

An die
Mitglieder der Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“

Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ / Anhörung zum Thema „Herausforderungen des Gastgewerbes“ am 16.02.2018

hier: Schriftliche Stellungnahme

Anliegend erhalten Sie die schriftliche Stellungnahme von Herrn Robert Lippmann, wirtschaftspolitischer Sprecher der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz, in Vorbereitung auf die 8. Sitzung am 16.02.2018 zum Thema „Herausforderungen des Gastgewerbes“.

Parlamentarischer Dienst

Anlage

Stellungnahme

Anhörverfahren „Herausforderungen des Gastgewerbes“ Enquete-Kommission 17/1 „Tourismus RLP“ Sitzung am 16. Februar 2018

Vorbemerkung zu den IHKs und ihrer Rolle für die Tourismuswirtschaft

Zu den Mitgliedsunternehmen der Industrie- und Handelskammern zählen eine Vielzahl der touristischen Betriebe: das Gastgewerbe, Reiseveranstalter und –vermittler, Omnibus- und Taxiunternehmen, aber auch Betriebe aus dem Bereich Kur-, Reha- und Bäderwesen sowie der Freizeitwirtschaft. Die IHKs haben die gesetzliche Aufgabe, das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden wahrzunehmen und an der Förderung der gewerblichen Wirtschaft mitzuwirken. Dabei obliegt es ihnen, insbesondere durch Vorschläge, Gutachten und Berichte, die Behörden und die Politik zu unterstützen und zu beraten. Eine Auswahl der IHK-Aktivitäten wird im Folgenden kurz skizziert:

1. IHK-Gremien

Die regionalen Tourismusausschüsse bringen Unternehmensvertreter der gesamten touristischen Dienstleistungskette zusammen. Seit 2010 besteht außerdem ein IHK-Arbeitskreis Tourismus auf Landesebene, der sich mit tourismuspolitischen Fachthemen beschäftigt und das Ziel hat, ein gemeinsames Meinungsbild der Tourismuswirtschaft zu entwickeln.

2. Wirtschaftsfaktor Tourismus

Wie sich die Tourismuswirtschaft in Rheinland-Pfalz entwickelt, ermittelt die IHK zweimal jährlich im Rahmen ihrer Saisonumfragen. Darin werden die Erwartungen der Betriebe an die neue Saison abgefragt und die abgelaufene Saison bilanziert, um somit ein stets aktuelles Stimmungsbild der Branche darzustellen. Um diese Wichtigkeit der Tourismuswirtschaft besser darstellen zu können und Kommunalpolitikern eine Argumentationsgrundlage für Entscheidungen in der touristischen Infrastruktur zu bieten, finanzieren und unterstützen die IHKs zudem zahlreiche Studien zum Thema Wirtschaftsfaktor Tourismus.

3. Foren des Informationsaustausches

Die hohe Informationsdichte ist für einzelne Betriebe schwierig zu bewältigen. Die IHKs bündeln und sortieren die wichtigsten Informationen und stellen sie den Betrieben zur Verfügung. Dies erfolgt über die regelmäßig erscheinenden IHK-Zeitschriften, digitale Newsletter, über die landesweite Informationsplattform „Tourismusnetzwerk Rheinland-Pfalz“ sowie im Rahmen zahlreicher Informationsveranstaltungen.

4. Fach- und Arbeitskräftesicherung / Aus- und Weiterbildung

Die IHKs arbeiten eng mit den Arbeitsagenturen vor Ort zusammen und loten Möglichkeiten aus, den Unternehmen bei der Suche nach geeignetem Personal zu helfen. Gemeinsam mit den regionalen Jobcentern organisieren die IHKs Jobbörsen/-messen, die es Unternehmen mit Bedarf an Hilfskräften ermöglichen, sich zu präsentieren und verschiedene Bewerber kennenzulernen. Hohe Qualität in Aus- und Weiterbildung ist den IHKs wichtig. Beispielsweise haben die IHKs ein Qualitätssiegel "Hervorragender Ausbildungsbetrieb" erarbeitet, das nach einem speziellen Kriterienkatalog Ausbildungsunternehmen für ihr Engagement bei der Ausbildung junger Fachkräfte auszeichnet. Ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot mit fachspezifischen Lehrgängen für die Gastronomie sowie Führungsseminaren, Sprachkursen oder kaufmännischen Fortbildungsmaßnahmen kann genutzt werden.

