



Uitgegeven door:
Koninklijke Horeca Nederland

Editie mei 2025

2025

Stand punten wijzer



Bekijk alle standpunten van ons ook op onze website

www.khn.nl/standpunten

Koninklijke Horeca Nederland

Postbus 566 | 3440 AN Woerden

Wipmolenlaan 1 | 3447 GJ Woerden

T 0348 489 489

info@khn.nl

Onderdelen van deze folder mogen na toestemming van KHN worden overgenomen.
Voor eventuele onjuistheden kan KHN geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Inhoudsopgave

Alcoholbeleid	4	Leerbedrijven	31
Arbeidsomstandigheden	6	Lokale lasten	32
Arbeidsmarkt	8	Omgevingswet	34
Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden	10	Paracommercie	35
Arbeidsverhoudingen	12	Platformeconomie	36
Beroepsonderwijs en scholing	13	Openbare orde en criminaliteit	38
Betalingsverkeer	15	Pensioen	39
Blurring met alcohol	17	Preventieakkoord	40
Bruisende binnensteden	18	Regeldruk	41
Btw op logies	20	Roken	42
Cao	22	Toegankelijkheid	43
Duurzaamheid	23	Toerisme	44
Energie(besparing)	25	Voedselveiligheid	47
Gehoorschade	27	Voedselverspilling	48
Gezond aanbod	28	Werkgever en opdrachtgever	49
Klimaatakkoord	30	Ziek en arbeidsongeschikt	50

Alcoholbeleid

De situatie

De leeftijdsgrens voor de verkoop van alcohol is 18 jaar. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor preventie en handhaving. Vrijwel iedere gemeente heeft inmiddels een preventie- en handhavingsplan 'jeugd en alcohol', maar de kwaliteit hiervan én van de handhaving laten nog vaak te wensen over. Daarnaast hebben para-commerciële instellingen, zoals sportverenigingen en buurthuizen, met de invoering van de para-commerciële verordeningen in veel gemeenten meer ruimte gekregen om alcohol te verkopen (door ruimere schenktijden) en om 'feesten en bijeenkomsten van persoonlijke aard' te organiseren.

Verstrekkers van alcohol zijn verplicht om aan de hand van een ID te checken of de koper oud genoeg is, tenzij iemand overduidelijk ouder is dan 18. Uit de laatste landelijke nalevingsonderzoeken (2022) blijkt dat de naleving in de horeca niet overhoudt (rond de 24%). De horeca doet het daarbij slechter dan gemiddeld. De naleving

bij slijterijen (71%) en supermarkten (62%) is beduidend beter. En ook in sportkantines is de naleving beter.

In het kader van het Nationaal Preventie-akkoord zet KHN zich, samen met andere partijen, in om te streven naar een naleving van 100% in 2030. Het plan is om dat te doen door het verder uitrollen van NIX18-pilots, naar het voorbeeld in gemeente Utrecht, in tien andere gemeenten en het stimuleren van de samen met VWS ontwikkelde e-learning Verantwoord Alcohol Schenken. Deze e-learning is speciaal bedoeld voor die medewerkers in de horeca die niet hoeven te beschikken over een Verklaring Sociale Hygiëne. De verdere uitrol van de NIX18-pilots is door corona twee jaar lang volledig stil komen te liggen. Het ministerie van VWS heeft de subsidie inmiddels definitief toegekend en in samenwerking met Buro Objectief zijn de NIX18-pilots vanaf eind 2023 weer opgepakt, met een verlengde projectperiode die loopt tot en met 2025.



Standpunt KHN

1. Volgens KHN kan alcoholbeleid alleen succesvol zijn als alle betrokken partijen samenwerken en iedere partij zijn verantwoordelijkheid neemt. Daarbij zijn voldoende en goede handhaving een cruciaal onderdeel. KHN vindt dat de lokale overheid (gemeenteraad en burgemeester) de regie moet nemen om dit tot stand te brengen. De gemeente moet goed en voldoende handhaven bij alle alcoholverstrekkers, bij jongeren én op illegale situaties.
2. Daarnaast is een cultuuromslag nodig: we moeten het als maatschappij niet normaal vinden wanneer jongeren onder de 18 roken en/of drinken. Eenheid van uitleg en toepassing van de regels is daarbij cruciaal.
3. Horecaondernemers moeten zich blijven inspannen om de naleving van de leeftijdsgrens te verbeteren. KHN heeft daar ook een rol in: door leden te informeren, best practices te delen en mee te doen aan nationale en regionale campagnes gericht op betere naleving van de leeftijdsgrens.

Arbeidsomstandigheden

De situatie

Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden zijn noodzakelijk; ook in de horeca. Hiermee voorkomen we ongevallen en wordt verzuim teruggebracht. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt primair bij de (horeca)ondernemer met eigen (of externe) deskundigheid. De ondernemer kan hierbij gebruik maken van een (sectorale) op de horeca gerichte risico-inventarisatie en –evaluatie (rie, te vinden op www.rie.nl onder instrumenten).

Standpunt KHN

1. Eerlijk, gezond en veilig werken noodzakelijk is; ook in de horeca. Hiermee voorkomen we ongevallen en wordt verzuim teruggebracht.

2. De verantwoordelijkheid voor eerlijk, gezond en veilig werken ligt bij de (horeca)ondernemer met eigen (of externe) deskundigheid en alle werkenden in de onderneming.

3. De inspectie sociale zaken en werkgelegenheid (iszw) moet, in afstemming met sociale partners, digitale informatie en tools beschikbaar stellen om ondernemers te helpen arbeidsvoorwaardenbeleid vorm te geven.

4. Regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden moet zo duidelijk mogelijk en zo min mogelijk administratieve belasting voor de ondernemer met zich meebrengen.



Arbeidsmarkt

De situatie

De horeca kampt al jaren met een krappe arbeidsmarkt. Tijdens de coronacrisis nam de vraag naar personeel tijdelijk af als gevolg van de lockdowns en andere beperkingen. Maar inmiddels is de krapte weer terug. De bedrijfstak horeca kenmerkt zich door een groot personeelsverloop. Seizoensinvloeden spelen een rol en het feit dat veel met jonge, tijdelijke krachten wordt gewerkt. Jaarlijks moeten in de horeca zo'n 150.000 vacatures worden vervuld; ongeveer tweederde daarvan via nieuwe instroom. Als we naar demografische ontwikkelingen kijken, zien we dat Nederland ontgroent, dat wil zeggen dat het aantal jongeren daalt. We zien dit ook al enkele jaren aan de (dalende) instroom in het beroepsonderwijs. Aangezien ook andere branches met tekorten kampen, is de grootste 'winst' dan ook te behalen als bedrijven hun medewerkers langer weten vast te houden: "Vinden, binden, boeien"! KHN kiest daarom voor een aanpak waarbij instroom bevorderende imago-activiteiten worden gecombineerd met het bevorderen van goed werkgeverschap, innovatie in

de organisatie van werk en Leven Lang Leren. Op al deze sub thema's heeft KHN eigen activiteiten, zoals de imagocampagne "Werken in de horeca, verrassend veelzijdig", een vacatureplatform, bijdragen aan toekomstbestendig beroepsonderwijs en de KHN Academie. Om een grotere impact te bereiken werkt KHN onder het "Hospitality Pact" ook samen met andere branches uit de gastvrijheidssector, het onderwijs en onderzoeksinstituten. Zo heeft KHN zich ook aangesloten bij de brede imagocampagne "Ontdek Hospitality" die zich richt op de gehele gastvrijheidssector en daarmee aanvullend is op "Werken in de Horeca, Verrassend Veelzijdig".





