

## DEHOGA (N. Suhr)

---

**Von:** DEHOGA compact <compact@dehoga-bundesverband.de>  
**Gesendet:** Donnerstag, 8. Dezember 2022 15:15  
**An:** DEHOGA (N. Suhr)  
**Betreff:** DEHOGA compact Nr. 70/2022



Nr. 70/2022, 8. Dezember 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe DEHOGA-Mitglieder,

42 Prozent der Betriebe in unserer Branche sehen mit Sorge dem kommenden Jahr entgegen, weil sie befürchten, in die Verlustzone zu geraten. Diese Zahl aus unserer jüngsten Umfrage zeigt, wie schwierig die Lage und die Aussichten für Gastronomie und Hotellerie schon wieder sind. Dass die Regierung eine Gas- und Strompreisbremse einführt, ist in dieser Krisensituation wichtig und hilfreich. Dass aber just in Branchen wie unserer, die schon unter der Coronakrise durch monatelange Schließungen am meisten gelitten haben, nun für größere Verbraucher massive Benachteiligungen drohen, ist ein Unding. Deshalb fordern wir weiter mit Nachdruck, den Referenzzeitraum für RLM-Kunden vom Coronajahr 2021 auf 2022 abzuändern, in dem die Betriebe einen deutlich „normaleren“ Verbrauch hatten.

Ein anderes wichtiges Thema für unsere Branche ist und bleibt die Arbeitszeitflexibilisierung. Nicht der Tag, sondern die Woche sollte als Grundlage für die gesetzliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz gelten. Das fordern wir seit langem. So würde das Gesetz modernisiert und an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit angepasst. Mehr Flexibilität bei der Verteilung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit wäre im Sinne von Mitarbeitern wie Arbeitgebern. Dass viele Menschen ihre Arbeit gern auf weniger Tage verteilen möchten, zeigte in den letzten Monaten z.B. die Debatte um die 4-Tage-Woche sehr deutlich. Warum bei einer 39-Stunden-Woche nicht 2x8, 1x11 und 1x12 Stunden ermöglichen? Doch bislang geht das durch die starre tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden nicht. Das muss sich dringend ändern.

Mit kämpferischen wie herzlichen Grüßen

Guido Zöllick  
DEHOGA-Präsident

Ingrid Hartges  
DEHOGA-Hauptgeschäftsführerin

- DEHOGA-Umfrage: Weihnachts- und Silvestergeschäft 2022 läuft besser als 2021, aber schlechter als 2019

---

- BAG-Beschluss zur Arbeitszeiterfassung - Arbeitszeitgesetz jetzt flexibilisieren!

---

- Neue Begründungspflichten bei Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit oder Pflegezeit

---

- Schwerbehindertenrecht: Ministerium plant Verteuerung der Ausgleichsabgabe für größere Arbeitgeber

---

- Sozialversicherungs-Rechengrößen 2023 veröffentlicht

---

- Neue BGN-Info zur Speisenauslieferung

---

- Jetzt bewerben: Award der Gastfreundschaft 2023 zum kreativen Personalmarketing gestartet:

---

- DZT: Internationale Nachfrage nach klimafreundlichen Reisen steigt – starke Position für Reiseland Deutschland im europäischen Wettbewerb

---

- National Competition of Young Chefs 2023 - Wettbewerb für Jungköche bis 25 Jahre

---

## DEHOGA-Umfrage: Weihnachts- und Silvestergeschäft 2022 läuft besser als 2021, aber schlechter als 2019

Das für Gastronomen und Hoteliers äußerst wichtige Weihnachts- und Silvestergeschäft läuft auch in diesem Jahr schlechter als im Vorkrisenjahr 2019. Das gaben 60,1 Prozent der Unternehmer bei unserer aktuellen Umfrage an. Auch im November als Auftakt für das Jahresendgeschäft zeigte sich ein nominales Umsatzminus von 8,5 Prozent im Vergleich zu 2019. Für den Zeitraum von Januar bis November 2022 verzeichnen die Betriebe ein Minus von 8,0 Prozent. Steigende Energiekosten sind für 89,3 Prozent der Unternehmer noch immer die größte Herausforderung, gefolgt von hohen Lebensmittel- und Personalkosten (81,1% und 67,7%). So sehen 41,9 Prozent mit Sorge dem kommenden Jahr entgegen, weil sie fürchten, in die Verlustzone zu geraten. „Die von der Bundesregierung beschlossene Gas- und Strompreisbremse ist zwar eine geeignete Maßnahme, um Verbraucher wie Unternehmen zu entlasten. Jedoch muss der Referenzzeitraum für RLM-Kunden, die im Jahr 2021 fast fünf Monate geschlossen waren, geändert werden“, mahnt DEHOGA-Präsident Guido Zöllick.