5. Beratungsleistung

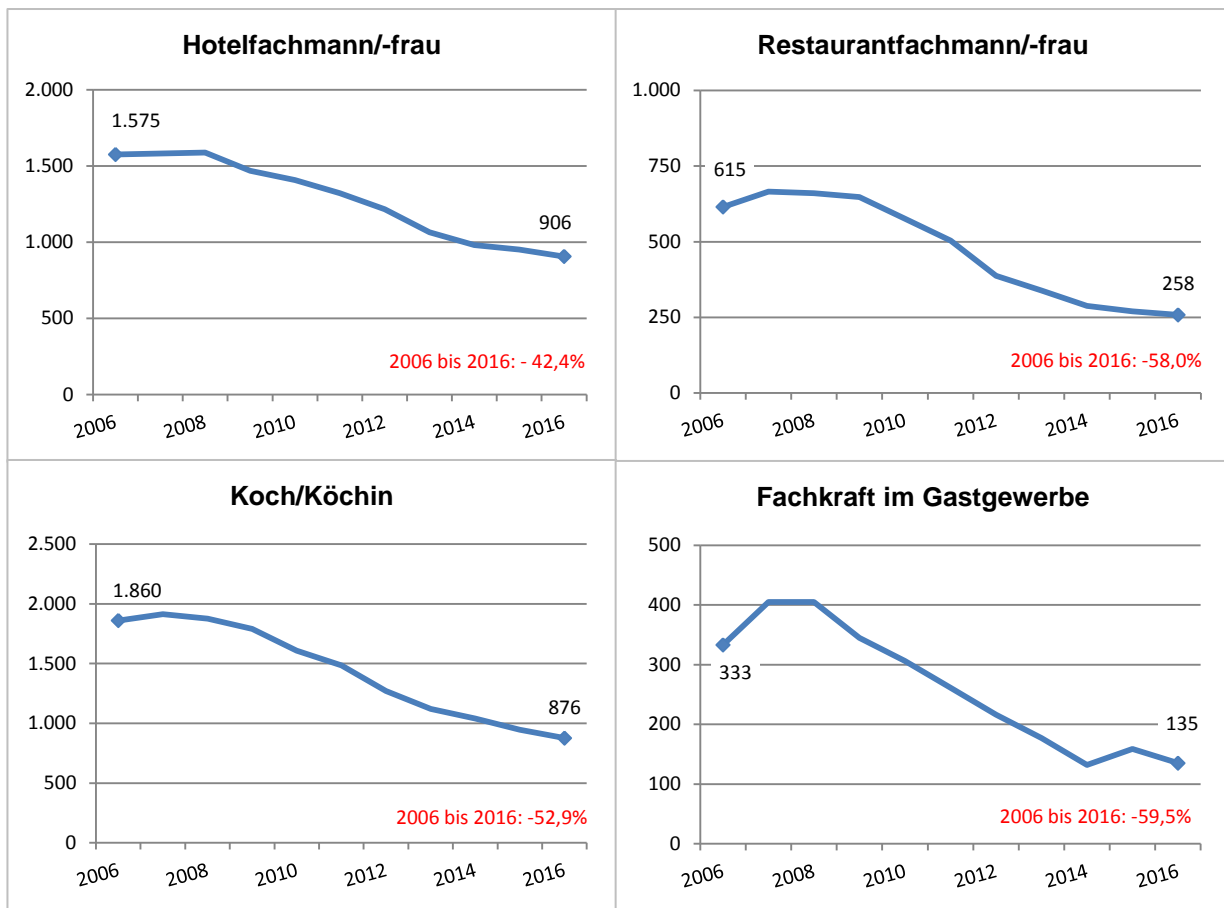
Die IHK berät die Betriebe von der Existenzgründung und –sicherung bis zur Nachfolgeregelung sowohl im Rahmen von Veranstaltungen und Seminaren als auch in individuellen Gesprächen. Bedarfsgerechte Schulungen vermitteln Wissen, um die Anforderungen der speziellen gewerberechtlichen Vorschriften zu erfüllen. Hierzu zählt auch die Durchführung der Gaststättenunterrichtungen.

- Stellungnahme zu den Leitfragen –

Frage 1:

Welche Maßnahmen können von der Branche und der Politik ergriffen werden, um den Nachwuchs im Gastgewerbe zu sichern, Fachkräfte zu halten und die Abbrecherquote im Ausbildungsbereich zu senken?

Das Gastgewerbe hat zunehmend Schwierigkeiten sowohl Arbeitskräfte als auch qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Dies wird dadurch verstärkt, dass die Ausbildungszahlen im Gastgewerbe seit einigen Jahren in Rheinland-Pfalz deutlich rückläufig sind und somit dem Arbeitsmarkt entsprechend weniger ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Entwicklung einzelner gastgewerblicher Berufe auf der Landesebene:



Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2017, auf Basis der IHK-Daten

Die letzten beiden IHK-Saisonumfragen zum Tourismus haben in ihren Sonderfragen diese Problematik aufgegriffen. Es zeigt sich, dass die Auswirkungen von Fachkräftemangel und Ausbildungsrückgang sowohl Beherbergungsunternehmen als auch Gastronomiebetriebe in allen Qualifikationsebenen betreffen. Während nur wenige Betriebe Personal mit einem Hochschulabschluss benötigen, sind zwei Drittel der Gastronomiebetriebe auf der Suche nach Personen mit einer dualen Berufsausbildung. Mehr als die Hälfte der Beherbergungsunternehmen

haben einen akuten Bedarf an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die Nachfrage nach Personal ist in den Bereichen Restaurant/Service und in der Küche am höchsten. Jeder zweite Betrieb sucht Fachkräfte aufgrund hoher Fluktuation. Der anhaltende Fachkräftemangel führt bei zwei Drittel der Betriebe zurzeit zu einer Mehrbelastung bei der bestehenden Belegschaft und bei jedem zweiten Betrieb zu einer Einschränkung des Angebotes bzw. der Ablehnung von Aufträgen.

Das HOGA-Gewerbe zählt zu den Branchen, in denen am häufigsten Ausbildungsverträge aufgelöst werden – und dies meist schon in der Probezeit. Einer der Hauptgründe liegt darin, dass die Erwartungen und Wünsche der jungen Menschen zu Beginn der Ausbildung nicht mit der betrieblichen Realität übereinstimmen. Viele Betriebe bieten inzwischen den Bewerbern Praktika an, um vor Ausbildungsbeginn den jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Erwartungen im Ausbildungsberuf und -betrieb zu prüfen.

