VERBANDSREPORT
03 / 2009

Informationsblatt des
Ostthüringer Hotel- & Gaststättenverbandes e.V.
Vorsitzender Herr Bernd Adam
Vor den Neutor 3
07743 Jena

Tel.: 0 36 41 / 67 31 45
Fax: 0 36 41 / 67 31 46

www.osthoga.de
info@osthoga.de

Inhaltsverzeichnis

I. Aus der Geschäftsstelle
II. Gesetzesänderungen
III. Versicherungsvertragsgesetz
IV. Aus dem Steuerbüro
V. Ihr Recht
VI. Sonstiges

I. Aus der Geschäftsstelle

Liebe Verbandsmitglieder,
liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 15.Juni haben Reinhardt Pätzold und ich bei Landrat Roßner einen Gesprächstermin wargenommen.
Anlaß war der Artikel über die Bürgerfragestunde im Juni 2009 in der OTZ.
Landrat Roßner zeigte kein schmeichelhaftes Bild der gastronomischen Leistungen in seinem Landkreis.
Er tat dies nicht pauschal, sondern nannte Roß und Reiter.
Erster wesentlicher Kritikpunkt war, das nur wenige Gastronomen im Regionalverband Mitglied sind, um so aktiv an der touristische Entwicklung des Landkreises mitzuwirken.
Austritt ist keine Lösung und hilft niemanden. Auch die Anbindung an den Thüringer Wald als die bekannteste Destination Thüringens einschließlich der Fördermittelpolitik erklärte uns LR Roßner einleuchtend.
Seine Frage warum denn der Verband als Interessenvertreter vieler Gastronomen bisher noch nicht Mitglied ist versprach ich Ihm zu prüfen.
In seinen Ausführungen nannte er uns Beispiele vom Himmelfahrtstag als sich Gastronomen überhaupt nicht auf Gäste eingestellt haben, wo die Freundlichkeit auf der Strecke blieb; den Kaffee müssen sie sich schon drinn holen, obwohl Biergartengeschäft lief usw..
Der Gast als notwendiges Übel, das Gefühl hatte er und nicht nur er bei vielen seiner Gastronomen im Saale-Orla Kreis, und das nicht nur am Himmelfahrtstag.
Jeder Gast hat Anspruch auf eine gute Leistung, für die er auch gutes Geld bezahlt. Stimmen aber Leistung und Freundlichkeit nicht, müssen wir uns ersnsthafte Gedanken über das wie und warum machen.
Diese Überlegung beginnt aber zuerst in unseren Häusern und bei uns.
Stimmungsmacher, die es verstehen von ihren und den eigendlichen Problemen abzulenken haben jetzt und in Zukunft keine Chance.
Die bitterste Aussage von LR Rosner war:
Viele Gäste kommen nicht in die Region zurück!
Nur die wenigsten Kollegen haben Standorte, wo ihnen die Gäste hineinfallen und die auf gastronomische Spitzenleistung in Küche und Service keinen Wert legen müssen. LR Roßner versichert das viele Dinge hausgemacht sind und er fordert uns auf mit ihm gemeinsam die Probleme offen, ehrlich und kritisch zu behandeln. Ich kann als Fazit unseres Gespräches nur feststellen, das ich mit einem LR gesprochen habe, der voll im Stoff steht, der genau weiß was er sagt und dem der Ruf seiner Gastronomen und somit seiner touristischen Region am Herzen liegt.
Ich möchte den Brief als Anregen sehen für den nächsten Wirtestammtisch in ihrer Region, wo wir die Probleme diskutieren wollen.
Wir als Verband und ich als Vorsitzender tragen hierfür eine besondere Verantwortung den Finger in die Wunde zu legen, um am Ende sagen zu können:
Die gastronomische und somit auch die touristische Leistung der Region wurde wesentlich verbessert. Dazu brauchen wir Sie und Ihre Ideen.

