

## Alles was Recht ist!

### 1. Hausrecht

#### a) Was ist das Hausrecht?

- Hausrecht = Die Entscheidungsgewalt darüber, wem der Zutritt zu einem bestimmten Gebäude oder Grundstück gestattet wird und wem nicht
- Das Hausrecht haben die Eigentümer des Gebäudes/Grundstücks oder die Inhaber des Beherbergungsbetriebes (Heimleitung). Mitarbeiter\*innen können bevollmächtigt werden, das Hausrecht auszuüben.
- Grundsatz: Freie Entscheidung darüber, wem Zutritt gestattet wird und mit wem Beherbergungsverträge abgeschlossen werden.

- Ausnahme: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Demnach sollen „Benachteiligungen aus Gründen der **Rasse** oder wegen der **ethnischen Herkunft**, des **Geschlechts**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, einer **Behinderung**, des **Alters** oder der **sexuellen Identität**“ verhindert werden. (§ 1 AGG)

- Eine Benachteiligung aufgrund der **politischen Einstellung** ist möglich!
- § 20 Abs. 1 Nr. 4 AGG

*„Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist **nicht** gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion [...] ein **sachlicher Grund** vorliegt. Das **kann** insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung [...] an die **Religion** eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses **gerechtfertigt** ist.“*

Ein sachlicher Grund kann nach europarechtskonformer Auslegung nur dann gegeben sein, wenn er dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entspricht. Es handelt sich daher immer um eine Einzelfallentscheidung. Dabei kann auf die Grundsätze aus dem Arbeitsrecht zurückgegriffen werden.

- Ausnahme: Diskriminierungsverbot (Art. 3 Abs. 1 GG)  
 Recht auf Gleichbehandlung

#### b) Hausordnung

Die Hausordnung sollte **gut sichtbar** ausgehängt werden, z.B. im Eingangsbereich / an der Rezeption, bestenfalls sollte sie auch auf der Website zu finden sein.

Beispiel für eine Regelung zu Hausverboten in der Hausordnung:

„Die Mitarbeiter\*innen des [Freizeithauses] sind von [den Berechtigten, beispielsweise der Leitung] beauftragt, das Hausrecht auszuüben. Bei Verstößen gegen die Hausordnung kann durch die Mitarbeiter\*innen ein Hausverbot ausgesprochen werden. Dem Gast ist der Grund für das Hausverbot mitzuteilen.“

Was sollte in der Hausordnung geregelt sein?

- Inhaber des Hausrechts
- Haussicherheit: Schließzeiten der Türen
- Rücksichtnahme auf andere Gäste
- Ruhezeiten
- Nutzung der Räumlichkeiten (insbesondere Mitbringen von fremden Personen)
- Rauchen und offenes Feuer, (angemessene) Reinigungspauschale bei Zuwiderhandlung
- Alkohol- und Drogenkonsum
- Schlüsselerückgaben und (angemessene) Pauschale bei Schlüsselverlust
- Verhalten bei Feueralarm
- Folgen bei Missachtung der Hausordnung

### c) Hausverbote

- Aus dem Hausrecht ergibt sich das Recht, ein Hausverbot zu verhängen. Die Befugnis, ein Hausverbot zu erteilen haben also diejenigen, die das Hausrecht ausüben.
- Grundsatz: Es ist kein besonderer Grund für ein Hausverbot erforderlich.
- Aber: Bei Geschäftsräumen, die für den allgemeinen Publikumsverkehr geöffnet sind, muss ein sachlicher Grund gegeben sein. Es darf zudem nicht gegen das AGG verstoßen werden.
- Ein sachlicher Grund kann z.B. eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder **Verstoß gegen die Hausordnung** sein.
- Auch wenn bereits ein Vertragsverhältnis besteht, muss ein Grund für das Hausverbot vorliegen, z.B. ein Verstoß gegen die Hausordnung.
- Ein Hausverbot kann befristet oder auf unbestimmte Zeit ausgesprochen werden.
- **Durchsetzen von Hausverboten:**
  1. Polizeiliche Durchsetzung: Ist jederzeit möglich. Es wird empfohlen, polizeiliche Hilfe in Anspruch zu nehmen; gegebenenfalls kann vorher angedroht werden, die Polizei zu rufen.

