

STANDPUNKT

Arbeitszeitgesetz

- ➔ Klare gesetzliche Regelung der Höchstarbeitszeit mit mehr Flexibilität notwendig
- ➔ Rechtsgutachten beweist: Bestehendes Recht benachteiligt Gastronomie und Hotellerie

Was ist Sache?

Die Große Koalition hat im Koalitionsvertrag vereinbart, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen. Auf dieser Grundlage soll dann mittels Betriebsvereinbarungen die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden können. Diese Vereinbarung stellt keine Lösung für das mittelständische Gastgewerbe dar.

Fehlende Flexibilität bei der täglichen Höchstarbeitszeit stellt eines der Haupthindernisse für eine intelligente, an den Bedürfnissen von Gästen, Mitarbeitern und Unternehmen orientierte Arbeitszeitgestaltung in Hotellerie und Gastronomie dar. § 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. Durch die seit Erlass des Mindestlohngesetzes geltende Pflicht zu minutiösen täglichen Arbeitszeitdokumentation im Gastgewerbe ist offenkundig geworden, dass es bei Nachfragespitzen – ob witterungsbedingt oder veranstaltungsbedingt – erhebliche Probleme mit der Einhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden gibt.

Praxisbeispiele aus der Branche

In unzähligen 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. 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. **Wir halten eine klare gesetzliche Flexibilisierung des § 3 ArbZG weiter für dringend erforderlich.**

Rechtsgutachten schlägt Lösungen vor

Um alle Alternativen auszuloten, hat der DEHOGA bereits im Oktober 2015 ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Das Ergebnis des Rechtsgutachtens: Das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet keine Lösungsmöglichkeit für die typischen Fallgestaltungen in Hotellerie und Gastronomie, insbesondere für die Herausforderungen bei Veranstaltungen und bei geringfügiger Nebenbeschäftigung. Der sog. „Notfallparagraph“ ist nicht einschlägig; die bürokratische und restriktive Genehmigungspraxis für Saisonbetriebe ist in der Praxis in den meisten Bundesländern absolut unbefriedigend. Die Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz schlägt folgende **Neufassung des § 3 ArbZG**, entsprechend dem Wortlaut der EU-Arbeitszeitrichtlinie, vor:

„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.“

Alternativ wäre auch ein zusätzlicher § 3 Satz 3 ArbZG möglich:

„Sie kann für max. x Tage in der Woche auf bis zu 12 Stunden täglich mit schriftlicher Zustimmung des Arbeitnehmers verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. In einem Tarifvertrag ...[wie oben]“

Die Gesamtarbeitszeit wie auch die gesetzliche Ruhezeit bleiben in beiden Alternativen unverändert. Weder geht es um unbezahlte Mehrarbeit, noch um weniger Jugendarbeitsschutz oder Gesundheitsschutz. Das Schutzniveau für die Arbeitnehmer wird also nicht verringert, lediglich Arbeitszeiten individueller und flexibler aufgeteilt. Die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmer und ihre Zeitsouveränität werden ebenfalls nicht verringert, im Gegenteil, die Spielräume, in denen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewegen können, werden vergrößert.

Vorgesehene Tariföffnung keine Lösung

Eine reine Öffnung für tarifvertragliche Abweichungen (§ 7 ArbZG) wird das Problem nicht

lösen. Denn der Tarifpartner, die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), ist nach eigenem Bekunden nicht bereit, über Flexibilisierungen auch nur zu verhandeln.

Lösung muss auch Perspektiven für Kleinbetriebe enthalten

Der Ansatz des Koalitionsvertrages, nach dem zu einem Tarifvertrag auch noch eine Betriebsvereinbarung kommen muss, ist für die Branche völlig unakzeptabel! Angesichts weniger hundert Betriebsräte in einer Branche mit rund 225.000 Betrieben ist eine Öffnung nur mittels Betriebsvereinbarung keine Lösung sondern eine Farce! Gerade die kleinen und mittelständischen Betriebe, die eine Flexibilisierung am dringendsten benötigen, weil sie keine mehrfach besetzten Schichten realisieren können, haben keinen Betriebsrat. Wenn schon nur eine Tariföffnung und keine echte gesetzgeberische Lösung erfolgt, dann muss diese wenigstens auch Kleinbetrieben und Betrieben ohne Betriebsrat zugutekommen.

Statt „Experimentierräumen“ benötigen wir eine Gesetzesänderung, die Lösungen schafft.

Andere Branchen haben Ausnahmen

Dass eine Flexibilisierung für einen begrenzten Zeitraum möglich und mit dem Arbeitsschutz vereinbar ist, zeigen bestehende Ausnahmeregelungen im ArbZG. Hier werden für verschiedene Bereiche wie Arbeitsbereitschaft, Landwirtschaft, Luftverkehr, Medizin und Pflege oder Lehre Überschreitungen der Zehn-Stunden-Grenze ermöglicht. Auch für das Gastgewerbe muss das Arbeitszeitgesetz an die Lebenswirklichkeit angepasst werden. Denn die simple Wahrheit lautet: Es muss dann gearbeitet werden, wenn die Arbeit anfällt!

Fazit

Das Gastgewerbe erwartet, dass die Politik endlich gesetzliche Lösungen schafft. Die Delegation auf die Tarifpartner und Betriebsräte ist inakzeptabel für Gastronomie und Hotellerie. Konkrete Lösungsvorschläge hat der DEHOGA vorgelegt.

Es geht um mehr Zeitsouveränität für die Mitarbeiter und flexible Arbeitszeitleösungen für alle Beteiligten und nicht um Mehrarbeit. Eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes ist überfällig.

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

Arbeit auf Abruf

- ➔ Flexibilität für Unternehmen und Arbeitnehmer in Außengastronomie und Saisonbetrieben sichern
- ➔ Planungs- und Einkommenssicherheit der bestehenden Regelung reichen aus

Was ist Sache?

Aktuell regelt § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), dass dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall vereinbart haben und keine Dauer schriftlich festgelegt ist, eine Arbeitszeit von zehn Stunden wöchentlich als vereinbart gilt. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Ein wechselnder Arbeitsumfang ist in Hotellerie und Gastronomie häufig, z.B. im Biergarten-, Ausflugs-, Ferien- und Eventgeschäft. Meist sind die Mitarbeiter Aushilfen, die auf 450-Euro-Basis, als kurzfristig Beschäftigte oder studentische oder Schüleraushilfen arbeiten.

Die Zweifelsregelung des § 12 TzBfG kommt dabei im Gastgewerbe nur selten zum Tragen. Vielmehr stimmen sich Arbeitgeber/Vorgesetzter und Arbeitnehmer in der Praxis meist kurzfristig individuell ab, z.B. telefonisch oder mittlerweile per What's App oder anderen digitalen Einsatzplanungstools, zu welchen Tagen und Zeiten es aufgrund schönen Wetters oder besonderer Veranstaltungen oder Reservierungen Arbeit gibt und welche Aushilfen zu diesen Zeiten arbeiten können und wollen. Die tatsächlich gearbeiteten Zeiten können stark schwanken. Das liegt einerseits am oft sehr unterschiedlichen Arbeitsanfall je nach Saison oder Buchungsstand, andererseits auch daran, dass viele Mitarbeiter wechselnde Zeitbudgets haben (z.B. Studenten viel

in den Semesterferien, wenig oder gar nicht in Klausur- oder Examensphasen). Soweit nicht ein Arbeitszeitkonto besteht, wird in der Regel monatlich nach den tatsächlich gearbeiteten Stunden abgerechnet und vergütet.

Am 13. Juni 2018 hat die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts verabschiedet, der auch folgende Änderungen in § 12 TzBfG vorsieht:

- Der Arbeitgeber darf nur **25 % mehr bzw. 20 % weniger** abrufen als die vereinbarte Höchst- bzw. Mindestarbeitszeit.
- Wenn eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit fehlt, soll eine Arbeitszeit von **20 Stunden** als vereinbart gelten.
- Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie an Feiertagen wird die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate als Referenzzeitraum festgelegt.

Begründet wird dies im Koalitionsvertrag damit, dass Arbeit auf Abruf zunehme. Der Gesetzesentwurf formuliert das Ziel, dass für Arbeitnehmer, die Arbeit auf Abruf leisten, mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Planung und ihr Einkommen erzielt werden solle. Es soll ein Anreiz gesetzt werden, tatsächlich eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festzulegen.

Was fordern wir und warum?

Bei der Arbeit auf Abruf kann der DEHOGA keinerlei zusätzliches Regelungsbedürfnis erkennen. Im Gegenteil: Wir brauchen mehr Flexibilität, nicht weniger!