Mit den herzlichsten und kollegialen Grüßen

Ihr Bernd Adam

II. Gesetzesänderungen

Was sich zum 1. Juli 2009 alles geändert hat

Kurzarbeitergeld
Ab dem 1. Juli zahlt die Bundesagentur für Arbeit bis zu 24 Monate lang Kurzarbeitergeld für die Beschäftigten in Betrieben in wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Ab dem siebten Monat übernimmt sie auch die kompletten Sozialversicherungsbeiträge für die Kurzarbeiter.

Krankenversicherung
Der einheitliche Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung sank zum 1. Juli von 15,5 Prozent auf 14,9 Prozent. Im Gegenzug wurde der Steuerzuschuss für den Gesundheitsfonds erhöht.

Hausarztmodell
Alle gesetzlichen Kassen müssen ab 1. Juli ein solches Modell anbieten. Dabei verpflichten sich Versicherte, statt zum Facharzt zuerst zum Hausarzt zu gehen. Dafür gibt es Vorteile, etwa den Erlass der praxisgebühr.

Meister-Bafög
Die meister-Bafög genannte Förderung von Fortbildung wurde ausgeweitet. Erzieher, Altenpfleger und Existenzgründer werden künftig stärker unterstützt. Bei einem Abschluss wird nun ein Teil des Darlehens erlassen.

Fragt ein verdutzter Gast: „Herr Ober - was bitte sind Leberknödel á la Boris Becker?" „Ganz einfach, der Herr, die schmettert Ihnen der Koch von der Küche aus zu!"

III. Versicherungsvertragsgesetz

Das neue Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

1. Verletzung vorvertraglicher Anzeigepflichten (§§ 19 ff. VVG)

BISHER konnte der Versicherer bei schuldhafter Verletzung vorvertraglicher Anzeigepflichten vom Vertrag zurücktreten oder bei arglistiger Täuschung den Vertrag anfechten.

NACH DEM NEUEN VVG werden die Rechtsfolgen grundlegend geändert. Neben dem Rücktritts- bzw. Anfechtungsrecht kann der Versicherer nun auch ein Kündigungs- oder Anpassungsrecht haben. Das Rücktritts- oder Kündigungsrecht ist ausgeschlossen, wenn der Versicherer den Vertrag auch bei Kenntnis der nicht angezeigten Umstände geschlossen hätte, wenn auch zu anderen Bedingungen. In diesem Fall kann der Versicherer den Vertrag anpassen. Wurde die Anzeigepflicht allerdings vorsätzlich verletzt, bleibt es beim Rücktrittsrecht.

2. „Alles – oder Nichts – Prinzip" entfällt (§§ 23 ff., 28, 81 VVG)

BISHER konnte der Versicherer leistungsfrei sein, wenn der Versicherungsfall oder eine Gefahrenerhöhung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Dasselbe galt bei Verletzung von Obliegenheiten, z.B. bei Verletzung vereinbarter Sicherheitsvorschriften.
NACH DEM NEUEN VVG ist der Versicherer bei Vorsatz leistungsfrei. Bei grober Fahrlässigkeit kann er die Leistung entsprechend der Schwere des Verschuldens des Versicherungsnehmers kürzen. In der Haftpflichtversicherung bleibt der Versicherer allerdings – wie bisher – bei grob fahrlässiger Herbeiführung des Versicherungsfalles in vollem Umfang leistungspflichtig.

3. Geändertes Kündigungsrecht (§ 11 Abs. 4 VVG)

BISHER konnten Versicherungsverträge, die für eine Dauer von mehr als fünf Jahren abgeschlossen worden waren, frühestens zum Ende des fünften Jahres gekündigt werden.

NACH DEM NEUEN VVG kann der Versicherungsnehmer, wenn ein Versicherungsvertrag für länger als drei Jahre geschlossen ist, den Vertrag schon zum Ablauf des dritten oder jedes darauf folgenden Jahres kündigen.

4. Grundsatz der Unteilbarkeit der Prämie entfällt (§ 39 VVG)

BISHER stand dem Versicherer in den Fällen, in denen der Vertrag vor Ablauf des Versicherungsjahres beendet wurde, nach dem Gesetz der Beitrag für das volle Versicherungsjahr zu.