2. Eigene Durchsetzung: Grundsätzlich im Rahmen der Notwehr möglich, wenn ein Hausfriedensbruch vorliegt, wird jedoch nicht empfohlen. Sollte nur in Betracht gezogen werden, wenn ein Polizeieinsatz nicht möglich ist.

3. Strafantrag wegen Hausfriedensbruchs, § 123 StGB

Der Hausfriedensbruch wird nur verfolgt, wenn ein Strafantrag des Geschädigten vorliegt.  
 „Wer in die Wohnung, in die Geschäftsräume oder in das befriedete Besitztum eines anderen [...] widerrechtlich eindringt, oder wer, wenn er ohne Befugnis darin verweilt, auf die Aufforderung des Berechtigten sich nicht entfernt, wird [...] bestraft.“

Voraussetzungen:

- befriedetes Besitztum („äußerlich erkennbare, nicht allein symbolische Eingrenzung, die den Zugang Unberechtigter von der Überwindung eines physischen Hindernisses abhängig macht“)
- widerrechtlich eindringen, dort verweilen oder sich nach Aufforderung des Berechtigten nicht entfernen
- gegen den Willen des Berechtigten: z.B. aufgrund eines Hausverbots

Strafandrohung: bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe

4. **Tipp**: Das Vorgehen in einer solchen Situation sowie die Bevollmächtigten sollten schriftlich festgehalten sein, damit sich alle Beteiligten daran orientieren können. Wenn ein Hausverbot erteilt wurde, sollte der Vorfall ebenfalls schriftlich detailliert dokumentiert werden, um möglichen Schadensersatzforderungen des Betroffenen gut vorbereitet begegnen zu können (Ablauf, Namen und Adressen von Zeugen).

## d) Exkurs

▪ **Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es, wenn jemand einer Straftat verdächtigt wird?**

- Eine **Durchsuchung von Personen gegen deren Willen** ist nicht vom Hausrecht gedeckt und kann nur durch die Polizei durchgeführt werden. Die Frage, ob eine verdächtige Person freiwillig die Tasche öffnet, um das Einschalten der Polizei zu vermeiden, ist jedoch unproblematisch möglich.
- Falls jemand bei einem Diebstahl oder einer anderen Straftat erwischt wurde, gilt das **Jedermann-Festnahmerecht** aus § 127 StPO. Der Täter darf vorläufig bis zum Eintreffen der Polizei festgehalten werden.

Voraussetzungen: **Auf frischer Tat betroffen** und bestehende Fluchtgefahr oder die Identität ist nicht sofort feststellbar.

### ▪ **Die Gastwirthaftung**

- Grundsätzlich besteht die Haftung des Gastwirts (§ 701 BGB) für gestohlene oder beschädigte Sachen. Diese Haftung gilt unabhängig von einem tatsächlichen Vertragsverhältnis und unabhängig von einem Verschulden des Gastwirts. Ausreichend ist der Kontakt zwischen Gast und Gastwirt zum Zweck der Beherbergung.
- Die Haftung gilt nicht nur für Gegenstände in dem angemieteten Zimmer, sondern auch in sämtlichen anderen Räumlichkeiten des Beherbergungsbetriebs
- Haftung auch für Dinge, die außerhalb des Beherbergungsbetriebs in Obhut genommen wurden
- Haftungsbegrenzung nach § 702 BGB: das **100-fache des Beherbergungspreises**, höchstens aber **3.500€**. Für Geld, Wertpapiere und Kostbarkeiten: höchstens **800€**.
- Unbeschränkte Haftung bei Verschulden des Gastwirts oder bei Sachen, die der Gastwirt zur Aufbewahrung übernommen hat.
- Pflicht des Gastwirts, Geld, Wertpapiere und Kostbarkeiten und andere Wertsachen zur Aufbewahrung zu übernehmen (es sei denn: übermäßiger Wert, Umfang oder Gefährlichkeit). Der Gastwirt kann verlangen, dass sie in einem **verschlossenen** oder **versiegelten** Behältnis übergeben werden.

