INHALTSVERZEICHNIS:

1. Aus unserer Geschäftsstelle
2. Thüringer Marketingpreis
3. Recht
4. Aus dem Steuerbüro
5. Unternehmensnachfolge (Folge 1)

I. Informationen aus unserer Geschäftsstelle

Sehr geehrte Verbandsmitglieder,

Pressebericht vom 27.05.2002:
Verband fürchtet Pleitewelle für Ostthüringer Gastronomie

- Die Vorwürfe, Hoteliers und Gastwirte hätte die Euro – Umstellung zu überzogenen Preisanhebungen ausgenutzt, betrachtet der Ostthüringer Hotel- und Gaststättenverband e.V. (HOGA) als unfair, ungerecht und unbegründet.
  „Die Preiserhöhungen für die Einkäufe, die von den Gastrobetrieben gezahlt werden müssen, liegen zwischen 20 und 40 Prozent“, sagt die HOGA – Geschäftsführerin Marina Bergner. Die betreffe Waren für die Speisenzubereitung und Getränke ebenso wie Dienstleistungen, so Reinigung und Wäscherei oder auch Haushaltschemie. Hotels und Gaststätten wären nur ein Glied in der Kette und hätten keine andere Chance, als Kostensteigerungen an die Gäste weiterzugeben. Oft genug wären die Betriebe zudem mit Kreditzinsen von über zehn Prozent für die Eigenkapitalhilfe belastet. „Es ist schlicht falsch, wenn nun nach Monaten von der Regierung eine Euro – Teuerung von nur 1,6 Prozent eingestanden wird. Und noch falscher waren die Versprechen, dass die Umstellung nichts kosten würde“, kritisiert die HOGA – Chefin. Die Betriebe kalkulieren ohnehin so scharf wie möglich, um den Preisanstieg und damit den Verlust an Gästen in Grenzen zu halten. Betriebswirtschaftlichem Auswertungen des 1. Quartals 2002 unter mehr als 100 Betrieben hätten ergeben, dass die Umsätze gegenüber dem Vorjahreszeitraums stagnierten und das Betriebsergebnis gesunken sei.
  Marina Bergner fürchtet, dass bei Fortbestand dieser Lage über die Thüringer Gastronomie eine Pleitewelle rollen wird. „Die „Gästezurückhaltung nimmt spürbar zu. Gaststättenbesuche zählen zu den Vorhaben, die als erste gestrichen werden , wenn das Familienbudget nicht reicht.“
  Ebenso dramatisch sähe es bei den schlecht ausgelasteten Ostthüringer Hotels aus, deren Zimmer – Auslastungsgrad Frau Bergner mit 18 bis 24 Prozent beziffert. Auch hier würde Fachpersonal entlassen, um die Kostenbelastung zu dämpfen und noch akzeptable Preise bieten zu können. Man behelfe sich wie in den Gaststätten immer mehr mit geringfügig Beschäftigten.

Sehr geehrte Verbandsmitglieder,

im Auftrag des Landesverwaltungsamtes führt das Landratsamt (Bereich Öffentliche Ordnung) in der nächsten Zeit Überprüfungen aller Schank- und Speisewirtschaften bezüglich der Preisangabenverordnung (PAngV) durch.
Dort heißt es:

1. In Gaststätten und ähnlichen Betrieben, in denen Speisen und Getränke angeboten werden, sind die Preise in Preisverzeichnissen anzugeben. Die Preisverzeichnisse sind entweder auf Tischen auszulegen oder jedem Gast vor Entgegennahme von Bestellungen und auf Verlangen bei Abrechnung vorzulegen oder gut lesbar anzubringen.
   Werden Speisen oder Getränke gemäß § 4 Abs. 1 angeboten, so muss die Preisangabe dieser Vorschrift entsprechen.
2. Neben dem Eingang der Gaststätte ist ein Preisverzeichnis anzubringen, aus dem die Preise für die wesentlichen angebotenen

Speisen und Getränke ersichtlich sind. Ist der Gaststättenbetrieb Teil eines Handelsbetriebes, so genügt das Anbringen des Preisverzeichnisses am Eingang des Gaststättenteils.