NACH DEM NEUEN VVG ist in diesem Fall in der Regel nur der bis zur Beendigung des Vertrages angefallene Beitrag zu zahlen.

5. Verjährung von Ansprüchen aus dem Vertrag (§ 195 BGB)

BISHER verjährten die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag in zwei Jahren. **BISHER** war der Versicherer leistungsfrei, wenn der Versicherungsnehmer seinen Anspruch aus dem Versicherungsvertrag nicht innerhalb von sechs Monaten, nachdem die Leistung abgelehnt wurde, eingeklagt hat.

NACH DEM NEUEN VVG beträgt die Verjährungsfrist hierfür drei Jahre.
NACH DEM NEUEN VVG entfällt diese 6-Monats-Frist. Es gilt allein die (3-jährige) Verjährungsfrist.

6. Neuer Gerichtsstand (§ 215 VVG)

BISHER konnten Klagen des Versicherungsnehmers auch beim Gericht am Sitz des Versicherungsvertreters erhoben werden.

NACH DEM NEUEN VVG entfällt dieser Gerichtsstand. Der Versicherungsnehmer kann aber nun auch am Gericht seines Wohnortes klagen.

IV. Aus dem Steuerbüro

Bundesfinanzhof zum Begriff der Betriebsveranstaltung
Zuwendungen des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen gehören als Leistungen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers nicht zum Arbeitslohn, sofern es sich um eine herkömmliche (übliche) Betriebsveranstaltung und um bei diesen Veranstaltungen übliche Zuwendungen handelt.
Mit Urteil vom 15. Januar 2009 (Aktenzeichen: VI R 22/06) hat sich der Bundesfinanzhof mit dem Begriff der Betriebsveranstaltung näher auseinandergesetzt. Betriebsveranstaltungen müssen sich danach an die Belegschaft in ihrer Gesamtheit richten. Damit muss die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offen stehen. Die Begrenzung des Teilnehmerkreises darf sich nicht als Bevorzugung bestimmter Arbeitnehmergruppen erweisen. Als Betriebsveranstaltung kann auch eine Veranstaltung einer Organisationseinheit des Betriebs (z. B. Filiale, Zweigbetrieb oder Abteilung) anzusehen sein, wenn alle Arbeitnehmer dieser Organisationseinheit an der Veranstaltung teilnehmen dürfen.

Selbstständige haben wieder Anspruch auf Krankengeld
Ab dem 01.08.2009 können freiwillig gesetzlich krankenversicherte Selbstständige wieder das klassische Krankengeld beziehen. Damit schließt die Bundesregierung die mit der Einführung des Gesundheitsfonds entstandene Risikoschutzlücke für freiwillig versicherte Selbstständige, die mehr als 6 Wochen krank waren. Allerdings müssen Selbstständige nunmehr bis Ende September 2009 aktiv werden. Nichts tun bedeutet kein Krankengeld!
Anfang 2009 hat der Gesetzgeber den Krankengeldanspruch für Selbstständige in der gesetzlichen Krankenversicherung gestrichen. Diesem Personenkreis stand seitdem lediglich die Möglichkeit zu Verfügung, neben dem normalen Krankenversicherungsbeitrag eine spezielle Krankengeld-Zusatzversicherung, die sog. Wahltarife, abzuschließen. Die von den Krankenversicherern angebotenen Tarife waren aber oftmals zu teuer, insbesondere für ältere Versicherte. Darüber hinaus betrug die

Vertragslaufzeit mindestens drei Jahre.

Mit der ab 01.08.2009 geltenden Neuregelung hat der Gesetzgeber diese Lücke im Risikoschutz der gesetzlich krankenversicherten Selbstständigen aber wieder geschlossen. Somit haben Selbstständige künftig wieder einen Anspruch auf Krankentagegeld ab dem 43. Krankheitstag. Allerdings nur unter Anhebung des bislang ermäßigten Beitragssatzes von 14,3 auf 14,9 Prozent. Bislang abgeschlossene Wahltarife laufen zum 01.08.2009 automatisch aus.

