mehrwertsteuersatz in 14 von 28 EU-Mitgliedstaaten. Übrigens: In Frankreich entstanden im ersten Jahr nach der Mehrwertsteuersenkung für die Gastronomie rund 30.000 neue Stellen.

Das Wirtshaussterben auf dem Land sowie das Verschwinden klassischer Restaurants aus den Innenstadtlagen in Deutschland machen deutlich, dass die Wettbewerbsfähigkeit unserer Betriebe dringend einer Stärkung bedarf. Mit sieben Prozent Mehrwertsteuer auf alle Speisen könnte dies erfolgreich geschehen. Dadurch entstünden Spielräume für Investitionen, für Arbeitsplätze sowie für noch attraktivere Angebote.

Fazit

Die Einführung des reduzierten Mehrwertsteuersatzes für alle Speisen in der Gastronomie in Deutschland wäre aus vielfacher Hinsicht konsequent. Sie würde nicht nur den weltweit einzigartigen Steuer-Wirrwarr beenden, sondern hätte die längst überfällige Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Gastronomie gegenüber anderen Branchen zur Folge. Der DEHOGA wird weiterhin sachlich und konstruktiv die Beseitigung dieser massiven Wettbewerbsbenachteiligung einfordern.

Ihr Ansprechpartner: RA Jürgen Benad, Geschäftsführer

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · benad@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Mehrwertsteuer Hotellerie

- ➔ Beibehaltung des reduzierten Mehrwertsteuersatzes
- ➔ Investitionen setzen Planungssicherheit voraus

Was ist Sache?

Mit Wirkung zum 1. Januar 2010 wurde im Rahmen des Wachstumsbeschleunigungsgesetzes der Mehrwertsteuersatz für Beherbergungsleistungen von 19 auf 7 Prozent gesenkt.

Dies war einer der größten Erfolge für den DEHOGA, der bereits seit den 1990er Jahren die Einführung des reduzierten Mehrwertsteuersatzes gefordert hatte, wie er schon damals nahezu überall in Europa galt.

Was fordern wir und warum?

Die Hotellerie ist eine internationale Branche. Die Häuser in Deutschland stehen in einem harten globalen Wettbewerb. In 25 von 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union gelten reduzierte Sätze für Übernachtungen.

Reduzierte Mehrwertsteuer in Europa Normalfall

Alle Anrainerstaaten mit Ausnahme Dänemarks (grundlegend anderes Steuer- und Abgabensystem) wenden seit Jahren den Niedrigsteuersatz für ihre Hotels an. Mit der Mehrwertsteuersenkung ist die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hotellerie im internationalen Vergleich deutlich gestärkt worden.

Mehrwertsteuersenkung sorgt für Wachstum und Beschäftigung

Die Senkung des Mehrwertsteuersatzes hat bei den Beherbergungsbetrieben in Deutschland einen wahren Investitionsschub ausgelöst. Eine Umfrage der Fachhochschule Westküste unter 5.200 Betrieben ergab, dass allein 2010 bis 2012 rund 1,8 Milliarden Euro zusätzlich in Neuanschaffungen, Renovierungen sowie An- und Umbauten investiert wurden.

Auch die aktuelle [Investitionskarte](#) des DEHOGA Bundesverbandes und all seiner Landesverbände untermauert die positiven Kennzahlen: In der Onlinekarte haben sich mehr als 2600 Hotels freiwillig registriert. Die Summe der getätigten Investitionen beträgt aktuell 2,1 Milliarden Euro. Die Summe der geplanten Investitionen liegt bei rund 2,8 Milliarden Euro.

Allein von März 2010 bis März 2013 entstanden nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 24.830 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Beherbergungsgewerbe. Das ist ein sattes Plus von 10,2 Prozent. Nur zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft betrug der Anstieg im selben Zeitraum lediglich 6,1 Prozent.

Steuersenkung sorgt für Übernachtungsrekorde

Mehr als 436 Millionen Übernachtungen haben die deutschen Beherbergungsbetriebe 2015 gemeldet – ein Plus von 3 Prozent. Das ist das sechste Rekordjahr in Folge – Trend weiter positiv! Besonders erfreulich sind die Zahlen der ausländischen Gäste: Fast 80 Millionen Übernachtungen gab es allein im Jahr 2015 – das ist ein überdurchschnittliches Plus von 5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Woher kommt der Tourismus-Boom? Ein wichtiger Teil der Erklärung lautet: Dank des reduzierten Mehrwertsteuersatzes auf Übernachtungen konnten Deutschlands Hoteliers kräftig investieren. Eine Reise in oder nach Deutschland hat heute ein wesentlich besseres Preis-Leistungs-Verhältnis als noch vor wenigen Jahren.

