INHALTSVERZEICHNIS:

1. Aus unserer Geschäftsstelle
2. Hotelsuchmaschine im Internet
3. Aus dem Steuerbüro
4. Recht
5. Sonstiges
6. Unternehmensnachfolge (Folge 2)

I. Informationen aus unserer Geschäftsstelle

Verbandstag – Rechenschaftsbericht

IST – SITUATION IM GASTGEWERBE

- Unsere Mitgliedsbetriebe haben es in der momentanen wirtschaftlichen Lage sehr schwer und mit der Euroumstellung hat sich die angespannte Situation in vielen Betrieben noch mehr verschlechtert.
- Das „normale“ Mittagsgeschäft ist uns vollkommen abgebrochen und die Veranstaltungen, Jubiläen oder Familienfeiern werden sehr zaghaft gebucht, viele Arbeitskräfte wurden entlassen und unsere Betriebe können heute ihren Kapitaldienst nicht mehr erbringen.
- Wir als Vorstand sind immer wieder froh darüber, dass wir 1997 unsere eigene Beratungsgesellschaft gegründet haben, die schon vielen Kollegen geholfen hat.
- Hier besteht die Möglichkeit der kostengünstigen Beratung für unsere Mitgliedsbetriebe.

THÜHOGA

- Seit über 1 1/2 Jahren gibt es gemeinsame Gespräche mit dem Thühoga, jedoch war und ist das Ziel des Thühoga die Verschmelzung beider Verbände, dies hätte zur Folge, dass unser Verband aufgelöst würde und die Geschäftsstelle in Jena geschlossen würde.
- Jedoch forderten die Mitglieder in den Wirtestammtischen die Selbständigkeit unseres Verbandes, daraufhin wurde von beiden Vorständen eine Zusammenarbeit vereinbart, im Interesse der Hoteliers und Gastronomen

VERBANDSARBEIT

- Unser Vorsitzender, Herr Adam schätzte ein, dass es eine gute Verbandsarbeit gibt, und immer ein Ansprechpartner für unsere Mitgliedsbetriebe in ihren alltäglichen Fragen zur Verfügung steht, ob es in der Geschäftsstelle ist oder die einzelnen Kreisvorsitzenden sind.
- Ein besonderer Dank gilt unserem RA Herrn Drechsler der die Betriebe seit über 10 Jahren berät und uns in unserer täglichen Arbeit beratend zur Seite steht.
- Es fanden regelmäßige Wirtestammtische in den Kreisen mit geladenen Gästen und anspruchsvollen Themen statt und der Verbandsreport wurde aller 2 Monate mit aktuellen Themen erstellt und an unsere Mitglieder versandt.
- Ein sehr schöner Höhepunkte ist wie immer die jährliche Weihnachtsfeier und der Gastronomenball.
- Es wurde eine rege Arbeit im Fremdenverkehr für die Hoteliers und Gastronomen betrieben.
- Im September unternahmen wir mit unseren Mitgliedern eine Fahrt an den Gardasee.
- Auf unserer eigenen Hompage haben wir einen Hotel- und Gastronomieführer für unsere Mitgliedsbetriebe eingerichtet.

AKTIVITÄTEN

- Im Jahr 2001 gab es ein Schreiben an Herrn Bundeskanzler Schröder zur Problematik im Gastgewerbe, daraufhin gab es Arbeitsgespräche in Berlin im Bundeswirtschaftsministerium und Jena mit dem Ziel auf unsere Probleme aufmerksam zu machen
- Das Schwerpunktthema der Beratungen war der Forderungsverzicht, der im Ein-