### ▪ **Schlüssel und Schlüsselverlust**

- Um Diebstählen und anderen Straftaten vorzubeugen, sollte darauf geachtet werden, dass alle Räume abschließbar sind. Jeder Raum sollte einen unterschiedlichen Schlüssel haben.
- Bei Schlüsselverlust: Den Beherbergungsanbieter trifft eine Verkehrssicherungspflicht. Um Diebstähle und andere Straftaten zu vermeiden, wird bei einem Schlüsselverlust regelmäßig ein Austausch des Schließsystems notwendig sein.
- **Tipp:** elektronisches Schließsystem mit Chipkarten einführen. Wenn ein Gast die Chipkarte nicht zurückbringt, verhindert man somit ein Austauschen des gesamten Schließsystems.
- **Tipp:** Bei der Herausgabe kann ein Pfand genommen werden, der bei einem Schlüsselverlust als pauschaler Schadensersatz vereinbart wird. Die Höhe der Pauschale sollte in der Hausordnung enthalten sein.

### ▪ **Auslösung des Feueralarms – Wer zahlt den Feuerwehreinsatz?**

- Die Haftung für Fehlalarme wird in den Feuerwehrgesetzen der Bundesländer geregelt.  
*Beispiel:* § 17 Feuerwehrgesetz Berlin:

„Die Berliner Feuerwehr kann Ersatz der ihr durch den Einsatz entstandenen Kosten [...] verlangen

1. bei Fehllalarmierungen

a) von demjenigen, der sie vorsätzlich grundlos alarmiert hat,

b) vom Eigentümer, Betreiber, Besitzer und sonstigen Nutzungsberechtigten einer Brandmeldeanlage“

- Es haften damit sowohl der der Eigentümer, als auch derjenige, der den Fehllalarm ausgelöst hat. Die Feuerwehr wird sich regelmäßig an den (finanziell leistungsstarken) Eigentümer richten. Gegen den Verursacher des Fehllarms besteht ein Schadensersatzanspruch, ein Regress ist also rechtlich möglich.

## e) Widerruf von Belegungsverträgen

### 1. Vor der Bestätigung

- Eine Buchungsanfrage kann jederzeit abgelehnt werden, wenn dadurch keine Benachteiligung nach dem AGG, also aufgrund der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eintritt.

### 2. Nach der Bestätigung

- Nach der Buchungsbestätigung ist ein Widerruf im Regelfall **nicht zulässig**. Es besteht dann eine vertragliche Verpflichtung, dem Gast einen Aufenthalt zu gestatten.
- Unkenntnis von der Person des Vertragspartners ist dabei unschädlich, sofern bewusst darauf verzichtet wurde, die Personalien zu erfassen (*Beispiel*: Ehefrau bucht für sich und ihren Ehemann; die Personalien des Ehemanns sind dann im Normalfall nicht bekannt)
- Dann ist auch eine Anfechtung wegen Irrtums nicht möglich.
- Bei Täuschung über die Identität des Buchenden liegt ein Anfechtungsgrund vor. (*Beispiel*: Die Jugendorganisation der AfD bucht als Umweltverband)
- Ein Hausverbot ist in einem solchen Fall nur möglich, wenn besonders gewichtige Sachgründe vorliegen oder der Beherbergungsvertrag erfolgreich angefochten oder gekündigt wird.
- **Tipp**: Wenn nachträglich ein Grund bekannt wird, aufgrund dessen ein Gast nicht erwünscht ist, sollte *unverzüglich* die Anfechtung des Beherbergungsvertrages unter Angabe des Grundes erklärt werden.

### 3. Vor Ort

- Bei vorhandener Buchungsbestätigung: wie im Falle „nach der Bestätigung“

- Ohne vorherige Buchung kann vor Ort kann jede/r abgelehnt werden, sofern damit kein Verstoß gegen das AGG vorliegt.
- Bei Verstößen gegen die Hausordnung, Straftaten und Ordnungswidrigkeiten kann ein Hausverbot erteilt werden.

#### 4. Beispielsklausel in den AGB

„Der [*Beherbergungsanbieter*] ist berechtigt, fristlos vom Vertrag zurückzutreten, wenn ein **wichtiger Grund** hierfür vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn es begründeten Anlass zu der Annahme gibt, dass die Inanspruchnahme der Übernachtungsleistung die **Sicherheit der Gäste** oder das **Ansehen des [*Beherbergungsanbieters*]** **in der Öffentlichkeit** beeinträchtigen könnte.