Dass die Arbeit auf Abruf zunimmt, beweist allein, dass es auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite offenbar ein **Bedürfnis nach dieser flexiblen Arbeitsform** gibt. Es darf nicht den gesetzgeberischen Reflex nach sich ziehen, auch diese Arbeitsform weiter **zu verregeln, zu bürokratisieren und zu verkomplizieren – und damit letztlich rechtsunsicherer und unattraktiver zu machen.**

Die im Gesetzentwurf vorgesehenen **20 Stunden bei fehlender Zeitabrede sind deutlich zu viel** und werden dem Charakter der Arbeit auf Abruf als „Aushilfsarbeit“ und dem, was die Arbeitsvertragsparteien sich bei Eingehen des Arbeitsverhältnisses **gemeinschaftlich als Vertragsgrundlage** vorstellen (wenn sie es auch oftmals nicht schriftlich niederlegen) in keiner Weise gerecht. Dazu kommt, dass bei der Mehrzahl der „auf Abruf“ Arbeitenden, die gleichzeitig **Minijobber** sind, bei 20 Stunden wöchentlich in jedem Fall und notwendigerweise die **450-Euro-Grenze überschritten** würde. Das bedeutet, in den (heute wenigen aber dann vielleicht zukünftig häufigeren) Streitfällen würden neben den arbeitsrechtlichen auch sozialversicherungs- und steuerrechtliche Verwerfungen eintreten.

Dazu kommt, dass die geplanten **max. 20 Prozent Unter- sowie 25 Prozent Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeit die typische und auch notwendige Schwankungsbreite bei der Abrufarbeit bei weitem nicht abdecken.** Aufgrund der dargestellten **Wünsche und Bedürfnisse sowohl der Unternehmen (Wetter, Saison, Veranstaltungen etc.) als auch der Beschäftigten (z.B. Studiansforderungen, familiäre Verpflichtungen, erhöhter Geldbedarf)** schwankt die abgerufene Arbeit sehr viel stärker, nach unten bis zu Null Stunden in einzelnen Monaten – und zwar einvernehmlich und notwendigerweise.

Diese dringend notwendige Flexibilität darf gastgewerblichen Unternehmen und Arbeitnehmern nicht genommen werden. Die nunmehr vorgesehene Kodifizierung der Rechtsprechung zur Mehr- oder Minderarbeit vermittelt daher einen völlig falschen Eindruck, ist kontraproduktiv und überflüssig.

Statt Arbeit auf Abruf zu erschweren, sollte die Ankündigungsfrist von vier auf zwei Tage verkürzt werden.

Was die **Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen** angeht, so gibt es dafür im Entgeltfortzahlungsgesetz eindeutige Regelungen, die den Arbeitnehmer schützen. Hier nun speziell für die Arbeit auf Abruf eine andere Berechnungsgrundlage festlegen zu wollen, verkompliziert die Lohnabrechnung unnötig, schafft Abgrenzungsprobleme und damit Rechtsunsicherheit, überfordert die Lohnbuchhaltungen und Steuerberater und erhöht dadurch die Personalverwaltungskosten.

Planungs- und Einkommenssicherheit ist durch die aktuelle Regelung in ausreichendem Maße gegeben. Durch die 10-Stunden-Regelung hat der Arbeitgeber im Konfliktfall zehn Stunden zu vergüten, ohne Rücksicht darauf, ob ein Abruf erfolgte oder nicht. Durch die viertägige Ankündigungsfrist behält der Arbeitnehmer die Entscheidungsmacht darüber, angebotene Arbeitseinsätze anzunehmen oder nicht. Der Sinn und Zweck der Arbeit auf Abruf ist es aber gerade, Schwankungen bei der Arbeitsdauer und damit auch Schwankungen beim Verdienst und zeitweise höhere Verdienstchancen zu ermöglichen.

Fazit

Die angekündigten Änderungen würden die Flexibilität für Unternehmen wie für Arbeitnehmer verringern und Reaktionen auf Nachfrageschwankungen weiter erschweren. Die Regelungen wollen ein Problem lösen, das in der Realität gar nicht besteht und vergrößern dabei Bürokratie, Personalkosten und Rechtsunsicherheit. § 12 TzBfG sollte daher unverändert bleiben.

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

Brückenteilzeit und Arbeitszeitverlängerung

- ➔ Bürokratische und rechtsunsichere Regelung für ein Problem, das im Gastgewerbe gar nicht besteht
- ➔ Befristete Teilzeit schafft Konflikte unter Kollegen, macht Arbeitszeitgestaltung und Mitarbeiterbeschaffung schwieriger und erhöht Folgekosten

Was ist Sache?

Die Bundesregierung hat am 13. Juni 2018 auf Vorlage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einen Gesetzentwurf zu Änderungen im Teilzeitrecht vorgelegt. Darin sind neben Verschärfungen bei der Arbeit auf Abruf (vgl. separater Standpunkt) auch ein neuer Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit – § 9a TzBfG), eine Beweislastumkehr bei Verlängerung der Arbeitszeit (§ 9 TzBfG) sowie ein Erörterungsanspruch über die Dauer und Lage der Arbeitszeit (§ 7 TzBfG) vorgesehen.

1. Brückenteilzeit

Schon der Koalitionsvertrag sah vor, Arbeitnehmern auch ohne besonderen Grund einen gesetzlichen Anspruch darauf zu geben, ihre Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum zu verringern und anschließend wieder zur vorherigen vertraglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Dieser neue Anspruch greift für Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Bei 46 bis 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze in Form einer Quotenregelung. Arbeitnehmer, die seit mind. sechs Monaten im Unternehmen sind, können die befristete Teilzeit für mind. ein Jahr und max. fünf Jahre beanspruchen. Wenn betriebliche Gründe entgegenstehen, kann der Arbeitgeber den Anspruch ablehnen. Ein Jahr nach Rückkehr zur ursprünglichen vertraglichen Arbeitszeit kann

der Arbeitnehmer erneut einen Verringerungsanspruch gelten machen.

2. Verlängerung der Arbeitszeit

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben bereits heute einen Anspruch darauf, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze mit längerer Arbeitszeit bevorzugt berücksichtigt zu werden, wenn sie ihrem Arbeitgeber angezeigt haben, dass sie länger arbeiten möchten. Der Gesetzentwurf sieht nunmehr zusätzlich eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers vor.

Was fordern wir und warum?

Der Gesetzwurf will mit komplizierten und bürokratischen rechtlichen Regelungen Probleme lösen, die jedenfalls in Hotellerie und Gastronomie in der Praxis gar nicht bestehen. Denn angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels haben Arbeitskräfte, die zu branchenüblichen Arbeitszeiten ihre Arbeitszeit auf Vollzeit oder eine höhere Teilzeit-Stundenzahl aufstocken wollen, in der Realität keine Schwierigkeit, dazu mit ihrem Arbeitgeber einvernehmliche Regelungen zu finden. Arbeitszeitwünsche werden gemeinsam erörtert und wo immer betrieblich möglich werden Reduzierungen, Verlängerungen, intelligente Schicht- und Teilzeitmodelle einschließlich zeitlich begrenzter Teilzeit vereinbart.

Es soll hier eine Materie verrechtlicht und geregelt werden, deren Herausforderungen an ganz anderer Stelle liegen. Insbesondere bei

Eltern, die gerne mehr arbeiten würden, bestehen Betreuungsmöglichkeiten und –wünsche nicht oder jedenfalls nicht für die branchenüblichen Arbeitszeiten. Wer aus Elternzeit oder Mutterschutz zurückkehrt, hat ohnehin schon heute einen Anspruch auf Rückkehr zu seiner ursprünglichen Arbeitszeit. Die Herausforderung für den Arbeitgeber besteht darin, Modelle zu finden und in die Tat umzusetzen, die **nicht nur den Arbeitszeitwünschen eines einzelnen Arbeitnehmers entsprechen, sondern im gesamten Team funktionieren**, ohne Mitarbeiter zu bevorzugen oder zu benachteiligen und am Ende dennoch die **Dienstleistung dann anbieten zu können, wenn der Gast sie nachfragt**.

Die gesetzlichen Änderungen dagegen machen den **Dialog mit den Mitarbeitern für die Arbeitgeber komplizierter und damit fehleranfälliger, erhöhen den Dokumentationsaufwand und machen die Mitarbeiterbeschaffung und die Arbeitszeitgestaltung schwieriger**. Vor diesem Hintergrund scheint auch der im Gesetzentwurf angegebene Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft deutlich zu niedrig geschätzt, **Folgekosten** für die Suche und Einarbeitung von Ersatzkräften und größerer Aufwand bei der Personaleinsatzplanung sind nicht berücksichtigt. **Konflikte unter Kollegen sowie Überstunden** werden häufiger werden. Die Regelungen greifen tief in die **unternehmerische Entscheidungsfreiheit** bzgl. der Menge und Verteilung der Arbeit und bzgl. der Zahl der Arbeitnehmer ein und sind daher abzulehnen.