Die aktuellen Pläne der Bundesregierung sehen vor, dass für Unternehmen mit einem Verbrauch von mehr als 1,5 Millionen Kilowattstunden Gas und mehr als 100.000 Kilowattstunden Strom das Jahr 2021 als Referenzzeitraum zugrunde gelegt wird. In 2021 aber waren Unternehmen wie Hotels, Restaurants oder Gaststätten von Januar bis in den Mai hinein im Lockdown. Aufgrund der coronabedingten Schließungen lagen die Verbrauchswerte in 2021 teilweise bis zu 35 Prozent unter denen von 2019. „Wir erwarten, dass der Verbrauch von 2022 und nicht von 2021 für diese Unternehmen bei der Berechnung der Gas- und Strompreisbremse herangezogen wird“, erklärt Guido Zöllick.

Erschwerend hinzu kommt, dass sich die Buchungs- und Reservierungslage für den Dezember als durchwachsen erweist. Den derzeitigen Buchungsstand für das Weihnachtsgeschäft bezeichnen 32,2 Prozent der Umfrageteilnehmer als gut, 34,5 Prozent als befriedigend und 33,3 Prozent als schlecht. „Wir wissen jedoch auch, dass die Gäste heute viel kurzfristiger buchen. So bleibt noch Hoffnung auf die Belebung des Weihnachts- und Silvestergeschäftes“, so DEHOGA-Präsident Zöllick.

An der Umfrage des DEHOGA Bundesverbandes zur aktuellen Situation im Gastgewerbe nahmen vom 1. Dezember bis 5. Dezember 2.820 gastgewerbliche Betriebe aus ganz Deutschland teil. Wir danken Ihnen noch einmal herzlich für Ihre neuerliche Unterstützung!

## BAG-Beschluss zur Arbeitszeiterfassung - Arbeitszeitgesetz jetzt flexibilisieren!

Am Wochenende hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Entscheidungsgründe seines jüngsten Beschlusses zur Arbeitszeiterfassung veröffentlicht. Damit haben Unternehmen nach der bereits aus der im September veröffentlichten Pressemitteilung (DEHOGA compact berichtete) jetzt weitere Anhaltspunkte dafür, wie die aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) abgeleitete Pflicht des Arbeitgebers, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, umzusetzen ist. Auch nach dieser Grundsatzentscheidung bleiben allerdings noch zahlreiche Fragen offen.

Gastgewerbliche Betriebe sind nur in überschaubarem Umfang von der Entscheidung betroffen, da für die meisten Mitarbeiter ohnehin die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht nach dem Mindestlohngesetz gilt. Für Beschäftigte mit höheren Einkommen, die von dieser jedoch nicht erfasst werden, entfaltet der BAG-Beschluss allerdings unmittelbare Relevanz.

Der Europäische Gerichtshof hatte im Mai 2019 entschieden, dass die europäische Arbeitszeitrichtlinie eine generelle Arbeitszeiterfassung verlange. Auf dieses EuGH-Urteil bezieht sich jetzt das BAG. Im deutschen Arbeitszeitgesetz ist nämlich gerade keine generelle Aufzeichnungspflicht festgelegt, sondern nur eine für Überstunden. Deshalb zieht das BAG eine sog. „europarechtskonforme Auslegung“ von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG heran. Dieser bestimmt ausdrücklich lediglich, dass Arbeitgeber für geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen haben, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit sicherzustellen. Das soll nach der Rechtsprechung jetzt eben auch bedeuten, dass Arbeitszeiten aufgezeichnet werden müssen.

Beim „Wie“ haben Arbeitgeber – jedenfalls bis zu einer vom Bundesarbeitsministerium bereits angekündigten gesetzlichen Regelung - noch einen gewissen Gestaltungsspielraum. So bestätigt das BAG die Möglichkeit der Delegation der Erfassung auf die Arbeitnehmer sowie die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber die Art und Weise der Aufzeichnung bestimmt; eine elektronische Erfassung wird also durch das BAG nicht vorgegeben.