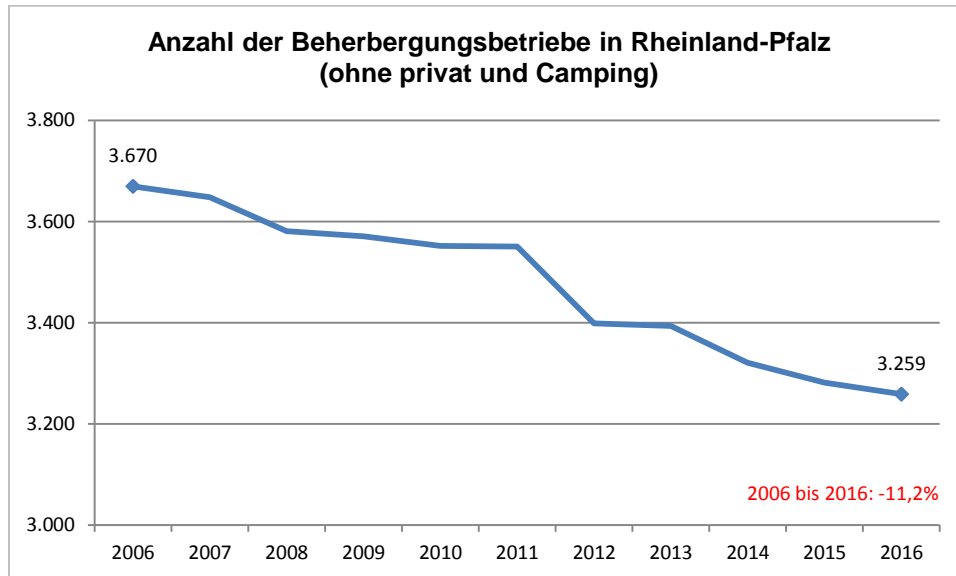
Zu einer der vorrangigen Aufgaben zählt, das Image der Branche zu verbessern. Hierfür ist es wesentlich, das Potenzial und die Bedeutung der dualen Ausbildung künftig noch klarer hervorzuheben und eine Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung herzustellen. Erreicht werden kann dies durch eine Qualitätsverbesserung und stärkere Werbung für eine duale Aus- und Weiterbildung im Tourismus sowie eine Vermarktung als exzellente Karriere- und Entwicklungschance mit hervorragenden internationalen Perspektiven. Hierfür gibt es etliche Ansätze: Beispielsweise die Selbstverpflichtung der Branche, die Durchführung von Zertifizierungen, die Einrichtung eines Beschwerdemanagements oder materielle Anreize, die mehr Jugendliche für eine Ausbildung in der Tourismusbranche begeistern sollen. Bestehende Bemühungen zur Wertschätzung der Mitarbeiter/innen müssen fortgeführt werden. Auch Initiativen in Schulen oder die Förderung von Projekten wie den Europa-Miniköchen, von denen bereits sieben Gruppen in Rheinland-Pfalz bestehen, sollten weiter unterstützt werden.

Zu den notwendigen Maßnahmen zählt auch eine flächendeckende Umsetzung einer fundierten und qualitätsvollen Berufs- und Studienorientierung an den allgemeinbildenden Schulen. Insbesondere hier ist die Politik gefordert, entsprechende Maßnahmen in allen Schulformen zu etablieren. Außerdem müssen Betriebe die Chance erhalten, leistungsstarke Jugendliche zu fördern und ihnen eine Ausbildung mit Perspektiven im Tourismus zu bieten. Dabei spielen Zusatzqualifikationen eine wichtige Rolle, die Auszubildende während ihrer Ausbildungszeit erlangen können. Als jüngste Beispiele können die Zusatzqualifikation „Hotelmanagement“ der BBS EHS Trier für Auszubildende zur/zum Hotelfachfrau/-mann oder das Programm TOP-Ausbildung des Gastronomischen Bildungszentrums (GBZ) der IHK Koblenz angebracht werden. Beide Ansätze zielen darauf ab, den Auszubildenden Kompetenzen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen zu vermitteln, um später vielseitiger einsetzbar zu sein und früh verantwortungsvolle Aufgaben im Betrieb übernehmen zu können. Zurzeit wird geprüft, wie der Ansatz der BBS EHS Trier in Rheinland-Pfalz weiter ausgebaut werden kann. Außerdem haben die IHKs ein Qualitätssiegel erarbeitet, das nach einem speziellen Kriterienkatalog Ausbildungsunternehmen für ihr großes Engagement bei der Ausbildung junger Fachkräfte auszeichnet. Das Siegel "Hervorragender Ausbildungsbetrieb" wird von Unternehmen getragen, die sich deutlich über das normale Maß hinaus in der Ausbildung engagieren.

Um die Mitarbeiter auch nach der Ausbildung für die Branche zu begeistern und in dieser zu halten, müssen die Betriebe ein professionelles Personalmanagement betreiben und ihre Arbeitgeberattraktivität gezielt steigern. Hierzu zählen beispielsweise verbesserte Arbeitsbedingungen, etwa durch das Angebot von Weiterbildungen, betriebliche Gesundheitsförderung, familienfreundliche Arbeitszeiten und die Förderung der Kinderbetreuung. Die Erschließung neuer Zielgruppen für die Personalsuche (zum Beispiel Frauen nach einer Familienphase, ältere Berufserfahrene oder ausländische Fachkräfte/Flüchtlinge) stellt eine weitere Möglichkeit und zugleich Herausforderung dar, Fach- und Arbeitskräfte für die Branche zu gewinnen.

Frage 2:

Welche Rahmenbedingungen benötigen Betriebe für die erfolgreiche Regelung der Unternehmensnachfolge? Welches sind die größten Herausforderungen bei der Unternehmensnachfolge?