In diesem Fall ist der Anbieter verpflichtet, die angemeldeten Gäste **unverzüglich** vom Vertragsrücktritt zu informieren und ebenso unverzüglich ihnen bereits erbrachte Anzahlungen zu erstatten. Bei berechtigtem Rücktritt entsteht kein Anspruch des Gastes auf Schadensersatz.“

## 2. Hinweisgeberschutzgesetz

- Umsetzung der EU-Richtlinie zum Schutz von Hinweisgebern (EU-Direktive 2019/1937)
- Es müssen interne Meldestellen und Konzepte zum Schutz von Hinweisgebenden eingerichtet und betrieben werden. Erfolgt dies nicht, drohen Bußgelder von bis zu 50.000 €.
- Beschäftigungsgeber mit mind. 250 Beschäftigten sind seit dem 2. Juli 2023 Juni verpflichtet.
- Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten werden ab dem 17. Dezember 2023 verpflichtet sein.
- Beschäftigungsgeber mit weniger als 50 Beschäftigten trifft die gesetzliche Pflicht nicht.
- Was ist geschützt?
  - Ziel des Gesetzes ist es, Personen, die auf Missstände in ihrem Unternehmen oder einer Behörde aufmerksam machen, vor jeglichen Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen zu schützen.
  - Es werden natürliche Personen geschützt, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an interne oder externe Meldestellen weitergeben.

- Arbeitnehmer, Beamte, Selbstständige, Gesellschafter, Praktikanten, Freiwillige, Mitarbeitende von Lieferanten sowie Personen, deren Arbeitsverhältnis bereits beendet ist oder noch gar nicht begonnen hat
- Verstöße müssen im Rahmen einer beruflichen, unternehmerischen oder dienstlichen Tätigkeit getätigt worden sein. Fremde und private Bezüge sind also ausgenommen.
- Meldekanäle
  - Hinweisgebende können frei entscheiden, ob sie interne Meldungen oder Hinweise über die externe Meldestelle abgeben möchten. Dabei sollen Anreize für die vorrangige Nutzung der internen Meldestellen von den Unternehmen geschaffen werden.
  - Externe Meldestellen werden beim Bundesamt für Justiz und beim Bundeskartellamt eingerichtet. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und das Bundeskartellamt (BKartA) unterhalten bereits externe Meldestelle in Form digitaler, anonymisierter Plattformen. Die Bundesländer können eigene Meldestellen einrichten.
  - Die externe Meldestelle soll für Bund und Länder zuständig sein aber auch Hinweise aus der Privatwirtschaft annehmen.
- Ablauf
  - Meldungsabgaben müssen mündlich oder schriftlich abgegeben werden und auf Wunsch auch persönlich möglich sein.
  - Innerhalb von 7 Tagen muss der Eingang der Meldung bestätigt werden.
  - Innerhalb von drei Monaten muss eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person erfolgen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, z. B. die Einleitung interner Untersuchungen, die Weitergabe der Meldung an die zuständige Behörde.
  - Die Identität der Hinweisgebenden muss geschützt werden und die DSGVO-Vorgaben eingehalten werden.
  - Die Meldung selbst als auch alle in Erfahrung gebrachten Informationen zu dem jeweiligen Sachverhalt müssen festgehalten werden, um eine Überprüfung durch Dritte (z.B. zuständige Aufsichtsbehörde) zu ermöglichen.
  - Unternehmen sind nicht verpflichtet, die Abgabe anonymer Meldungen zu ermöglichen. Es wird lediglich vorgegeben, dass die Stellen auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten sollten.

- Folgen
  - Die Offenlegung von betriebsinternen Informationen ist erlaubt, wenn nach einer Meldung und nach dem erfolglosen Ablauf der 3-Monats-Frist keine Rückmeldung erfolgt ist oder eine Gefahr für das öffentliche Interesse besteht oder Repressalien zu befürchten sind.
  - **Beweislastumkehr:** Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten. Erleidet eine hinweisgebende Person nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit, so wird vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist.
  - Verstöße sollen als Ordnungswidrigkeiten nach § 30 OWiG mit einer Geldbuße geahndet werden. Darunter fallen z. B. das Behindern von Meldungen oder das Ergreifen von Repressalien. Es drohen dann Bußgelder bis zu **50.000 €**.
  - Personen, die falsche Informationen weitergeben, vorsätzlich oder grob fahrlässig, müssen für den entstandenen Schaden aufkommen.
  - Es besteht Schadensersatzanspruch für Vermögensschäden der hinweisgebenden Person. Ein immaterieller Schadensersatz besteht nicht.