3. In Beherbergungsbetrieben ist:
   - in jedem Zimmer ein Preisverzeichnis anzubringen, aus dem Zimmerpreis und gegebenenfalls der Frühstückspreis ersichtlich sind, und
   - beim Eingang oder bei der Annahmestelle des Betriebes, an gut sichtbarer Stelle ein Verzeichnis anzubringen oder auszulegen, aus dem die Preise der im wesentlichen angebotenen Zimmer und gegebenenfalls der Frühstückspreis ersichtlich sind.
4. Kann in Gaststättenbetrieben eine Fernsprechanlage benutzt werden, so ist bei der Benutzung der geforderte Preis für eine Gebühreneinheit in der Nähe des Fernsprechers, bei der Vermietung von Zimmern auch im Zimmerpreisverzeichnis anzugeben.
   In den Preisen muss Bedienungsgeld und Mehrwertsteuer enthalten sein!

Keine Euro – Abzocke im Gastgewerbe

Der DEHOGA weist den Vorwurf der „Euro-Preistreiberei“ in der Gastronomie, entschieden zurück! Vereinzelte Fälle überzogener Preissteigerungen dürften nicht länger dafür missbraucht werden, eine ganz Branche in Verruf zu bringen, so DEHOGA-Präsident Ernst Fischer in Berlin. Aktuelle Berechnungen des Statistischen Bundesamtes belegen eindeutig, dass die Preise in Hotellerie und Gastronomie im ersten Quartal 2002 durchschnittlich nur um 3,7 % gestiegen sind.
Im gleichen Zeitraum haben hingegen Nahrungsmittel und alkoholfreien Getränke um 4,8 % zugelegt, die – wie die Verbraucher – auch die gastgewerblichen Unternehmer zu zahlen haben. Bei Fischprodukten berage der Anstieg von Januar bis März 6,7 %, Gemüse schlage im Durchschnitt sogar mit 14,3 % im Vergleich zum Vorjahr zu Buche. „Wer angesichts dieser Werte immer noch behaupte, dass derzeit in der Gastronomie profitgierige Euro – Abzocke stattfindet, betreibt wider besseres Wissen populistische Stimmungsmache gegen Deutschlands Wirte oder ist schlichtweg nicht in der Lage, die offiziellen Zahlen zu lesen“, stellt Ernst Fischer fest. In kaum einem anderen Wirtschaftszweig ist in den letzten Jahren eine derartige Preisdisziplin wie in der Gastronomie geübt wurden. Wirte sollten nicht angeprangert werden, wenn die Preise an gestiegen Kosten angepaßt werden.

Freundlicher Service lohnt sich wieder

Die längst überfällige Abschaffung der Besteuerung von Trinkgeldern wird bei über 1 Millionen Mitarbeitern in Hotellerie und Gastronomie Jubelstürme und große Begeisterung auslösen, so der freudige Kommentar von Ernst Fischer, Präsident des Dehoga (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband), auf Mitte Juni von den Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen in Berlin getroffene Entscheidung zur Streichung dieser: „Strafsteuer“ auf freundlichen Service.
Mit diesem Schritt der Regierungskoalition wird das gesamte Trinkgeld demnächst dort landen, wo es hingehört: In den Taschen der Kellnerinnen und Kellner und nicht in den Schatullen des Finanzministers. Wenn bald die Devise lautet: „Gutes Trinkgeld für besten Service“, wird ein kaum gekannter Motivationsschub durch das Land laufen, von dem alle profitieren, die Gäste, die Mitarbeiter und das Image Deutschlands“, prophezeit Fischer. Bereits seit Jahren setzt sich der Dehoga an vorderster Front dafür ein, den Angriff auf die Dienstleistungsbereitschaft der Servicekräfte aus der Welt zu schaffen. „Wir haben lange gekämpft, und jetzt endlich unser Ziel erreicht“, freut sich der Dehoga – Präsident. Bisher gehörten Trinkgelder nach den Gesetzten in Deutschland zum Einkommen. 102,00 Euro im Monat waren frei, bevor es teuer und Lohnsteuern und Sozialabgaben fällig wurden.
Der Dehoga hat das freiwillige Honorar für freundlichen Service jedoch nie als Lohnbestandteil, sondern als Geschenk der zufriedenen Gäste gesehen und somit die Steuerfreiheit gefordert, die faktisch in allen anderen Dienstleistungsbranchen in Deutschland sowie den übrigen europäischen Nachbarstaaten gilt.