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Stand 2017

Wie bereits die Ausführungen zur Tourismusstrategie und die Analyse der Daten gezeigt haben, sind die Betriebszahlen in Rheinland-Pfalz kontinuierlich rückläufig. In den kommenden Jahren steht bei vielen der verbleibenden Familienbetriebe die Unternehmensübergabe an. Gerade im ländlichen Raum sind Nachfolger allerdings kaum zu finden. Eine Ursache hierfür besteht auch darin, dass die dann fällige Neukonzession aufgrund neuer Auflagen Verschärfungen mit sich bringt, die die Kosten in die Höhe treiben und eine Übernahme zunehmend unattraktiv machen. Das Gaststättengewerbe mit Alkoholausschank unterliegt der Erlaubnispflicht. Neben der Gewerbeordnung kommen das Gaststättengesetz und weitere spezielle Verordnungen zum Tragen. Übernimmt ein Nachfolger den Betrieb, muss er beim Ordnungsamt eine neue Konzession beantragen. Einige Auflagen, beispielsweise im Bereich Baurecht, Brandschutz, Barrierefreiheit oder Hygiene, lösen investive Maßnahmen aus. Mangels Bestandsschutz müssen potenzielle Nachfolger bei der Betriebsübernahme zahlreiche Auflagen neu erfüllen. Dies kann im Vorfeld der Betriebsaufnahme hohe Kosten verursachen und Erträge aus der angestrebten Geschäftstätigkeit deutlich schmälern. Sowohl auf Seiten der bisherigen Betriebsinhaber als auch auf Seiten der potentiellen Nachfolger lässt sich eine Reihe von Hemmnissen ausmachen.

Auf Seiten der Betriebsinhaber ist vor allem eine mangelnde vorausschauende Nachfolgeplanung festzustellen. Eine Vorstellung und Planung, was mit dem Unternehmen in der gesamten Komplexität passiert bis hin zu steuerrechtlichen und erbrechtlichen Fragen, fehlt häufig. Viele Betriebsinhaber machen den Fehler, dass sie Finanzmittel, die sie für die Altersvorsorge zurücklegen sollten, weiter in den Betrieb geben und zugleich den richtigen Zeitpunkt der Nachfolge verpassen – teilweise trotz starker gesundheitlicher Einschränkungen. Oft geht das Ganze einher mit einer Überbewertung des Objekts, verbunden mit einer zu hohen Preisvorstellung, was die Übernahme zusätzlich erschwert oder gar scheitern lässt.

Auf Seiten der potentiellen Nachfolger ergibt sich ebenfalls eine Reihe von Hemmnissen, die eine Betriebsübernahme verhindern können. Eine familieninterne Unternehmensnachfolge gelingt oftmals

nicht, da der Aufwand, die Risiken, die Verantwortung oder die Einschränkungen, die mit der Selbständigkeit verbunden sind, oftmals miterlebt wurden und abschreckend wirken. Zudem kommen eventuell kaum zu bewältigende finanzielle Belastungen hinzu, wie beispielsweise die Auszahlung der Geschwister oder das Finanzieren der Altersvorsorge der Eltern. Zunehmend eröffnen sich für den gut ausgebildeten Nachwuchs Alternativen in Form anderer, attraktiver Beschäftigungsmöglichkeiten.

Zu dieser Problematik hat die IHK-Arbeitsgemeinschaft gemeinsam mit dem Gemeinde- und Städtebund, dem Städtetag Rheinland-Pfalz, dem Hotel- und Gaststättenverband sowie der Rheinland-Pfalz Tourismus GmbH und dem Tourismus- und Heilbäderverband die folgenden Lösungsansätze aufgezeigt:

Attraktivere Rahmenbedingungen schaffen

- Bestandsschutz bei Betriebsübernahme für einen fest definierten Zeitraum sichern (Rechtsgrundlage schaffen für Bestandsschutz z. B. für bis zu 5 Jahre bei Übernahme ohne Veränderung der baulichen Substanz)
- Prüfung und Anpassung bestehender Vorschriften und Auflagen auf Landesebene, Abbau bürokratischer Hürden (Brandschutz, Baurecht, Gaststättenrecht,...)
- Nachfolgebörsen, Netzwerke, zentrale Meldesysteme oder Onlineplattformen zwischen Anbietern und potentiellen Übernehmern bekannter machen (z. B. in berufsbezogenen Schulen und bei Verbänden und Ämtern gezielt publizieren)
- Einbeziehung von Universitäten und Hochschulen, die gastgewerberelevante Studienangebote mit Pflichtpraktika anbieten
- Breitbandversorgung flächendeckend sicherstellen und weiterentwickeln
- Abkehr von der Fokussierung der Gemeinschaftsaufgabe Agrarstruktur und Küstenschutz (GAK) auf den Agrarbereich und stärkere Öffnung der Förderkulisse auch für den Tourismus (Ziel: Ländliche Räume als Lebens-, Wirtschafts-, Erholungs- und Naturräume weiterentwickeln)

Finanzierung erleichtern

- Abbau bürokratischer Hemmnisse bei der Kreditberatung
- Wagnis- und Risikokapital zur Verfügung stellen (ähnlich der Förderung technologie-orientierter Betriebe)
- Befristete Steuervorteile über den normalen Rahmen hinaus gewähren
- Erhöhung der Haftungsfreistellung zur Absicherung des Darlehens
- Richtlinien der Finanzverwaltung hinsichtlich Bewirtungskosten/Spesen vereinfachen (Namensnennung, Zweck, usw.)

Einzelbetriebliche Förderung neu auflegen

- Fördern von Investitionen in den barrierefreien Tourismus in ausgewählten Modellregionen und ausschließlich aus EU-Mitteln reicht nicht aus
- Spezifisches Landesprogramm für die Unternehmensnachfolge und für Modernisierungs- und Erweiterungsmaßnahmen im Gastgewerbe auflegen (siehe Landesförderprogramm der ISB für Produktions- und Dienstleistungsunternehmen)
- Erweiterung der Maßnahmen zur Förderung der Energie- und Ressourceneffizienz

Beratungsangebote in den Betrieben vor Ort schaffen

- Erhöhung der Förderung eines selbstständigen Beraters zur Einschätzung des Investitionsbedarfs (siehe rheinland-pfälzisches Beratungsprogramm)
- Vermittler/Ansprechpartner vorsehen, die einen solchen Prozess bereits durchlaufen haben
- Bestehende Mentorenprogramme bekannter machen
- Pilotbetriebe in Netzwerke einstellen

Frage 3:

Wie kann ein qualitativ hochwertiges Angebot des Gastgewerbes (Familienfreundlichkeit, Kulinarik, Wellnessangebote u. a.) als Wettbewerbsfaktor wirken und welche Schritte sind notwendig, damit sich daraus ein Standortfaktor entwickeln kann?