KHN ondersteunt bedrijven door:

1. In te zetten op een concurrerende cao, ook voor leerlingen en een stagevergoeding voor stagiairs;
2. O.a. via de eigen KHN academie en in afstemming met opleiders zorgen voor een passend (bij) scholingsaanbod voor werkenden;
3. Arbeidsmarktpromotie en het ondersteunen van ondernemers bij hun personeelswerving;
4. Het stimuleren van goed werkgeverschap, leven lang leren en anders werken (bijv. door nieuwe technologische toepassingen);
5. Een inspiratieplatform met vacatureplatform.

Standpunt KHN

KHN vindt dat we het terugbrengen van het personeelstekort niet realiseren met (alleen) campagne voeren. Dit vraagt om een integrale aanpak. Dat betekent dat moet worden geïnvesteerd in goed werkgeverschap, aantrekkelijke arbeidvoorwaarden (te beginnen bij jongeren), loopbaanperspectief en opleidingsmogelijkheden. Alleen door hier over de brede linie op in te zetten, kunnen we de concurrentie met andere branches aan. Ieder individueel bedrijf draagt bij aan het imago van werken in de horeca, dus ieder bedrijf heeft hierin een rol.

Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden

De situatie

Het arbeidsrecht speelt een belangrijke rol voor de arbeidsmarkt. In het huidige arbeidsrecht ligt de nadruk echter op verplichtingen van de werkgever. Op die manier blijven mensen bij en blijven zij zelf ook wendbaar en beschikbaar op de arbeidsmarkt, zo is de theorie. De bedoeling is dat zowel werkgever als werknemer worden geprikkeld tot continue investeringen in competenties bij een krappe arbeidsmarkt. Iets dat cruciaal is, omdat de beroepsbevolking vergrijst, en de horeca ook de komende jaren (extra) vakmensen nodig heeft.

De wetgeving richt zich steeds meer op de individuele rechtspositie van de werknemer ten opzichte van de werkgever (minder opvolgende contracten bepaalde tijd; minder nul-urencontracten, vastleggen van uren en dagen dat kan worden gewerkt, vastzetten van uren en arbeidspatronen; hogere werkgeverslasten bij flexibiliteit versus “zzp”).

Zo wordt flexibiliteit ontmoedigd:

1. Oproepovereenkomsten worden alleen nog mogelijk voor een beperkte groep werknemers (18+ en scholieren/studenten met urennorm)
2. Hoge werkgeverspremie als contracten niet elk tijdvak in uren of geld hetzelfde is
3. Verplicht aanbod voor vast na elke 12 maanden oproepovereenkomst
4. Verplicht arbeidsaanbod na 3 tot 6 maanden met vastleggen arbeidsplaats en dagen en tijden
5. Doorbrekingstermijn ketenbepaling van zes maanden naar vijf jaar
6. De ontslagbescherming is gedetailleerd vastgelegd in wetgeving met:
 - a. Preventieve toets door UWV op economische noodzaak en bij ziekte
 - b. Rechterlijke toets vooraf op andere redenen
 - c. Behoud van de mogelijkheid van beëindigingsovereenkomsten
 - d. Transitievergoeding



Standpunt KHN

KHN vindt dat arbeidsvoorwaardelijke afspraken en regels de arbeidsinzet en productiviteit moeten dienen. De combinatie van werk en privé mag niet leiden tot eenzijdige rechten die slechts afbreuk doen aan inzetbaarheid en productiviteit. KHN ziet dat in de Wet arbeidsmarkt in balans en in het nieuwe arbeidsmarktpakket onvoldoende terug en vindt dat het volgende moet worden geregeld:

1. Grondige evaluatie en aanpassen van het arbeidsrecht en sociale zekerheden met vertaalslag naar alle werkenden.
2. Maatregelen voor de langere termijn richten op maatwerk bij de arbeidsinzet in de onderneming.
3. Een begrijpelijk en toepasbaar ontslagstelsel.
4. De mogelijkheid om van wettelijke bepalingen af te wijken moet worden verruimd (driekwart dwingend recht).
5. Regelmatige en vaste tijden zijn niet altijd en voor iedereen te organiseren of gewenst, wetgeving moet dat respecteren.
6. Een gelijk speelveld voor alle werkenden (werknemer en zzp) met een evenwicht in lasten en verplichtingen om armoedeval te voorkomen.

Arbeidsverhoudingen

De situatie

KHN is een ondernemers- én werkgeversvereniging. Vanuit die laatste rol is KHN in overleg met relevante (sociale) partners over ontwikkelingen en visies op het gebied van arbeidsverhoudingen. Sociale partners (werkgevers en werknemers) hebben een rol bij het regelen van arbeidsvoorwaardelijke zaken op wettelijke hoofdlijnen en desgewenst bij het regelen van een (basis)cao voor de horeca.

KHN is aangesloten bij VNO-NCW en nauw betrokken bij de landelijke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsverhoudingen en regelingen. HOTREC, de Europese alliantie van horecaverenigingen (waaronder KHN), is betrokken in een sectorale sociale dialoog

met de Europese vakbonden. HOTREC heeft geen onderhandelingsmandaat over primaire arbeidsvoorwaarden, dat is aan de Nederlandse horeca waar KHN een belangrijke rol in speelt.

Standpunt KHN

1. Wetten, regels en overeenkomsten uit moeten gaan van marktwerking en afspraken op maat binnen ondernemingen door werkgever en (individuele) werknemer, opdrachtgever en opdrachtnemer. Uiteraard in balans met wettelijke voorschriften.
2. Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) een goed instrument binnen de arbeidsverhoudingen kan zijn, maar geen doel op zich.



Beroepsonderwijs en scholing

De situatie

Goed opgeleid en getraind personeel is cruciaal voor het succes van een horecabedrijf en van onze branche. KHN werkt aan een goed en toekomstbestendig scholingsaanbod, zowel voor jongeren als voor mensen die al in de horeca werken. Daarin werken wij samen met de stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), SVH, de ROC's, de andere branches uit de gastvrijheidssector en particuliere opleidingsinstituten. Om de juiste accenten te kunnen leggen, moeten we goed in beeld hebben waar precies de knelpunten zitten. KHN laat daarom samen met SVH en partners uit de gastvrijheidssector periodiek arbeidsmarktonderzoek doen wat resulteert in de Arbeidsmarktmonitor Gastvrijheidssector die voor iedereen online raadpleegbaar is.