### 3. Arbeitszeiterfassung

- **Hintergrund zur Änderung der Arbeitszeiterfassung**
  - Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt für Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland und regelt u.a. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhepausen. Bisher mussten nur Überstunden und Sonntagsarbeit dokumentiert werden
  - Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18) muss eine verpflichtende Zeiterfassung als Arbeitsschutzmaßnahme, aufgrund unionsrechtskonformen Auslegung der EU-Arbeitszeitrichtlinie, erfolgen.
  - Durch die Entscheidung vom 13. September 2022 (Az.: 1 ABR 22/21) des Bundesarbeitsgerichts, wurden Arbeitgeber verpflichtet ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, welches Beginn, Ende und die Dauer der geleisteten täglichen Arbeitszeit erfasst. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung leitet das BAG aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG her.
  - Ein Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales am 18.04.2023 zur umfangreichen Neugestaltung des bestehenden § 16 ArbZG wurde veröffentlicht. Das Gesetz ist jedoch noch nicht in Kraft getreten.

- **Entwurf zur neuen Arbeitszeiterfassung**
  - Arbeitgeber werden verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen.
  - Eine nichtelektronische Zeiterfassung bleibt möglich für Kleinunternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmer, sowie für Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland.
  - Die elektronischen Aufzeichnungen sind für die Dauer der Beschäftigung, längstens jedoch für zwei Jahre aufzubewahren.
  - Die Aufzeichnung der Arbeitszeit kann durch den Arbeitnehmer oder einen Dritten – etwa einen Vorgesetzten – erfolgen.
  - Auf Verlangen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen.
  - Diese Vorgaben gelten auch bislang schon unabhängig vom Arbeitsort (z.B. auch im Homeoffice).
  
- **Ausnahmen durch Tarifvertragsparteien**
  - Nur in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder Dienstvereinbarung können teilweise Abweichungen getroffen werden, sodass:
    - die Aufzeichnungen in nichtelektronischer Form erfolgen kann,
    - die Aufzeichnung an einem anderen Tag erfolgen kann, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages oder
    - die Pflicht zur Aufzeichnung nicht bei Arbeitnehmern gilt, bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird.
  
- **Ausnahmen bei Vertrauensarbeitszeit**
  - Der Arbeitgeber kann bei der Vertrauensarbeitszeit auf die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verzichten.
  - Dann hat er durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass er Kenntnis von etwaigen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz erlangen kann. Dies kann nach der Gesetzesbegründung z.B. durch eine automatische Meldung im elektronischen Arbeitszeiterfassungssystem geschehen.

- Eine Vereinbarung der Vertrauensarbeitszeit mit der Arbeitszeiterfassung soll so nach dem Referentenentwurf ermöglicht werden.
- **Übergangsfrist**
  - Übergangsfrist bezieht sich nur auf die Möglichkeit, vorerst für einen begrenzten Zeitraum händisch bzw. in nichtelektronischer Form aufzuzeichnen. Die Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung soll sofort gelten.
  - Generell können Arbeitgeber bis zu einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes die Arbeitszeit nicht elektronisch aufzeichnen.
  - Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmer gilt die Übergangsregelung zwei Jahre.
  - Für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmer fünf Jahre.
  - Arbeitgeber mit weniger als 10 Arbeitnehmern können dauerhaft von der Vorgabe der elektronischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten abweichen.
- **Folgen**
  - Bei Verstößen drohen Bußgelder bis zu 30.000 Euro, Gewinnabschöpfung und die Möglichkeit einer Strafbarkeit.
  - Das Aufdeckungsrisiko bei Arbeitszeitverstößen war bisher eher gering, dies dürfte sich dies bei Inkrafttreten des Gesetzes ändern. Arbeitsschutzbehörden aber auch die Sozialversicherungsträger sollten aufgrund der umfassenden Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten erleichtert Überstunden und Löhne kontrollieren können.
  - Eine unzureichende Einhaltung der Arbeitszeitgesetze ist vor diesem Hintergrund zukünftig noch riskanter werden. Geschäftsführern und Vorständen droht ein akutes Haftungsrisiko.
  - Hierbei handelt es sich um einen Entwurf, das Gesetz kann letztlich anders in Kraft treten. Die Richtung, in die der Gesetzgeber in Zukunft gehen möchte, ist jedoch damit klar.

