

KOMMENTAR

von Jürgen Ziegner



Seit 1.1.2022 ist er
in Kraft....

... der gesetzliche Mindestlohn von 12 Euro/Stunde. Mehr Bewerber für Stellen an Tankstellen hat er nicht gebracht – das hatten wir auch nicht erwartet. Der Personalmangel ist nicht nur an Tankstellen, sondern in großen Teilen des Einzelhandels neben den explodierenden Energiepreisen weiter das größte Problem.

Was wir nicht erwartet hatten, ist die Tatsache, dass sich das Arbeitskräfteangebot im nächsten Jahr eher noch verschlechtern wird, wenn im Januar das Bürgergeld in der vom Bundeskabinett verabschiedeten Fassung eingeführt werden sollte. Zwei Ökonomen vom Kieler Institut für Wirtschaftsforschung haben es in einer kurz nach ihrer Veröffentlichung zurückgezogenen Studie so ausgedrückt: „Die erhöhten Sätze des Bürgergeldes in Verbindung mit geringerem Druck zur Arbeitsaufnahme werden in vielen Fällen dafür sorgen, dass die Arbeitsanreize viel zu gering sind, um zum Verlassen der Grundsicherung [...] zu motivieren.“

Tatsächlich werden - anders, als oft behauptet - auch künftig in jedem Fall zum Mindestlohn Vollzeit arbeitende Menschen mehr Geld zur Verfügung haben können als reine Bürgergeldempfänger. Denn ihnen stehen häufig zusätzlich zu ihrem Arbeitseinkommen staatliche Leistungen zu wie Wohngeld, Kinderzuschläge, Unterhaltsleistungen oder Freibeträge. Diese Leistungen muss man aber kennen und sie einzeln beantragen. In der Praxis ist das alles andere als einfach und wird deswegen oft unterlassen. Und der Abstand zwischen reinem Arbeitseinkommen und Bürgergeld ist dann eben doch zu gering, um zur Arbeitsaufnahme zu motivieren.

Eine Patentlösung für dieses Problem haben wir nicht und fürchten, dass auch im nächsten Jahr wieder Mitglieder ihre Anmeldung für Verbandsversammlungen im letzten Moment zurückziehen werden, weil sie sich wegen Personalmangel selbst hinter die Kasse stellen müssen.

Löhne und Gehälter sind in 2022 kräftig gestiegen

"Risikofaktor Lohn"...

...titelte das Handelsblatt passend und ergänzend zum links stehenden Kommentar kurz vor Redaktionsschluss dieser Ausgabe. Die Zeitung bezieht sich auf eine Auswertung der Jobplattform Indeed und der irischen Zentralbank zur Lohnentwicklung in den sechs großen Euro-Staaten sowie Großbritannien. Danach stiegen und steigen Löhne und Gehälter in Deutschland „im Rekordtempo“. Deutsche Unternehmen mussten für Löhne und Gehälter ihrer Angestellten im Oktober durchschnittlich 7,1 Prozent mehr bezahlen als noch vor einem Jahr. Im Vergleich mit den anderen Ländern wird damit in Deutschland der höchste Anstieg verzeichnet. In Frankreich bspw. stiegen Löhne und Gehälter um fünf, in Spanien nur um 3,5 Prozent. Besonders kräftig – und da kommen auch die Tankstellen ins Spiel – waren die Lohnzuwächse in Branchen mit eher niedrigen Löhnen. Im Einzelhandel stiegen die Nominallöhne gegenüber 2021 um genau 10 Prozent. In den Bereichen Reinigung, Gastronomie, sozialer Dienst, Logistik und Kundenservice sind die Löhne zuletzt sogar stärker als die Inflation gewachsen. Zur Erinnerung: Im Oktober lag die Inflationsrate in Deutschland bei 10,4 Prozent.

Den größten Effekt in diesen Branchen hatte natürlich die Mindestloohnerhöhung zum 1.10.2022. Allerdings haben die „Arbeitsökonominnen“ bei Indeed bereits seit Jahresanfang einen stetig zunehmenden Anstieg der Lohnkurve beobachtet. Viele Arbeitgeber mit Stellen im Niedriglohnbereich hätten bereits im Vorfeld der Mindestloohnerhöhung die Löhne angehoben, um sich im Wettbewerb um neues Per-

sonal einen Vorteil zu verschaffen. Wer die Personalwerbung von Discountern in diesem Jahr beobachtet hat, kann dies nur bestätigen.

Als weitere Ursachen für den in Deutschland besonders starken Lohnanstieg werden die zunehmende Knappheit von Arbeitskräften generell sowie höhere Lohnforderungen wegen steigender Preise genannt. Die Zahlen zeigen aber auch, dass Arbeitnehmer trotz der gestiegenen Löhne und Gehälter im Schnitt in diesem Jahr real weniger in der Tasche haben als noch vor einem Jahr – 7,1 Prozent Lohnplus gegen 10,4 Prozent Inflation.