De overheid is in belangrijke mate bepalend voor de manier waarop het beroepsonderwijs wordt uitgevoerd. KHN volgt daarom de onderwijsregelgeving; onder meer op het gebied van de eisen aan diploma-inhoud en examinering. Voor de aansluiting van het beroepsonderwijs

op de praktijk zijn leerbedrijven erg belangrijk. Zij zorgen voor een goede, praktijkgerichte leeromgeving en nemen, gesteund door de KHN-regiomanagers, deel aan regionale klankbordgroepen van ROC's. Ook zijn zij betrokken bij (regionale) samenwerkingsverbanden van bedrijven en hun school. In toenemende mate is ook het UWV daarbij partij. Zo kunnen er regionale afspraken op maat worden gemaakt en werken opleidingen en bedrijven samen aan het bevorderen van voldoende opgeleid personeel in de regio.

Buiten een goede instroom vanuit het beroepsonderwijs, blijft investeren in scholing gedurende de loopbaan belangrijk (Leven Lang Ontwikkelen). Dit zorgt voor:

- Meer professionaliteit in de horeca dus kwaliteitsverbetering en een betere marktpositie.
- Beter kunnen meebewegen met veranderingen in samenleving en beroep.
- Medewerkers die langer bij een werkgever blijven met een lagere vervangingsvraag. En dus minder kosten voor bijvoorbeeld werving.

In de ideale situatie sluiten de infrastructuur voor het jongerenonderwijs en het volwassenenonderwijs naadloos op elkaar aan en bereidt een opleiding niet alleen voor op huidige werkgelegenheid maar ook voor de toekomst. Dat betekent dat zowel beroepsvaardigheden als algemene basisvaardigheden zoals digitale skills belangrijk zijn. Er lopen in het beroepsonderwijs verscheidene initiatieven waarbij dwarsverbanden worden gelegd tussen (verwante) opleidingen (m.n. binnen het gastvrijheidsdomein) waardoor meer flexibiliteit in het onderwijs wordt ingebouwd, meer maatwerk kan worden geleverd en mensen ook later in hun loopbaan gemakkelijker kunnen switchen (bij voorkeur natuurlijk binnen de gastvrijheidssector). Voor KHN is daarbij steeds van belang dat de uiteindelijke uitstroom uit een opleiding beroeps- en toekomstgericht is en dat de gediplomeerde direct inzetbaar is maar ook voldoende toegerust is voor een dynamische toekomst waarin hij of zij zal moeten kunnen meebewegen met veranderingen in samenleving en beroep.

In 2024 richtten sociale partners horeca een sociaal fonds op: het Horeca Ontwikkel Platform. Hiervoor zal in de loop van 2025 premie worden geheven. De middelen uit dit fonds maken het mogelijk om in 2025 meer initiatieven te nemen op dit dossier.

Standpunt KHN

Het beroepsonderwijs en het trainingsaanbod voor medewerkers moeten in vorm (ook online en modulair), inhoud en kwantitatieve uitstroom (aantallen) aansluiten bij wat het bedrijfsleven nu en in de toekomst nodig heeft. Arbeidsmarktrelevantie is voor beide een voorwaarde. KHN zorgt via de KHN Academie in nauwe samenwerking met SVH voor inzicht in en toegang tot branche-erkend aanbod voor volwassenen. Daarnaast moet er betere kwalitatieve en kwantitatieve informatie komen over ontwikkelingen in de beroepspraktijk, zodat we gericht kunnen sturen in het aanbod van scholing.

Betalingsverkeer

De situatie

Het betalingsverkeer in Nederland heeft de afgelopen jaren een ingrijpende transformatie ondergaan. Waar contant geld enkele jaren geleden nog veel werd gebruikt, is de betaalwereld anno 2024 bijna volledig gedigitaliseerd. In 2023 werd nog slechts 1 op de 5 betalingen aan de kassa met contant geld verricht, terwijl dit aandeel in 2015 nog 50% was. Het gebruik van digitale betaalmethoden neemt steeds verder toe en tegelijkertijd stijgt het totale aantal transacties. Uit cijfers van de Betaalvereniging Nederland blijkt dat de horeca voor ongeveer 15% van alle pintransacties verantwoordelijk is.

Als sector met een substantieel aandeel in het toonbankbetalingsverkeer is het voor KHN van groot belang dat de betaalinfrastructuur betrouwbaar, toegankelijk en betaalbaar blijft. Echter, de horeca staat voor een aantal uitdagingen, namelijk:

- Sterk stijgende transactiekosten per (contante) betaling;

- Beperkte keuzevrijheid in betaalmethoden en aanbieders;
- De groei van ‘koop nu, betaal later’-diensten;
- En toenemende afhankelijkheid van digitale betaaloplossingen.

Ondanks de afname van contante betalingen zijn de kosten voor het in stand houden van de contante geldketen nauwelijks gedaald. Het resultaat is dat de kosten per contante transactie aanzienlijk zijn gestegen. Voor de horecabranche zijn deze ontwikkelingen bijzonder zorgwekkend. Uit het onderzoek van Panteia blijkt dat de horeca een gemiddelde kostprijs van €0,42 per transactie hanteert, wat de horeca de duurste toonbankinstelling maakt in Nederland. Bij contante betalingen is de situatie nog nijpender: een contante betaling kost de horecaondernemer gemiddeld €1,36, terwijl een pinbetaling €0,19 kost. Conclusie: een contante betaling is in de horeca inmiddels 7 keer zo duur als een pinbetaling!

is er geen wettelijke verplichting voor horecabedrijven om contant geld te accepteren. Dit betekent dat elke horecaondernemer zelf kan beslissen of contante betalingen worden geaccepteerd of niet. Ondanks de stijgende kosten accepteerde in 2023 nog 97% van de Nederlandse horecabedrijven contant geld. Deze keuzevrijheid staat echter onder druk. De Europese Commissie heeft voorstellen ingediend die verplichten dat contant geld als wettig betaalmiddel altijd moet worden geaccepteerd door ondernemers, ongeacht de dalende vraag en de stijgende kosten.

Standpunt KHN

1. Betalingsverkeer moet altijd veilig en tegen kostprijs beschikbaar zijn. De huidige situatie legt een onevenredig groot deel van de kosten bij de ondernemer, vooral als het gaat om contant geld. Betalingsverkeer is nu vaak een geïntegreerd onderdeel van de dienst die wordt geleverd, maar de lasten worden disproportioneel gedragen door de ondernemers. KHN vindt dat een eerlijke verdeling van kosten tussen ondernemers en consumenten noodzakelijk is.

2. De snelle opkomst van nieuwe spelers op de betaalmarkt, zoals Apple Pay en Google Pay, evenals initiatieven van banken en creditcard-uitgevers is een gegeven. Deze toenemende marktwerking vraagt om waarborgen voor zowel ondernemers als consumenten. Betalen moet niet duurder worden en ondernemers moeten in staat zijn om de stijgende kosten van betaalmiddelen door te berekenen aan de gast. Ook vraagt KHN aandacht voor proportionaliteit in regelgeving rondom antiwitwas- en antiterrorismemaatregelen, zodat bona fide ondernemers niet onevenredig worden getroffen.