**Das Urteil macht einmal mehr deutlich, dass das Arbeitszeitgesetz dringend modernisiert und an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit angepasst werden muss.** Der DEHOGA fordert, die Woche statt des Tages als Grundlage für die gesetzliche Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz festzulegen. Das entspricht der EU-Arbeitszeitrichtlinie und würde Unternehmen und Beschäftigten ein Mehr an Flexibilität ermöglichen, z.B. im Veranstaltungsgeschäft. Im anstehenden Gesetzgebungsverfahren werden wir uns außerdem für eine möglichst unbürokratische Umsetzung der aktuellen deutschen und europäischen Rechtsprechung im Arbeitszeitgesetz einsetzen. Der Gesetzgeber sollte hier alle zur Verfügung stehenden Spielräume nutzen, um die Aufzeichnung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit so wenig Aufwand wie möglich auszugestalten.

## Neue Begründungspflichten bei Ablehnung von Anträgen auf Teilzeit oder Pflegezeit

Der Bundestag hat gegen Kritik der Arbeitgeber ein Gesetz verabschiedet, mit dem die europäische Richtlinie zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben umgesetzt wird. Damit treten vor allem für kleine Unternehmen neue Pflichten in Kraft:

- Für **Elternzeit** in Kleinunternehmen gilt: Wollen Arbeitgeber einen Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit ablehnen, haben sie die Ablehnung zu begründen. Dies gilt künftig bei Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Arbeitnehmern.
- Für **Pflege- und Familienpflegezeit** in Kleinbetrieben gilt: In Unternehmen mit in der Regel bis zu 15 Beschäftigten, in denen bisher kein Anspruch auf Pflegezeit besteht, und in

Unternehmen mit in der Regel bis zu 25 Beschäftigten, in denen bisher kein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht, bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, im Wege eines Antragsverfahrens eine Pflege- oder Familienpflegezeit zu vereinbaren. Arbeitgeber werden verpflichtet, den Antrag innerhalb von vier Wochen zu bescheiden und eine eventuelle Ablehnung zu begründen.

Wir gehen davon aus, dass das Gesetz noch in der Sitzung des Bundesrats am 16. Dezember 2022 gebilligt wird. Es tritt einen Tag nach seiner Verkündung im Gesetzblatt in Kraft.

Der derzeit viel diskutierte sog. **Vaterschaftsurlaub** wurde mit dem Gesetz nicht umgesetzt. Allerdings hat Bundesfamilienministerin Paus bereits angekündigt, die Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für den Partner nach der Geburt eines Kindes im kommenden Jahr angehen zu wollen. Aufgrund der weiteren Belastung der arbeitgeberfinanzierten U2-Umlage haben die Arbeitgeber sich bereits gegen diese Ausweitung ausgesprochen.

## Schwerbehindertenrecht: Ministerium plant Verteuerung der Ausgleichsabgabe für größere Arbeitgeber

Das Bundesarbeitsministerium plant die nächste Sozialreform, die viele größere Arbeitgeber des Gastgewerbes finanziell belasten wird: Ein Referentenentwurf für ein „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts“ sieht u.a. eine teils deutliche Erhöhung der sog. Ausgleichsabgabe vor. DEHOGA und Arbeitgeberverbände warnen vor einer „Strafabgabe“, die tatsächlich die Inklusion nicht befördert, sondern lediglich Personalkosten weiter nach oben treibt.

Der Hintergrund: Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen eine Ausgleichsabgabe zahlen, wenn sie nicht - wie gesetzlich vorgeschrieben - auf mindestens 5% ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Die Ausgleichsabgabe ist gestaffelt, je nachdem wie weit der Arbeitgeber unter den geforderten 5% liegt. In der dritten Staffel beispielsweise, die für Arbeitgeber mit einer Beschäftigungsquote unter 2% greift, sind derzeit 320 € jährlich je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zu zahlen. Für Arbeitgeber mit weniger als 40 bzw. weniger als 60 Arbeitsplätzen gelten Sonderregelungen mit einer geringeren Zahl an Pflichtarbeitsplätzen.

Die Euro-Beträge in den drei bisherigen Staffeln sollen nunmehr erhöht werden, und zwar beispielsweise in der dritten Staffel von 320 € auf 360 €. Vor allem aber: Es soll eine zusätzliche **vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe** eingeführt werden für Arbeitgeber, die laut Anzeigeverfahren **keinen** schwerbehinderten Menschen beschäftigen: Diese vierte Staffel soll mit **720 €** doppelt so hoch sein wie die "normale" Staffel. Sie soll ab dem Jahr 2024 gelten, so dass sie erstmalig zum 31. März 2025 gezahlt werden müsste.