Spätestens an dieser Stelle werden hoffentlich viele Tankstellenpächter nachdenklich, wenn ihre Gesellschaft bei der Geschäftsplanung die Auffassung vertritt, der Pächtergewinn könne 2023 trotz dieser Inflationsrate geringer ausfallen als 2022. Wer diese Nachdenklichkeit entwickelt hat, schaut vielleicht auch einmal auf Webseiten wie [Glasdoor](#) vorbei, um sich zu informieren, was aktuell in bestimmten Branchen Filialleitern (die insbesondere im Einzelhandel derzeit gesucht werden) gezahlt wird. Wer dann noch verstanden hat, dass der Gewinn eines alleinstehenden, gesetzlich versicherten Selbständigen in Höhe von 75.000 Euro unter Berücksichtigung aller Abgaben einem Angestelltenbruttogehalt von ca. 61.000 Euro entspricht (letzteres gesichert, der Gewinn hingegen geplant), kommt vielleicht auf die Idee, eine Bewerbung abzuschicken. Und dann gilt auch für die Tankstellengesellschaft: „Risikofaktor Lohn.“



Weitere Einschränkungen im Tabakwarenverkauf durch die nächste Tabakproduktrichtlinie der EU

Konsultationsverfahren der EU-Kommission zu TPD3

In einem Satz

An der geplanten Befragung sollte sich jeder Tankstellenbetreiber beteiligen und die geschäftsgefährdenden Änderungen ablehnen.

Die Europäische Kommission bereitet eine Überarbeitung der derzeitigen Tabakproduktrichtlinie der Europäischen Union („TPD2“) vor. Die TPD2 liefert den rechtlichen Rahmen für die Regulierung von Tabakwaren in den Mitgliedsstaaten der EU. Es wurde festgelegt, dass diese Produktrichtlinie regelmäßig geprüft, überarbeitet und angepasst werden sollte. Jetzt steht der Plan für ein „rauchfreies Europa“ auf der Agenda. Zu befürchten sind noch mehr Auflagen

und neue einschneidende Verbote für Hersteller, den Handel und Verbraucher von Tabakprodukten, E-Zigaretten und anderen neuartigen Produkten. So plant die EU-Kommission u.a. Einheitsverpackungen und noch größere Warnhinweise für alle Tabakprodukte, ein Verbot von Slim-Zigaretten und Aromenverbote für E-Zigarettenliquids.

Werden die geplanten Änderungen vollzogen, sind negative bis existenzbedrohende Folgen nicht nur für den Tabakwarenverkauf, sondern für das gesamte Shopgeschäft der Tankstellen zu erwarten. Die Konsequenzen wären starke Absatzrückgänge, Wegfall von Neueinführungen und Promotions sowie der Verlust von Werbekostenbeiträgen der

Industrie. Einzige Profiteure sind Zigaretzenschmuggler und –fälscher.

Wie bei der letzten Richtlinienänderung wird die EU ein sogenanntes Konsultationsverfahren einleiten, bei dem jedem EU-Bürger im Internet die Möglichkeit gegeben wird, seine Meinung zu den geplanten Änderungen zu äußern. Ursprünglich sollte die Konsultation im letzten Quartal 2022 beginnen, doch sind Verzögerungen eingetreten. Wir kommen rechtzeitig auf unsere Mitglieder zu, wenn das Konsultationsverfahren beginnt. Es ist unbedingt notwendig, dass sich auch aus der Tankstellenbranche so viele Unternehmer wie möglich an dieser Umfrage beteiligen und geschäftsgefährdende Änderungen ablehnen.

Verpackungsgesetz

Mehrwegpflicht ab 1. Januar 2023

In einem Satz

Bei Speisen und Getränken zum Mitnehmen müssen im nächsten Jahr immer auch Mehrwegbehälter angeboten werden.

Bereits bei unserer Information über die Registrierungspflicht im Verpackungsregister hatten wir angekündigt, dass dies nicht die letzte Verschärfung des Verpackungsrechts war, die Tankstellen trifft. Ab 1. Januar 2023 müssen bei Speisen und Getränken zum Mitnehmen immer auch Mehrwegbehälter angeboten werden, wobei die Mehrwegvariante nicht teurer sein darf als das gleiche Produkt in einer Einwegverpackung. Allerdings darf für die Mehrwegverpackung ein Pfand genommen werden. Ausgenommen von dieser Verpflichtung sind nur Betriebe mit höchstens fünf Mitarbeitern und einer Ladenfläche bis zu 80 Quadratmetern. Diese müssen dann aber ihren Kunden ermöglichen, eigene Behälter zu befüllen.

Ketten, wie zum Beispiel Bahnhofsbackereien, können von der Ausnahme für kleine Unternehmen keinen Gebrauch machen. Zwar mag die Verkaufsfläche der einzelnen Verkaufsstellen kleiner als 80 Quadratmeter sein. Aber wenn

im gesamten Unternehmen insgesamt mehr als fünf Beschäftigte arbeiten, gilt die Ausnahme nicht für sie. Die Aral AG vertritt die Auffassung, dass ihre Tankstellen – unabhängig vom jeweiligen Betreibermodell – als Teile einer solchen Kette gesehen werden, so dass diese Ausnahme auf sie nicht zutreffe. Eine Diskussion über diesen Punkt halten wir schon deswegen nicht für zielführend, weil wir die Alternative des Befüllens von kundeneigenen Behältern unter mehreren Gesichtspunkten für problematisch halten, angefangen vom schwierigen Handling für das Tankstellenpersonal bis hin zu Hygienefragen.

Zur Information der Kundschaft müssen die Betriebe gut sichtbare und lesbare Informationen zu den Mehrwegverpackungen anbringen. Zurücknehmen müssen die Betriebe nur die Mehrwegverpackungen, die sie ausgeben, nicht aber andere Mehrwegverpackungen. Wichtig: Die Mehrwegangebotspflicht gilt nur für Speisen und Getränke, die nicht bereits vorverpackt oder im Hinblick auf den unmittelbaren Verkauf vorverpackt vorgehalten werden. Sie gilt nur für Speisen und Getränke, die nach Kundenwunsch individuell befüllt bzw. verpackt werden. Ebenfalls

ausgenommen vom der Mehrwegangebotspflicht sind Speisen, die in Tüten verkauft werden, sofern die Tüten hauptsächlich aus Papier bestehen. Dies betrifft bspw. Brötchen oder sonstige Backwaren.