Das Gastgewerbe stellt ein wesentliches Rückgrat des Tourismus in Rheinland-Pfalz dar. Um ein qualitativ hochwertiges Angebot im Gastgewerbe anzubieten, gilt es, die Rahmenbedingungen der Betriebe zu verbessern (siehe Frage 4), Investitionsanreize zu setzen und die Betriebe in ihrer unternehmerischen Kompetenz zu stärken und zu qualifizieren.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Tourismusstrategie sollen Profilt Themen für das Land Rheinland-Pfalz definiert werden, wie beispielsweise das Thema „Genuss“. Hierbei gilt es spezifische Besonderheiten wie die Themen Wein, Kulinarik, Kultur, Natur etc. teils auch in ihrer Verbindung zueinander als höchste Genussfaktoren herauszustellen und zur Stärke des Landes, der Regionen, bis hin zu den Betrieben auszubauen. Bei der gemeinsamen Entwicklung neuer Produkte gilt es zu beachten, dass Angebote kreiert werden, die der Saisonalität entgegenwirken. Die damit zu erzielende höhere Auslastung der Betriebe versetzt diese in eine wirtschaftlich solidere Lage und hilft den Mitarbeitern eine ganzjährige Beschäftigung zu ermöglichen, was wiederum zur Attraktivitätssteigerung der Branche beiträgt.

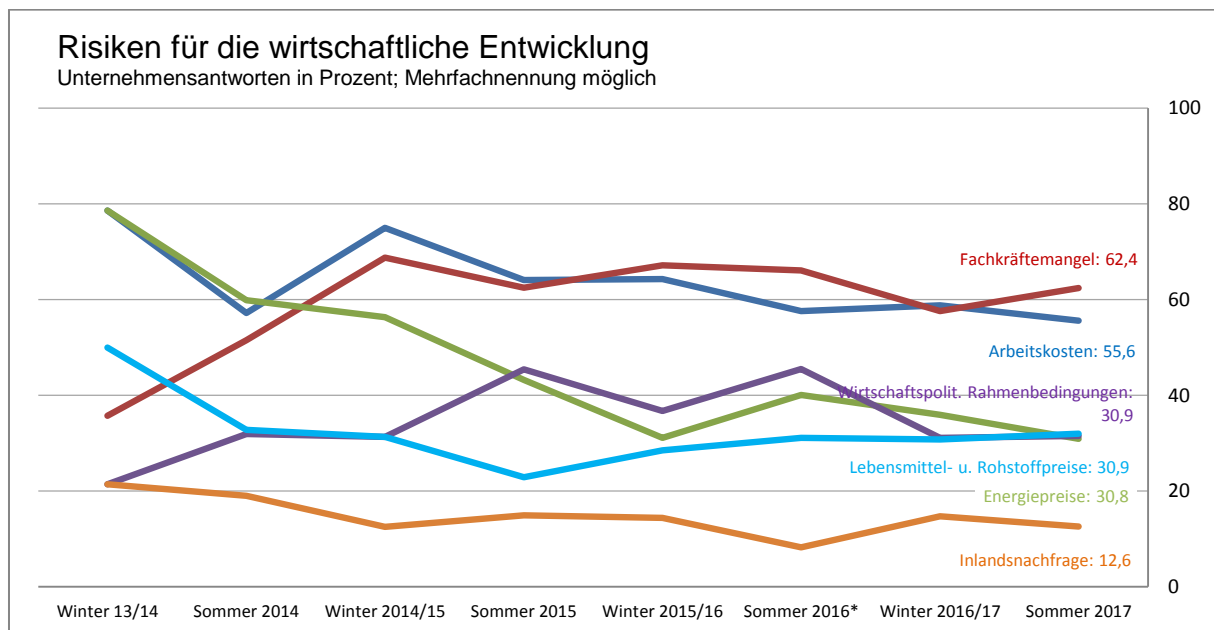
Bereits jetzt gibt es zahlreiche Anbieter im Land, die das auf ihre Art und Weise tun und somit für sich einen Wettbewerbsvorteil generieren. Hier lässt sich ansetzen, diese Betriebe stärker miteinander zu vernetzen, sie mit ihren beispielhaften Angeboten in den Vordergrund zu rücken, ihre Wahrnehmbarkeit zu erhöhen und dadurch bei weiteren Kollegen/innen richtungsweisende Impulse anzuregen. Damit sich die qualitativ hochwertigen Angebote zu einem Standortfaktor entwickeln – was ein hoher Anspruch ist -, ist es wichtig, dass die Betriebe die im Rahmen der Tourismusstrategie vereinbarten Schwerpunktthemen kennen, sich damit identifizieren, gemeinsam auf ihre Themen einzahlen und mit den Touristikern attraktive Produkte entwickeln. Hierbei ist es von hoher Bedeutung, die regionale und auch überregionale Vernetzung sowie die Kommunikationswege über die touristischen Akteure hinaus weiter auszubauen.

Hotellerie und Gastronomie werden dann ihre Bedeutung als Standortfaktor leichter ausbauen können, wenn der Tourismus in seiner Breitenwirkung verstanden wird und auch in dieser Form Unterstützung erfährt. Ein attraktives Restaurant, ein hochwertig ausgestattetes Hotel können einen Ort, eine ganze Region aufwerten. Dies gelingt dann am besten, wenn sich alle Entscheidungsträger in Politik, Behörden und Banken die Folgen der engen wirtschaftlichen Verzahnung der Profiteure im Tourismus und die branchenübergreifende Wirkung bewusst machen.