Die Kabinettsbefassung ist voraussichtlich für den 21. Dezember 2022 vorgesehen. Sie dürfen versichert sein, dass wir uns gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA hier klar positionieren. Über den weiteren Verlauf des Verfahrens werden wir Sie informieren.

## Sozialversicherungs-Rechengrößen 2023 veröffentlicht

Die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2023 wurde am 6. Dezember 2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Eine Übersicht über die verschiedenen Beitragsbemessungs- und Entgeltgrenzen, Beitragssätze und Sachbezugswerte [finden Sie hier...](#)

## Neue BGN-Info zur Speisenauslieferung

Durch die Coronapandemie und den Trend zum Homeoffice hat die Auslieferung von Speisen mit Zweirädern und Pkw's einen Wachstumsschub erhalten. Das wirkt sich spürbar auf das von der Berufsgenossenschaft BGN erfasste Unfallgeschehen aus. Denn wenn Gastronomen oder Caterer mit eigenen Mitarbeitern liefern, handelt es sich um bei der BGN versicherte Tätigkeiten. Leider ist nicht nur die Anzahl von Unfällen bei Auslieferungsfahrten stark gestiegen, sondern es ist dabei auch eine alarmierende Häufung von schweren und tödlichen Unfällen feststellbar.

Deshalb reagiert die BGN und intensiviert ihre Bemühungen in der Betriebsbetreuung vor Ort. Gleichzeitig ruft sie die betroffenen Betriebe auf, auch selbst präventiv zu handeln. Dazu dient die neu erschienene Arbeits-Sicherheits-Information „Arbeitsbedingungen bei der Auslieferung von Speisen verbessern“ (ASI 10.12.1), die bei der Durchführung der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung unterstützt. Außerdem wurde speziell für die Speisenauslieferung mit dem Zweirad ein sogenanntes Unterweiskurzgespräch entwickelt, in dem die wichtigsten Informationen, die der Unternehmer den Beschäftigten vermitteln sollte, zeichnerisch dargestellt sind. Das Medium enthält auch ein Suchbild mit 16 Fehlern, damit man überprüfen kann, ob die Inhalte der Unterweisung auch tatsächlich verstanden wurden.

[Die ASI 10.12.1 finden Sie hier...](#)

[Die Unterlagen zum Unterweiskurzgespräch finden Sie hier...](#)



✓ Vollzugriff auf ahgz.de

✓ Alle E-Paper-Ausgaben

4 Wochen  
kostenlos testen

ahgz Digital

## Jetzt bewerben: Award der Gastfreundschaft 2023 zum kreativen Personalmarketing gestartet:

2018 wurde der AWARD DER GASTFREUNDSCHAFT mit dem Ziel ins Leben gerufen, die besten Speise- und Getränkekarten des Landes auszuzeichnen. Zwischenzeitlich hat sich die Welt verändert - und mit ihr der Award. Ziel ist es nunmehr, Jahr für Jahr ein aktuelles Problem der Gastronomie zu thematisieren und außergewöhnliche Lösungen bzw. Lösungsansätze zu honorieren. Entsprechend lautet das Motto für den AWARD DER GASTFREUNDSCHAFT 2023: Kreatives Personalmarketing.

Mit dem Award werden besondere und/oder besonders erfolgreiche Maßnahmen/Ideen beim Bemühen um neue Arbeitskräfte im Außer-Haus-Markt ausgezeichnet und prämiert, die – ganz gleich ob groß oder klein – Anregung und Motivation für andere Marktbeteiligte sein können, zur Entspannung der Personalsituation beitragen und so der Branche insgesamt den Weg in eine erfolgreiche Zukunft weisen.

Auch 2023 wird der Award in Gold, Silber und Bronze vergeben und ist mit 1.500, 1.000 und 500 Euro dotiert. Initiator und Ausrichter des Wettbewerbs ist die GEVA mit ihrem Kunden-Magazin GASTFREUNDSCHAFT. Es wird auch wieder ein Sonderpreis des Gastro-Dienstleisters „gastronovi“ vergeben. Der Award-Jury gehört unter anderem DEHOGA-Geschäftsführerin Sandra Warden an.

Bewerbungen können ab sofort per E-Mail mit einer kurzen Beschreibung des Projektes und ggf. einem Foto zum Thema Personalmarketing (bitte nicht mehr als 8 MB) unter [award@geva.com](mailto:award@geva.com) eingeschickt werden. Alternativ können Sie an die gleiche Mail-Adresse auch einen Link senden. **Einsendeschluss ist der 15.02.2023.**

Alle Details zum Wettbewerb finden Sie [hier auf der AWARD-Website](#) und [hier auf Facebook](#).