3. Het behoud van keuzevrijheid voor horecaondernemers met betrekking tot de acceptatie van contant geld is belangrijk. Verplichte acceptatie brengt hoge kosten en veiligheidsrisico's met zich mee, terwijl de voorkeur van consumenten steeds meer verschuift naar digitale betaalmethoden. KHN volgt de ontwikkelingen rondom de digitale euro nauwlettend, omdat de verplichte acceptatie hiervan vergelijkbare uitdagingen met zich mee kan brengen als bij contant geld. Haar standpunt in dat dossier is daarmee van gelijke strekking.

Blurring met alcohol

De situatie

Er is een toenemende populariteit van blurring, waarbij grenzen tussen sectoren zoals retail en horeca vervagen. Wij begrijpen dat ondernemers inspelen op veranderende consumentenbehoeften en streven naar innovatieve concepten die winkelbeleving combineren met horeca-ervaringen. Het is van essentieel belang dat er een eerlijke en gelijke regelgeving geldt voor alle partijen, ongeacht de sector waarin ze actief zijn. Dit betekent dat horecaondernemers en retailondernemers aan dezelfde regels en vergunningseisen moeten voldoen als het gaat om onder andere openingstijden, veiligheid en alcoholbeleid. Hierdoor voorkomen we oneerlijke concurrentie en zorgen we ervoor dat de kwaliteit en veiligheid voor consumenten gewaarborgd blijven.

KHN pleit dan ook voor duidelijke wet- en regelgeving die inspeelt op de groei van blurring zonder dat de horeca onevenredig wordt benadeeld. Wij blijven in gesprek met de overheid en andere belanghebbenden om een evenwichtige en duurzame ontwikkeling van deze trend te waarborgen.

Standpunt KHN

KHN is in principe niet tegen blurring als een kans voor ondernemers om te innoveren, maar dit kan alleen succesvol zijn als er sprake is van eerlijke concurrentie en gelijke voorwaarden voor alle betrokken partijen.



Bruisende binnensteden

De situatie

Steden en dorpen in Nederland staan de komende jaren voor grote uitdagingen:

- **Krimp:** doordat steeds meer mensen in steden of stedelijke gebieden gaan wonen, heeft een groot deel van de Nederlandse (plattelands)gemeenten te maken met krimp.
- **Leegstand winkelruimtes:** consumenten kopen steeds meer producten online waardoor winkelruimte leeg staat. Door de coronapandemie en lockdowns is dat effect versneld.

De vraag is hoe we met elkaar onze binnensteden en dorpskernen 'bruisend' kunnen houden. Dat is niet alleen belangrijk voor de horeca, maar ook voor retail en andere partijen. KHN werkt samen met andere organisaties en gemeenten om een antwoord te formuleren op deze uitdaging.





Standpunt KHN

1. De binnenstedenproblematiek een gezamenlijk probleem is van gemeenten, banken, vastgoed, retail, horeca en cultuur, waar een gezamenlijke oplossing voor moet worden gevonden. Belangrijk is dat alle relevante partijen met elkaar het gesprek aan gaan.
2. De binnenstedenproblematiek overstijgt de gemeentegrenzen. Er is (meer) regie vanuit het Rijk nodig.
3. Leegstand in commercieel vastgoed moet worden aangepakt door keuzes te maken. Een goed ruimtelijk ordeningsbeleid is daarbij van belang. Dit is niet het bestrijden van leegstand door, zonder goede gemeentelijke visie, een horecabestemming te geven aan leegstaande panden.

**Steden en dorpen in Nederland
staan de komende jaren voor
grote uitdagingen**

Btw op logies

De situatie

In het hoofdlijnenakkoord hebben de coalitiepartijen het plan opgenomen om de btw op o.a. logies te verhogen. In het Belastingplan 2025, dat door de Tweede en Eerste Kamer is aangenomen, is voorgesteld om met ingang van 1 januari 2026 de btw op logies te verhogen naar 21% (nu geldt het lage btw-tarief van 9%). Deze btw-maatregel is volgens het kabinet noodzakelijk om de Rijksbegroting sluitend te krijgen. Bij de behandeling van de Voorjaarsnota in april heeft het kabinet vastgehouden aan de verhoging van de btw op logies.

KHN is indertijd direct een lobby gestart langs twee fronten:

- Gezamenlijk met partijen in de cultuur, sport, evenementen, media en boeken (op wie de btw-verhoging in eerste instantie ook van toepassing zou zijn) om de verhoging van tafel te krijgen omdat uiteindelijk de gewone Nederlander de prijs gaat betalen.
- Een eigen KHN-lobby waarbij de focus ligt op politici om duidelijk te maken dat de verhoging van de btw op logies grote gevolgen gaat hebben.

Immers:

- o De sector is nog niet hersteld van de gevolgen van de coronacrisis, veel bedrijven betalen nog (belasting)schulden af.
- o In alle omringende landen is de btw op logies fors lager (Duitsland 7%, België 6%, Luxemburg 3%); een weekendje weg in eigen land wordt niet alleen voor de Nederlander 11% duurder, Nederland gaat zich internationaal uit de markt prijzen met deze btw-maatregel.
- o Gasten, zowel binnenlands als buitenlands, gaan wegblijven uit Nederland, met niet alleen voor alle logiesverstrekkers grote gevolgen, maar ook gevolgen voor leveranciers van de hotellerie, andere sectoren in de horeca zoals restaurants en cafés, maar ook andere sectoren zoals culturele instellingen en winkels.
- o Vooral hotels in de grensregio's worden hard geraakt. Uit onderzoek blijkt dat zo'n 900 bedrijven, met name mkb-hotels zonder (of met weinig) zakelijke gasten, een winstverlies tot wel 80% kunnen verwachten.
- o De maatregel gaat minder opleveren dan door het kabinet wordt gedacht, onder andere omdat een aanzienlijk deel van de gasten van hotels bestaat uit zakelijke reizigers die btw



kunnen verrekenen en een flink deel van de omzet van hotels bestaat uit andere activiteiten dan logiesverstrekking. Daarnaast zal vraaguitval, als gevolg van hogere prijzen, leiden tot een lagere belastingopbrengst.

Er hebben in het lobbytraject verschillende gesprekken plaatsgevonden tussen Marijke Vuik en diverse politici, waaronder Tweede en Eerste Kamerleden en de staatssecretaris van Financien. Ook is er vanuit KHN contact met het Ministerie van Financiën. Daarnaast heeft KHN-onderzoek laten verrichten naar de gevolgen van de voorgenomen btw-verhoging. CELTH en Decisio, die het onderzoek hebben uitgevoerd, bevestigen in hun eindrapport dat een btw-verhoging op logies negatieve gevolgen voor de branche en aanpalende sectoren tot gevolg zal hebben. Momenteel loopt nog een onderzoek naar de gevolgen in opdracht van het Ministerie van Financiën, waarvoor wij ook input hebben geleverd.

Standpunt KHN

KHN vindt dat het btw-tarief op logies 9% moet blijven.

Cao

De situatie

KHN is een grote werkgeverspartij en speelt een rol bij het realiseren van goede basisvoorwaarden voor werken in de horeca. Sinds 2020 wordt de Horeca-cao afgesloten met zowel FNV Horeca als CNV. Op dit moment wordt gesproken over een cao vanaf 2025.