Zumindest sind aber im Gesetzgebungsverfahren folgende Änderungsvorschläge zu berücksichtigen:

1. Brückenteilzeit

Es darf nicht sein, dass zwar Arbeitgeber an die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gebunden sind, Arbeitnehmer diese aber ohne konkreten Anlass einseitig verändern dürfen. Der Anspruch auf befristete Teilzeit muss daher an einen Katalog von **Sachgründen** gebunden werden. Auf der anderen Seite muss sichergestellt werden, dass rationale, nachvollziehbare Gründe als **betriebliche Gründe** für die Ablehnung der Brückenteilzeit ausreichen. Überzogene Anforderungen an die Dringlichkeit machen es Arbeitgebern faktisch unmöglich, betriebliche Erwägungen ins Feld zu führen.

Positiv im Vergleich zum Entwurf aus der 18. Legislaturperiode ist zwar der höhere **Schwellenwert** von 45 Arbeitnehmern. Dieser muss aber statt auf das Unternehmen **auf den Betrieb bezogen** werden, da sonst Filialbetriebe gegenüber Großbetrieben belastet werden. Denn der Betrieb, nicht das Unternehmen, ist die organisatorische Einheit, in der die anfallende Arbeit auf die Mitarbeiter verteilt wird. Außerdem müssen **Teilzeitbeschäftigte anteilig** berücksichtigt werden, da sonst Betriebe mit vielen Teilzeitkräften benachteiligt werden. Bei der **Zumutbarkeitsgrenze** für Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern müssen **sämtliche Teilzeitverhältnisse** erfasst werden, d.h. auch solche, die freiwillig und unbefristet vereinbart wurden. Denn ansonsten werden Unternehmen bestraft, die einvernehmlich, kreativ und ohne Ansehen der Rechtsgrundlage mit ihren Mitarbeitern Arbeitszeitmodelle finden, die deren Wünschen entsprechen.

Der Arbeitnehmer muss seinen Anspruch auf befristete Teilzeit mind. **sechs Monate vorher geltend machen**, da sonst der Arbeitgeber für viele Positionen gar keine Chance hat, das freiwerdende Stundenvolumen (befristet) neu zu besetzen.

2. Verlängerung der Arbeitszeit

Gegenüber dem Referentenentwurf des BMAS wurde zwar die Beweislastregelung entschärft. Stellenzuschnitt und Festlegung der Lage der Arbeitszeit bleiben Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers. Dennoch wird durch die Beweislastumkehr der Arbeitgeber unangemessen benachteiligt. Sie sollte ersatzlos aus dem Gesetzentwurf gestrichen werden und die differenzierte Beweislast des § 9 TzBfG in seiner heutigen Form bestehen bleiben.

3. Erörterungsanspruch

Der untaugliche Versuch, kollegiale Kommunikation bis in ihre letzte Verästelung rechtlich regeln zu wollen, sollte aufgegeben werden und § 7 TzBfG in seiner bestehenden Form unverändert bleiben.

Fazit

Um die schlimmsten Nebenwirkungen der befristeten Teilzeit zu lindern, sind Änderungen am Gesetzentwurf dringend erforderlich.

STANDPUNKT

Fachkräfteeinwanderung

- ➔ Arbeitsgenehmigungen für Fachkräfte und Saisonarbeitnehmer erleichtern
- ➔ Positivliste modifizieren: Branchenstruktur, Ausbildungsmarkt und Saison berücksichtigen
- ➔ Ausbildungsprojekte fördern
- ➔ Pragmatische Lösungen für gut in den Arbeitsmarkt integrierte Geflüchtete umsetzen

Was ist Sache?

Am 15. August 2018 haben die Bundesministerien des Inneren, für Arbeit und Soziales und für Wirtschaft „Eckpunkte zum kohärenten Ansatz Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten“ veröffentlicht, auf die sie sich in Umsetzung des Koalitionsvertrags verständigt haben.

Wir begrüßen, dass die Bundesregierung nach Hochschulabsolventen und Hochverdienern, die bereits gute Einwanderungsmöglichkeiten besitzen, nun auch verstärkt **beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten und solche mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen** in den Blick nimmt. Denn gerade diese fehlen im Gastgewerbe. Für nicht akademisch qualifizierte Fachkräfte unterhalb der Führungsebene, die in den Betrieben dringend benötigt werden (z.B. Köche sowie Mitarbeiter in Hotelpflege, Service/F&B, Vertrieb oder Systemgastronomie) müssen die Möglichkeiten für Arbeitsgenehmigungen und Visa verbessert werden.

Die Unternehmen der Hotellerie und Gastronomie haben in den letzten zehn Jahren 300.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen, ein Plus von fast 40 Prozent. Trotzdem ist der Arbeitskräftebedarf weiterhin sehr groß, und die Unternehmen sind für ihre **Fach- und Arbeitskräftesicherung** auf Mitarbeiter aus der EU wie auch aus dem nichteuropäischen Ausland angewiesen. Für das Gastgewerbe als **internationale Branche** sind berufliche Auslandsaufenthalte der Mitarbeiter - sowohl aus Deutschland heraus als auch nach Deutschland herein - ohnehin Teil der ganz normalen Karriereentwicklung.

Was fordern wir und warum?

Die wichtigsten in einer gesetzlichen Regelung zu berücksichtigenden Aspekte für das Gastgewerbe sind dabei:

1. Positivliste abschaffen oder modifizieren

Die heute für den Arbeitsmarktzugang gemäß **§ 6 Abs. 2 der Beschäftigungsverordnung notwendige Einordnung als Engpassberuf auf der sog. „Positivliste“ der Bundesagentur für Arbeit** bildet jedenfalls in der bestehenden Form den Bedarf im Gastgewerbe nicht realistisch ab und muss daher abgeschafft oder modifiziert werden. Das liegt an verschiedenen Faktoren:

- Saisonabhängige Arbeitsplätze, von denen es im Gastgewerbe viele gibt, können nie Vakanzzeiten über 100 Tage erreichen - dann ist die Saison bereits zu Ende.
- Arbeitgeber melden trotz aller Appelle ihre offenen Stellen nicht bei den Arbeitsagenturen, weil diese ihnen de facto bei der Besetzung nicht helfen können. Obendrein kosten die oft wenig zielführenden Vorstellungsgespräche mit unmotivierten Langzeitarbeitslosen Zeit.
- Gastgewerbliche Betriebe sind zu über 80% Klein- und Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern. Diese können offene Stellen nicht wochen- und monatelang unbesetzt lassen. Das würde ihren Ruin bedeuten. Daher behelfen sie sich mit angelernten Kräften, Zeitarbeitnehmern oder Familienangehörigen, reduzieren ihr Angebot oder ihre Öffnungszeiten. Der Bedarf in der Realität ist weiter da, aber die Stellen verschwinden nach einiger Zeit aus der Statistik.

- Die Engpassanalyse berücksichtigt den Ausbildungsmarkt überhaupt nicht. Dieser ist jedoch im Gastgewerbe der wichtigste Frühindikator für einen mittelfristigen Fachkräftemangel - seit Jahren können viele offene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden.
- Regionale Engpässe werden nicht ausreichend berücksichtigt.
- Zwar erfasst die BA Arbeitssuchende nach deren Zielberuf. Die Erfahrung der Unternehmen zeigt jedoch, dass viele der geführten Bewerber nicht bereit sind, zu branchenüblichen Konditionen (Arbeitszeiten, Saisonzeiten, branchenübliche Vergütungen, ländlicher Raum...) zu arbeiten. Damit stehen sie de facto dem gastgewerblichen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.
- Die Definition eines Engpasses ist immer auf den Durchschnitt im jeweiligen Zeitraum bezogen. Wenn in den meisten Branchen Arbeitslosenzahlen sinken und Vakanzenzeiten steigen, wird die Messlatte für die Feststellung eines Engpasses immer höher gelegt.

Bei der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in Deutschland kann und muss im Ergebnis die Schwelle für die Festlegung des Bedarfs sinken, ohne dass damit Arbeitsplätze hier gefährdet werden. Wir begrüßen daher die Ankündigung in den Eckpunkten, auf die Beschränkung auf Engpassberufe und die Vorrangprüfung zu verzichten, wenn ein Arbeitsplatz und eine berufliche Qualifikation vorliegen.