Bis zum 1. Januar 2023 ist es nicht mehr lang. Es ist also höchste Zeit, sich mit dem Thema zu befassen. Die Betriebe haben zwei Möglichkeiten, der Mehrwegpflicht nachzukommen: Entweder schaffen sie eigene Mehrwegverpackungen an, zum Beispiel aus Kunststoff oder Glas, oder sie arbeiten mit einem Unternehmen zusammen, das Mehrwegverpackungen anbietet (Pool-Mehrwegsystem). Immer mehr Mineralölgesellschaften bevorzugen die zweite Möglichkeit und sind eine Kooperation mit RECUP eingegangen, dem wohl bekanntesten Anbieter von Mehrwegbehältern in Deutschland. Eine gute Übersicht über andere Pool-systeme, aber auch zu weiteren Fragen rund um die Thematik (bspw. Hygiene) bietet eine Fachbroschüre des Umweltbundesamts „[Mehrweg für Speisen und Getränke zum Mitnehmen](#)“, die auf der Homepage des UBA als Download verfügbar ist. Ebenfalls zu empfehlen sind die [Fachinformationen](#) auf der Homepage des Lebensmittelverbandes.

Verkauf von CBD-Produkten

Noch viele ungeklärte Fragen

In einem Satz

Solange eine eindeutige Klärung der Rechtslage nicht erfolgt ist, ist der Verkauf von CBD-Produkten mit nicht unerheblichen Risiken belastet.

Die Geschäftsstellen unserer Mitgliedsverbände erreichen immer wieder Anfragen zur Zulässigkeit des Verkaufs von CBD-Produkten. Hintergrund der Fragen sind einerseits die rechtlichen Einschätzungen der Großhändler dieser Produkte, die Tankstellenbetreiber mit interessanten Margen für den Verkauf der Produkte begeistern wollen. Andererseits kann immer wieder in Meldungen der Tageszeitungen nachgelesen werden, dass Behörden und Staatsanwaltschaften in unterschiedlichen Bundesländern und Kommunen die Auffassung vertreten, dass der Vertrieb solcher Produkte an Verbraucher unzulässig sei.

Tatsächlich sind viele Fragen im Zusammenhang mit dem Verkauf dieses Cannabisproduktes, das nicht mit dem bekannten Rauschmittel verwechselt werden darf, noch ungeklärt. Abschließende Rechtsprechung zur Zulässigkeit des Verkaufes dieser Produkte liegt, soweit ersichtlich, nicht vor. Vielfach werden deshalb von den Lieferanten Stellungnahmen von Anwälten, die davon ausgehen, dass der Verkauf zulässig sei, zur Verfügung gestellt. Einige dieser Stellungnahmen lassen allerdings deutlich erkennen, wer Auftraggeber des jeweiligen Gutachtens ist. Die Ergebnisse sollten deshalb nicht unkritisch übernommen werden. Unabhängig von der zutreffenden rechtlichen Sicht auf die Zulässigkeit des Verkaufs von CBD-Produkten muss festgestellt werden, dass einige Staatsanwaltschaften sehr rigide gegen den Verkauf an Tankstellen vorgehen. So wird aktuell aus dem Kölner Raum be-

richtet, dass die dortige Staatsanwaltschaft Tankstellen aufgesucht und alle vorhandenen CBD-Produkte beschlagnahmt hat. Wir haben bisher von keinem Fall gehört, in dem die Produkte danach zum Weiterverkauf durch die Staatsanwaltschaft an den Tankstellenbetreiber zurückgegeben wurden. Neben der Beschlagnahme der Waren besteht natürlich auch das Risiko, strafrechtlich für den Verkauf zur Verantwortung gezogen zu werden. Während das Beschlagnahmerisiko wirtschaftlich gegebenenfalls noch auf den Lieferanten abgewälzt werden kann, sind etwaige strafrechtliche Folgen durch den Tankstellenbetreiber persönlich zu tragen.

Solange eine wirklich eindeutige Klärung der Rechtslage nicht erfolgt ist, ist der Verkauf von CBD Produkten jedenfalls mit nicht unerheblichen Risiken belastet.

Möglichkeit zur Mitarbeitermotivation

3.000 Euro-Inflationsausgleich-Sonderzahlung

In einem Satz

Die Inflationsausgleichsprämie ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, bei der der Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zu beachten ist.

Bei dem begrenzten Personalkostenbudget an Tankstellen bietet die von der Bundesregierung im Rahmen des dritten Entlastungspakets eingeführte „Inflationsausgleich-Sonderzahlung“ eine vergleichsweise preiswerte Möglichkeit, durch Zusatzzahlungen Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Nach dem Beispiel der „Corona-Prämie“ sind Inflationsausgleichszahlungen dann bis zu einem Gesamtbetrag von 3.000 Euro steuer- und beitragsfrei, wenn sie im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024

(vgl. § 3 Nr. 11c EStG n.F.) ausgezahlt werden und die Gewährung dieser ausdrücklich als Inflationsausgleich vorzunehmenden Zahlung zusätzlich zum Arbeitslohn erfolgt.