zelfall bei nicht vorhandenen Verlustvorträgen Steuern bedeutet

- Weiterhin wurde ein Offener Brief an Herrn Heym zur Entwicklung des Tourismus in Thüringen gesandt mit dem Schwerpunkt, dass aus unserer Sicht die Beherbergung in den Geschäftsreisen fehlen, es wurde die Problematik der Vermarktung angesprochen und um eine Lösung im Sinne der Hoteliers und Gastronomen gefordert, weiterhin wurde die schlechte Arbeit der TTG (ständiger Themenwechsel im Verlauf der Jahre) kritisiert, und Änderungsvorschläge unterbreitet.
- Herr Adam bedankte sich bei Herrn Frost für die gute und langjährige Zusammenarbeit. Er empfahl jedem Mitglied, seine Versicherungsunterlagen einer kostenlosen Überarbeitung der bestehenden Verträge unterziehen zu lassen
- Im Jahr 2003 wird es die Gründung eines eigenen Versorgungswerkes, mit der Möglichkeit für unsere Betriebe im Bereich Familienangehörige, Arbeitnehmer von Berufsunfähigkeit, Risiko bis hin zu LV über Lohngestaltung (geringere Lohnnebenkosten) anzubieten (zur Zeit bescheidene Rentendiskussion) geben

Naturpark-Magazin – Spiegelbild und Angebote zu vielfältigen Aktivitäten im Thüringer Wald

Unseren schönen Thüringer Wald in seiner bunten Vielfalt von Natur und Kultur, von Tradition und Innovation zu einer lebendigen Region werden zu lassen, darin sieht der Verband „Naturpark Thüringer Wald“ Verantwortung und Chance. In diesem Sinne soll auch das Naturpark-Magazin, das im Juli 2002 Premiere feiert, einen Beitrag leisten. Es entstand und entsteht in enger Kooperation zwischen den Partnern Tourismusverband, Landschaftspflegeverband und Verband Naturpark Thüringer Wald sowie dem Maklerbüro Culina in Rudolstadt. Besonderer Dank gilt auch der Nürnberger Versicherung, die den Startschuss finanziell ermöglichte.
Mit dem Naturpark-Magazin sollen Gäste und Einwohner gleichermaßen informiert und für die Region begeistert werden. Vom Inselsberg bis ins Schwarzatal, von Hörschel bis Spechtsbrunn und Blankenstein werden Sie viel Interessantes finden über das Engagement zur Entwicklung unseres Naturparks. Zugleich soll unser Naturpark-Magazin als Angebot an Vereine, Verbände, Institutionen und alle Thüringer verstanden werden, sich mit ihren Ideen, mit ihrem Engagement in die Entwicklung des Naturparks einzubringen.

II. Hotelsuchmaschine im Internet

www.hotel-thueringen.de bzw www.unterkunftssuche.de

Die erfolgreiche Suchmaschine für Hotels und Pensionen in Thüringen.

Die Besucher dieser Hotelsuchmaschine nutzen die **umfangreiche Beschreibung Ihres Hotels, Ihrer Pension**, um sich vorab gründlich zu informieren. Die Beschreibung enthält alle wichtigen Angaben wie Name und Lage des Hotels, Anzahl und Preise der Zimmer sowie Anschrift, Telefon und Fax.
Sie haben außerdem die Möglichkeit, sich auf einer Infoseite mit eigenen Anmerkungen und Fotos vorzustellen.

Ihre Vorteile:

- Die Besucher der Internetseite haben die Möglichkeit, umgehend per Telefon, Fax oder E-Mail zu reservieren. Direktbuchungen sind ebenfalls möglich!
- Sie machen Ihr Hotel, Ihre Pension weltweit bekannt und können somit die Besucherzahlen erhöhen.
- Hohe Aktualität der Informationen

Warum sollten Sie dieses günstige Angebot annehmen?

- Die Anzahl der Reservierungen und Buchungen über unsere Suchmaschine steigt ständig!
- Neben den Eintragungen der Hotels und Pensionen bieten wir noch viele interessante Infos für den Gast.