Standpunt KHN

1. De inzet van medewerkers zowel voor ondernemer als medewerker moet rendabel zijn: beide moeten er aan 'over' houden.
2. Een cao moet de werkgever en werknemer basisvoorwaarden bieden voor hun werkgeverschap en werknemerschap.

Een cao moet:

- Faciliteren en binden (dus niet vastbinden);
 - Een instrument zijn voor de ondernemer om in zijn bedrijf nog beter arbeidsinzet te realiseren om de onderneming wendbaar te kunnen laten zijn;
 - Zowel werkgever als werknemer houvast en rechtszekerheid bieden in een evenwichtige relatie;
 - Ook zonder Algemeen Verbindend Verklaring relevant zijn en in het belang van KHN-leden.
 - Andere contractvormen openhouden, vereenvoudigen en niet tegenhouden.
3. KHN streeft naar samenwerking met vakbonden, maar deze samenwerking moet bijdragen aan betere arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden binnen de sector.



Duurzaamheid

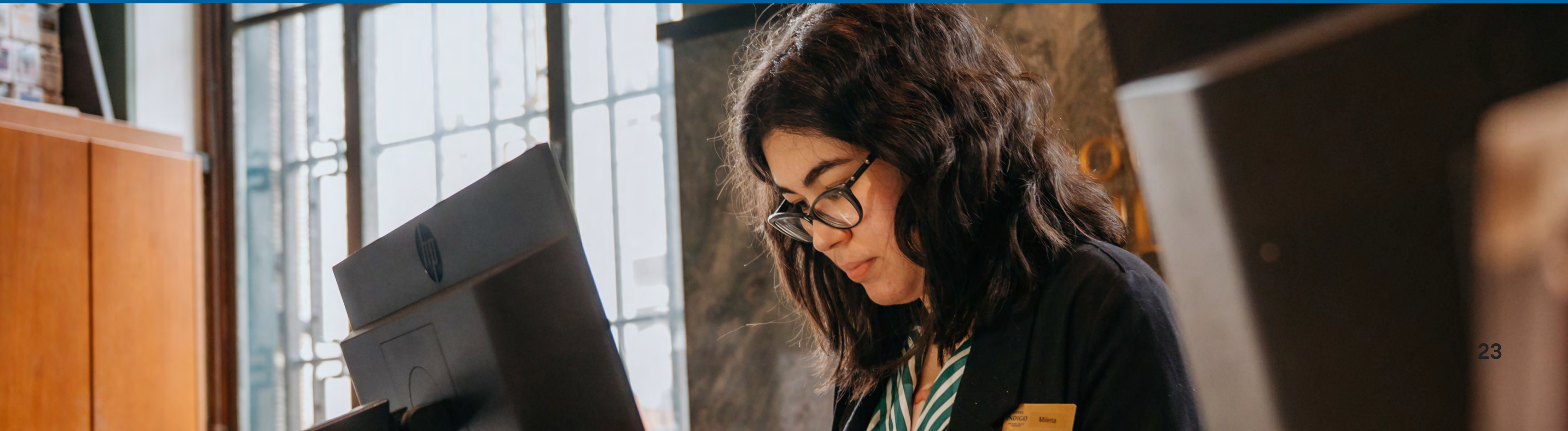
De situatie

De Nederlandse overheid wil klimaatverandering tegengaan en stelt daarom het doel dat Nederland in 2030 55% minder CO2 uitstoot ten opzichte van 1990. Om deze doelstelling te realiseren, heeft het kabinet een pakket aan maatregelen voor het Klimaatakkoord vastgesteld.

Het Klimaatakkoord, waaronder energiebesparing, waterbesparing, de gebouwde omgeving, emissie loze binnensteden en eiwittransitie, speelt ook voor de horeca een belangrijke rol. Daarnaast zal er aandacht zijn voor het terugdringen van voedselverspilling en het terugdringen van

eenmalige plastic verpakkingen (Single Use Plastic Directive als ook de Packaging & Packaging Waste Regulation) en een goed werkbaar statiegeldsysteem voor kleine PET flesjes en blikjes.

Ook zien we dat consumenten steeds meer duurzaam voedsel kopen: de consumentenbestedingen aan duurzaam voedsel zijn in 2023 met 14% gegroeid ten opzichte van 2022, zo blijkt uit de Monitor duurzaam voedsel 2023 uitgevoerd door de Wageningen Universiteit in opdracht van het ministerie van LNV.





Standpunt KHN

Duurzaamheid zal de komende jaren alleen maar belangrijker worden. Dit is ook af te leiden uit het klimaatakkoord. KHN vindt dat een goede zaak en stimuleert duurzaamheid door het onderwerp regelmatig onder de aandacht van haar leden te brengen en best practises te delen. Maar KHN is geen voorstander van verplichtingen. Wij vinden dat iedere ondernemer op zijn eigen manier met duurzaamheid aan de slag moet kunnen gaan. Daarom pleiten we ook voor een Klimaatakkoord dat voor horecaondernemers uitvoerbaar, haalbaar en betaalbaar is en verdedigen we de horecabelangen bij de verdere verduurzamingsambities van de overheid.

Energie(besparing)

De situatie

Energiebesparing is in deze tijd nog steeds een actueel onderwerp en dit zal de komende jaren ook zo blijven. Iedere ondernemer kijkt kritisch naar zijn eigen bedrijfsvoering, waar kan ik energie besparen?

Erkende maatregelen lijst

Als een horecagelegenheid meer dan 50.000 kWh elektriciteit of meer dan 25.000 m³ aardgas (equivalent) verbruikt, krijgt de ondernemer te maken met de energiebesparingsplicht en de informatieplicht energiebesparing.

Om erachter te komen hoe aan de energiebesparingsplicht kan worden voldaan, moet de [Erkende Maatregelenlijst energiebesparing \(EML\)](#) worden gebruikt. Dit is een door de overheid opgestelde lijst met 150 energiebesparende maatregelen met een

terugverdientijd van vijf jaar of minder. Alle maatregelen die op de horecagelegenheid van toepassing zijn, moeten worden uitgevoerd. Voor elke toepasselijke erkende maatregel die niet wordt uitgevoerd, moet je een gelijkwaardige of betere alternatieve maatregel uitvoeren. De alternatieve maatregel moet net zoveel of meer energie besparen dan de erkende maatregel. Naast het uitvoeren van de energiebesparende maatregelen is de ondernemer verplicht om hierover eens in de vier jaar te rapporteren. De meest recente deadline voor de rapportage was 1 juli 2024. Ook als de deadline gemist wordt moet er nog steeds gerapporteerd worden. Vanaf 1 januari 2024 zijn de verantwoordelijke omgevingsdiensten gestart met de handhaving hierop. Om ondernemers te helpen aan de energiebesparingsplicht te voldoen, is het platform [Duurzaam Energie Besparen \(DEB\)](#) opgezet door MKB Nederland.

Energiescans

Een energiescan is een goed middel om energieverbruik inzichtelijk te maken en te weten welke stappen gezet kunnen worden om energie te besparen. Verschillende gemeenten in het land bieden gratis energiescans aan voor horecaondernemers. Dit heeft geleid tot behoorlijke reducties in de CO2 uitstoot.