2. Anerkennung vereinfachen

Die heute für § 6 Abs. 3 BeschV notwendigen Verfahren nach dem Anerkennungsgesetz sind als Kriterium für die Fachkraft-Definition jedenfalls im Bereich der nicht-reglementierten Berufe nicht geeignet. Denn sie sind zu kompliziert und zu langwierig, für die Bewerber zu teuer und enden aufgrund der weltweit unterschiedlichen Ausbildungssysteme oftmals nur mit einer Teilanerkennung. Zudem ist die volle Gleichwertigkeit einer ausländischen mit einer deutschen Ausbildung nicht Voraussetzung dafür, dass ein Bewerber in einem Hotel oder Restaurant als Fachkraft eingesetzt werden kann. Deshalb sollten auch schon eine **Teilanerkennung**, ergänzt durch Weiterbildungen, oder eine **qualifikationsadäquate Beschäftigung zum tariflichen Facharbeitergehalt** ausreichen.

3. Orientierung am Arbeitsplatz

Die Beibehaltung arbeitsplatzorientierter Zuwanderung halten wir für grundsätzlich richtig und

befürworten nicht den Wechsel zu einem Punktesystem. Unternehmen können am besten beurteilen, welche Fachkräfte sie benötigen und werden Auswahlkriterien wie Sprachkenntnisse und Art der Qualifikation am besten zu gewichten wissen. Vor diesem Hintergrund ist es richtig, dass die Eckpunkte einen Verzicht auf die Begrenzung auf Engpassberufe sowie auf die Vorrangprüfung vorsehen, wenn ein Arbeitsplatz und eine Qualifikation – wie oben beschrieben - vorliegen.

4. „3+2-Regelung“ sichern und pragmatische Lösungen für gut in den Arbeitsmarkt integrierte Geflüchtete umsetzen

Arbeitsmigration und Asyl sind politisch und rechtlich klar zu unterscheiden. Ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat sich mit der Frage zu befassen, welche Arbeitskräfte wir in Deutschland brauchen. Hier ist der deutsche Staat dann auch im Interesse von Unternehmen, Mitarbeitern und der gesamten Gesellschaft gefordert, die Vermittlung durch die ZAV sowie die Arbeitsgenehmigungs- und Visumsverfahren zu optimieren.

Wenn Geflüchtete eine Ausbildung aufgenommen haben, haben sie ein Bleiberecht in Form der sog. 3+2-Regelung (Duldung während der Ausbildung und anschließender Beschäftigung). Diese ist aus guten Gründen geschaffen worden und zeigt positive Effekte. Sie muss allerdings auch überall in Deutschland konsequent eingehalten werden. Denn heute werden leider immer noch Ausbildungsbetriebe dadurch demotiviert, dass Azubis während oder kurz vor Beginn ihrer Ausbildung abgeschoben werden. Auch für andere Geduldete, bei denen der Integrationsprozess fortgeschritten ist (insbesondere Arbeitsplatz und Sprachkenntnisse), bestehen im Wege verschiedener rechtlicher Regelungen und Einzelfallprüfungen gute Chancen auf einen Aufenthaltstitel, wenn dieser rechtzeitig, das heißt während der Duldungsphase, beantragt wird. Diese Bleiberechtsregelungen sind auch wirtschaftlich und gesellschaftlich vernünftig, denn für die 31.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Geflüchteten im Gastgewerbe, die ihre Integrationswilligkeit und -fähigkeit bereits unter Beweis gestellt haben, und für die Betriebe, die in ihre Qualifikation und Integration investiert haben, müssen pragmatische Lösungen gefunden werden.

Ein genereller sog. „Spurwechsel“ für alle Personen mit abgelehntem Asylantrag, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, ist dagegen nicht erforderlich, würde Akzeptanz und Stringenz eines

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

© DEHOGA Bundesverband, Stand: September 2018

Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gefährden und ist deshalb nicht zielführend.

5. Saisonarbeit wieder ermöglichen

Branchen mit ausgeprägtem Saisongeschäft wie Gastgewerbe oder Landwirtschaft benötigen zu den Hochsaisonzeiten befristet eine große Zahl zusätzlicher **Arbeitskräfte, nicht nur auf Fachkräfteniveau**. Hier haben sich aus der Zeit vor den EU-Osterweiterungen Saisonarbeitnehmerabkommen mit den osteuropäischen Nachbarstaaten bewährt. Heute läuft die entsprechende Regelung in § 15a BeschV weitgehend leer, weil es keine solchen Absprachen der Arbeitsverwaltung mehr gibt. Hier sollte an die frühere Praxis angeknüpft werden, um wieder **Absprachen mit Ländern wie der Ukraine, Georgien oder asiatischen Staaten** zu treffen.

6. Visumsverfahren beschleunigen

Die Erfahrungen z.B. mit der Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) haben gezeigt, dass das „Nadelöhr“ für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte häufig die deutschen Botschaften sind: Es dauert oft Monate, bis man dort einen Termin bekommt, die Verfahren sind bürokratisch und langwierig. Gerade Klein- und Saisonbetriebe benötigen Planungssicherheit, um handlungsfähig zu bleiben. Die Auslandsvertretungen müssen personell und fachlich ertüchtigt werden, ihre Aufgaben bei der Beurteilung und Erteilung von Visa in angemessener Zeit zu erfüllen. Die Verfahren, auch bei den Ausländerbehörden in Deutschland, müssen vereinfacht und entbürokratisiert werden.

7. Umsetzung der Spezialitätenköche-Regelung verbessern

Die Spezialitätenköche-Regelung des § 11 Abs. 2 BeschV ist ein weiteres Beispiel für deutlich suboptimale Verfahren. Die Fokussierung auf vollzeitschulische Ausbildungen in den Verwaltungsvorschriften der BA ist realitätsfern und deshalb missbrauchsanfällig, der Vollzug in den Auslandsvertretungen insbesondere in China funktioniert nur schleppend. Konsequenz ist, dass es für China-Restaurants in Deutschland nahezu unmöglich geworden ist, Spezialitätenköche zu bekommen. Die Verfahren müssen vereinfacht und gestrafft werden.

8. Ausbildungsprojekte fördern

Junge Menschen, die zur dualen Ausbildung nach Deutschland kommen, befördern gleich drei wichtige gesellschaftliche Ziele: Für sich selbst erwerben sie eine gute Ausbildung, die sie in ihren Herkunftsländern meist nicht bekommen könnten, Sprachkenntnisse sowie Einblicke in deutsche Lebens- und Arbeitskultur. In ihrer Heimat mindern sie das Problem der Jugendarbeitslosigkeit und importieren bei ihrer Rückkehr dringend benötigtes Know-how. Für die Unternehmen in Deutschland stellen sie einen kleinen Baustein für das Schließen der Lücken im Ausbildungsmarkt dar; diejenigen, die auch nach Abschluss der Ausbildung bleiben, bereichern unseren Fachkräftemarkt. Außerdem setzt die Aussicht auf Ausbildungsperspektiven in Deutschland Anreize, in Spracherwerb und Qualifikation zu investieren statt in Flucht und Schlepper. Gute Gründe also, seitens des Staates Ausbildungsprojekte mit europäischen und außereuropäischen Jugendlichen zu fördern und in diese zu investieren.

Dafür sollte die Vorrangprüfung nach § 17 Abs. 1 AufenthG abgeschafft werden und Azubis aus dem Ausland sollten den gleichen Zugang zu den Ausbildungsförderungsinstrumenten der BA erhalten, wie deutsche Auszubildende. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Erwerb von Deutschkenntnissen mindestens auf B1-Niveau vor Beginn der Ausbildung zwingend erforderlich ist, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können. Dies sollte bereits im Heimatland sichergestellt sein. Weiter haben sich gute dezentrale Kümmererstrukturen bewährt.

Fazit

Mit dem geplanten Fachkräfteeinwanderungsgesetz können und müssen die Möglichkeiten der Beschäftigung und Qualifizierung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Staaten verbessert werden. Als internationale Branche, die in Deutschland den höchsten Anteil ausländischer Beschäftigter hat und einen wertvollen Beitrag zur Integration leistet, setzen wir entsprechende Erwartungen in dieses Gesetzeswerk.

STANDPUNKT

Kassen-Nachschau

- ➔ Kassen-Nachschau mit Augenmaß durchführen
- ➔ Keine Betriebsunterbrechungen durch Kassen-Nachschau
- ➔ Fristen angemessen gestalten

Was ist Sache?

Durch das Gesetz zum Schutz von Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen ist zum 1. Januar 2018 die Möglichkeit einer sogenannten Kassen-Nachschau eingeführt worden.

Dazu ist im neu geschaffenen § 146b AO geregelt: *Zur Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Aufzeichnungen und Buchungen von Kasseneinnahmen und Kassenausgaben können die damit betrauten Amtsträger der Finanzbehörde ohne vorherige Ankündigung und außerhalb einer Außenprüfung, während der üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten Geschäftsgrundstücke oder Geschäftsräume von Steuerpflichtigen betreten, um Sachverhalte festzustellen, die für die Besteuerung erheblich sein können (Kassen-Nachschau).*

Die Kassennachschau erstreckt sich auf alle Arten von Kassen. Neben computergestützten Kassensystemen können auch Registrierkassen und offene Ladenkassen überprüft werden. Gegenstand der Überprüfung können außerdem auch Waagen mit Registrierkassenfunktion, Taxameter und Geldspielgeräte sein.