Besonders massiv hat sich neben dem Dehoga auch die Fraktion der FDP im Deutschen Bundestag immer wieder für die Abschaffung der Besteuerung von Trinkgeldern stark gemacht. Für Veränderungen plädierten aber auch Vertreter der CDU/CSU, die Tourismuspolitiker der Sozialdemokraten sowie die Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten (NGG).
Bei der Trinkgeldbesteuerung hat der Dehoga nie nachgegeben. Es ist ein Erfolg der Ausdauer und Hartnäckigkeit, wenn jetzt auch die letzten Zweifler von der Unsinnigkeit der Servicebremse Trinkgeldbesteuerung überzeugt sind.

II. Thüringer Marketingpreis für Tourismus

Der Thüringer Marketingpreis 2002 für Tourismus wird verliehen durch den Thüringer Minister für Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur.
Ziel des Wettbewerbes ist es, erfolgreiche Partnerschaften, innovative Angebote und Strategien von touristischen Leistungsanbietern als „best-practice-beispiele“ herauszustellen und damit der Kreativität der Touristiker neue Impulse zu geben. Unter dem Motto „Sagenhafte Romantik märchenhaft vermarktet“, werden zukunftsweisende, themenorientierte und originelle Angebote sowie überzeugende Vermarktungsstrategien prämiert. Angesichts eines sich ständig verschärfenden Wettbewerbes ist es notwendig, ein eigenes Unternehmensprofil und themenorientierte Angebote zu entwickeln, die sich in regionale Konzepte einbinden.

Bewerbung bis zum 31. August 2002 im:

Thüringer Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Infrastruktur
Referat Tourismuspolitik / Infrastrukturentwicklung Tourismus
Postfach 10 05 52
99005 Erfurt

Weitere Informationen erhalten Sie bei Interesse in unserer Geschäftsstelle (03641/673145) oder unter www.osthoga.de.

III. Recht

BGB § 622 Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; diesgilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

Kürzung der Sondervergütung bei Kranken möglich

Arbeitnehmer müssen im Krankheitsfall unter Umständen mit der Kürzung des 13. Monatsgehalts rechnen. Voraussetzung ist, dass es sich dabei nicht um eine Sondervergütung wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sondern um eine „arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung“ handelt. In dem Fall vor dem Bundessozialgericht (BAG) hatte ein Arbeitgeber einem Beschäftigten, der wegen Krankheit längere Zeit ausgefallen war, das 13. Gehalt anteilig gekürzt. Das BAG wies die Klage des Arbeitnehmers gegen die Kürzung zurück. Eine „arbeitsleistungsbezogene Sonderzahlung“ könne nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums gekürzt werden, hieß es (BAG Urteil vom 23.3.2001 – Az.: 10 AZR 28/00).

Verzögerung der Gehaltszahlung

Zahlt der Arbeitgeber ausstehende Gehälter nicht rechtzeitig, haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Nachzahlung mit Zinsen. Bei den Arbeitsgerichten war aber lange umstritten, ob die Zinsen vom Brutto- oder vom Nettogehalt gezahlt werden müssen. Der große Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) hat entschieden, dass die Zinsen vom Bruttogehalt berechnet werden. Für Arbeitgeber wird damit eine Verzögerung der Gehaltszahlung künftig teurer (BAG, Urteil vom 7.3.2001 – Az.: GS 1/100).

Kein Zwang zum Abfeiern von Überstunden

Ein Arbeitnehmer kann nicht zum Abfeiern von Überstunden gezwungen werden, wenn er sie lieber bezahlt haben möchte. Das Bundesarbeitsgericht /BAG) gab einem Prokuristen Recht, der seine ehemalige Firma auf Auszahlung der Überstunden verklagt hatte. Der Mann hatte jahrelang etwa 100 Überstunden im Monat gemacht, die ihm jeweils bezahlt wurden. Im Arbeitsvertrag war vereinbart: „Alle geleisteten Überstunden werden vergütet.“ Als der Mann kündigte stelle ihn der Arbeitgeber von der Arbeit frei und ordnete an, dass der Mann die angefallenen Überstunden abfeiern sollte. Damit kam der Arbeitgeber vor Gericht nicht durch (BAG, Urteil vom 18.9.2001 – Az.: 9 AZR 307/00).

Die Urteilstexte können bei den jeweiligen Gerichten angefordert werden!