Die Beherbergungsbranche ist weitgehend kleinbetrieblich strukturiert

Zwei Drittel der Beherbergungsbetriebe in Deutschland bieten weniger als 20 Zimmer an. Gerade einmal vier Prozent aller Betriebe haben 100 und mehr Zimmer. Von den 37.000 Hotels machen 11.000 weniger als 100.000 Euro Umsatz im Jahr. 76 Prozent der Hotels bleiben unter 500.000 Euro Umsatz. Der Gewinn nach Steuern liegt in dieser Gruppe bei 81.000 Euro, bei den Pachtbetrieben bei lediglich 72.000 Euro. Nur knapp 1.300 Betriebe gehören zu den TOP 50 Hotelgesellschaften. Also gerade einmal 3,4 Prozent aller Hotelbetriebe gehören großen Ketten an.

So ist die die Steuersenkung der Mehrzahl der kleinen und mittelständischen Betriebe zugutegekommen. Der reduzierte Mehrwertsteuersatz hat vielen Unternehmerfamilien ermöglicht, lange aufgeschobene Arbeiten in Auftrag zu geben. Auch der regionale Handel und die Zuliefererindustrie haben davon profitiert.

Übrigens: Das Beherbergungsgewerbe ist eine besonders beschäftigungsintensive Branche. Gerade im ländlichen Raum bieten Hotels Chancen auf Ausbildung und Beruf vor Ort. Die

Hoteliers verlagern ihre Betriebe nicht ins Ausland. Sie zahlen hier ihre Steuern.

Fazit

Die zum 1. Januar 2010 erfolgte Mehrwertsteuersenkung darf nicht in Frage gestellt werden. Die Hoteliers erwarten Verlässlichkeit von der Politik, vor allem im harten internationalen und europäischen Wettbewerb. Investitionen setzen Planungssicherheit voraus, die es herzustellen und vor allem beizubehalten gilt. Die Bundesregierung hat mit der reduzierten Mehrwertsteuer für die Hotellerie einen deutschen Sonderweg innerhalb Europas beendet.

STANDPUNKT

Mindestlohn

- ➔ Mindestlohn sorgt für höhere Kosten, Bürokratiefrust und geringere Erträge
- ➔ Arbeitszeitdokumentation im Fokus der Kritik
- ➔ Mindestlohn steigt 2017 auf 8,84 Euro: Eingriff in Tarifautonomie setzt sich fort

Was ist Sache?

Der DEHOGA hat sich bis zur Einführung des Mindestlohnes durch die Große Koalition zum 1. Januar 2015 umfassend und sachlich gegen einen politisch festgelegten Lohn ausgesprochen. Der Verband sieht den Mindestlohn weiter grundsätzlich als riskantes arbeitsmarktpolitisches Experiment.

- Lohnfindung ist nicht Sache des Staates, sondern der Tarifvertragsparteien. Der Mindestlohn ist ein Eingriff in die Tarifautonomie.
- Staatliche Lohnfestsetzung kann niemals Marktgegebenheiten Rechnung tragen, sondern wird immer politischen und Wahlkampfzwängen folgen.
- Auch eine Mindestlohnkommission entzieht die Debatte über die Mindestlohnhöhe nicht der Parteipolitik, wie Forderungen, etwa der Gewerkschaften nach Mindestlöhnen von neun, zehn oder mehr Euro beweisen.

2017: Mindestlohn steigt auf 8,84 Euro

Die Mindestlohnkommission hat sich am 28. Juni 2016 erstmals auf die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns geeinigt. Demzufolge wird der Mindestlohn mit Wirkung zum 1. Januar 2017 (nach Rechtsverordnung der Bundesregierung) auf 8,84 EUR erhöht.

Als Grundlage für die Berechnung hat sich die Mindestlohnkommission auf den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes gestützt.

Ausgangsbasis für die Anpassung ist danach die Veränderung der Tarifverdienste zwischen der Einführung des Mindestlohns und der Entscheidung der Kommission.

Das Statistische Bundesamt hat mitgeteilt, dass die Entwicklung der Tarifverdienste in diesem Zeitraum unter Einschluss der zum 1. März 2016 verbindlich gewordenen Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes 4,0 Prozent beträgt. Daraus hat sich die Erhöhung des Mindestlohns um 34 Cent errechnet. Die Mindestlohnkommission hat darüber hinaus festgestellt, dass die Tarifsteigerung ohne die Einbeziehung der Tarifvereinbarung für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen nach den Ermittlungen des Statistischen Bundesamt 3,2 Prozent beträgt. Das entspricht einem Betrag von 8,77 Euro, der der nächsten Anpassung zum 1. Januar 2019 als Basis zu Grunde gelegt wird.