Überzeugen Sie sich von diesem Angebot und besuchen Sie uns im Internet unter:

www.hotel-thueringen.de

TCI TeleCommunikation und Internet GmbH
Herr Hans – Peter Boretzki
Westbahnhofstr. 3a, 07745 Jena, Tel.: 03641/616449, Fax: 03641/673341

III. Aus dem Steuerbüro

Rechtzeitig an die Erben denken

Betroffene sollen sich rechtzeitig Lösung überlegen
Alljährlich kassiert der Staat sieben Milliarden Euro an Erbschaftssteuer, Tendenz steigend. Mehr als die Hälfte aller anfallenden Steuern können nach Meinung von Experten jedoch eingespart werden, wenn sich die Betroffenen rechtzeitig mit der Materie beschäftigen würden. Worauf man achten sollte, erklärt Wolfgang Kastner, Präsident der Deutschen Gesellschaft für Erbrechtskunde e. V.

Seit dem 1. Januar 2002 gelten für die Vererbung und Verschenkung von Vermögenswerten folgende Freibeträge:

	Freibetrag	Steuerklasse
Ehegatten:	307.000 €	I
Kinder, Stiefkinder	205.000 €	I
Enkel, soweit die Eltern noch nicht Verstorben sowie Eltern bei Erwerb durch Todesfall	51.200 €	I
Eltern (bei Schenkung), Geschwister, Nichten, Neffen, Schwiegerkinder, Schwiegereltern, Stiefeltern, geschiedener Ehegatte	10.300 €	II
alle übrigen Erwerber, insbesondere auch Lebensgefährten	5.200 €	III

Wird Vermögen oberhalb dieser Freigrenze vererbt oder verschenkt, ist diese von Erben der Steuerklasse I mit mindestens sieben Prozent, in der Steuerklasse II mindestens 12 Prozent und in der Steuerklasse III mit mindestens 17 Prozent zu versteuern, je nach Vermögenszuwachs progressiv gestaffelt bis zu 50 Prozent!
Beispiel: Kind erbt 400.000 €. Es hat 195.000 € mit elf Prozent zu versteuern = 21.450 € Erbschaftssteuer.

Der teure Abschied vom 325 Euro - Job

Immer wieder kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer nach einigen Monaten im 325 Euro – Job die Chance eines „normal“ besteuerten Arbeitsverhältnisses nutzt. Ein böses Erwachen gibt es dann, wenn die Steuererklärung gemacht wird und die Steuerfreiheit für den 325 Euro – Job für das Gesamtjahr aberkannt wird.
Nach einem Beschluss des BFH vom 26. März 2002 steht fest, dass die Steuerfreiheit verloren geht, wenn der Arbeitnehmer im gleichen Jahr noch weitere, positive Einkünfte erzielt.

Achtung:
Es spielt weder eine Rolle, zu welcher Einkunftsart diese anderen Einkünfte gehören, noch ob diese Einkünfte zeitlich vor, während oder nach dem 325 Euro – Job anfallen.

Pensions- und Tantiemezusage an den Ehegatten
Der BFH hat mit dem Urteil vom 18.12.2001 (Az.: VIII R 69/98) über die betriebliche Veranlassung und damit die steuerliche Anerkennung von Pensions- und Tantiemezusagen an Arbeitnehmer, die nahe Angehörige des Arbeitgebers sind, Stellung genommen.

Der BFH hatte folgenden Fall zur Entscheidung vorliegen: Ein Unternehmen in der Rechtsform der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), dessen Gegenstand die Ausführung von Montagen für andere Unternehmer als Subunternehmer ist, hat seinen Arbeitnehmern einerseits Pensionszusagen über monatlich je DEM 500 und andererseits in den Arbeitsverträgen Tantiemen in Höhe von 10% des Gewinns vor Abzug der Tantiemen und der Gewerbesteuer zugesagt. Die Arbeitnehmer waren jeweils die drei Ehemänner der Gesellschafterinnen der GbR. Im Übrigen gab es keine familienfremden Arbeitnehmer, die die gleichen Tätigkeitsmerkmale aufgewiesen hätten. In einer Außenprüfung erkannte das Finanzamt die von der Klägerin gebildete Rückstellung für die Pensionsverpflichtungen sowie die ausgewiesenen Tantiemenverbindlichkeiten nicht an. Argumentation des Finanzamtes war, dass die mit den Ehemännern der Gesellschafterinnen der Klägerin getroffene Vereinbarungen einem Fremdvergleich nicht standhielten.