#### **4. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz**

- Gilt ab dem 1.1.2023 für Unternehmen ab 3.000 Beschäftigten und ab 2024 auch für Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten mit Sitz oder Zweigniederlassung in Deutschland.
- Mit einem Lieferkettengesetz werden Unternehmen für ihre gesamten Produktions- und Lieferketten in die Verantwortung genommen. Unternehmen, die Schäden an Mensch und

Umwelt in ihren Lieferketten verursachen oder in Kauf nehmen, können mit einem Lieferkettengesetz dafür in Haftung genommen werden.

- Unternehmen, die nicht in den direkten Anwendungsbereich fallen, können mittelbar betroffen sein, etwa als Zulieferer eines in der gesetzlichen Verantwortung stehenden Unternehmens. Diese sind aber nicht Adressaten von Bußgeldern oder gesetzlichen Verpflichtungen.
- Bei Verstößen drohen Bußgelder vom Bundesamt für Wirtschaft- und Ausfuhrkontrolle (BAFA), die sich an der Schwere des Vergehens wie auch an dem Gesamtumsatz des Unternehmens orientieren.
- Bei erheblichen Verstößen ab einer Bußgeldhöhe von mindestens 175.000 Euro ist ein Ausschluss von öffentlichen Aufträgen vorgesehen.
- **Sorgfaltspflichten für Unternehmen**
  - die Einrichtung eines Risikomanagements
  - die Festlegung einer betriebsinternen Zuständigkeit (z.B. Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten)
  - die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen
  - das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen
  - die Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens
  - die Abgabe einer Grundsatzerklärung
  - die Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, gegenüber unmittelbaren Zulieferern sowie (bei Anhaltspunkten für mögliche Verletzungen) bei mittelbaren Zulieferern
  - die Dokumentation und die Berichterstattung
- **Berichterstattung**
  - Unternehmen müssen dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) jährlich einen Bericht vorlegen:
    - ob und welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken das Unternehmen identifiziert hat
    - was das Unternehmen zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten unternommen hat
    - wie das Unternehmen die Auswirkungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet
    - welche Schlussfolgerungen es für zukünftige Maßnahmen zieht
  - Der Berichtszeitraum beginnt am 1. Januar 2023 für Unternehmen ab 3.000 Beschäftigte und am 1. Januar 2024 für Unternehmen ab 1.000 Beschäftigte. Der Bericht muss regelmäßig spätestens vier Monate nach Ende des Geschäftsjahrs bei dem BAFA eingereicht und auf der Unternehmenswebseite öffentlich zugänglich gemacht werden und dort für 7 Jahre verfügbar sein.

## 5. Pauschalreise

### ▪ Definition der Pauschalreise

- Pauschalreisen bieten spezielle Rechte und Ansprüche für Urlauber
- Gesetzliche Änderungen in Deutschland seit 2018 aufgrund der EU- Pauschalreiserichtlinie (Europäische Pauschalreiserichtlinie EU-Richtlinie 2015/230)
- Reform der nationalen Gesetze (§§ 651a ff. BGB) mit Gültigkeit der EU-Richtlinie
- Gemäß §§ 651a ff. BGB folgende Voraussetzungen:
  - Kombinierte Buchung von mindestens zwei Hauptreiseleistungen (für denselben Urlaub)
  - Oder Buchung einer Hauptleistung mit einer anderen touristischen Leistung, die 25% der Gesamtreisekosten ausmacht
  - Gesamtpreis wird zusammen abgebucht
- Zentraler Ansprechpartner bei Problemen ist der Reiseveranstalter