Der DEHOGA sieht die Einbeziehung des öffentlichen Dienstes mit Skepsis. Konsequenz wären 8,77 Euro gewesen. Es bleibt zu hoffen, dass sich die nächste Anpassung eins zu eins an dem verabredeten Tarifindex orientiert und es keine Streitigkeiten über die Berücksichtigung dieses Zugeständnisses gibt.

Eingriff in die Tarifautonomie setzt sich fort

Die Entscheidung der Mindestlohnkommission stellt leider eine Fortsetzung der Eingriffe in die Tarifautonomie dar und macht erneut überproportionale Anpassungen in gastgewerblichen Tarifverträgen erforderlich.

In 10 von 19 DEHOGA-Entgelttarifverträgen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Ostfriesische Inseln, Weser-Ems, Spezialtarifvertrag Systemgastronomie) verzeichnete die Branche zum Zeitpunkt der Anpassungsentscheidung tarifliche Entgelte unterhalb von 8,84 Euro. Fünf davon haben Geltung über den 1. Januar 2017 hinaus.

Was fordern wir und warum?

Das Gastgewerbe ist eine besonders arbeitsintensive Branche. Der Personalkostenanteil liegt mit 25 bis 40 Prozent besonders hoch. Schon jetzt hat der Mindestlohn in einem großen Ausmaß Kosten und Bürokratie in die Höhe getrieben und Erträge gemindert.

Laut [DEHOGA-Branchenumfrage](#) (Januar 2016) verzeichnen fast drei Viertel der Betriebe seit 1. Januar 2015 Personalkostensteigerungen. Hinzu kommen für Zweidrittel gestiegene Kosten für Lieferanten und Dienstleister. Der [DEHOGA-Konjunkturbericht](#) (Juni 2016) zeigt auf, dass knapp die Hälfte aller Gastronomiebetriebe mit sinkenden Erträgen zu kämpfen hat. Das Mindestlohngesetz und die dadurch gestiegenen Personalkosten sind eine wesentliche Ursache dafür. Jeder zusätzliche Cent der Erhöhung vergrößert die Problematik, gerade für die Kleinbetriebe in den strukturschwachen Regionen im Osten Deutschlands.

Höhere Kosten und Bürokratiefrust

Im Fokus der Branchenkritik steht jedoch weniger die Mindestlohnhöhe. An erster Stelle kritisieren die Unternehmer das Bürokratiemonster namens Arbeitszeitdokumentation. Aus Sicht des DEHOGA stellt die Arbeitszeitdokumentation eine Gesamtbranche mit 2 Millionen Beschäftigten unter Generalverdacht und sollte komplett abgeschafft werden.

Immerhin: Zum 1. August 2015 ist eine neue Mindestlohnverordnung (MiLoDokV) in Kraft getreten.

Verdienstgrenze: Wer mehr als 2.958 Euro verdient, für den muss nicht aufgezeichnet werden. Bei dieser Grenze gibt es keine weiteren Voraussetzungen mehr. Wer mehr als **2.000 Euro** verdient, für den muss ebenfalls nicht aufgezeichnet werden, allerdings nur unter der zusätzlichen Voraussetzung, dass dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt wurde.

Familienangehörige: Nach der MiLoDokV muss ab dem 1. August 2015 für enge Familienangehörige nicht mehr aufgezeichnet werden. Diese Ausnahme gilt für Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern.

Wichtigste Änderungen sind eine zweite Verdienstgrenze für die Aufzeichnungspflicht sowie die Herausnahme enger Familienangehöriger – ein kleiner Schritt in die richtige Richtung! Die beschlossenen punktuellen Erleichterungen ändern jedoch nichts daran, dass es weiter erheblichen Verbesserungsbedarf gibt. Zwar weisen erste höchstrichterliche Urteile in eine vernünftige Richtung, dennoch bleiben juristische Unsicherheiten, zum Beispiel die Auftraggeberhaftung und die Frage der Berechnung des Mindestlohns, vor allem mit Blick auf Zuschläge und Kost & Logis.

Wöchentliche Höchst Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitdokumentation erweist sich die tägliche Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden als Kernproblem. Der DEHOGA schlägt deshalb vor, das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit umzustellen (*siehe Standpunkt Arbeitszeitgesetz*).

Jobmotor nicht abwürgen

Gastronomie und Hotellerie haben sich in den vergangenen zehn Jahren als wahrer Jobmotor erwiesen. In dieser Zeit sind in der Branche mehr als 263.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden. Das ist ein Plus von rund 35,9 Prozent. In der Gesamtwirtschaft waren es im selben Zeitraum nur rund 16,8 Prozent. Was die mittel- und langfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte, angeht, ist es für eine Bewertung noch zu früh. Wir können nur von Glück sagen, dass der Start des Mindestlohns in eine solch starke konjunkturelle Phase gefallen ist.