IV. Recht

Reiserecht
Büfett im Urlaubshotel muss nicht reichhaltig sein!
Für sich und ihren Sohn hatte eine Frau eine dreiwöchige Reise in einen Ferienclub für rund 2600 Euro gebucht. Der Reiseprospekt versprach neben einem Frühstücksbüfett abends ein Salat- und Gemüsebüfett. Schon das erste Frühstück war eine Enttäuschung. Es gab lediglich Croissants, eine einheimische Brotsorte, Quark, Schokoladenpudding, Zwieback und Marmelade. Noch karger ging es abends zu. Während das Gemüsebüfett gar nicht existierte, bestand das Salatbüfett täglich aus den gleichen Salaten. Ihre Klage vor dem Amtsgericht München blieb erfolglos. Ein Büfett müsse nicht vielseitig sein. Lediglich das ausgefallene Gemüsebüfett stelle einen schadenersatzpflichtigen Reisemangel dar, der aber nur mit 3,5 Prozent des Reisepreises zu bewerten sei. (172 C 3946/01)

V. Sonstiges

Arbeitsschutz und Unfallverhütung im Gastgewerbe
Mit dem Inkrafttreten einer neuen Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV **(BGB I vom 02.10.2002 Seite 3777 ff.)** am 03.10.2002 bzw. am 01.01.2003 werden die Anforderungen an die Bereitstellung von Arbeitsmitteln (Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen) durch den Arbeitgeber, deren Benutzung durch den Arbeitnehmer, an überwachungsbedürftigen Anlagen und die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes in einer Vorschrift zusammengefasst. Schwerpunkte der neuen Verordnung sind Gefährdungsbeurteilung, Schutzmaßnahmen und Prüfung sowie der Mindestanforderungen für Arbeitsmittel. Stärker als bisher wird dem Arbeitgeber bei der Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Verhältnisse und der besonderen Gefährdungssituation Fachkompetenz und Eigenverantwortung abverlangt.

Der Arbeitgeber hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit den Beschäftigten nur Arbeitsmittel bereitgestellt werden, die für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind und bei deren bestimmungsgemäßer Benutzung Sicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet sind. Dazu verlangt das Arbeitsschutzgesetz vom Arbeitgeber die Beurteilung der an Arbeitsplätzen existierenden Gefährdung und die Ermittlung von Schutzmaßnahmen. Die **Gefährdungsbeurteilung** und die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen sind in Betrieben mit **mehr als 10 Beschäftigten** zu **dokumentieren.** Des Weiteren hat er Art, Umfang und Fristen erforderlicher Prüfungen zu ermitteln, diese durchzuführen oder durchführen zu lassen, die Ergebnisse der Prüfung aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen mindestens bis zur nächsten Prüfung am Einsatzort des Arbeitsmittels aufzubewahren. Die Prüfung darf nur von hierzu befähigten Personen durchgeführt werden. Alle diese Maßnahmen müssen den für das jeweilige Unternehmen geltenden Unfallverhütungsvorschriften und den allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen. Die Arbeitnehmer sind über die bei ihrer Tätigkeit auftretenden Gefahren sowie über die Maßnahmen zu ihrer Abwendung **vor Aufnahme der Beschäftigung und** danach in angemessenen Zeitabständen, **mindestens** jedoch **einmal jährlich,** zu unterweisen.

Jeder Unternehmer muss darüber hinaus weiterhin seinen Betrieb sicherheitstechnisch und arbeitsmedizinisch betreuen bzw. betreuen lassen. Hier gibt es günstige Regelungen für **Betriebe mit bis zu 10 Arbeitnehmern.**
Mit der o. g. BetrSichV wurde der Nichtraucherschutz in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen. Der Arbeitgeber hat danach die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit nichtrauchende Beschäftigte wirksam vor Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind.
Getränkeschankanlagen
Die BetrSichV verändert auch das Schankanlagenrecht. Getränkeschankanlagen sind keine überwachungsbedürftigen Anlagen mehr. Die Getränkeschankanlagenverordnung trat mit Ausnahme der hygienischen Anforderungen am 01.01.2003 außer Kraft. Die Lebensmittelhygiene betreffende Regelungen gelten bis zum

30.06.2005 weiter und werden dann voraussichtlich durch eine Getränkeschankanlagen-Hygieneverordnung ersetzt.