Die Leistungen können dabei laut Gesetz sowohl in Form von Zuschüssen als auch als Sachbezüge gewährt werden. Zudem kann die Zahlung flexibel in Teilbeträgen gezahlt werden. Laut Gesetzesbegründung sind an den Zusammenhang zwischen Arbeitgeberleistung und Preissteigerung keine besonderen Anforderungen zu stellen. Vielmehr soll es danach genügen, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Leistung in beliebiger Form (z.B. Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung) deutlich macht, dass diese Zahlung im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.

Wichtig: Bei der Inflationsausgleichsprämie handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Es gibt keinen Anspruch der Arbeitnehmer, von ihrem Arbeitgeber eine Inflationsprämie ausgezahlt zu bekommen. Entschließt sich ein Arbeitgeber jedoch zur Zahlung, muss er den juristischen Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Eine „Nasenpolitik“ ist unzulässig, d. h. einzelne dem Arbeitgeber unliebsame Beschäftigte können dann nicht von der Sonderzahlung ausgenommen werden.

Aufgrund zahlreicher Praxisfragen wird davon ausgegangen, dass das Bundesministerium der Finanzen (BMF) zur Beseitigung der bestehenden Rechtsunsicherheiten in Kürze einen Katalog der am häufigsten gestellten Fragen (FAQ) veröffentlichen wird.

Rechtliche Neuerungen I

Arbeitszeiterfassung – jetzt doch?

In einem Satz

Aus dem aufsehenerregenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts ergibt sich keine Verpflichtung, ein bestimmtes System zur Erfassung der Arbeitszeit einzurichten.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 13.09.2022 zur Pflicht von Arbeitgebern, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer zu erfassen, großes Aufsehen erregt. Tatsächlich ist diese Entscheidung in einer Linie mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 14.09.2019, der sogenannten Stechuhr-Entscheidung, zu lesen. Bereits in dem damaligen Urteil hat der EuGH festgehalten, dass sich unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes eine Verpflichtung

der Arbeitgeber ergebe, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten mit geeigneten Mitteln und "vertrauenswürdig" zu erfassen.

Bereits zu der damaligen Entscheidung hatten wir darüber informiert, dass sich aus dem Urteil allein keine unmittelbare Verpflichtung ergibt, ein bestimmtes System zur Erfassung der Arbeitszeit einzurichten. Das gilt auch nach der nunmehrigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes entsprechend.

Das Bundesarbeitsgericht beruft sich zur Begründung seiner Entscheidung auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Dort sind Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Durchführung des Arbeitsschutzes festgehalten. Aus dem Arbeitsschutzgesetz selbst ergeben sich jedoch keinerlei Sanktionen für

den Fall, dass solche Maßnahmen nicht umgesetzt werden. Aus diesem Grund ist auch nach der jetzigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes, wie bereits nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes, darauf hingewiesen worden, dass das Bundesministerium (weiterhin) an einer gesetzlichen Regelung zur Arbeitszeiterfassung arbeitet.

Sofern also nicht ohnehin eine Erfassung der Arbeitszeit aus anderen Gründen zu erfolgen hat, wie beispielsweise für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer (Aushilfen) oder für Arbeitnehmer, die den Mindestlohn oder nur ein geringfügig darüber liegendes Gehalt erhalten, bedarf es bis zur Einführung einer allgemeinen gesetzlichen Regelung keiner weitergehenden Erfassung der Arbeitszeiten.

Rechtliche Neuerungen II

Arbeitsverträge überprüfen

In einem Satz

Neue Arbeitsverträge müssen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, die seit dem 01.08.2022 gelten.

Zum 01.08.2022 hat der Gesetzgeber einige Änderungen im Nachweisgesetz, die aufgrund der europarechtlicher Vorgaben notwendig waren, umgesetzt. Nach der jetzt gültigen Gesetzesfassung ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einem Arbeitnehmer, der seit dem 01.08.2022 seine Arbeitstätigkeit aufgenommen hat, einen Nachweis mit den vereinbarten Arbeitsbedingungen zu überlassen. Anstelle des Nachweises wird üblicherweise ein

schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen, der den gesetzlichen Anforderungen der Form nach ebenfalls genügt.

Zu beachten ist, dass das Gesetz einige ergänzende Regelungen gegenüber den vor dem 01.08.2022 üblichen Musterverträgen erforderlich macht. Bei dem Abschluss neuer Arbeitsverträge ist deshalb darauf zu achten, dass die Muster den gesetzlichen Anforderungen, wie sie seit dem 01.08.2022 gelten, entsprechen. Die Geschäftsstellen der im ZTG organisierten Regionalverbände halten entsprechende Formulare bereit.

Arbeitnehmer, die bereits vor dem 01.08.2022 im Unternehmen tätig waren, können eine Ergänzung Ihrer Arbeitsver-

träge (Nachweise) verlangen. Anders als bei neu eingestellten Arbeitnehmern besteht aber seitens des Arbeitgebers keine Verpflichtung, die Verträge ohne eine entsprechende Anforderung des Arbeitnehmers zu ergänzen.

Ebenfalls neu eingeführt wurde mit der jetzigen Gesetzesänderung eine Bußgeldvorschrift, die Bußgelder bis zu 2.000 Euro androht, sofern Arbeitnehmern keine ordnungsgemäßen Nachweise erteilt werden. Auch wenn zurzeit noch nicht absehbar ist, wer für die Entscheidung über solche Bußgelder zuständig ist, besteht jedenfalls nunmehr das Risiko, mit einem Bußgeld bedacht zu werden, sofern ein Arbeitsvertrag lediglich mündlich geschlossen wird.