Fazit

Gerade in Zeiten abflauender Konjunktur besteht Sorge, dass sich der Mindestlohn langfristig als schädlicher Bumerang für die Beschäftigung erweist. Auch wenn eine Evaluierung der Auswirkungen des Mindestlohnes erst für das Jahr 2020 vorgesehen ist, erwartet der DEHOGA von der Politik, sich regelmäßig und kritisch mit den Auswirkungen des Mindestlohnes auseinanderzusetzen.

Ihre Ansprechpartnerin: **RA Sandra Warden, Geschäftsführerin**

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Minijobs

- ➔ Geringfügige Beschäftigung – ein erfolgreiches Stück Arbeitsmarkt
- ➔ Flexibilität der Minijobber ist unersetzlich
- ➔ Minijobs sind das beste Mittel gegen Schattenwirtschaft

Was ist Sache?

Arbeitnehmer dürfen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung maximal 450 Euro sozialversicherungsfrei verdienen bzw. dazu verdienen. Im September 2015 gab es 943.447 geringfügig Beschäftigte, ein Plus von 2 Prozent im Vorjahresvergleich (September 2014: 925.336).

„Sozialversicherungsfrei“ heißt keineswegs „ohne Sozialversicherungsbeiträge“, denn der Arbeitgeber hat für die Minijobber eine Pauschalabgabe von 30 Prozent an die Minijob-Zentrale zu leisten. Minijobs stellen für den Arbeitgeber kein Sparmodell dar, denn die Pauschalabgabe ist für ihn teurer, als der reguläre Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung mit rund 20 Prozent. Minijobber sind auch keine Arbeitnehmer „zweiter Klasse“. Denn arbeitsrechtlich gesehen sind sie wie alle anderen Arbeitnehmer mit gleichen Ansprüchen ausgestattet (tarifliche Eingruppierung und Vergütung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz). Die Stundenlöhne können durchaus überdurchschnittlich sein, wenn Qualifikation und der Arbeitsmarkt dies gebieten.

Obwohl sich die Minijobs in den vergangenen Jahren als erfolgreiches Stück Arbeitsmarkt etabliert haben, werden immer wieder Stimmen laut, die sie durch Verteuerung und Bürokratisierung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unattraktiv machen wollen. Die Vorschläge reichen von einer Abschaffung der geringfügigen Nebenbeschäftigung über die Begrenzung

der Höchststundenzahl bis zur völligen Abschaffung der Minijobs.

Was fordern wir und warum?

Hinter der Forderung nach Abschaffung von Minijobs steht der Irrglaube, dass jede Art von Beschäftigung, die nicht dem Prototyp der unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung zu einem staatlich fixierten Mindestlohn entspricht, am besten lebenslang beim gleichen Arbeitgeber, „prekär“ sei und bekämpft werden müsse. Diese Position ist ideologisch, verantwortungslos und verkennt nicht nur die wirtschaftliche Realität, sondern auch die Wünsche von Arbeitnehmern.

Flexibilität sichern

Wenn ein Unternehmer Mitarbeiter benötigt, die am Wochenende im Biergarten arbeiten, freitag- und samstagabends im Club jobben oder im Messegeschäft das Catering übernehmen, hat er nicht die Alternative, dauerhaft eine Vollzeit- oder Halbtagskraft einzustellen. In der Verkehrs-, Freizeit- oder Eventgastroonomie muss sehr flexibel auf Stoßzeiten reagiert werden. Für solche Nachfragespitzen sind die Minijobber unerlässlich.

Auch Existenzgründer, die es in der Gastroonomie in besonderem Maße gibt, starten zunächst mit wenigen fest angestellten Kräften und ergänzen ihr Team mit „Aushilfen“. In all diesen Fällen sichern die Minijobber Entwicklung und Bestand der Betriebe und damit auch der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze.

Ohne dieses Instrument könnten in vielen Bereichen gar nicht genügend Arbeitnehmer gewonnen werden. Und für viele Minijobber, oftmals Schüler, Studenten, mitverdienende Ehepartner oder Rentner, ist eine „reguläre“ Beschäftigung ohnehin meist gar keine Alternative.

Zahlen ehrlich deuten

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie der Minijobs im Gastgewerbe seit der Neuregelung 2003 zeigt eindeutig, dass in allen Jahren, in denen die Minijobs wachsen, auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ansteigt. Die Bundesregierung hat daher bereits in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage (10. Juli 2011) unmissverständlich klargemacht, dass es keine Anzeichen für einen Ersatz sozialversicherungspflichtiger Stellen durch geringfügige Beschäftigung im Gastgewerbe gibt.

In den vergangenen zehn Jahren sind in der Branche mehr als 263.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden. Das ist ein Plus von rund 35,9 Prozent. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft waren es im selben Zeitraum nur rund 16,8 Prozent. Die Minijobs stehen diesem Zuwachs faktisch nicht entgegen (Stand Juni 2016).