Die von der Kassen-Nachschau betroffenen Steuerpflichtigen haben dem mit der Kassen-Nachschau betrauten Amtsträger auf Verlangen Aufzeichnungen, Bücher sowie die für die

Kassenführung erheblichen sonstigen Organisationsunterlagen über die der Kassen-Nachschau unterliegenden Sachverhalte und Zeiträume vorzulegen. Sie haben zudem Auskünfte zu erteilen, soweit dies zur Feststellung der Erheblichkeit geboten ist. Liegen die in Satz 1 genannten Aufzeichnungen oder Bücher in elektronischer Form vor, ist der Amtsträger berechtigt diese einzusehen oder die Übermittlung von Daten über die einheitliche digitale Schnittstelle zu verlangen. Er kann auch verlangen, dass Buchungen und Aufzeichnungen auf einem maschinell auswertbaren Datenträger nach den Vorgaben der einheitlichen digitalen Schnittstelle zur Verfügung gestellt werden.

Eine Kassen-Nachschau erfolgt unangekündigt. Auch wenn eine Kassen-Nachschau in der Regel während der Geschäftszeiten durchgeführt werden wird, kann diese auch außerhalb der Geschäftszeiten erfolgen, wenn im Unternehmen schon oder noch gearbeitet wird.

Eine Kassen-Nachschau kann auch dann durchgeführt werden, wenn der Gastwirt selbst nicht da ist, sofern Personen vor Ort sind, die mit der Funktionsweise der Kassen vertraut sind und entsprechende Zugriffsrechte auf die Kassen haben.

Was fordern wir und warum?

Erhebliche Störung des Betriebsablaufs vermeiden

Bei einer Kassennachschau sind dem Prüfer alle Aufzeichnungen, Bücher und die für die Kassenführung relevanten sonstigen Organisationsunterlagen vorzulegen sowie alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Auch kann der Prüfer einen Kassensturz verlangen, um den aktuellen Kassenbestand laut Kassenbuchführung mit dem tatsächlich vorhandenen Bargeldbestand bei jeder Kasse abzugleichen.

Gerade in der Gastronomie ist das Restaurant zu den Stoßzeiten voller Gäste, um die sich das Personal und nicht selten auch der Betriebsinhaber selbst kümmern wollen und müssen. Ein guter Service ist ausschlaggebend für die Zufriedenheit der Gäste und das Bestehen des Unternehmens am Markt.

Genannt sei beispielsweise ein im Sommer mit Gästen voll besetzter Biergarten. Wenn in einer solchen Situation ein Betriebsprüfer eine Kassen-Nachschau durchführen will, und der Betriebsinhaber seinen Mitwirkungspflichten nachkommen soll, wird der Betriebsablauf ganz erheblich gestört, der Betrieb kann sogar zum Erliegen gebracht werden.

Insbesondere, wenn ein Kassensturz seitens des Betriebsprüfers gefordert wird, ist der Betrieb faktisch lahmgelegt.

Wie sollen die Mitarbeiter während der Kassen-Nachschau die Bestellungen in die Kasse eingeben?

Wie können während der Kassen-Nachschau Rechnungen für die zahlenden Gäste ausgedruckt werden?

Welchen zeitlichen Rahmen nimmt eine Kassen-Nachschau ein, während dessen der Betrieb quasi arbeitsunfähig ist?

Klare Regelungen durch das Bundesministerium der Finanzen notwendig

Das Bundesministerium der Finanzen hat ein BMF-Schreiben veröffentlicht, in dem es zur Kassen-Nachschau Stellung bezieht. Allerdings bleibt eine Vielzahl von Fragen, die der DEHOGA im Vorfeld des Erlasses des BMF-Schreibens formuliert hat, ungeklärt. Der DEHOGA wird auf politischer Ebene Klarheit für alle offenen Fragen einfordern, um Rechtssicherheit zu schaffen.

Forderung des DEHOGA

In einem BMF-Schreiben muss klargestellt werden, dass eine Kassen-Nachschau mit Augenmaß und nicht zu Stoßzeiten erfolgen darf. Es ist nicht ersichtlich, dass eine Kassen-Nachschau zu anderen Ergebnissen führen könnte, wenn ein Betriebsprüfer beispielsweise erst gegen oder nach Feierabend einen Kassensturz verlangt.

Fazit

Es bedarf unbedingt einer klaren Aussage seitens der Finanzverwaltung, dass eine Kassen-Nachschau nicht zu erheblichen Betriebsstörungen bis hin zu faktischen Betriebsunterbrechungen führen darf.

STANDPUNKT

Kurzfristige Beschäftigung

➔ Entfristung der 70-Tage-Regelung hilft Saisonbeschäftigten und Saisonbetrieben

Was ist Sache?

Die kurzfristige Beschäftigung ist eine Form der geringfügigen Beschäftigung. Sie liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Kurzfristige Beschäftigungen in diesem Sinne sind sozialversicherungsfrei und können unter bestimmten Bedingungen pauschal lohnversteuert werden.

Die Höchstgrenze für die kurzfristige Beschäftigung wurde im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz von 50 Tagen auf 70 Tage im Kalenderjahr verlängert. Diese Verlängerung wurde zunächst bis Ende 2018 befristet.

Der Koalitionsausschuss am 28. August 2018 hat jedoch die Entfristung dieser Verlängerung vereinbart und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Referentenentwurfes für das Qualifizierungschancengesetz vom 30. August 2018 bereits eine entsprechende Textänderung vorgelegt.

Was fordern wir und warum?

Der jetzt seit 3 ½ Jahren geltende Zeitraum von maximal 70 Beschäftigungstagen bzw. drei Monaten im Kalenderjahr für die kurzfristige Beschäftigung hat sich bewährt und muss über das Jahresende 2018 hinaus fortgeschrieben werden. Die gesetzgeberische Umsetzung im

Wege einer entsprechenden unbefristeten Änderung des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist wie im Entwurf des Qualifizierungschancengesetzes enthalten zeitnah umzusetzen.

Insbesondere für Saisonbetriebe, die typischerweise in ihrer Hochsaison kurzzeitig deutlich mehr Mitarbeiter beschäftigen als im Rest des Jahres, stellt die Verlängerung von 50 auf 70 Tage einen Flexibilitätsgewinn, eine Vereinfachung und Kostenersparnis dar.

Aus Sicht der kurzfristig Beschäftigten sind diese Jobs unbürokratisch und finanziell attraktiv. Sie helfen daher insbesondere in den Urlaubsregionen, Arbeitskräfte zu gewinnen und die touristische Leistungsfähigkeit aufrecht zu erhalten.

Ein Verlust an sozialen Schutzrechten für die Beschäftigten oder Einnahmeverluste der Sozialversicherungen sind damit nicht verbunden. Auch hat die Ausweitung der Zeitgrenzen nicht zu einer Zunahme der kurzfristigen Beschäftigung geführt.

Fazit

Der DEHOGA begrüßt es, dass die Große Koalition die von Landwirtschaft und Gastgewerbe vorgetragene Argumente für eine Entfristung der 70-Tage-Regelung in ihren Beratungen berücksichtigt hat und kurzfristige Beschäftigungen dauerhaft für bis zu drei Monate bzw. 70 Tage pro Kalenderjahr ermöglichen will.

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

© DEHOGA Bundesverband, Stand: September 2018

STANDPUNKT

Lebensmittelkontrollen

Internetpranger – Veröffentlichung der Ergebnisse nach § 40 Abs. 1a LFGB

- ➔ Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 21. März 2018 erklärt § 40 Abs. 1a LFGB für grundsätzlich verfassungsgemäß. Lediglich die fehlende zeitliche Begrenzung ist mit Artikel 12 Abs. 1 Grundgesetz unvereinbar.
- ➔ Gesetzgeber muss bis spätestens 30. April 2019 eine Regelung zur Dauer der Veröffentlichung treffen
- ➔ § 40 Abs. 1a LFGB ist in seiner aktuellen Fassung weiter anwendbar

Was ist Sache?

Am 1. September 2012 ist der § 40 Abs. 1a Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch (LFGB) in Kraft getreten. Durch die damalige Neuregelung 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 eindeutige Rechtsprechung zahlreicher Gerichte (davon sieben oberverwaltungsgerichtliche Entscheidungen) führte letztendlich zur Aussetzung des Vollzugs und folglich zu einer faktischen Unanwendbarkeit des § 40 Abs. 1a LFGB.