Für Selbstständige gilt es jetzt aktiv zu werden und sich zu entscheiden, wie der künftige Krankengeldanspruch aussehen soll. Wer sich nicht bei seiner Krankenversicherung meldet, zahlt zwar weiterhin den ermäßigten Beitragssatz, hat aber keinen Anspruch auf Krankengeld. Wichtig ist in diesem Zusammenhang:

- Krankengeldanspruch bei Zahlung des Normalbeitrages: Für die Einstufung in den Normalbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung reicht eine formlose Erklärung gegenüber der Krankenkasse aus. Der bislang geltende ermäßigte Beitragssatz steigt von 14,3 auf 14,9 Prozent.
- Krankengeldanspruch bei Weiterführung des alten Wahltarifes: Soll der bereits bestehende Wahltarif weitergeführt werden, muss gegenüber der Versicherung eine Erklärung bis spätestens 30.09.2009 erfolgen. Die Erklärung gilt dann rückwirkend ab dem 01.08.2009, sodass keine Versicherungslücke entsteht. Die Vertragslaufzeit beträgt mindestens drei Jahre.
- Krankengeldanspruch bei Abschluss eines neuen Wahltarifes: Durch das automatische Auslaufen des bisherigen Wahltarifes hat der Selbstständige auch die Möglichkeit, einen neuen Wahltarif abzuschließen. Hierbei können die Konditionen beiderseitig neu festgelegt werden. Der Vertrag wird aber weiterhin für mindestens drei Jahre abgeschlossen.

Krankengeldanspruch bei Kombination eines Normalbeitrages und eines Wahltarifes: Selbstständige können mit dieser Kombinationsmöglichkeit die Zahlung von Krankengeld vor dem gesetzlich vorgesehenen 43. Krankheitstag regeln. Hierfür müssen Sie zusätzlich einen Wahltarif Krankengeld mit Ihrer Versicherung abschließen.

Mehrwertsteuer - In Französischen Restaurant gelten ab sofort 5,5 Prozent

Während in Deutschland derzeit heftig über das Anheben oder Absenken der Mehrwertsteuer diskutiert wird, hat Frankreich im Sinne von Konjunktur und Gastfreundschaft gehandelt: Seit 1. Juli darf in französischen Restaurants der reduzierte Mehrwertsteuersatz von 5,5 Prozent berechnet werden. Für die französische Hotellerie galt dieser Satz bereits zuvor. Aus Sicht des DEHOGA muss diese Entwicklung auch in Deutschland endlich als Beispiel dienen. Sieben Prozent Mehrwertsteuer für Hotellerie und Gastronomie würden die Wettbewerbsnachteile gegenüber dem europäischen Ausland aber auch gegenüber dem Lebensmittelhandwerk und -einzelhandel beseitigen. Somit wären sie auch das beste Rezept, um der Krise und den aktuellen Finanzierungsproblemen der Betriebe wirkungsvoll zu begegnen, wie DEHOGA-Hauptgeschäftsführerin Ingrid Hartges auch auf der Pressekonferenz des DEHOGA-Landesverbands Brandenburg noch einmal deutlich machte.

V. Ihr Recht

Mehrfacher Verstoß gegen Sicherheitsanweisungen

Verstößt ein Arbeitnehmer mehrfach gegen Sicherheitsanweisungen und Unfallverhütungsvorschriften, kann der Arbeitgeber nach **Abmahnung** das Verhalten zum Anlass für eine Kündigung nehmen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz im Fall eines Anlagenbedieners in einer Anodengießerei entschieden, der mehrfach den von ihm zu führenden Gabelstapler überladen hatte, was den Arbeitgeber zur **Kündigung** veranlasste. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass die **mehrfache Nichtbefolgung von Sicherheitsanweisunge**n einen schweren Verstoß gegen die vertraglichen Pflichten darstelle. Der Arbeitnehmer sei zuvor wegen eines vorsätzlich herbeigeführten Arbeitsunfalls bereits abgemahnt worden und habe **nachhaltig gegen Arbeitsanweisungen und Unfallverhütungsvorschriften verstoßen**. Dafür seien einschlägige Abmahnungen vorangegangen. Trotz langer Betriebszugehörigkeit, hohen Lebensalters und ungünstiger Arbeitsmarktchancen falle angesichts des vorliegenden Verstoßes die Interessenabwägung zu Lasten des Arbeitnehmers aus.
(Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 20. März 2009 – AZ: 6 Sa 725/08)