Es gibt zudem einen nachgewiesenen Zusammenhang zwischen praxisgerechten Minijob-Regelungen und dem Umfang der Schwarzarbeit in einem Land. Dies wird auch durch den 10. Bericht der Bundesregierung zur Schwarzarbeitsbekämpfung aus dem Jahr 2005 belegt, wonach die Schwarzarbeit in Deutschland in 2004 (also unmittelbar nach der Neuregelung der Minijobs) erstmals seit 1975 wieder zurückgegangen ist.

Nebenbeschäftigung beibehalten

Mit der Wiedereinführung der Nebenbeschäftigung 2003 sind nachweislich viele Arbeitsverhältnisse aus der Illegalität in den offiziellen Arbeitsmarkt zurückgekehrt. Die Abschaffung dieses Instrumentes hätte heute genau den gleichen Effekt, wie er sich schon einmal mit dem Chaos-Gesetz von 1999 gezeigt hat – Flucht in die Schwarzarbeit.

Viele Nebenbeschäftigungen sind für die Arbeitnehmer finanziell nur dann attraktiv, wenn

sie der pauschalen Abgabepflicht unterliegen, nicht aber, wenn sie mit vollen Beiträgen belegt werden und die Progression bei der Besteuerung erhöhen. Für eine Abschaffung der Nebenbeschäftigung gibt es auch keinen Grund. Insbesondere schwächen die Minijobber nicht die Sozialversicherungssysteme. Denn die Pauschalabgabe fließt in die Sozialversicherung, im Wesentlichen ohne dass dafür eine Gegenleistung erbracht würde. Schließlich sind die Nebenjobber über ihren Hauptberuf bereits voll abgesichert.

Die Möglichkeit der Ausübung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung neben einem Hauptjob muss unbedingt erhalten bleiben. Übrigens muss es auch mit dem Arbeitszeitgesetz vereinbar sein, neben einer Vollzeitbeschäftigung etwas dazuzuverdienen. Gegen die im derzeitigen Gesetz zum Ausdruck kommende Bevormundung von Arbeitnehmern muss Abhilfe geschaffen werden (*siehe Standpunkt Arbeitszeitgesetz*).

Minijobber, insbesondere Nebenbeschäftigte, arbeiten in fast allen Fällen für ein zusätzliches (Familien-) Einkommen, das sie kurzfristig benötigen. Der Nettoverdienst fließt direkt in den Konsum und erhöht dadurch die ohnehin dringend anzukurbelnde Binnennachfrage. Durch die zusätzliche Nachfrage z.B. im Einzelhandel wird neue Beschäftigung geschaffen.

Kosten nicht noch mehr steigern

Die Erhöhung der Pauschalabgabe von 25 auf 30 Prozent im Jahr 2006 hat die Minijobs spürbar belastet und war neben der Mehrwertsteuererhöhung im Januar 2007 einer der Gründe für einen erneuten Anstieg der Schwarzarbeit. Damit ist das Ende der Fahnenstange erreicht.

Fazit

Im Gastgewerbe kann keine Rede davon sein, dass Minijobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vernichten oder gefährden. Im Gegenteil, sie sichern langfristig die Beschäftigung in der Branche. Zum einen können sie z.B. für ungelernete Kräfte eine Brücke in den Beruf darstellen. Insbesondere hängen aber viele Betriebe von der dringend benötigten Flexibilität ab, die die Minijobs ihnen bieten.

Ihre Ansprechpartnerin: RA Sandra Warden, Geschäftsführerin

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Sharing Economy

Airbnb, EatWith & Co

- ➔ Wettbewerbsverzerrungen auf Kosten von Verbrauchern, Anwohnern, Steuerzahlern und Gastgewerbe vermeiden
- ➔ Kernforderung des DEHOGA: Gleiche Rechte – gleiche Pflichten

Was ist Sache?

Gerade in touristischen Hotspots wie Berlin, München, Hamburg und Köln sowie in beliebten Ferienregionen wächst mit steigenden Übernachtungszahlen auch der Markt professionell vermarkteter Ferienwohnungen und Privatapartments. Die bis 2010 eher sporadische Privatvermietung wird mehr und mehr zum Massentrend.

Das weltweit größte Portal für die Vermittlung von Privatunterkünften ist **Airbnb.com**, von dem es seit Juni 2011 den deutschen Ableger **Airbnb.de** gibt.

Befördert wird das Wachstum der Privatquartiere durch den Trend zur sog. Share Economy – einer Bewegung, die das Teilen von persönlichen Gegenständen mit anderen Menschen über das Internet bezeichnet.