Im August 2013 reichte die niedersächsische Regierung einen Antrag auf Normenkontrolle beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ein, über den das Bundesverfassungsgericht am 21. März 2018 entschieden hat.

Das BVerfG hat entschieden, dass § 40 Abs. 1a LFGB grundsätzlich verfassungsgemäß ist. Lediglich die fehlende zeitliche Begrenzung ist mit Artikel 12 Abs. 1 Grundgesetz unvereinbar. Der Gesetzgeber muss nun bis spätestens 30. April 2019 eine Regelung zur Dauer der Veröffentlichung treffen. Bis zu einer solchen Neuregelung, längstens aber bis 30. April 2019, darf die Norm weiter angewendet werden. Damit droht nun eine Wiederaufnahme der Informationsveröffentlichung durch die Länder.

Mit Blick auf den künftigen Vollzug des § 40 Abs. 1a LFGB stellt das BVerfG hohe verfassungsrechtliche Anforderungen an die Vollzugspraxis der Behörden. Problematisch ist dabei allerdings die Verwendung von unbestimmten Rechtsbegriffen sowohl im aktuellen Gesetzestext als auch im Beschluss des BVerfG.

Im Juni 2018 hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft einen Referentenentwurf zur Änderung des § 40 LFGB veröffentlicht, der am 01. August 2018 auch vom Bundeskabinett verabschiedet wurde. Danach sollen die Informationen, die nach § 40 Abs. 1a LFGB veröffentlicht werden, nach sechs Monaten entfernt werden. Weitere Anpassungen im Gesetzestext soll es laut diesem Entwurf nicht geben.

Erstaunlicherweise findet weder in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts noch in der Begründung des Gesetzentwurfs eine Auseinandersetzung mit den Besonderheiten des Internets statt: Es ist hinlänglich bekannt, dass das Internet nichts vergisst. Auch eine Auseinandersetzung mit der Gefahr einer Verletzung der Unschuldsvermutung bei der Veröffentlichung von nicht rechtskräftig festgestellten Verdachtsfällen sucht man in der Entscheidung vergeblich.

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 Besonderheiten des Internets sind bei der Veröffentlichung zu beachten: Sobald eine Information über das Internet verbreitet wird, ist die Veröffentlichung dieser Information de facto irreversibel und aufgrund der permanenten und allzugänglichen Verfügbarkeit und unvorhersehbaren weiteren Verbreitungsmöglichkeiten nicht mehr löscherbar. Sofern das BVerfG dennoch das Einfügen einer fragwürdigen Löschungsfrist fordert, muss diese so kurz wie möglich ausfallen: Die Informationen müssen nach unserer Auffassung nach spätestens **einem Monat** gelöscht werden!

Die im Gesetzestext des § 40 Abs. 1a LFGB verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe führen zu Rechtsunsicherheit in der Praxis.

Aus Sicht des DEHOGA wirft der erneute Vollzug des § 40 Abs. 1a LFGB folgende Problemstellungen auf:

1. Bei der Einbeziehung von Verdachtsfällen („**hinreichend begründeter Verdacht**“) sind an die behördliche Informationsgewährung und deren Tatsachengrundlage nach Auffassung des BVerfG **äußerst strenge Anforderungen** zu stellen. Der unbestimmte Rechtsbegriff des hinreichend begründeten Verdachts dürfte zu weiteren Rechtsstreitigkeiten führen, zumal es auch von der subjektiven Beurteilung der Behörde abhängt, wann Tatsachen als abschließend ausermittelt anzusehen sind. Hier ist eine Konkretisierung erforderlich. Es besteht grundsätzlich die Gefahr, dass ein vermeintlicher Verstoß im Internet veröffentlicht wurde, selbst wenn ein Gericht den Bußgeldbescheid im Nachhinein aufhebt.
2. Auch die Voraussetzung, dass für eine Veröffentlichung ein Verstoß in nicht nur „**unerheblichem Ausmaß**“ erforderlich ist, wirft aufgrund der Unbestimmtheit dieses Rechtsbegriffs Probleme auf. Es stellt sich insbesondere die Frage nach der Abgrenzung zwischen informationspflichtigen Tatbeständen und schlichten **Bagatellfällen**.
3. Die **Bußgeldschwelle von 350 €** erscheint angesichts der Höchstgrenze für Bußgelder von bis zu 50.000 € als wesentlich zu niedrig angesetzt zu sein. 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. **Sachgerecht wäre daher eine Bußgeldschwelle von 5.000 €**. Zur Festlegung des Bußgeldes im Lebensmittelrecht existieren außerdem derzeit keine objektiven und einheitlichen Kriterien für die Bußgeldhöhe, wie etwa ein bundeseinheitlicher Bußgeldkatalog. Die Bemessung der Bußgeldhöhe steht vielmehr im Ermessen der zahlreichen zu-

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

ständigen Behörden und wird somit bundesweit uneinheitlich vorgenommen.

4. Im Gegensatz zu § 40 Abs. 1 LFGB, der selbst im Falle von Gesundheitsgefahren eine Ermessensentscheidung vorsieht („soll“), erscheint es unlogisch, dass § 40 Abs. 1a LFGB zwingend von einer gebundenen Entscheidung ausgeht, und zwar auch in Fällen, in denen keine Gesundheitsgefahr vorzuliegen scheint. Je weiter die Information von einem konkreten Gesundheitsbezug entfernt ist, desto größer wiegt das Schutzinteresse des Unternehmers. Eine gebundene Entscheidung fern jeder Gesundheitsgefahr lässt sich mit diesem Grundgedanken nur schwerlich in Einklang bringen – zumal keine vergleichbaren Rechtsgüter im Raum stehen.

Angesichts dieser Aspekte sollte sich der Gesetzgeber nicht auf die gesetzliche Regelung einer fragwürdigen Lösungsfrist beschränken, sondern weitere erforderliche gesetzliche Anpassungen am § 40 LFGB vornehmen, um einen möglichst rechtssicheren Vollzug der Norm zu gewährleisten.

Sofern die jeweiligen Bundesländer in entsprechenden Erlassen die Wiederanwendung des § 40 Abs. 1a LFGB im Vollzug anordnen, sollten die Behörden in diesen Erlassen auf die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungskonformen Auslegung der Vorschrift hingewiesen werden. Außerdem sollte klargestellt werden, dass eine Veröffentlichung im Falle von § 40 Abs. 1a Nr. 2 LFGB stets von mehreren Voraussetzungen abhängt (Verstoß in nicht nur unerheblichen Ausmaß/wiederholter Verstoß und die Erwartung der gesetzlich normierten Mindestbußgeldhöhe)

Fazit

Auch nach der Entscheidung des BVerfG zur Vereinbarkeit des § 40 Abs. 1a LFGB mit dem Grundgesetz bleiben viele Fragen unbeantwortet. Der DEHOGA spricht sich ausdrücklich für einen nachhaltigen Verbraucherschutz aus. Dieser muss jedoch zielführend, sachgerecht und rechtskonform ausgestaltet sein. Statt unter dem Deckmantel von Transparenz und Verbraucherschutz eines zusätzlichen staatlichen Instruments in Form eines Prangers mit häufig unverhältnismäßig einschneidenden und dauerhaften wirtschaftlichen Folgen für die Betriebe, 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. Aufgrund der Besonderheiten des Internets wird auch eine wie auch immer bemessene Lösungsfrist letztlich nicht verhindern können, dass die einmal in das Internet eingestellten Informationen auch nach der offiziellen Löschung noch weiterhin im Internet abrufbar sein 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 von Kontrollergebnissen – 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. In jüngster Vergangenheit haben Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen erfolglos versucht, „Transparenzsysteme“ zu etablieren.

Ob „Smiley-Projekt“, „Hygieneampel“ oder „Kontrollbarometer“ – 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 Darstel-

lungen, z.B. Smileys, Farbskalen oder Benennungssystemen an prominenter Stelle im jeweiligen Betrieb sowie im Internet.

Auf Landesebene geplante Transparenzsysteme wie etwa das in Nordrhein-Westfalen vorgesehene Kontrollbarometer als auch das freiwillige Hygienebarometer in Niedersachsen sind letztlich gescheitert.

Im Rahmen der Verbraucherschutzministerkonferenz 2018 haben die Verbraucherschutzminister der Länder an den Bund appelliert, eine bundeseinheitliche konkretisierende Rechtsgrundlage zur Veröffentlichung amtlicher Kontrollergebnisse zu schaffen.

Was fordern wir und warum?

Verbraucherschutz und eine gute Hygienepaxis 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. Be-

etriebe 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, Smileys und alle anderen Systeme sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene 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 Rehabilitierung unverhältnismäßig und verfassungsmäßig bedenklich.