## **DZT: Internationale Nachfrage nach klimafreundlichen Reisen steigt – starke Position für Reiseland Deutschland im europäischen Wettbewerb**

Ein konsequenter Fokus auf klima- und umweltfreundliches Reisen sowie ein verantwortungsbewusster Umgang mit allen Ressourcen ist aus Sicht der Deutschen Zentrale für Tourismus (DZT) essenziell, um die gute Positionierung des Reiselandes Deutschland im Wettbewerb der Destinationen weiter auszubauen.

Petra Hedorfer, Vorsitzende des Vorstandes der DZT: „Aktuelle Studien belegen, dass die internationale Nachfrage nach klima- und umweltfreundlichen Reisen wächst. So stieg laut DZT Industry Expert Panel der Anteil der Key Accounts, die Deutschland als nachhaltiges Reiseziel wahrnehmen, innerhalb eines Jahres von 67 auf 80 Prozent. 60 Prozent der Key Accounts vermarkten Deutschland aktiv als nachhaltiges Reiseziel. 58 Prozent der Vertreter der internationalen Reiseindustrie erwarten eine weiter steigende Nachfrage in diesem Segment in den kommenden drei Jahren.

Gleichzeitig bestätigen Analysen von IPK International eine differenzierte Einstellung zur Nachhaltigkeit bei potenziellen Gästen. Für 80 Prozent der internationalen Auslandsreisenden sind Nachhaltigkeit, Klima- und Umweltschutz wichtig oder sehr wichtig. Um verstärkt nachhaltige Reisen zu buchen, erwarten rund 40 Prozent der Befragten ein breiteres, kostengünstiges Angebotsspektrum sowie mehr konkretere Informationen. Im Sinne einer möglichen Entzerrung der Reiseströme würde mehr als die Hälfte der Befragten grundsätzlich auch außerhalb der Hochsaison verreisen. 43 Prozent können sich vorstellen, für mehr Nachhaltigkeit auf ...

[WEITERLESEN](#)

## **National Competition of Young Chefs 2023 - Wettbewerb für Jungköche bis 25 Jahre**

Zum zweiten Mal findet im kommenden Jahr der Wettbewerb „National Competition of Young Chefs“ für Jungköche und Koch-Azubis statt. Veranstalter ist die Regionalmannschaft der Köche Niedersachsen. Interessierte, die 2023 maximal das 25. Lebensjahr vollenden, können sich ab sofort für diesen hybriden Wettbewerb bewerben. Anmeldeschluss ist der **16. Januar 2023**.

Die Teilnehmer durchlaufen insgesamt fünf Module, von denen vier ausschließlich digital absolviert werden. In jedem Modul muss eine vorgegebene Aufgabe absolviert werden, nach jedem Modul scheiden einige Teilnehmer aus - bis zum Finale, das im April 2023 in Präsenz in Hannover stattfindet.

Der Wettbewerb ist angelehnt an die Abschlussprüfung. Die jeweiligen Prüfungsabschnitte werden um Lernparts ergänzt.

Die Anmeldung erfolgt über die [Wettbewerbs-Webseite](#), dort sind auch alle weiteren Informationen zu den Teilnahmevoraussetzungen, zum Anmeldeprocedere und zu den ausgelobten Preisen zu finden.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

**Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.**  
**(DEHOGA Bundesverband)**

Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

[www.dehoga-bundesverband.de](http://www.dehoga-bundesverband.de)

[info@dehoga.de](mailto:info@dehoga.de)

Verantwortlich: Ingrid Hartges

Vereinsregister: Amtsgerichts Charlottenburg,  
95 VR 19679 Nz

Fotos u.a.: [www.pixelio.de](http://www.pixelio.de)

[Datenschutzerklärung](#)

**Haftungsausschluss:** Eine Haftung oder Garantie für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der zur Verfügung gestellten Informationen und Daten ist ausgeschlossen. Dies gilt ebenso für alle Websites, auf die mittels eines Hyperlinks verwiesen wird. Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) ist für den Inhalt solcher Websites, die mittels einer solchen Verbindung erreicht werden, nicht verantwortlich.

Falls Sie keinen Newsletter erhalten möchten oder sich Ihre E-Mail-Adresse geändert hat, klicken Sie bitte [hier](#).