### ▪ Was nicht als Pauschalreise gilt

- Pauschalreiseverträge sind nicht anzuwenden auf:
  - Reisen, die einem begrenzten Personenkreis und ohne Absicht der Gewinnerzielung, angeboten werden (z.B. Vereinsausflüge)
  - Reisen, die den Zeitraum von 24 Stunden nicht überschreiten, keine Übernachtung beinhalten und weniger als 500€ kosten (sogenannte Kaffee-fahrten)
  - Individualreisen
    - Buchung von Leistungen getrennt voneinander beim Leistungserbringer
    - Direktes Rechtsverhältnis zu einzelnen Leistungserbringern (z.B. Fluggesellschaft, Hotelbetreiber, Autovermietung)
    - Ansprüche müssen direkt beim Leistungserbringer geltend gemacht werden

### ▪ Rechte der Reisenden bei Pauschalreisen seit 2018

- Frist zur Mängelanzeige: zwei Jahre ab Rückkunft
- Rückerstattung bei Insolvenz: Stornierung möglich, unbedingter Anspruch auf Beförderung zurück in die Heimat

- Kostenfreie Stornierung bei Preiserhöhung: Mindestens 8% Erhöhung, bis 20 Tage vor Reiseantritt
  
- **Informationspflichten**
  - Der Reiseveranstalter hat die Pflicht den Reisenden über die wesentlichen Bestandteile des Reisevertrags zu informieren. Dazu gehören Angaben zu Reisedaten, Reiseziel, Unterkunft, Transport und Verpflegung. Diese Informationen müssen klar und verständlich bereitgestellt werden.
  - Preisangaben und mögliche Preiserhöhungen: Der endgültige Preis muss transparent sein, und jede mögliche Preiserhöhung nach Vertragsschluss ist begrenzt.
  - Rechte bei Änderungen vor Reiseantritt: Reisende haben das Recht, kostenlos zurückzutreten, wenn wesentliche Teile der Reise geändert werden.
  
- **Deutscher Reisesicherungsfonds DRSF**
  - Entstand, nachdem im Jahr 2019 der Tourismus-Konzern Thomas Cook Insolvenz anmeldete. Man suchte nach einer neuen Lösung für die Schäden, die durch die Insolvenzen von Reiseveranstaltern entstehen können.
  - Alle benötigten Informationen und die Möglichkeit sich anzumelden finden Sie auf: [drsf.reise](http://drsf.reise)
  
- **Was ist der DRSF?**
  - Privatrechtliches Unternehmen, mit einem gesetzlichen Auftrag
  - Ziel: eine Vermögensmasse aufzubauen, die groß genug ist, um die Insolvenz bzw. die daraus resultierenden Schäden des größten und eines mittleren Reiseanbieters, gemessen am Umsatz, auffangen zu können.
  - Aufsichtsbehörde: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
  - Für Anbieter von Pauschalreisen und verbundenen Reiseleistungen relevant
  
- **Für wen?**
  - Anbieter von Pauschalreisen und verbundenen Reiseleistungen
    - Die einen Jahresumsatz von 10 000 000€ hatten (verpflichtend)
    - Oder die es freiwillig wollen (bei Bonität- soll kein unzumutbares Risiko für den DRSF begründen)
  
- **Kosten**
  - Entgelt: jährlich 1% des Umsatzes
    - Zu Beginn des jeweiligen Absicherungsjahres fällig
    - Es wird der prognostizierte Umsatz für das nächste Absicherungsjahr herangezogen (Korrektur am Ende des Geschäftsjahres)

- Reiseanbieter kann zwischen einer vorschüssigen Entgeltzahlung oder Abschlagszahlungen wählen
- Sicherheitsleistungen: mindestens 5% des Umsatzes
  - Richtet sich nach der Marktentwicklung und der Bonität des Reiseanbieters
  - Wird durch den individuellen Tarifierungsfaktor beeinflusst (kann zwischen 5% - 9% liegen)
  - Es gilt der Gleichheitsgrundsatz: Unternehmen mit gleichen Risiken zahlen prozentual gleiche Sicherheitsleistungen
- **Generischer Sicherungsschein**
  - Reiseanbieter erhält nach Abschluss seines Absicherungsvertrags und dem Nachweis der Sicherheitsleistung einen generischen Sicherungsschein.
    - Individuelle Sicherungsscheinnummer
    - Ein Jahr Gültigkeit
    - Der Reisende erhält den Sicherungsschein mit den Buchungsunterlagen vom Reiseanbieter ausgehändigt