Standpunt KHN

1. Energiebesparing voor horecaondernemers moet een vanzelfsprekend middel zijn om rendementsverbetering te realiseren (energiekosten worden minder) en om een bijdrage te leveren aan een duurzamere samenleving.
2. Toezicht en handhaving op de erkende maatregelenlijst moeten stimulerend zijn, rekening houdend met de verschillende situaties en moet proportioneel zijn. De regelgeving zoals nu vastgelegd in de Erkende Maatregelenlijst energiebesparing is voldoende: hieraan moeten geen lokale of regionale eisen worden toegevoegd.
3. De gratis energiescans die aan horecaondernemers worden aangeboden zijn een positieve ontwikkeling. Het levert horecaondernemers echt voordelen op en het bevordert het milieubewustzijn. Dat zie je terug in de resultaten.



Gehoorschade

De situatie

Door gedurende een langere periode bloot te staan aan harde muziek kan gehoorschade optreden, zowel bij medewerkers als bij gasten. Meer dan 75 procent van de jongeren heeft wel eens last van een piep in het oor. Een probleem dat uiteindelijk kan leiden tot blijvende gehoorschade, waar steeds meer jongeren mee te maken hebben.

KHN vindt het belangrijk dat er aandacht is voor het stijgende aantal mensen dat een gehoorbeschadiging heeft. Een gehoorbeschadiging is bijna altijd permanent en dus niet of nauwelijks te genezen. De horeca heeft er dan ook belang bij dat gasten op een veilige manier kunnen genieten van de muziek die in horecazaken wordt afgespeeld en dat medewerkers in een geluidsgezonde omgeving kunnen werken. KHN heeft daarom besloten zich bij het convenant preventie gehoorschade aan te sluiten.

Begin december 2023 werd het vierde convenant door partijen ondertekend. Het convenant richt zich op een maximale geluidsnorm van 103dB bij 15 minuten, geluidsmetingen, gehoorbescherming, voorlichting aan gasten en kennis & onderzoek.

Standpunt KHN

Bezoekers moeten - ook door horecaondernemers - worden gewezen op de risico's van gehoorschade. Ook moeten ondernemers, in het kader van verantwoord ondernemen, zich inspannen om gehoorschade onder bezoekers en medewerkers te beperken door voorlichting, het aanbieden van oordoppen en eventuele stilteruimtes als ook het hanteren van een maximale geluidsnorm van 103dB bij 15 minuten. We pleiten voor een uniforme wijze van het monitoren van het geluid zonder dat daar wet- en regelgeving voor nodig is.

Gezond aanbod

De situatie

Overgewicht behoort tot de belangrijkste volksgezondheidsproblemen van dit moment. Volgens het Loket Gezond Leven heeft in 2023 de helft van de volwassen Nederlanders overgewicht. Iets meer dan 15% van de volwassenen heeft ernstig overgewicht (obesitas). Van kinderen van 4 tot en met 17 jaar oud heeft 13% overgewicht, van wie 4% ernstig. Een gezonde leefstijl is belangrijk om overgewicht terug te dringen. Dit betekent met mate eten en drinken en voldoende bewegen. Een gezond aanbod kan hierbij helpen: minder verzadigd vet, suiker en zout.

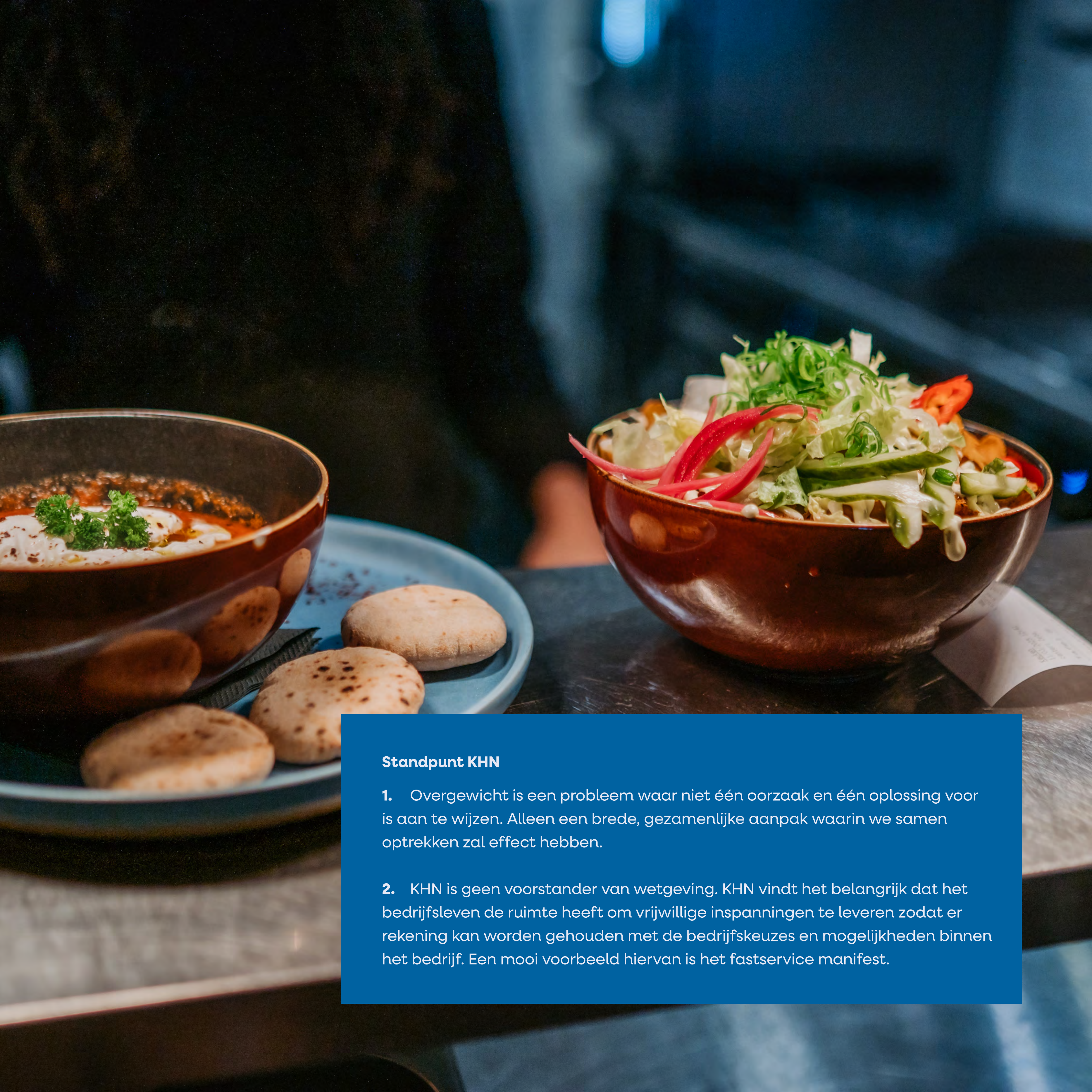
In Nederland bestaat het Nationaal Preventie Akkoord Overgewicht. Hier zijn vele verschillende partijen bij aangesloten om met zijn allen overgewicht terug te dringen. KHN is een van deze partijen. Geen enkele partij kan dit probleem alleen oplossen, samenwerking en een lange adem zijn essentieel.