Frage 4:

Welche gesetzlichen Regelungen, z. B. hinsichtlich der Arbeitszeit, der Berichts- und Dokumentationspflichten, der Brandschutzaufgaben etc., stellen insbesondere kleinere und inhabergeführte Betriebe vor Herausforderungen im Alltag?

Zunehmende Bürokratie beeinträchtigt die Wettbewerbsfähigkeit der rheinland-pfälzischen Tourismuswirtschaft. Laut den IHK-Saisonumfragen stellen die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen eines der größten Risiken für die Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe dar, zusammen mit dem Fachkräfte-Engpass und den steigenden Arbeitskosten.



Quelle: Ergebnisse der IHK-Saisonumfrage Tourismus Rheinland-Pfalz, 2014 – 2017; *ab Sommer 2016 ohne IHK-Bezirk Pfalz

Die Unternehmen müssen einer Fülle von Regelungen, Auflagen und Meldeverpflichtungen nachkommen, deren Sinn sich nicht immer erschließt. Gesetze auf EU- oder Bundesebene bewirken zusätzliche Restriktionen. So verpflichten beispielsweise die Hygienevorschriften die Betriebe zu einer akribischen Dokumentation. Zusätzlichen Aufwand bringen die Dokumentationspflichten im Zuge der Mindestlohngesetzgebung in Verbindung mit dem Arbeitszeitgesetz mit sich. Auch aufgrund der Verabschiedung des Gesetzes zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen (Kassengesetz), müssen Unternehmen kostenaufwändig umrüsten. In der Anlage befindet sich eine Übersicht zu aktuell geltenden Regelungen im Gastgewerbe. Hierbei handelt es sich um eine erste Zusammenstellung gültiger Bestimmungen mit einer jeweiligen Bewertung nach Art der Belastung. Diese erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Allerdings zeigt alleine die hohe Anzahl geltender Regelungen, dass vor allem kleine und mittlere Familienunternehmen vor eine große Herausforderung gestellt werden, diesen spezifischen bürokratischen Verpflichtungen zu entsprechen, da sich in der Regel der Inhaber selbst darum kümmern muss.

Sowohl die Landesregierung als auch die Kommunen sollten auf ein Mehr an finanzieller Belastung und Bürokratie verzichten, da dies die Unternehmen in ihren Entscheidungs- und Entwicklungschancen hemmt und Investitionen blockiert. Stattdessen sind alle Verantwortlichen gefordert, bestehende bürokratische Hemmnisse zu prüfen und diese weiter abzubauen sowie Verwaltungsverfahren zu vereinfachen. Gäbe es insgesamt weniger Vorschriften, würde nicht nur der Personal- und Kostenaufwand in den Unternehmen sinken, sondern auch auf der behördlichen Seite.

Überlegungen, für Gründer im Gastgewerbe als Zugangsvoraussetzung einen Befähigungsnachweis einzuführen, halten die IHKs für nicht zielführend. Ein über den bisherigen Unterrichtsnachweis und die erforderlichen Schulungen nach § 4 Lebensmittelhygieneverordnung hinausgehender gesetzlicher Sachkundenachweis als Voraussetzung einer Erlaubnis hätte zur Folge, dass dieser eine neue Berufszugangsschranke zum Gastgewerbe schaffen würde, die sich nachteilig auf Existenzgründer und Unternehmensnachfolger auswirkt und eine Einschränkung der Gewerbefreiheit bedeutet. Außerdem wäre ein solcher Nachweis mit zusätzlicher Bürokratie und weiteren Gebührenbelastungen verbunden. Bereits heute bestehen umfangreiche Rechtsvorschriften auf europäischer und nationaler Ebene, die Kontrollmechanismen in den Betrieben auslösen und kosten- und personalintensive Verpflichtungen der gastgewerblichen Betriebe nach sich ziehen. Das gemeinsame Ziel muss doch sein, sich dafür einzusetzen, bürokratische Hemmnisse abzubauen, Verwaltungsverfahren zu vereinfachen und damit unternehmerische Freiräume zu schaffen für mehr private Initiativen und verstärkte Investitionen in diesem Bereich.

Frage 5:

Sind die derzeitigen Förderprogramme ausreichend und zielführend, um die gewünschten Investitionen in Betrieben auszulösen und wie könnte eine gezielte Förderung idealerweise aussehen? Welchen Beitrag können Verbände und Kammern leisten, um Betriebe für Investitionen zu sensibilisieren? Welche Probleme behindern die Kreditvergabe und wie können sie beseitigt werden?

Die derzeitige einzelbetriebliche Förderung ist nicht ausreichend, da sie - bis auf wenige Ausnahmen in GRW-Gebieten - nur in zehn ausgewählten Modellregionen und in Zusammenhang mit Barrierefreiheit möglich ist. Die aktuelle Förderpolitik ist vor allem in Verbindung mit möglichen EU-Fördertöpfen wenig transparent und die Antragsstellung für Betriebe mit einem zu hohen bürokratischen Aufwand verbunden. Wie bereits in der Frage 2 erläutert, sollte ein spezifisches Förderprogramm zur Unternehmensnachfolge sowie für Modernisierungs- und Erweiterungsmaßnahmen im Gastgewerbe eingeführt werden. Derartige Investitionen sollten dann gefördert werden, wenn sie in enger Verbindung mit den in der Tourismusstrategie vereinbarten Themen stehen. Zudem müssen die Förderprogramme transparent und beständig sein, damit die Wirtschaft weiß, was sie wie abrufen kann. In diesem Zusammenhang gilt es auch, das Beratungsangebot von Kammern und Verbänden besser zu vernetzen und zu bewerben.