Rechtliche Neuerungen III

Verjährung von Urlaubsansprüchen

In einem Satz

Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer frühzeitig auf Resturlaub hinweisen, damit sie diesen noch im laufenden Jahr nehmen können.

Bereits vor einigen Jahren hat der Europäische Gerichtshof und ihm folgend das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Urlaubsansprüche von Arbeitnehmern nach Ablauf des Übertragungszeitraums von drei Monaten im dem dem Urlaubs-

jahr folgenden Jahr nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor auf den Bestand des Resturlaubes hingewiesen hat. Wir hatten die Rechtsprechung bereits damals zum Anlass genommen anzuregen, Arbeitnehmer so rechtzeitig auf Resturlaubsansprüche hinzuweisen, dass diese Gelegenheit haben, ihren restlichen Urlaub noch im laufenden Jahr zu nehmen, spätestens jedoch im ersten Quartal des folgenden Jahres.

Diese Anregung gilt nach einer neuen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes noch nachdrücklicher. In drei Entscheidungen vom 20.09.2022 hat der Gerichtshof auf die Frage des Bundesarbeitsgerichtes, ob Urlaubsansprüche innerhalb der in Deutschland geltenden Verjährungsfrist von drei Jahren verjähren können, entschieden, dass das nur unter bestimmten Voraussetzungen der Fall ist. Konkret hält der EuGH es für erforderlich, dass der

Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf den Bestand der Resturlaubsansprüche sowie auf die Folgen, die eintreten können, wenn der Urlaub nicht genommen wird, ausdrücklich hinweist.

Auch wenn die abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes zu den vorgelegten Sachverhalten noch fehlt, muss davon ausgegangen werden, dass Arbeitnehmer zukünftig auf den Umfang aller noch vorhandener Urlaubstage, so-

fern diese nicht bereits zuvor Inhalt eines Hinweises waren, aufmerksam gemacht werden müssen. Gleichzeitig müssen die Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass Urlaub nach Ablauf des Urlaubsjahres, spätestens jedoch nach dem ersten Quartal des Folgejahres nach der gesetzlichen Regelung verfällt und spätestens nach drei Jahren verjährt, wenn er nicht genommen wurde. Die Erteilung dieses Hinweises sollte nachvollziehbar,

also nach Möglichkeit schriftlich, erfolgen.

Erfolgt ein solcher Hinweis nicht, ist es denkbar, dass aufaddierte Urlaubstage seit Bestand des Arbeitsverhältnisses von dem Arbeitnehmer geltend gemacht werden. Insbesondere dann, wenn seit langer Zeit bestehende Arbeitsverhältnisse im Streit beendet werden, kann das ein erhebliches finanzielles Risiko für den Arbeitgeber bedeuten.

Rechtliche Neuerungen IV

.... und zum Schluss

In einem Satz

Informiert der Arbeitgeber umfassend und nachweisbar über die Möglichkeit von Betrugsversuchen mit Gutscheinen, haftet auch der Arbeitnehmer.

... können wir noch von einem mündlichen Hinweis des Arbeitsgerichtes Münster berichten.

Das Gericht hätte über die Schadenersatzforderung eines Tankstellenbetreibers gegen eine vormalige Mitarbeiterin entscheiden müssen. Hintergrund für die Auseinandersetzung war die Freigabe von insgesamt 29 Gutscheincodes mit einem Gesamtwert von 2.900,00 EUR durch die Mitarbeiterin zugunsten eines Anrufers, der sich als Mitarbeiter einer Wartungsfirma ausgab.

Der Tankstellenbetreiber hatte seine Mitarbeiter auf solche Betrugsversuche hingewiesen und sich schriftlich bestätigen lassen, dass aufgrund einer telefonischen

Kontaktaufnahme, gleich durch wen sie erfolgten, keinerlei Gutscheincodes ausgegeben werden. Das Kassensystem an der Tankstelle war darüber hinaus so programmiert, dass ein Mitarbeiter, der einen Gutscheincode erstellen wollte, bestätigen musste, dass er nicht aufgrund eines Anrufes tätig wird.

An die Anwältin der Mitarbeiterin gewandt, machte die zuständige Richterin des Arbeitsgerichtes Münster deutlich, dass die insgesamt 29-malige Bestätigung, nicht aufgrund eines Telefonanrufes tätig zu werden, obwohl man aktuell den Telefonhörer am Ohr habe, ihr völlig unverständlich sei. Es könne deshalb, so die Richterin, keinen Zweifel daran geben, dass die Arbeitnehmerin für diese Vorgehensweise und den dabei eingetretenen Schaden vollumfänglich haften müsse. Haftungserleichterungen, wie sie sonst unter Umständen Arbeitnehmern zu gewähren sind, könnten in einem sol-

chen Fall nicht greifen. Da die Parteien sich nach diesem eindeutigen Hinweis des Gerichtes vergleichsweise geeinigt haben, musste das Gericht am Ende den Rechtsstreit nicht entscheiden.

Neuerlich wird aber deutlich, wie wichtig eine umfassende und nachweisbare Informationen der Arbeitnehmer, die an der Kasse einer Tankstelle tätig sind, zu den möglichen Betrugsversuchen und die richtige Reaktion hierauf ist. Ebenso wichtig ist - nicht nur nach der Äußerung der Richterin des Arbeitsgerichts Münster - auch eine technische Vorrichtung, die für den Mitarbeiter eine Bestätigung erforderlich macht, nicht aufgrund eines Telefonanrufes einen Gutscheincode zu erzeugen. Sollten diese Informationen nicht ausreichen, einen Mitarbeiter von der Weitergabe von Gutscheincodes an einen Betrüger abzuhalten, haftet jedenfalls der Tankstellenbetreiber nicht alleine für den so eingetretenen Schaden.