Wir meinen, dass viele Geschäftsmodelle mit idealistischer ‚Sharing Economy‘ wenig gemein haben. Die in der Werbung kultivierte Sozialromantik dient eher knallhartem Marketing-Kalkül. Ein wesentlicher Teil scheint heute aus gewerblichen Angeboten im großen Stil zu bestehen, wie neuere Analysen nahe legen.

Mit dem ursprünglichen Sharing-Economy-Gedanken haben auch Angebote wie **EatWith**

nicht unbedingt zu tun. Das Start-Up EatWith aus Israel vermittelt **Privat-Essensverabredungen** auf der ganzen Welt. In Deutschland sind zum Beispiel Berlin, München und Köln dabei. Bei Eatwith bucht man jedes Essen zu einem vom Gastgeber festgesetzten Preis, die Plattform bekommt davon einen Anteil ab.

Was fordern wir und warum?

Wer sich auf den „Sharing“-Plattformen registriert, der will mit seinem Besitz oder seiner (Dienst-) Leistung – sei es die Privatvermietung oder das private Speiseangebot – Geld verdienen. Oder sogar mit dem Besitz anderer, denn häufig werden zum Beispiel Wohnungen untervermietet, die der sog. „Vermieter“ selbst nur gemietet hat. Mit selbstlosem „Teilen“ hat das jedenfalls wenig zu tun.

Shadow Economy, nicht: Sharing Economy

Blicken wir konkret auf **Airbnb**: Jüngste Zahlen beweisen, dass eine große Zahl der Vermietungen illegal geschieht. Beispiel Berlin: Hier ist laut Bezirksamt Mitte die Rede von 17.500 illegal vermieteten Ferienwohnungen (September 2015). Das heißt: Ein überwiegender Großteil der Privatangebote ist faktisch illegal.

Gleiche Rechte, gleiche Pflichten – darum geht es im Kern. Es kann nicht angehen, dass Hotels mit immer kostenintensiveren Auflagen zu Brandschutz, Hygiene, Sicherheit und Barrierefreiheit überzogen werden, und sich in deren Schatten ein davon fast völlig unbehelligter Markt der Privatvermietung zum Konkurrenten aufschwingen kann.

Zudem finden sich Mieter, in deren Haus Wohnungen gewerblich untervermietet werden, oft Belästigungen ausgesetzt. Auch die Verknappung von Wohnraum in Ballungszentren ist kritisch zu betrachten.

Gleiche Rechte – gleiche Pflichten

Die gleiche Kernforderung lässt sich auf Plattformen und Angebote wie **EatWith** übertragen: Nichts gegen einen kulinarischen Abend in privater Atmosphäre. Doch im Sinne eines fairen Wettbewerbs ist zu hinterfragen, ob und in welchem Maße dort gastronomisch mit Gewinnerzielungsabsicht agiert wird? Damit hätte das Gastgewerbe definitiv ein Problem. Denn während unsere konzessionierten Betriebe permanent mit neuen Auflagen und Abgaben konfrontiert werden, stellen sich bei derlei Geschäftsmodellen viele weitere Anschlussfragen: Wer garantiert dort die Hygiene? Wer haftet im Ernstfall? Wie sehen die Modelle steuerrechtlich aus?

Airbnb: Entscheidungen der Gerichte und Gesetzgeber

Es gibt eine Reihe von juristischen wie gesetzgeberischen Entscheidungen, die wir positiv verfolgt haben: Ende 2013 verabschiedete das Berliner Abgeordnetenhaus zum Beispiel ein „Zweckentfremdungsverbot“. Zum 1. Mai 2014 trat es in Kraft und hat zum Ziel, die angespannte Situation auf dem Berliner Wohnungsmarkt zu entschärfen.

Anfang Januar 2014 hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden, dass die Privatvermieter ihre Wohnung nicht ohne Zustimmung des Eigentümers an Touristen weitervermieten dürfen. Für die Privatvermieter bedeutet die Entscheidung, dass sie eine Kündigung riskie-

ren, wenn sie ihre Wohnung ohne entsprechende Erlaubnis ihres Vermieters bei Airbnb, Wimdu, 9flats und Co. einstellen.

Im Juni 2016 urteilte das Berliner Verwaltungsgericht, dass die Vermietung von normalen Wohnungen an Touristen verboten bleibe. Das Verwaltungsgericht hat damit die Klagen mehrerer Vermieter abgewiesen. Die Urteile könnten wegweisend auch für Hamburg, Freiburg oder München sein, wo Wohnungen über Portale wie Airbnb ebenfalls nicht ohne weiteres an Touristen vermietet werden dürfen.