Kündigung wegen Androhung einer Erkrankung

Droht ein Arbeitnehmer für den Fall, dass ihm beantragter Urlaub nicht gewährt wird, krank zu werden, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Anders stellt sich die Situation dar, wenn zum Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv eine Erkrankung vorlag. Dann kann nicht ohne weiteres von einer erheblichen Pflichtverletzung ausgegangen werden, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Sachgebietsleiters einer staatlichen Altersversorgungseinrichtung in Bayern entschieden, der nach Ablehnung eines Urlaubsantrages einen Arzt aufsuchte und arbeitsunfähig krank geschrieben wurde.
Der Arbeitgeber kündigte daraufhin fristlos. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers nicht von vornherein ausscheide, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Ankündigung einer Krankheit objektiv bereits erkrankt war. Die mit der Erklärung verbundene Störung des Vertrauensverhältnisses wiege dann aber weniger schwer. Daher könne nicht ohne weiteres von einer erheblichen Pflichtverletzung ausgegangen werden, die eine fristlose Kündigung rechtfertige. Zur weiteren Sachaufklärung und erneuten Entscheidung wurde der Fall an die Vorinstanz zurückverwiesen.
(Urteil des BAG vom 12. März 2009 – AZ: 2 AZR 251/07)

Rückzahlungsklausel wegen zu langer Bindung unwirksam

Finanziert ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Weiterbildung, kann er grundsätzlich über eine Rückzahlungsklausel eine Vereinbarung zur Rückzahlung von aufgewandten Kosten vorsehen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor der bestimmten Bindungsdauer beendet. Ist diese Bindungsdauer unangemessen lang, führt das in der Regel zur Unwirksamkeit der gesamten Rückzahlungsklausel. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Falle einer Büroassistentin in einem mittelständischen Unternehmen entschieden, der ihr Arbeitgeber eine Weiterbildung zur Betriebswirtin im Handwerk finanziert hatte und die hierfür eine fünfjährige Bindung an den Betrieb unterschrieben hatte. Als sie das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendete, forderte der Arbeitgeber 39/60 der entstandenen Kosten als Erstattung.
In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass derartige Rückzahlungsklauseln grundsätzlich zulässig seien. Voraussetzung sei allerdings, dass die Bildungsmaßnahme einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer darstelle und die Bindungsdauer nicht unangemessen lang sei. Grundsätzlich sei dabei von folgenden Richtwerten auszugehen: bei einer Weiterbildungsdauer bis zu einem Monat sei eine Bindung von bis sechs Monate, bei einer Bildung bis zu zwei Monate eine Bindung bis ein Jahr, bei einer Bildung von drei bis vier Monaten eine Bindung bis zu zwei Jahre, bei einer Bildung von sechs bis zwölf Monaten eine Bindung bis zu drei Jahre und bei über 24 Monaten Bildungsdauer bis fünf Jahre Bindung zulässig. Da vorliegend die Weiterbildung etwa drei Monate Arbeitszeit entsprochen habe, wäre allenfalls eine zweijährige Bindung zulässig gewesen. Die vereinbarte fünfjährige Bindung sei daher nichtig und mithin die gesamte Rückzahlungsklausel unwirksam.
(Urteil des BAG vom 14. Januar 2009 – AZ: 3 AZR 900/07)

Nicht jeder Existenzgründer ist wirklich selbstständig

Wer ein Gewerbe anmeldet ist aus Sicht der Sozialversicherungsträger noch lange nicht selbstständig. Überwiegen die Merkmale einer nichtselbstständigen Beschäftigung deutlich gegenüber den Merkmalen einer versicherungsfreien selbstständigen