Vorgeschrieben sind auch weiterhin:

- Erste Prüfung durch Sachkundigen vor der Inbetriebnahme
- Anzeige der Inbetriebnahme beim Amt für Arbeitsschutz
- Wiederkehrende Prüfung durch einen Sachkundigen aller zwei Jahre
- Führung eines Betriebsbuches
- Anbringen einer Betriebsanweisung in der Nähe der Druckgasverordnung
- Unterweisung der Beschäftigten
- Regelmäßige Reinigung der Anlage

VI. Unternehmensnachfolge (Folge 2)

Die Unternehmenskultur ist entscheidender Erfolgsfaktor für das Gelingen einer Nachfolgegestaltung.

Der Begriff „Unternehmenskultur“ umfasst die ungeschriebenen Gesetze und Werte in einem Unternehmen, die heimlichen Spielregeln, die auf individuellen Mustern beruhen, auf Ur – Motivation, Betriebsklima und Führungsstilen. Sie können Nachfolgeregelungen stützen oder torpedieren.

Rat:
Im Rahmen eines Nachfolge – Projektes müssen diese heimlichen Spielregeln überprüft werden: sind sie nachfolgefähig oder nicht.

Rechtzeitige und qualifizierte Auswahl eines Unternehmer – Nachfolgers und dessen Vorbereitung auf die Aufgabe ist ein zentraler Punkt in der Weichenstellung der Nachfolgesicherung.

Nachfolger können aus der eigenen Familie oder dem Umfeld ebenso rekrutiert werden, wie aus dem Kreis der Mitarbeiter. Auch Externe, die als tätige Teilhaber einsteigen wollen, sind interessante Lösungsansätze, bevor der Kauf erwogen wird.

Rat:

- Frühzeitig überlegen, wer für die Rolle eines Unternehmenschef geeignet ist.
- Nachfolge muss nicht automatisch Familiennachfolge bedeuten. Eine Fehleinschätzung der menschlichen und fachlichen Qualifikation der Kinder kann fatal sein. Unmotivierte und fachlich und/oder menschlich (z. B. kein Unternehmertyp) nicht kompetente Familienmitglieder sind der Ruin für ein Unternehmen. Wenn dann noch hinzukommt, dass die Euphorie und Arroganz der plötzlichen sozialen Stellung, der Macht und des Geldes vor der Verantwortung und der Pflicht zum Dienen steht, sind Konflikte vorprogrammiert. Viele Unternehmerkinder sind schlichtweg nie zum Dienen erzogen worden, sondern von Beruf Sohn oder Tochter des Unternehmers.
- Inzucht – Effekte vermeiden! Diese sind oft dann gegeben, wenn der/die Angehörige ausschließlich im eigenen Unternehmen des Vaters in dessen „Schatten“ ausgebildet wurde, dort die Sporen verdienen musste, immer nur der/die Designierte war und nie eine eigene Persönlichkeit entwickeln und reflektieren konnte. Sehen wir in diesen Fällen eine natürliche Autorität erreicht und der Respekt beruht alleine auf der sozialen Stellung. Viel besser ist es, wenn die zur Nachfolge auserkorene Person in fremden Unternehmen Erfahrung sammelt, die Karriereleiter erklimmt und dann im eigenen Unternehmen direkt in die oberste Führungsebene einsteigt. Es gibt nur wenige Unternehmen, in denen eine Unternehmenskultur herrscht, die es erlaubt, den Sohn bzw. die Tochter im eigenen Betrieb zum Unternehmer auszubilden.