Auch im Rest von Europa regt sich Widerstand gegen die privaten Vermietungsportale. So planen Frankreich, England und Italien Gesetze, welche die private Untervermietung verbieten sollen. In der Schweiz sucht die Hotellerie das Gespräch mit den Portalen, um steuerrechtliche und sicherheitstechnische Frage zu klären. Für Barcelona existiert bereits ein lokales Gesetz, nach welchem die Anbieter privater Unterkünfte verpflichtet werden, eine Lizenz zu erwerben und entsprechend Steuern abzuführen. Auch die Stadt Amsterdam plant massiv gegen professionelle (Privat-)Vermieter, die als illegale Hotelbetriebe eingestuft werden, vorzugehen. Dabei haben die Behörden nicht nur die Steuern, sondern zum Beispiel auch Brandschutz- und Hygienevorschriften im Blick.

Fazit

Egal ob Privatvermietung oder Privat-Gastronomie: Es darf nicht sein, dass die Politik auf der einen Seite rechtsfreie Räume toleriert, auf der anderen Seite aber mittelständische Betriebe, die hierzulande Arbeitsplätze schaffen, immer weiter reguliert. Diesen Wertungswiderspruch muss die Politik schleunigst beheben. Im Zusammenhang mit der „Sharing Economy“ wird der Wettbewerb in etlichen Fällen nicht fair und auf gleicher Augenhöhe geführt, sondern auf Kosten der Verbraucher, Anwohner, Steuerzahler und in vielen konkreten Fällen auf Kosten von Hotellerie und Gastronomie verzerrt.

Ihr Ansprechpartner: Christopher Lück, Pressesprecher

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-32 · Fax 030/72 62 52-42 · lueck@dehoga.de · www.dehoga.de

STANDPUNKT

Urheberrecht

GEMA, GVL, VG Media

- ➔ Mehr Aufsicht und Kontrolle über die Verwertungsgesellschaften
- ➔ Einführung einer Gesamtbelastungsgrenze: Tarife müssen sich an allgemeiner Wirtschaftsentwicklung orientieren

Was ist Sache?

In fast allen gastgewerblichen Betrieben wird Musik gespielt, läuft das Radio oder der Fernseher. Leider muss diese Nutzung der GEMA, die derzeit das Inkasso für fast alle Verwertungsgesellschaften übernimmt, gemeldet und eine entsprechende, urheberrechtliche Lizenz eingeholt werden.

Denn das Urheberrechtsgesetz gibt jedem Urheber eines künstlerischen Werkes das Recht, sein Werk zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich wiederzugeben. Will ein Dritter das Werk gewerblich nutzen, muss er hierzu die Einwilligung des Urhebers einholen.

Da es den Urhebern praktisch nicht möglich ist, ihre Urheberrechte einzeln zu vertreten, haben sie die Möglichkeit, ihre Rechte und Ansprüche durch Verwertungsgesellschaften geltend machen zu lassen. Zu den wichtigsten Verwertungsgesellschaften gehören:

- Die **GEMA** vertritt in Deutschland die Ausführungs- und Vervielfältigungsrechte der Komponisten, Textdichter und Verleger, die bei ihr Mitglied sind.
- Die **GVL** ist die Gesellschaft zur Verwertung von Leistungsschutzrechten (Interpreten, Musiker, Tonträgerhersteller, Schauspieler).
- Die **VG Media** ist die Verwertungsgesellschaft der privaten Medienunternehmen. Sie vertritt die Urheber- und Leistungs-

schutzrechte nahezu aller deutschen und mehrerer internationaler privater TV- und Radiosender.

Als Gegenpol zur GEMA und den anderen Verwertungsgesellschaften sowie als größter und wichtigster Verhandlungspartner vertritt die [Bundesvereinigung der Musikveranstalter \(BVMV\)](#) die Interessen der Musikknutzer. Der DEHOGA ist hier neben dem Handelsverband HDE und der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände einer der größten Mitglieder.

Fest steht: Die Steuer- und Abgabenlast hat für das Gastgewerbe einen Höchststand erreicht, der von den Betrieben kaum noch zu schultern ist. Hierzu tragen auch die ständigen Steigerungen der Vergütungssätze für die Musikknutzung bei.

Immer mehr Verwertungsgesellschaften erheben Gebühren für die Wiedergabe von Musik, Radio oder Fernsehen. Die in den letzten Jahren gestellten Forderungen waren völlig überzogen, teilweise sogar existenzgefährdend.

DEHOGA: Millionenforderungen abgewehrt

Durch langjährige und kostenträchtige Verfahren konnte der DEHOGA wichtige Erfolge für seine Betriebe verzeichnen. Seinen Mitgliedern hat der Verband im Bereich Urheberrecht in den vergangenen Jahren mehr als 260 Millionen Euro erspart!