Branche gehört nicht unter Generalverdacht

Derartige Transparenzsysteme stellen alle Gastronomen unter Generalverdacht und sind in unseren Augen ein unverhältnismäßiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit und damit in die Grundrechte nach Artikel 12 und 14 Grundgesetz. 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.

Dies 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: Kontrollbarometer oder Hygieneampeln sind simplifizierende Scheinlösungen und Momentaufnahmen, die dem Verbraucher eben keine Sicherheit geben.

Auch aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zu § 40 Abs. 1a LFGB lässt sich ableiten, dass an Veröffentlichungen hohe Anforderungen zu stellen sind. Dies gilt erst Recht, wenn keine gravierenden Hygienemängel vorliegen.

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 geplante 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

Minijobs

- ➔ Heraufsetzung der 450-Euro-Grenze überfällig
- ➔ Automatische Anpassung an die Lohnentwicklung stoppt schleichende Entwertung

Was ist Sache?

Die 450-Euro-Verdienstgrenze, bis zu der Minijobber mit einer Pauschalabgabe von 30 Prozent beschäftigt werden dürfen, ist seit Anfang 2013 unverändert.

In Hotellerie und Gastronomie gibt es keine Umwandlung von „regulärer“ Beschäftigung in Minijobs. Zwar wächst die Zahl der Minijobber, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Branche steigt jedoch stärker - in den letzten zehn Jahren um rund 300.000, das sind fast 40 Prozent.

Minijobs gefährden nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, im Gegenteil, sie sichern sie. Denn sie geben Unternehmen und Mitarbeitern Flexibilität und Luft zum Atmen. Außerdem verhindern Minijobs aufgrund ihrer finanziellen Attraktivität für die Arbeitnehmer die Abwanderung von „kleinen“ Beschäftigten in die Schwarzarbeit. Deshalb sind die Minijobs erfolgreich am Arbeitsmarkt und sinnvoller Bestandteil des Gesamtsystems.

Was fordern wir und warum?

Die 450-Euro-Grenze muss dringend an die Lohnentwicklung angepasst und dynamisiert werden.

Mit einer statistischen Verdienstgrenze, die über viele Jahre hinweg nicht erhöht wird, wird der Minijob **schleichend entwertet**. Das darf nicht sein. Der Wert für die Verdienstgrenze muss vielmehr dynamisch an die Lohnentwicklung gekoppelt werden.

Die **Entwicklung der Tarif- und auch der Effektivlöhne** geht kontinuierlich nach oben, gerade auch in diesem und im letzten Jahr sehr deutlich. Die regelmäßigen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns führen dazu, dass Mitarbeiter in ihrem Minijob **weniger Stunden** arbeiten dürfen – und damit natürlich real, also unter Berücksichtigung der Verbraucherpreissteigerung, auch **weniger Geld** in der Tasche haben. Den Betrieben fehlen die geleisteten Arbeitsstunden und sie können sie aufgrund der ohnehin bestehenden Personalknappheit auch nicht ersetzen.

Der DEHOGA schlägt die Dynamisierung der Minijob-Verdienstgrenze in Form einer **automatischen Kopplung an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns** vor. Diese Berechnungsmethode hätte den Vorteil, dass Beschäftigte, Betriebe und Sozialversicherungsträger mindestens ein halbes Jahr im Voraus wissen, worauf sie sich einzustellen haben. Der Mindestlohn vollzieht in der Regel die Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes nach.

Die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns stellt sich rechnerisch wie folgt dar:

- von 8,50 Euro auf 8,84 Euro = 4,00%
- von 8,84 Euro auf 9,19 Euro = 3,96%
→ entspräche 486,53 Euro
- von 9,19 Euro auf 9,35 Euro = 1,74% à
→ entspräche 495,00 Euro

Für die Festlegung der Verdienstgrenze sollte kaufmännisch auf volle 10 Euro gerundet werden. Das bedeutet, Minijobber sollten **ab dem 1. Januar 2019 bis zu 490 € und ab dem 1. Januar 2020 bis zu 500 €** verdienen dürfen.

Alternativ sind auch anderen Arten der Berechnung möglich, soweit sie dem Ziel, die schleichende Entwertung der Minijobs zu stoppen, ebenfalls Rechnung tragen.

Erhöhung und Dynamisierung folgerichtig

Darin liegt nicht, wie teilweise behauptet wird, eine Ausweitung der Minijobs. Sondern es wird lediglich die weitere Aushöhlung und Entwertung der Minijobs gestoppt.

Der Koalitionsausschuss am 28. August 2018 hat richtigerweise eine Anhebung der Verdienstgrenze in der sog. Gleitzone von 800 Euro auf 1.300 Euro beschlossen, um die Sozialabgabenbelastung von Geringverdienern zu verringern. Was jedoch bei den Midi-Jobs recht ist, muss bei den Minijobs billig sein.

Minijobs haben sich bewährt

Minijobs sind nicht Teil des Problems sondern Teil der Lösung für den Arbeitsmarkt.

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 Eventgastro-

nomie muss sehr flexibel auf Stoßzeiten reagiert werden. Für solche Nachfragespitzen sind die Minijobber unerlässlich. Das gilt insbesondere auch für die geringfügige Nebenbeschäftigung. Auch Existenzgründer, die es in der Gastronomie in besonderem Maße gibt, starten zunächst mit wenigen fest angestellten Kräften und ergänzen ihr Team mit „Aushilfen“. 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 gar keine Alternative.

Minijobber sind keine Arbeitnehmer „zweiter Klasse“, sondern haben die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie alle anderen z.B. auf Vergütung, Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz.

Fazit

Die Vorteile, die Minijobs für Unternehmen, Mitarbeiter und den Arbeitsmarkt bieten, können nur zum Tragen kommen, wenn die Minijobs dauerhaft funktionsfähig bleiben. Dafür muss die 450-Euro-Verdienstgrenze heraufgesetzt und dynamisiert werden.

STANDPUNKT

Neue Kassensysteme

- ➔ Für Planungs- und Investitionssicherheit sorgen
- ➔ Zertifizierung der Kassensysteme überfällig

Was ist Sache?

Gastronomen und Hoteliers sind in besonderem Maße von den Neuregelungen zum Schutz vor Manipulationen bei Kassensystemen betroffen, die am 1. Januar 2020 in Kraft treten. Die Einführung manipulations-sicherer Kassen durch technische Sicherheitseinrichtungen in einem elektronischen Aufzeichnungssystem bedeutet für viele Unternehmer der Branche Neuanschaffungen und führt damit zu einem enormen Investitionszwang.

Der Bundestag hat am 22. Dezember 2016 ein Gesetz zur Einführung manipulationssicherer Kassen beschlossen. Danach dürfen ab dem 1. Januar 2020 nur noch Kassen verwendet werden, die manipulationssicher sind. Kassen, die nach dem 25. November 2010 neu angeschafft wurden und nicht auf manipulationssicheren Standard aufgerüstet werden können, dürfen längstens bis zum 31. Dezember 2022 genutzt werden.

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat im Juni 2018 eine Technische Richtlinie betreffend Technische Sicherheitseinrichtungen für elektronische Aufzeichnungssysteme veröffentlicht. Nunmehr müssen die Kassenhersteller anhand der Vorgaben des BSI Sicherheitsmodule entwickeln, die zukünftig in die Registrierkassen eingebaut werden müssen. Damit sollen die elektronischen Auf-

zeichnungssysteme durch eine vom BSI zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung geschützt werden, die aus einem Sicherheitsmodul, einem Speichermedium und einer digitalen Schnittstelle bestehen muss.

Das gilt: Seit dem 1. Januar 2017 müssen Registrierkassen unter anderem folgende Anforderungen erfüllen:

- sie müssen jeden Vorgang einzeln elektronisch aufzeichnen,
- die Aufzeichnungen müssen jederzeit vom Finanzamt ausgelesen werden können,
- die Daten müssen unveränderbar sein und
- alle Buchungen müssen den Betriebsprüfern in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden können.
- Ist die komplette Speicherung aller steuerlich relevanten Daten (Journal-, Auswertungs-, Programmierungs- und Stammdatenänderung) innerhalb der Registrierkasse nicht möglich, müssen diese Daten unveränderbar und maschinell auswertbar auf einem externen Datenträger, zum Beispiel Computer, gespeichert werden.
- Die Registrierkasse muss regelmäßig durch das Aufspielen aktueller Software auf den neuesten technischen Stand gebracht werden.

Registrierkassen, die diese Anforderungen nicht erfüllen, dürfen seit dem 1. Januar 2017 nicht mehr verwendet werden. Das heißt, wer

noch eine alte Registrierkasse verwendet, die diesen Anforderungen nicht genügt, der muss umgehend eine neue Registrierkasse anschaffen. Das Problem ist, dass es bislang noch keine Registrierkassen gibt, die den neuen gesetzlichen Anforderungen, die ab 2020 gelten, genügen.