Aus Sicht der Banken besteht in der Tourismusbranche ein überdurchschnittlich hohes wirtschaftliches Risiko. So haben vor allem junge Unternehmen ohne ausreichende Eigenmittel aufgrund des schlechten Branchenratings enorme Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fremdkapital. Existenzgründer benötigen in der Anlaufphase eine bessere Finanzausstattung, denn sie müssen neben einer Mindesthöhe des Eigenkapitals ausreichend Kreditsicherheiten vorweisen können. Eine Haftungsfreistellung zur Absicherung des Darlehens, eine Bürgschaft für ein sonstiges Darlehen, ein einzelbetriebliches Investitionsförderprogramm oder befristete Steuervorteile können die Übernahme enorm erleichtern und mit dazu beitragen, Rheinland-Pfalz für junge Gründer attraktiver zu machen.

In Kürze:

Um die aufgezeigten Herausforderungen zu lösen und das Gastgewerbe in Rheinland-Pfalz zu stärken, fordern die Industrie- und Handelskammern:

- Bürokratische Hemmnisse abbauen
- Gründer und Nachfolger stärken
- Übernahmen erleichtern und Bestandsschutz gewähren
- Duale Ausbildung als Karriereweg aktiver hervorheben

Anlage

– Anlage –

Regelungen im Gastgewerbe

Thema	Bundesrecht	Landesrecht	Finanzielle Belastung	Verwaltungsaufwand	Allg. Aufwand
Brandschutz		<ul style="list-style-type: none"> Landesbauordnung, u. a. § 15 GVSLVO - Gefahrenverhütungsschau (Hotels ab 20 Betten) Versammlungsstättenverordnung (VStättVO): Versammlungsstätten mit Versammlungsräumen, die einzeln oder zusammen mehr als 200, bei Räumen, die zum Verzehr von Speisen und Getränken bestimmt sind, mehr als 400 Besucher fassen; maßgebend hierbei ist die Benutzungsart, welche die größte Besucherzahl zulässt. 	X		X
Brandmeldeanlagen, Alarmierungseinrichtungen	DIN 14675	<ul style="list-style-type: none"> Landesverordnung über die Prüfung haustechnischer Anlagen und Einrichtungen § 1 Diese Verordnung gilt für die Prüfung haustechnischer Anlagen und Einrichtungen in: 6. Gaststätten mit mehr als 400 Gastplätzen oder mit mehr als 60 Gastbetten; § 34, § 50 Abs. 2 Nr. 5 LBauO 	X		X
Feuerlöschanlagen		s. Brandmeldeanlagen	X		X

Feuerlöscher	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebssicherheitsverordnung; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ASR A 2.2 DIN 14406-4 • DIN EN 3. • Dauerdrucklöscher: Druckbehälterverordnung § 32, Betriebssicherheitsverordnung § 15 (5) 2 BetrSichV 		<p style="text-align: center;">X</p>		<p style="text-align: center;">X</p>
Rettungswege		<ul style="list-style-type: none"> • Landesbauordnung § 15 • Gaststättenverordnung § 6 GastVO (Schank- und Speisewirtschaften) 	<p style="text-align: center;">X</p>		
Aufzüge in Sinne d. Richtlinie 2014/33/EU	Betriebssicherheitsverordnung		<p style="text-align: center;">X</p>		
Prüfung elektrischer Betriebsmittel	Betriebssicherheitsverordnung		<p style="text-align: center;">X</p>		
Überprüfung elektrischer Verteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) • Betriebssicherheitsverordnung • DGUV Vorschrift 3 (ehem. BGV A3 § 5), • VDE-Bestimmungen, insbesondere der VDE 0100-600 "Errichten von Niederspannungsanlagen - Teil 6: Prüfungen" • VDE 0105-100 "Betrieb von elektrischen Anlagen" 		<p style="text-align: center;">X</p>		

Immissionsschutz		<ul style="list-style-type: none"> Landes-Immissionsschutzgesetz (§ 4 Abs.4) Gemeindeordnung § 24 Abs. 1 Satz 2 	X		X
Arbeitszeiten	Arbeitszeitgesetz			X	
Aufzeichnung Sonn-, Nacht- und Feiertagsarbeit	Einkommensteuergesetz § 3b			X	
Saisonarbeits/ kurzfristige Beschäftigung/ geringfügige Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> Teilzeit- und Befristungsgesetz § 14 BGB § 622 Abs.5 Nr.1 Sozialgesetzbuch § 8 SGB IV 			X	
Sperrzeiten		Gaststättenverordnung § 17 GastVO ff			X
Nichtraucherschutz		Nichtraucherschutzgesetz			X
Erschließungsbeiträge	Baugesetzbuch	<ul style="list-style-type: none"> Örtliche Satzung Kommunalabgabengesetz 	X		
Anliegerbeiträge	Baugesetzbuch	Kommunalabgabengesetz	X		
Ausbildereignung	<ul style="list-style-type: none"> Berufsbildungsgesetz § 30 Ausbilder-Eignungsverordnung 		X		X

Integrationsförderung (Agentur für Arbeit)	Eingliederungszuschuss ohne Rechtsanspruch <i>Formulare nur Online mit Zugangskennung abrufbar.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/foerderung-arbeitsaufnahme • https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/foerderung-menschen-mit-behinderungen 		X	
Glückspielautomaten		Landesglücksspielgesetz			X
Schulung Personal bei Glücksspielautomaten zur Suchtprävention		Landesglücksspielgesetz	X		X
Freistellungspflicht		Bildungsfreistellungsgesetz	X		
Verwertungsgesellschaften	Urheberrechtsgesetz		X		
Rundfunkbeiträge	Rundfunkgebührenstaatsvertrag		X		
Nachweis und Untersuchungspflicht auf Legionellen	Trinkwasserverordnung			X	