Tätigkeit, liegt Scheinselbstständigkeit vor, so die Richter des Bayerisches Landessozialgericht in einem aktuellen Urteil (Az.: L 5 R 412/08).
Ein Call-Center hatte für eine Vertriebsaktion freie Mitarbeiter, die zuvor ein Gewerbe angemeldet hatten, als selbstständige Telefonkräfte eingestellt. Das Callcenter stellte bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) einen Antrag auf Statusfeststellung. Die DRV entschied jedoch, dass die Telefonkräfte nur eine beitragspflichtige Tätigkeit ausüben, da das Call-Center Arbeitsmittel kostenlos zur Verfügung stelle und Vorgaben zu Art und Umfang der Tätigkeiten mache.
Dieser Argumentation folgte auch das Bayerische Landessozialgericht in seinem Revisionsurteil. Merkmale einer nichtselbstständigen Arbeit überwiegen im vorliegenden Fall deutlich gegenüber den Merkmalen einer versicherungsfreien selbstständigen Tätigkeit. So mussten die Telefonkräfte zu festgelegten Zeiten und nach konkreten Vorgaben arbeiten, wobei sie klar strukturierte Tätigkeitsnachweise zu erbringen hatten, erklärten die Sozialrichter.

BMJ: Rechtssicherheit im Online-Handel - Die Vorschriften über das Widerrufs- und Rückgaberecht werden Gesetzesrang erhalten.
Der Deutsche Bundestag hat in zweiter und dritter Lesung das Gesetz zur Neuordnung der Vorschriften über das Widerrufs- und Rückgaberecht verabschiedet. Mehrere Gerichte hatten das bisherige amtliche Muster für nicht rechtskonform erklärt. Nun müssen Internet-Händler, die für ihre Belehrungen über das Widerrufs- und Rückgaberecht das neue Muster verwenden, künftig keine wettbewerbsrechtlichen Abmahnungen oder unbefristete Widerrufs- beziehungsweise Rückgaberechte mehr fürchten.

Die bereits bestehenden Vorschriften über das Widerrufs- und Rückgaberecht werden somit neu geordnet. Dies führt zu mehr Rechtssicherheit, und zwar nicht nur bei Verbraucherverträgen, sondern auch bei Versicherungsverträgen. Zudem gelten bei Fernabsatzgeschäften über eine Internetauktionsplattform und solchen in einem herkömmlichen Internetshop weitgehend gleiche Widerrufsfristen und Widerrufsfolgen. Das vom Bundestag beschlossene Gesetz muss noch den Bundesrat passieren. Es ist nicht zustimmungspflichtig. Die Vorschriften treten im Gesetz zum 11. Juni 2010 in Kraft.

Dies wird seitens des Handels jedoch problematisch bewertet, da Unternehmen nun noch fast ein Jahr lang mit der jetzigen, mit Rechtsunsicherheit verbundenen Situation leben müssen. Etwa 50.000 Unternehmen in Deutschland verkaufen Waren über das Internet. In der Mehrzahl sind dies mittelständische Unternehmen, die parallel zum Online-Handel ein stationäres Geschäft im Rahmen einer Mehrvertriebskanalstrategie (Multi-Channeling) betreiben. Das Umsatzvolumen der über das Internet gehandelten Waren und Dienstleistungen (B2C) wird 2009 voraussichtlich 21,9 Milliarden Euro betragen.

©Roger www.karikatur-cartoon.de

Der Gast zum Ober: „Ich möchte sofort den Geschäftsführer sprechen, ich habe einige Beschwerden!" „Mein Herr, wir sind ein Restaurant und keine Arztpraxis!"

VI. Sonstiges

Berufsgenossenschaft - Versicherung des Unternehmers und Mitgliedschaft des Betriebes sind nicht dasselbe
Die Mitgliedschaft eines Betriebs bei der Berufgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten (BGN) ist nicht dasselbe wie die Versicherung eines Unternehmers bei der BGN. Laut BGN kommt es diesbezüglich seit dem Wegfall der Pflichtversicherung für Unternehmer Ende 2007 immer wieder zu Missverständnissen. Auch wenn Sie als Unternehmer nicht mehr (freiwillig) BGN-versichert sind, ist die BGN für Ihren Betrieb nach wie vor zuständig. Denn die aktuelle Rechtslage schreibt vor, dass jedes gewerbliche Unternehmen Mitglied einer Berufsgenossenschaft ist - unabhängig davon, ob Arbeitnehmer beschäftigt sind oder nicht. Beiträge müssen Sie allerdings nur dann abführen, wenn Sie Mitarbeiter gegen Bezahlung beschäftigen. Erst mit einer Betriebsaufgabe endet die Mitgliedschaft des Betriebes in der BGN.