Zwei konkrete Beispiele: So wollte die Gema ab 2012 die Tarife um teilweise 1000 (!) Prozent erhöhen. In einem Schiedsstellenverfahren und anschließenden Tarifverhandlungen konnte eine solche Preisexplosion abgewehrt werden.

Die GVL-Zuschläge sollten 2012 um 400 Prozent erhöht werden. Nach einem Instanzenmarathon hat das OLG München (Oktober 2015) mit seinem Urteil den utopischen Forderungen der GVL eine klare Absage erteilt. Hätte sich die GVL vollumfänglich durchgesetzt, wäre in den nächsten Jahren eine Mehrbelastung von fast 150 Millionen Euro pro Jahr auf alle Musiknutzer zugekommen!

Was fordern wir und warum?

Nutzer und Nutzervereinigungen sind bei den von GEMA, GVL oder VG Media geforderten Tarifierhöhungen nicht ausreichend geschützt. Dies beeinträchtigt – neben den Gebührenerhöhungen – die Akzeptanz des Urheberrechts und der Verwertungsgesellschaften in steigendem Maße.

Gemeinsamer Gesamtvertrag

Für den Fall, dass eine Nutzung die Rechte unterschiedlicher Rechteinhaber berührt, müssen Nutzer an unterschiedliche Verwertungsgesellschaften zahlen. Das Urheberrecht sieht nur in Sonderfällen vor, dass die Vergütung einheitlich festzustellen ist bzw. dass Nutzer mit allen beteiligten Rechtsinhabern einen gemeinsamen Vertrag schließen können. Die Nutzer können daher die Gesamtbelastung nicht kalkulieren. Preiserhöhungen einer Verwertungsgesellschaft führen darüber hinaus zu einer fast automatischen Preiserhöhungsspirale bei den Tarifen der anderen Verwertungsgesellschaften, die in ihrer Gesamtwirkung von den Gerichten praktisch nicht kontrollierbar ist.

Offensichtlich unangemessene Tarife sind rechtswidrig

Die Aufstellung überhöhter Tarife ist für Verwertungsgesellschaften mit keinerlei Risiko verbunden. Dadurch wird der Anreiz gesetzt, systematisch überhöhte Tarife aufzustellen, um zu schauen, was davon bei Gericht übrig bleibt. Wenn der Tarif das Maß des Angemessenen mehr als geringfügig übersteigt (z.B. um mehr als 5 Prozent), dann sollte der Tarif für rechtswidrig und unanwendbar erklärt werden.

Mehr Aufsicht und Kontrolle

Nutzervereinigungen können die Angemessenheit von Tarifen zwar gerichtlich überprüfen. Das Verfahren dauert jedoch mehrere Jahre und ist sehr teuer. In der Zwischenzeit werden die Tarife angewandt und die Nutzer müssen das erhöhte Entgelt bezahlen. Dies ist vielen Nutzern, z.B. bei der GEMA-Tarifreform, schlicht nicht möglich. Sie müssen ihren Betrieb schließen oder Veranstaltungen absagen, auch wenn später festgestellt wird, dass der veröffentlichte Tarif weit überhöht ist.

Der DEHOGA und die Bundesvereinigung der Musikveranstalter fordern daher mehr Aufsicht und Kontrolle über die Verwertungsgesellschaften und vor allem eine sorgfältige Prüfung der von ihnen einseitig festgelegten Tarife. Die Tarife müssen angemessen sein und ihre Erhöhung muss sich an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und an der wirtschaftlichen Nutzung der musikalischen Urheberrechte orientieren.

Einführung einer Gesamtbelastungsgrenze

Die wirtschaftliche Gesamtbelastung der Betriebe muss stärker Berücksichtigung finden. Vor diesem Hintergrund ist es unerlässlich, dass der Gesetzgeber endlich eine Gesamtbelastungsgrenze festlegt.

Die urheberrechtliche Schiedsstelle hat sich zur Belastungsobergrenze in verschiedenen Verfahren bereits Gedanken gemacht und diese grundsätzlich befürwortet. Der Gesetzgeber sollte diese Anregung zur Einführung einer Gesamtbelastungsgrenze aufgreifen, damit es auch weiterhin im deutschen Urheberrecht zu angemessenen und bezahlbaren Tarifen kommt.

Fazit

Der DEHOGA und die Bundesvereinigung der Musikveranstalter sehen dringenden gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Wir fordern neben mehr Aufsicht und Kontrolle vor allem die Einführung einer Gesamtbelastungsgrenze. Es ist nicht akzeptabel, dass einseitig festgelegte Tarife seitens der Verwertungsgesellschaften in zunehmendem Maße zu einer Existenzgefährdung für unsere Branche werden.

Ihr Ansprechpartner: RA Stephan Büttner, Stv. Geschäftsführer

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-28 · Fax 030/72 62 52-42 · buettner@dehoga.de · www.dehoga.de