Hygieneschulung (arbeitsplatzbezogene Unterweisung nach hygienischen Grundprinzipien)	DIN 10514		X		X
Hygieneschulung, Durchführung und Dokumentation	<ul style="list-style-type: none"> • Verordnung EG 852 HACCP • Lebensmittelhygieneverordnung 			X	
Lebensmittelhygiene, Erstellung und Dokumentation Hygienekonzept	<ul style="list-style-type: none"> • Verordnung EG 852 HACCP • Verordnung EG 854 • Lebensmittelhygieneverordnung 			X	
Allergenkennzeichnung	<ul style="list-style-type: none"> • Lebensmittelinformationsverordnung • Lebensmittelinformations-Durchführungsverordnung (LMIDV) 			X	
<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitszeugnis • Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot • Belehrung Gesundheitsamt/ Arbeitgeber • Dokumentation 	Infektionsschutzgesetz §§ 42 - 43			X	
Steuerliche Behandlung, Trennung verschiedener Leistungen	Umsatzsteuergesetz			X	

Buchführungspflicht INSIKA	HGB § 238 I			X	
Tägl. Führung Kassenbuch	Abgabenordnung §146 Abs. 1			X	
Anforderungen Personentransport	<ul style="list-style-type: none"> • Taxischein • Personenbeförderungslizenz • Fachkundeprüfung Verkehr 		X		X
W-LAN	Telemediengesetz		X		X
Meldepflicht	Bundesmeldegesetz			X	
Sofortmeldepflicht	<ul style="list-style-type: none"> • § 28a Abs. 4 SGB IV • Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung § 7 DEÜV 			X	
Ausweismitführungspflicht, Aufklärung, Dokumentation	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz § 2a			X	
Statistische Meldung	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesstatistikgesetz • Beherbergungsstatistikgesetz, u. a. 	<ul style="list-style-type: none"> • Landesstatistikgesetze • Landesgesetz über Fremdenverkehrsstatistik u. a. 		X	

Technischer, medizinischer, sozialer Arbeitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebssicherheitsverordnung • Berufsgenossenschaftliche Verordnungen A6 und A7 		X		
schriftliche Dokumentation Unterweisung Arbeitsschutz	Berufsgenossenschaftliche Verordnung A1 "Grundsätze der Prävention"			X	
Benennung Beschäftigte mit Aufgabenübernahme Erste Hilfe, Brandschutzhilfe, Evakuierung Beschäftigte	Arbeitsschutzgesetz § 10			X	
Preisangaben	Preisangabenverordnung			X	
Datenschutz	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesdatenschutzgesetz • Telemediengesetz • Telekommunikationsgesetz 		X	X	
Jugendschutz (Alterskontrolle, Kontrolle Abgabe Alkohol, Getränkepreisliste, Abgabe Tabakwaren)	Jugendschutzgesetz			X	
Trennung, Entsorgung Speiseabfälle, Reste	Abfallverordnung		X		X

Umgang mit / Entsorgung von Abfall	Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz		X		X
Dokumentation und Nachweis der nicht für den menschlichen Verzehr bestimmten tierischen Nebenprodukte	Verordnung (EG) 1774/2002			X	
Berufsgenossenschaft	Sozialgesetzbuch		X	X	
Aufzeichnung Personalverpflegung	Sozialversicherungsentgeltverordnung			X	
Beurteilung Arbeitsbedingungen	Arbeitsschutzgesetz § 5			X	
Gebrauchsfähigkeitsprüfung Gasleitung	DVGW-Arbeitsblatt-G-600-TRGI2008		X		
Wartung Heizungsanlage	<ul style="list-style-type: none"> • Richtlinie RiLi 2009/142/EG über Gasverbrauchseinrichtungen • RL 2006/42/EG „Maschinenrichtlinie“ • RL 2010/31/EU über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden • Energieeinsparverordnung (EnEV) • Trinkwasserverordnung (TrinkwV) 		X		

	<ul style="list-style-type: none"> • MusterVAUwS „Musteranlagenverordnung“ • Wasserhaushaltsgesetz (WHG) sowie weitere techn. Regeln und EU-Normen 				
Anlagen zur Wasseraufbereitung	DGUV Regel 110-001		X		
Schutzeinrichtungen und Verriegelungen an Nahrungsmittelmaschinen	Betriebssicherheitsverordnung; TRBS 1201		X		
Automatische Schiebetüren in Rettungswegen	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebssicherheitsverordnung • Arbeitsstättenverordnung • ASR A 1.7. • AutSchR 		X		
Einrichtungen zum selbsttätigen Schließen von Rauch- und Feuerschutzabschlüssen	ArbStättV; DIN 14677		X		
CO-Warnanlagen in geschlossenen Großgaragen	DGUV Regel 110-001	Landesverordnung über die Prüfung haustechnischer Anlagen und Einrichtungen § 1	X		
Prüfung Fettabscheideranlagen	DIN 4040-100		X		X

Schankanlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Lebensmittelhygiene, BetrSich-V, Gerätesicherheitsgesetz, Technische Regeln für Getränkeschankanlagen TRSK • DIN 6650-6 Schankanlagen Teil 6: Anforderungen an Reinigung und Desinfektion 		X		X
Flüssiggasanlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebssicherheitsverordnung • Bundes-Immissionsschutzgesetz § 29 		X		
Druckbehälter die der Lagerung von Getränken dienen	ASI 6.83		X		
Lüftungstechnische Anlage	Betriebssicherheitsverordnung		X		
Künstlersozialabgabe; Abführung von Beiträgen bei der Beauftragung von Künstlern, Werbefirmen etc.	Künstlersozialabgabe; Abführung von Beiträgen bei der Beauftragung von Künstlern, Werbefirmen etc.		X	X	
Tourismus- und Gästebeiträge		Kommunalabgabengesetz § 12	X	X	
Beherbergungssteuer		Kommunalabgabengesetz § 5		X	