Sie haben
**100% Vertrauen in
Ihre Mitarbeiter*innen**

und wir sichern Sie finanziell mit unserer
Vertrauensschadenversicherung im Falle von
Betrug & Unterschlagung durch Mitarbeiter*innen
oder Dritte ab – **preiswert und umfassend.**



Alles rund um die Versicherung
von Tankstellen finden Sie hier:

www.tankstellenversicherung.de

GÖTTE GRUPPE
persönlich. kompetent.

CONSTANTIA VERMITTLUNGSGESELLSCHAFT
FÜR VERSICHERUNGEN MBH
www.goette-gruppe.de

Landesverband Baden-Württemberg macht sich für E-Fuels stark

E-Fuel-Vorstellung beim Solitude Revival

In einem Satz

Landesverband und Politik informieren über die Vorteile von E-Fuels, die den Verkehr schnell klimafreundlicher machen könnten.

Mitte Juli kamen zur Solitude Revival Hunderte von historischen Automobilen und Motorrädern auf die ehemalige Rennstrecke beim Glemseck. Auch diese älteren Benzin- und Diesel-Gefährte könnten CO₂-neutral betrieben werden – mit synthetischen Kraftstoffen, den E-Fuels.

Das Solitude Revival, aber auch das geplante Verbrennerverbot der EU ab 2035 nahmen Friedrich Haag MdL (im Bild Mi.), Sprecher für individuelle Mobilität der FDP-Landtagsfraktion (und Tankstellenbetreiber!) und Carsten Beuß (r. im Bild), Hauptgeschäftsführer Verband des KfZ-Gewerbes Baden-Württemberg, zum Anlass, über die Vorteile von E-Fuels zu informieren. Sie trafen sich auf Einladung des E-Fuels-Forum in Stuttgart-Weilimdorf, wo sie einen VW T-Roc mit dem klimafreundlichen Kraftstoff betankten. Die Interessengemeinschaft für synthetische Kraftstoffe vertrat Hannes Lange.

Friedrich Haag betonte: „In Deutschland befinden sich rund 30 Mio. Verbrennerfahrzeuge im Bestand, die meisten davon werden auch 2035 noch auf unseren Straßen unterwegs sein. Diese Autos müssen im Sektor Verkehr eingebunden werden, um die Klimaziele zeitnah zu erreichen.“ Setze man dagegen einseitig auf Elektroautos, wird die Erreichung sehr schwierig. E-Fuels könnten schnell dabei helfen, den Verkehr klimafreundlicher zu machen.

Mit Carsten Beuß, der Kfz-Betriebe und -Werkstätten sowie Tankstellen in Baden-Württemberg vertritt, war sich Haag einig:

Mit dem Aufbau einer E-Fuels-Wirtschaft könnte die Autoindustrie im Land ihren bestehenden Technologievorsprung gezielt ausbauen und Wirtschaftswachstum und Welterfolg nachhaltig sichern.

Beuß erinnerte daran, dass es in Baden-Württemberg rund 6.8. Mio Bestandsfahrzeuge gibt. Hinzu kämen rund 2000 Tankstellen, die bereits über eine Infrastruktur für synthetische Kraftstoffe verfügten. Ein kostenintensiver Ausbau wie mit der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität sei hier nicht erforderlich. Beuß: „Alles spricht für E-Fuels. Sie sind aktiver Klimaschutz!“



ExpertenTalk:

Synthetische Kraftstoffe – Bausteine für gelingenden Klimaschutz

In einem Satz

Nur mit E-Fuels kann Deutschland seinen Technologievorsprung bei den Verbrennungsmotoren erhalten, die auch in Zukunft noch in vielen Bereichen benötigt werden.

Die globalen Chancen von E-Fuels sowie deren unverzichtbare Beiträge für einen schnellen Klimaschutz insbesondere in der Bestandsflotte von Fahrzeugen diskutierten Friedrich Haag und Carsten Beuß kurz nach der Solitude-Veranstaltung mit Dr. Carola Kantz (Stellvertretende Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft Power-to-X for Applications

des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V. (VDMA)) und Eike Mönneke (Geschäftsführer E-Fuel GmbH und Mönneke Energiehandel).

Im Format „online ExpertenTalk Synthetische Kraftstoffe – Bausteine für gelingenden Klimaschutz“ betonte Frau Dr. Kantz, dass die eigentliche Problematik der Markthochlauf ist. Würde nur auf den Flugverkehr und die Schifffahrt gesetzt, so könnten diese die erforderlichen Kosten nicht stemmen. Nötig ist deshalb die Einbeziehung des Straßenverkehrs. Über Beimischungen können die Nachfragemengen entstehen, die den Markt für Elektrolyseure hochlau-

fen und die Kosten drastisch sinken lassen. Der Erhalt von Kompetenzen und Produktion von Verbrennungsmotoren ist vor allem auch für Anwendungen in der Landwirtschaft, bei Baumaschinen oder Schiffen unverzichtbar. Das geht aber nicht nur in dieser Nische, sondern braucht auch den Fahrzeugbau. „Es wäre industriepolitisch dramatisch, wenn wir in Europa die Motorentechnik beenden und uns dann in wenigen Jahren in die Abhängigkeit von China begeben und dort für die unverzichtbaren Bereiche diese Antriebe kaufen. Wir haben jetzt ein halbes Jahr Zeit, im Trilog-Verfahren nach der Entscheidung von Luxemburg die Zukunft für Fahrzeu-

ge mit Verbrennungsmotoren nach dem Jahr 2035 abzusichern. Entfällt aber der so genannte Erwägungsgrund wieder, gibt es keine Perspektive mehr“, mahnte Dr. Kantz.