Een onderdeel van dit preventieakkoord is de Nationale Aanpak Productverbetering. Deze aanpak is in het leven geroepen om voedselproducenten en -aanbieders te stimuleren

hun producten te verbeteren op basis van vastgestelde criteria per productgroep. Het doel is om ervoor te zorgen dat in 2030 minimaal 50% van het aanbod per productgroep in de meest gunstige categorie valt en maximaal 10% in de minst gunstige. Denk hierbij aan criteria voor zout, verzadigd vet of suiker.

Het kabinet Schoof heeft in zijn regeerakkoord het voornemen opgenomen om kindermarketing aan banden te leggen. Hier zal wetgeving voor komen, hoe deze eruit komt te zien is niet nog niet bekend. Voormalig staatssecretaris Van Ooijen was daarnaast een voorstander van wetgeving op het gebied van een frisdranken- of suikerbelasting. Ook wilde hij een gezonde eetomgeving stimuleren door ondernemingen die een ongezond assortiment aanbieden te weren uit het straatbeeld. Hoe de huidige staatssecretaris Karremans en het huidige kabinet hier in zitten, is op dit moment (oktober 2024) nog niet duidelijk.

Zie ook verder standpunt Preventieakkoord.



Standpunt KHN

- 1.** Overgewicht is een probleem waar niet één oorzaak en één oplossing voor is aan te wijzen. Alleen een brede, gezamenlijke aanpak waarin we samen optrekken zal effect hebben.
- 2.** KHN is geen voorstander van wetgeving. KHN vindt het belangrijk dat het bedrijfsleven de ruimte heeft om vrijwillige inspanningen te leveren zodat er rekening kan worden gehouden met de bedrijfskeuzes en mogelijkheden binnen het bedrijf. Een mooi voorbeeld hiervan is het fastservice manifest.

Klimaatakkoord

De situatie

In het Klimaatakkoord zijn afspraken gemaakt om de nationale doelstelling van 55 procent CO₂-reductie in 2030 ten opzichte van 1990 te bereiken.

Belangrijke punten uit het Klimaatakkoord:

- Het kabinet wil overgaan tot een CO₂-heffing over vermijdbare uitstoot. Wat dit betekent voor de horeca is nu nog niet bekend.
- De gebouwde omgeving zal aan energievoorschriften moeten voldoen. Per 1 januari 2023 moet elk kantoor groter dan 100 m² minimaal energielabel C hebben. Iets dergelijks komt er ook voor de horeca.
- Zero-emissezones: o.a. elektrisch rijden in de binnenstad.
- Van het gas af.
- Eiwittransitie van dierlijk naar plantaardig.

Standpunt KHN

Het klimaat is voor ons allemaal van belang willen we de wereld door kunnen geven aan onze kinderen. Belangrijk is dat we daar allemaal ons steentje aan bijdragen, zo ook de horeca. KHN volgt de verdere uitwerking van het klimaatakkoord op de voet en streeft naar een uitvoerbaar, haalbaar en betaalbaar klimaatakkoord voor de horeca. KHN wil niet dat de horeca onevenredig wordt belast. Daarom blijft een herhaaldelijke uitvoering van de MKB toets op dit onderwerp belangrijk.





Leerbedrijven

De situatie

Het kunnen beschikken over gekwalificeerde vakkrachten begint bij het opleiden. Leerbedrijven spelen hierin een sleutelrol. Hier worden de vakkrachten van de toekomst opgeleid. Of een student uiteindelijk met een diploma instroomt in de horeca, wordt mede bepaald door hun ervaringen tijdens stage of leerbaan. Studenten moeten kunnen vertrouwen op een kwalitatief goede leeromgeving: een sociaal veilige leeromgeving met betrokken, gekwalificeerde praktijkbegeleiders en een reële vergoeding voor de student. Via het reglement Erkenning Leerbedrijf en in de cao van de horeca zijn hierover bindende (basis)afspraken gemaakt. Via de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)-subsidie praktijkleren ontvangen leerbedrijven voor een deel compensatie voor de opleidingsinspanning die zij plegen.

Standpunt KHN

KHN maakt zich sterk voor voldoende leerplaatsen en kwalitatief goede leerbedrijven die een inspirerende en sociaal veilige leeromgeving bieden. KHN sluit zich aan bij de afspraken uit het Stagepact dat tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties, onderwijsinstellingen en het ministerie van OCW is afgesloten:

- Verbeteren van stagebegeleiding
- Uitbannen van stagediscriminatie
- Voldoende leerplaatsen
- Het bieden van een passende vergoeding

KHN werkt hierbij nauw samen met onderwijsinstellingen en SBB.

Lokale lasten

De situatie

Horecaondernemers hebben te maken met veel vormen van lokale belastingen en heffingen, waaronder toeristenbelasting, precario rechten en leges voor vergunningen. Door de optelsom van maatregelen wordt de horecasector onevenredig zwaar getroffen. De tarieven overstijgen al jaren het inflatiecijfer en er zijn grote verschillen tussen gemeenten. Ook ontbreekt vaak een eenduidige of heldere grondslag.

De gemeentelijke autonomie maakt landelijke afschaffing of uniformering van toeristenbelasting onmogelijk.

Ook gemeenten hadden te maken gehad met de gevolgen van de coronacrisis. Enerzijds doordat ze minder inkomsten hadden, denk bij voorbeeld aan toeristenbelasting, anderzijds doordat ook gemeenten financiële voorzieningen hebben getroffen voor hun noodlijdende ondernemers dan wel doordat een groter beroep wordt gedaan door burgers die terug moeten vallen op bijstand. De rijksoverheid had extra geld vrijgemaakt voor gemeenten om de gevolgen van corona op te kunnen vangen maar het is de vraag of dat voldoende is geweest.

Voorkomen moet worden dat deze tegenvallers voor de gemeentebegroting zich straks gaan vertalen in een verhoging van lokale lasten. Met ingang van 2026 eindigt het huidige financiële systeem tussen Rijk en lagere overheden en het nieuwe systeem zal er niet eerder dan 2027 zijn. Er is een reële kans dat gemeenten de komende jaren minder geld van het Rijk uit het gemeentefonds ontvangen en wellicht meer mogelijkheden krijgen om lokaal extra belasting heffen. We vrezen voor eenzijdige lastenverhogingen voor het bedrijfsleven in het algemeen en de horeca in het bijzonder, omdat vooral daar sprake is van stapeling van belastingen en heffingen.





Standpunt KHN

De toename in verschillende soorten lokale belastingen, leges en heffingen is KHN een doorn in het oog. KHN pleit voor eenduidige (landelijk geldende) grondslagen voor lokale belastingen, leges en heffingen. Ook pleit KHN voor een micronorm: de lokale belastingopbrengst mag niet hoger zijn dan in het jaar ervoor (behalve correctie voor Inflatie- en volume-effecten).