IV. Aus dem Steuerbüro

Dienstreisen des Geschäftsführers: Fallstricke beim Frühstück

Der GmbH – Geschäftsführer ist steuerlich Arbeitnehmer der GmbH. Ist er für die GmbH auf Reisen, kann er sich verauslagte Übernachtungskosten durch die GmbH erstatten lassen. Wird auf der Hotelrechnung nur ein Gesamtpreis für Unterkunft und Frühstück nachgewiesen und lässt sich der Preis für ein Frühstück nicht feststellen, ist der Gesamtpreis zur Ermittlung der Übernachtungskosten wie folgt zu kürzen:

- bei einer Übernachtung im Inland um 4,50 €
- bei einer Übernachtung im Ausland um 20 % des für den Ort der Unterkunft maßgebenden Pauschalbetrags für Verpflegungsmehrauf-

wendungen bei einer Dienstreise mit einer Abwesenheitsdauer von mindestens 24 Stunden.

Damit die Kürzung entfällt, genügt nach großzügiger Verwaltungsauffassung ein handschriftlicher Vermerk des Geschäftsführers auf der Rechnung, dass der Rechnungsbetrag kein Frühstück enthält. Diese Regelung gilt allerdings nur für Auslandsdienstreisen. Sie galt bisher auch bei Inlandsdienstreisen, wenn er in einem Hotel einer ausländischen Kette im Inland übernachtete. Die Finanzverwaltung hat diese Ausnahme gestrichen: Eine inländische Hotelrechnung muss deutlich machen, dass es sich um eine reine Übernachtung handelt, damit keine Kürzung erfolgt.

Damit die GmbH aus den Rechnungen die Vorsteuer abziehen kann, müssen neben dem Bruttobetrag auch der Nettobetrag, der Umsatzsteuerbetrag und der Umsatzsteuersatz angegeben sein. Bei Rechnungen über 110 € muss zudem die GmbH als Rechnungsempfänger aufgeführt sein. Spätestens ab dem 01.07.2002 muss auf der Rechnung auch die Steuernummer des Hotels angegeben werden.

V. Unternehmensnachfolge (Folge 1)

Einen Betrieb aufzubauen und erfolgreich zu führen, ist eine Aufgabe, die doch einiges Kopfzerbrechen bereitet. Noch mehr Kopfzerbrechen bereitet erfahrungsgemäß aber die Erkenntnis, sich von diesem Lebenswerk eines Tages wieder trennen zu müssen.

Nicht zuletzt deshalb wir der Gedanke daran auch so häufig verdrängt. Aber: Man schläft ruhiger, wenn „das Haus bestellt“ ist. Mit welchen Überlegungen rechtzeitig in die Nachfolgethematik eingestiegen werden sollten, ließ sich der Wirtschaftspublizist Hartmut Volk, Bad Harzburg, vom Wirtschaftsanwalt und Betriebswirtschaftler PD Dr. Christoph Ph. Schließmann, Bad Homburg, erläutern.

Das empfiehlt der Fachmann

Unternehmer – Nachfolge gibt es in zwei Formen.

- die unvorbereitete, durch Unfall, Krankheit oder Tod plötzlich notwendige und
- die langfristig konzeptionell geplante.

In der ersten und häufigsten Form ist Unternehmer – Nachfolge meist auf Trouble-Shooting konzentriert: Schadensbegrenzung, Sicherung der Fortführung der Unternehmens, insbesondere des operativen Geschäfts, „Abwicklung“ der Situation im betriebswirtschaftlichen, juristischen, steuerlichen und personellen Bereich.

Idealer wäre die zweite Form, weil Unternehmernachfolge eigentlich schon mit der Unternehmensgründung beginnen sollte. Denn bei der Nachfolge sollte es sich besser um die Kontinuität des Unternehmers und die Absicherung des erreichten Erfolges, des Vermögens und der Familie drehen. Die strategisch, personell, finanziell, rechtlich und steuerlich optimierte Gestaltung der Unternehmernachfolge ist nur mittel- und langfristig möglich.

Rat:

- Ein Unternehmer sollte nie mit der Gestaltung der Nachfolgeregelung warten, bis die Macht der Fakten keine Gestaltung mehr zulässt!
- So früh wie möglich mit Nachfolgeüberlegungen beginnen. Ausgangssituation analysieren!
- Nie unter Zeitdruck handeln – die Ergebnisse sind meist mangelhaft!
- Nicht dem „Nicht – Wahr – Haben – Wollen“ der Endlichkeit eigenen Wirkens zum Opfer fallen. Vogel – Strauß – Politik ändert keine Fakten!
- Krisenplan erstellen. Eine Nachfolgekonzeption ist immer auch ein Krisenplan bezüglich der Kontinuität der Führung und Inhaberschaft für den Fall, dass der Unternehmer unvermittelt aus- oder wegfällt.

...Fortsetzung folgt...