Eike Mönneke ergänzte: „Eine absehbare Nachfrage ist die Voraussetzung für Investitionen in E-Fuels. Die EU bremst sich hier bisher selbst aus. Diese Denkblockaden müssen endlich überwunden werden. Synthetische Kraftstoffe können ohne Umbauten in den Fahrzeugen verwendet werden. Werden E-Fuels dort produziert, wo erneuerbare Energien praktisch im Überfluss vorhanden sind, sinken die Preise. Ein Niveau von 80 Cent bis 1 Euro ist machbar. Neben einer Berücksichtigung bei der EU-Flottengrenzwertregulierung sollte auch die Energiebesteuerung angepasst werden. Diese stellt bisher in keiner Weise darauf ab, wie viel fossiles CO₂ zusätzlich in die Atmosphäre kommt. Mit E-Fuels ist ein geschlossener CO₂-Kreislauf und damit Klimaschutz möglich. Dass E-Mobilität mit Null CO₂ angerechnet wird, ist ein Unding und entspricht in keiner Weise der Realität. Denn selbst die 420 Gramm CO₂ je Kilowattstunde Strom sind ein Durchschnittswert über das Jahr gemittelt. Würde man exakt rechnen, müsste immer die zusätzliche benötigte Kilowattstunde angesetzt werden. Dann kann es ganz anders aussehen. Am Beispiel der Braunkohle wären das 1150 Gramm je Kilowattstunde. Und wir

erleben ja derzeit, dass die alten Braunkohlekraftwerke wieder angeworfen werden.

Die preisliche Dimension griff auch Carsten Beuß auf: „Wir haben in Europa eine Knappheit an Raffineriekapazitäten. Hier wird auch niemand mehr neu investieren. Das Preisniveau konventioneller Kraftstoffe ist in jüngster Zeit deutlich gestiegen und wird hoch bleiben. Die Frage der Preisdifferenz zu E-Fuels ist also relativ. Technologieoffenheit ist für mich das A und O.“ Im Weiteren ging es um das Klima gegenüber dem motorisierten Individualverkehr und Begrifflichkeiten wie Verkehrswende und Nullemissionszonen. Hier sah Beuß einen Angriff auf die individuelle Freiheit, wenn man nicht mehr selbst aussuchen könne, welche Mobilitätsform zu einem passt. Auch unterstrich er mit Hinweis auf die Katastrophe im Ahrtal 2021, wie unverzichtbar es ist, dass Feuerwehr, Polizei und Rettungsdienste rund um die Uhr und für lange Stunden oder sogar Tage voll einsatzfähig sind.

Friedrich Haag zeigte sich überzeugt: „Wer Klimaschutz ernst nimmt, kommt an synthetischen Kraftstoffen nicht vorbei. Wir haben weltweit 1,3 Milliarden Autos. Selbst wenn man in Europa ab 2035 nur E-Autos will, hilft das dem Klima wenig. Denn diese sind in Wahrheit alles andere als klimaneutral, Stichwort Energiemix. Das Ziel-Jahr 2035 bedeutet

aber auch, dass konventionelle Autos bis mindestens Mitte des Jahrhunderts fahren. Hierfür braucht es eine Lösung. Ohnehin gehen die USA und China andere Wege. Der Markthochlauf braucht eine Abnahmegarantie. Hier steht auch unsere Landesregierung in der Verantwortung. Ich bin froh, dass die FDP in der Bundesregierung in Luxemburg durchsetzen konnte, dass es eine Perspektive für Verbrennungsmotoren nach 2035 gibt. Wir müssen die Chance nutzen, unseren Technologievorsprung zu erhalten. Und es braucht ein klares Bekenntnis zu synthetischen Kraftstoffen. Ich werbe für Energiepartnerschaften mit Regionen, wo erneuerbare Energien im Überfluss vorhanden sind. Dort Giga-Anlagen zu bauen und die Rohstoffe hierher zur Veredlung zu bringen, ist das Gebot der Stunde. So machen wir es im Übrigen mit Rohöl seit jeher. Wir erleben doch aktuell, wie fatal es ist, sich in Abhängigkeiten zu begeben. Und das Dummste sind Ausstiegsdebatten ohne zu wissen, wie es weitergeht. Nach der gescheiterten Energiewende darf es keinen zweiten Sündenfall im Verkehrsbereich geben.“

Dem ist nicht viel hinzuzufügen, außer vielleicht, dass wir gerade sehen, wie angesichts des Wegfalls vieler Fördermaßnahmen und der Strompreisentwicklung (insbesondere an Schnellladesäulen) der angebliche Preisvorteil der Elektromobilität schmilzt bzw. sich ins Gegenteil verkehrt.

Mehr Service, mehr Kunden, mehr Umsatz.

Werden Sie Hermes
PaketShop-Partner.