Was fordern wir und warum?

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, d.h. zertifiziert ist. Weiterhin muss geregelt sein, in welcher Weise im Einsatz befindliche Kassensysteme nachträglich zertifiziert werden können, damit sie die Anforderungen an die neuen Regelungen erfüllen. Hier bedarf es klarer Regelungen.

Investitions- und Planungssicherheit schaffen - Zertifizierung ist überfällig

Viele Betriebe, die derzeit eine neue Registrierkasse anschaffen wollen oder müssen, möchten bereits jetzt eine manipulations-sichere Kasse kaufen. Derzeit ist aber noch

keine Registrierkasse zertifiziert, da das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) gerade erst die konkreten technischen Vorgaben veröffentlicht hat.

Es muss auf jeden Fall sichergestellt sein, dass Unternehmer, die in nächster Zeit eine neue Kasse erwerben, nicht erneut gezwungen werden, größere Summen in das bestehende Kassensystem zu investieren, wenn das neue Gesetz am 1. Januar 2020 in Kraft tritt.

Fazit

Unternehmer, die Steuern hinterziehen, verschaffen sich unzulässige Wettbewerbsvorteile und schaden dem Gemeinwesen. Die Bekämpfung von Steuerbetrug muss aber zielgenau erfolgen und darf die steuerehrlichen Unternehmer nicht über Gebühr belasten. Wichtig ist, dass schnellstmöglich zertifizierte Kassensysteme erhältlich sind. Unternehmer, die jetzt eine neue Kasse anschaffen müssen, können noch keine zertifizierten Kassen kaufen. Jetzt angeschaffte Kassensysteme müssen dann zum 1. Januar 2020 aufgerüstet werden, was zusätzliche Kosten verursacht.

STANDPUNKT

Steuerfreibeträge für Vereine

- ➔ Wettbewerbsverzerrungen nicht ausweiten
- ➔ Keine Anhebung der Steuerfreibeträge

Was ist Sache?

Hintergrund

Vereine, Feuerwehren und andere Organisationen melden bundesweit jährlich mehr als 300.000 Feste an, die sich weit über den Mitgliederkreis hinaus an die breite Öffentlichkeit richten. Die explosionsartige Zunahme von Veranstaltungen stellt eine existenzgefährdende Konkurrenz für konzessionierte Betriebe im Gastgewerbe dar. Grundsätzlich kein Problem, wenn diese Veranstaltungen im erträglichen Rahmen der Vereins- und Brauchtumpflege bleiben und ausschließlich im Kreise der Vereinsmitglieder durchgeführt würden.

Derzeitige Rechtslage Steuerfreibetrag

Für die wirtschaftlichen Aktivitäten der Vereine besteht derzeit ein steuerlicher Freibetrag von 35.000 Euro pro Jahr. Selbst wenn die Einnahmegrenze von 35.000 Euro überschritten wird, entsteht eine Steuerbelastung nur dann, wenn das nach Abzug der Betriebsausgaben zu ermittelnde Einkommen der wirtschaftlichen Geschäftstätigkeit eines Vereins den Freibetrag in Höhe von 5.000 Euro übersteigt.

Die Höhe des Freibetrages macht schon deutlich, dass damit nicht die typischen kleinen Vereine unterstützt werden sollen, die ab und zu bei einem runden Vereinsjubiläum ein Fest ausrichten, sondern der Gesetzgeber diejenigen privilegiert, deren regelmäßiges Auftreten eher einem Wirtschaftsunternehmen entspricht.

Geplante Anhebung der Steuerfreibeträge

Nunmehr will Niedersachsen im Rahmen einer Bundesratsinitiative den Freibetrag von 35.000 Euro um 10.000 Euro auf 45.000 Euro erhöhen. Bremen plant eine Anhebung des Freibetrages um 5.000 Euro auf 40.000 Euro.

Was fordern wir und warum?

Faire Wettbewerbsbedingungen

Der DEHOGA fordert die Gleichbehandlung aller gastronomischen Tätigkeiten und somit gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen.

Wenn Vereine nicht nur ihren Vereinszweck verfolgen, sondern daneben als gastronomische Unternehmer agieren, müssen die gleichen Regelungen gelten, wie für die Profi-Gastronomen. Bei Vereinsfesten wird eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen, die bei der klassischen Gastronomie regelmäßig kontrolliert werden, kaum beachtet und weniger kontrolliert. Insbesondere im Steuerrecht den Vereinen weitergehende Vorteile gegenüber der klassischen Gastronomie einzuräumen, ist nicht nachvollziehbar und führt zu Wettbewerbsverzerrungen.

Fazit

Der bestehende steuerliche Freibetrag für Vereine in Höhe von 35.000 Euro pro Jahr führt schon heute zu Wettbewerbsverzerrungen. In jedem Fall sollte der Steuerfreibetrag für Vereine nicht angehoben werden.

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

Zeitumstellung

➔ DEHOGA plädiert für Einführung der ganzjährigen Sommerzeit

Was ist Sache?

Am 31. August 2018 hat EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker angekündigt, in der Kommission für die Abschaffung der Zeitumstellung zu werben. Er will sich auch dafür einsetzen, „dass die Sommerzeit in Zukunft für alle Zeit gilt“. Damit reagierte Juncker auf das eindeutige Votum der Europäer, die sich im Zuge einer EU-weiten Online-Umfrage für die Abschaffung der Zeitumstellung ausgesprochen hatten (über 80 Prozent der Teilnehmer). Die Mehrheit der Teilnehmer sprach sich zudem für die Einführung der ganzjährigen Sommerzeit aus. Die Umfrage erzielte eine Rekordbeteiligung: 4,6 Millionen EU-Bürgern nahmen daran teil. Die zuständige EU-Verkehrskommission kündigte daraufhin an, einen Gesetzesvorschlag zu erarbeiten, über den schließlich das Europaparlament und die Mitgliedsstaaten abstimmen müssen.

Hintergrund: 1980 wurde die Zeitumstellung in Deutschland eingeführt, um das Tageslicht effektiver zu nutzen und dadurch Energie zu sparen. Durch die Umstellung der Uhren im Frühjahr konnten so die Sonnenstunden genutzt werden, um den Abend zu verlängern. Im Winter wurden die Uhren wieder zurückgestellt, um das Licht am frühen Morgen zu nutzen. Seit 1996 gibt es eine verbindliche EU-weite Regelung wonach – abweichend von der Normal- oder Zonenzeit – jeweils am letzten Sonntag im März die Uhren eine Stunde vor und am letzten Sonntag im Oktober wieder um eine Stunde zurückgestellt werden.

Der Nutzen der Zeitumstellung ist umstritten. Eine gewinnbringende Energieeinsparung scheint nicht nachweisbar. So wird laut Umweltbundesamt im Sommer zwar Energie für das Licht am Abend eingespart, dafür wird im Frühjahr und Herbst morgens mehr geheizt.

Was fordern wir und warum?

Ganzjährige Sommerzeit

Wenn im Frühjahr die Tage wieder länger werden, wächst das Bedürfnis der Menschen, sich im Freien aufzuhalten. Gartenlokale, Biergärten, Strandbars und Straßencafés haben in dieser Zeit Hochkonjunktur. Am Abend treffen sich die Menschen nach der Arbeit dort, um zu entspannen und Urlaub vom Alltag zu genießen. Damit leistet die Sommerzeit einen wichtigen Beitrag zu mehr Lebensqualität.

Die Sommerzeit ermöglicht zudem der Außengastronomie, d.h. Betreibern von Biergärten, Straßencafés, Restaurants mit Terrassen und Gärten in der schönsten Zeit des Jahres zusätzliches Geschäft. Die langen und hellen Abende werden von Besuchern gerne genutzt, um den Tag im Freien ausklingen zu lassen.

Auch die Wintermonate würden bei ganzjähriger Sommerzeit attraktiver, da es eine Stunde länger hell ist. Läufer, Wanderer oder auch Skifahrer dürften sich freuen.

Sollte die Zeitumstellung abgeschafft und die ganzjährige Winterzeit eingeführt werden, überwiegen die Nachteile für Gäste und Gastwirte. Dies würde bedeuten, dass es von Ende März bis Ende Oktober eine Stunde früher dunkel wird. Die ganzjährige Winterzeit würde im Gegensatz zur ganzjährigen Sommerzeit einen Verlust an Lebensqualität mit sich bringen, ebenso wären Umsatzverluste in der Außengastronomie vorprogrammiert.

Fazit

Sollte die Zeitumstellung abgeschafft werden, spricht sich der DEHOGA für eine ganzjährige Sommerzeit aus.

Ihr Ansprechpartner: Stefanie Heckel, Pressesprecherin

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 · heckel@dehoga.de · www.dehoga.de