Hilfe bei Grippe-Pandemie
Zahl der Erkrankten steigt - zahlreiche Informationsangebote verfügbar
Das Grippevirus A/H1N1 („Schweinegrippe") breitet sich auch in Deutschland immer schneller aus. Wie das Robert Koch-Institut (RKI) mitteilt, wurden bis 28. Juli 2009 4.445 Erkrankungen gemeldet. Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist die weltweite Ausbreitung des Virus nicht zu stoppen. Die Entwicklung hat natürlich auch Auswirkungen auf Hotellerie und Gastronomie. Mit höchster Aufmerksamkeit verfolgt der DEHOGA die aktuelle Berichterstattung in den Medien Die wichtigsten Informationen zur neuen Grippe finden Sie hier:

- Hinweise zu persönlichen Schutzmaßnahmen (Informationsportal des Robert Koch-Instituts und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung): **www.wir-gegen-viren.de**
- Influenza-Seiten des Robert Koch-Instituts: **www.rki.de**
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung: **www.bzga.de/schweinegrippe**
- Kurzinformation des Bundesamtes für Katastrophenschutz zur betrieblichen Pandemieplanung: **http://www.bbk.bund.de/cln_007/nn_402322/SharedDocs/Publikationen/Publikation_20KatMed/Betr-Pandemieplan,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/Betr-Pandemieplan.pdf**
- Checkliste für Firmen im Rahmen der Influenza-Pandemie-Planung vom Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW): **http://www.vdbw.de/fileadmin/01-Redaktion/05-Presse/02-PDF/Grippe/Checkliste_fuer_Firmen_im_Rahmen_der_Influenza.pdf**
- Kostenlose Telefonhotline des Bundesministeriums für Gesundheit: **Fon 0800 44 00 55 0**

Branchenspezifische Fragestellungen und Hinweise werden wir Ihnen in Kürze in einem Merkblatt aufbereitet zur Verfügung stellen. Es geht uns um sachliche Aufklärung und Information und jede Vermeidung von Hysterie und Panikmache.

Neue Grippe - was nun?
DEHOGA-Merkblatt bietet branchenspezifische Informationen rund um die Grippe-Pandemie
Mehrere Tausend Menschen haben sich mittlerweile in Deutschland mit der Neuen Grippe angesteckt. Insofern stellt sich zunehmend auch die Frage, wie Hoteliers oder Gastronom reagieren können und sollten, wenn sie in Ihrem Betrieb mit dieser Krankheit konfrontiert werden. Informationen zu diesem Thema liefert Ihnen deshalb ein neues Merkblatt des DEHOGA. Wie erkennt man die Symptome, wie informiert man seine Mitarbeiter und Gäste über die Krankheit und was ist zu tun, wenn ein Gast oder ein Mitarbeiter Grippe-Symptome zeigt? Diese und viele weitere Fragen werden praxisnah beantwortet. Zudem liefert Ihnen das Merkblatt Tipps zum Erstellen eines Pandemieplans und wie man selbst dazu beitragen kann, die Ausbreitung des Virus zu verringern. Es geht uns um sachliche Aufklärung und Information, gleichzeitig aber auch um jede Vermeidung von Angst und Panikmache. Abhängig von der weiteren Entwicklung wird das DEHOGA-Merkblatt fortlaufend aktualisiert. Falls Sie Anregungen haben, aus Ihrer Sicht ein wichtiger Punkt fehlt oder Sie bereits praktische Erfahrungen im Umgang mit der Neuen Grippe in Ihrem Betrieb gemacht haben, freuen wir uns auf Ihr Feedback.