Informieren Sie sich jetzt unter
hermesworld.com/tankstellenpartner



Hermes

ZTG-Mitgliederversammlung in Hamburg

Verband dankt Hans-Joachim Rühlemann

Vertreter von sieben der insgesamt acht Regionalverbände und der IG-Esso haben am 19./20. September an der Mitgliederversammlung ihres Zentralverbandes teilgenommen. Neben dem Abarbeiten der notwendigen Regularien gab es spannende Themen zu besprechen: Geschäftsmodelle auf der Tankstelle der Zukunft, politische Aktivitäten zur Unterstützung der Stationen und der Stand des weiterhin gerichtlich ausgetragenen Abmahnverfahrens gegen ENI/Agip. Darüber hinaus informierten die ZTG-Geschäftsführer Markus Pillok und Jürgen Ziegner über die allgemeine Marktlage sowie die jüngsten Entwicklungen bei einzelnen Gesellschaften.

Emotional wurde es dann aber auch noch und zwar bei der Verabschiedung des langjährigen Vorstandsmitglieds im ZTG, Hans-Joachim Rühlemann. Er hat sich nicht nur als wertvoller Mitstreiter und Diskussionspartner im ZTG-Vorstand einen Namen gemacht, sondern in diesem Jahr auch als besonderer Ansprechpartner für Vertreter der Medien, egal ob es um die Situation der grenznahen

Tankstellen, Tankrabatt oder Preisentwicklungen ging. Eigentlich hatte er seine Vorstandstätigkeit bereits im Jahr 2020 beenden wollen, war aber nach dem völlig unerwarteten Tod von Reinhold Urban bereit, sein Ehrenamt weiterzuführen, um die Mindestbesetzung des ZTG-Vorstands zu gewährleisten. Jetzt jedoch wollte er die Doppelbelastung der Ämter beenden, um sich seinen Mitgliedern vor Ort mehr widmen zu können. Als Vorsitzender des VGT Nord-Ost e.V. wird er der ZTG-Mitgliederversammlung zukünftig zumindest als Teilnehmer erhalten bleiben.

Den ersten anstrengenden Sitzungstag schlossen die Teilnehmer bei einem guten Essen im Cuneo, dem ältesten italienischen Restaurant in Hamburg, gemeinsam ab. Der ausrichtende Landesverband

VNTG hatte die Teilnehmer zu einem historischen Rundgang durch St. Pauli und zum Abendessen eingeladen. Insgesamt eine gelungene Veranstaltung, welche die Kräfte für die noch schwieriger gewordene Tätigkeit für das Tankstellengewerbe gestärkt und gebündelt hat.



Vorstandsvorsitzender Ernst Vollmer und Schatzmeister Jannis Verfürth bedanken sich bei Hans-Joachim Rühlemann für seine engagierte Mitarbeit.

Geschäftstellen der Mitgliedsverbände

Verband Norddeutsches Tankstellen- und Garagengewerbe

Billstraße 41, 20539 Hamburg
Tel. (0 40) 789 52-152, Fax (0 40) 789 52-116
info@kfz-hh.de, www.kfz-hh.de

Verband des Kraftfahrzeuggewerbes

Schleswig-Holstein e. V.
Faluner Weg 28, 24109 Kiel
Tel. (04 31) 53 33 10, Fax (04 31) 53 331-79
info@kfz-sh.de, www.kfz-sh.de

Verband des Garagen- und Tankstellengewerbes Nord-Ost e. V.

Obentrautstr. 16-18, 10963 Berlin
Tel. (0 30) 25 89 98 55, Fax (0 30) 25 89 98 58
vonaretin@lv-kfz-vgt.de, www.vgt-nordost.de

Fachverband Tankstellen-Gewerbe e. V.

Rathausstr. 3, 53225 Bonn
Tel. (02 28) 91 72 30, Fax (02 28) 917 23 36
ftg@ftg-bonn.de, www.ftg-bonn.de

Kraftfahrzeuggewerbe Rheinland-Pfalz e. V.

Riegelgrube 8, 55543 Bad Kreuznach
Tel. (06 71) 794 77 50, Fax (06 71) 79 47 75 15
info@kfz-rlp.de, www.kfz-rlp.de

Verband des Kfz-Gewerbes Baden-Württemberg e. V.

Motorstr. 1, 70499 Stuttgart
Tel. (07 11) 839 86 30, Fax (07 11) 83 98 63 20
kfz-verband@kfz-bw.de; www.kfz-bw.de

Tankstellenverband Süd-Ost e. V.

Bleichstraße 30, 89077 Ulm
Tel. (07 31) 931 62 56, Fax (0731) 931 62 57
kontakt@tvso.de, www.tvso.de

Verband des Kfz-Gewerbes Mecklenburg-Vorpommern e. V.

Am Liepengraben 4, 18147 Rostock
Tel. (03 81) 44457483, Fax (03 81) 44 45 74 84
info@kfz-mv.de, www.kfz-mv.de

Interessengemeinschaft der Esso-Tankstellenpächter und Esso-Händler e. V.

Bleichstraße 30, 89077 Ulm
Tel. (07 31) 931 62 56, Fax (07 31) 931 62 57
info@ig-esso.de, www.ig-esso.de

Impressum

Zentralverband des Tankstellengewerbes e.V. (ZTG)
Rathausstraße 3
53225 Bonn

Telefon 0228 - 91 47 00
Telefax 0228 - 91 47 016
info@ztg-deutschland.de

Vereinsregister Bonn Nr. 6434

Geschäftsführung:
Jürgen Ziegner v.i.S.d.P., Markus Pillok

Redaktion: ZTG, Bonn
Layout: moogdesign.de
Druck und Verbreitung: TSB GmbH, Bonn

Lizenzvertrag für verwendete Fotos:

Seite 1 © Andreas Hermsdorf / pixelio.de
Seite 6 © Landesverband Baden-Württemberg
Seite 8: © ZTG