1. De autonomie van lokale overheden op het gebied van belastingheffing moet niet verder worden vergroot.
2. Ondernemers moeten een, via de Gemeentewet verankerd, recht krijgen op inspraak op voorhand op de gemeentebegroting. B&W moet verantwoording afleggen van wat zij met de inspraak hebben gedaan bij het indienen van de begroting.
3. De voortdurende (ongefundeerde) stijging van gemeentelijke lasten moet stoppen én dat gemeenten moeten aantonen hoe zij tot (de hoogte van) bepaalde leges komen. Uitgangspunt moet zijn: een efficiënt werkende gemeente.
4. De BIZ (Bedrijfsinvesteringszone) is een goed instrument om invulling te geven aan gezamenlijke wensen en belangen van ondernemers in een specifiek gebied. Voorwaarde is wel dat de BIZ door de gemeente niet wordt gebruikt om gemeentelijke basistaken over te hevelen naar ondernemers.
5. De opbrengst en dus hoogte van toeristenbelasting moet wettelijk begrensd worden en aantoonbaar (transparant) terugvloeien naar de gastvrijheidseconomie.

Omgevingswet

De situatie

In januari 2024 is de nieuwe Omgevingswet in werking getreden.

Met de nieuwe Omgevingswet verandert het omgevingsrecht. Gemeenten krijgen op sommige gebieden meer ruimte om strengere regelgeving op te leggen via het omgevingsplan. Voor horecaondernemers kan dit negatief uitpakken als het bijvoorbeeld om geluid gaat. Aan de andere kant kunnen lokale regelingen juist positief uitpakken als dit leidt tot minder regeldruk. Een goede relatie tussen ondernemers (verenigingen) en gemeenten speelt hierbij een grote rol.

Standpunt KHN

De Omgevingswet moet niet alleen nieuwe regels brengen die een goede leefomgeving waarborgen, maar moet ook ondernemerschap mogelijk maken. KHN gaat daarom in gesprek met gemeenten om de belangen van horecaondernemers onder de aandacht te brengen.

1. De Omgevingswet moet voordelen brengen voor ondernemers. Bij de Omgevingswet en de andere invulling van de leefomgeving zal daadwerkelijk meer ruimte moeten komen voor initiatieven op het gebied van ondernemerschap.

2. Er moet sprake zijn van verantwoorde normen voor onder andere geluid, geur en afvalwater. In de meeste gemeenten is de afgelopen jaren een goede balans in gevonden. Uitgangspunt voor het omgevingsplan is dat de bestaande situatie wordt gehandhaafd onder de Omgevingswet. Waar mogelijk kan worden bekeken of de normen kunnen worden verruimd.

3. Ondernemers hebben recht op fatsoenlijk overgangsrecht en royale verhaalsmogelijkheden als het gaat om schade en de implementatie van de Omgevingswet.

4. Goede tijdige communicatie en ondersteuning voor horecaondernemers is een randvoorwaarde.

Paracommercie

De situatie

Paracommercie is de verzamelterm voor horeca-activiteiten die plaatsvinden in paracommerciële instellingen. Paracommerciële instellingen zijn niet-commerciële ‘rechtspersonen’ zoals stichtingen of verenigingen die zich in de eerste plaats richten op het stimuleren van activiteiten van recreatieve, sportieve, sociaal-culturele, educatieve, levensbeschouwelijke of godsdienstige aard. Horeca-activiteiten behoren dus niet tot de core-business maar worden ‘er bij’ gedaan. Voorbeelden van paracommercie zijn sportkantines, cultuurcentra en poppodia.

Omdat deze instellingen profiteren van subsidies, vrijwilligers of een speciaal fiscaal regime zijn gemeenten op basis van de Alcoholwet verplicht om de horeca-activiteiten van dit type instellingen aan banden te leggen via een Paracommerciële Verordening. Via zo’n verordening worden de horeca-activiteiten van deze instellingen ingeperkt. Zoals de schenktijden

en de zogenaamde ‘feesten van persoonlijke aard’, zodat de reguliere horeca daar geen oneerlijke concurrentie van ondervindt.

Standpunt KHN

KHN vreest oneerlijke concurrentie doordat sommige instellingen hun horecavoorzieningen als volwaardige cafés of restaurants exploiteren. Gemeenten handhaven de regels vaak niet goed, waardoor paracommerciële instellingen onbeperkt feesten kunnen organiseren en schenktijden kunnen negeren. Daarnaast wordt de wet omzeild via horeca-BV’s van die stichtingen en verenigingen, waardoor de BV commercieel kan opereren terwijl ze indirect meeprofiten van subsidies van de stichting/vereniging.

- Gemeenten moeten hun verordeningen beter toepassen, controleren en daarop handhaven.
- Paracommerciële Instellingen moeten kiezen: óf subsidie ontvangen zonder commerciële horeca, óf zelfstandig opereren zonder overheidssteun.

Platformeconomie

De situatie

De platformeconomie heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt, waarbij digitale platforms een steeds grotere rol spelen in de horeca. Deze platforms bieden kansen voor ondernemers om hun producten en diensten op nieuwe en efficiënte manieren aan te bieden. Tegelijkertijd brengt deze ontwikkeling

ook nieuwe uitdagingen met zich mee op het gebied van regelgeving, eerlijke concurrentie en arbeidsomstandigheden. KHN zet zich in voor een evenwichtig speelveld binnen de platformeconomie en bepleit eerlijke voorwaarden voor horecaondernemers en werknemers.

Kansen van de platformeconomie voor de horeca

KHN erkent dat digitale platforms verschillende voordelen kunnen bieden voor de horeca, zoals:



Vergroot bereik

Platforms zoals maaltijdbezorgdiensten (bijv. Thuisbezorgd.nl, Uber Eats, Deliveroo) bieden horecaondernemers toegang tot een groter klantenbestand, zowel lokaal als internationaal. Dit kan bijdragen aan een verhoging van de omzet en zichtbaarheid van bedrijven.



Efficiëntie en gemak

Via platforms kunnen horecaondernemers hun bedrijfsprocessen optimaliseren, zoals bestellingen beheren en klantgegevens analyseren. Dit draagt bij aan een efficiëntere bedrijfsvoering.



Toegenomen flexibiliteit

Platforms kunnen ondernemers helpen om flexibel in te spelen op de vraag, bijvoorbeeld door dynamische prijsstrategieën toe te passen, afhankelijk van de drukte en vraag op specifieke momenten.

Uitdagingen van de platformeconomie voor de horeca

Hoewel de platformeconomie kansen biedt, zijn er ook verschillende uitdagingen die aangepakt moeten worden om een eerlijk speelveld en een gezonde marktwerking te waarborgen:



Oneerlijke concurrentie

De horeca wordt geconfronteerd met toenemende concurrentie van niet-horeca bedrijven die via platforms vergelijkbare diensten aanbieden, vaak zonder te voldoen aan dezelfde regelgeving. Dit zorgt voor een ongelijk speelveld, vooral op het gebied van vergunningen, belastingen en hygiënevoorschriften. KHN pleit ervoor dat alle partijen die actief zijn in de horeca via platforms aan dezelfde regels en kwaliteitsnormen voldoen.



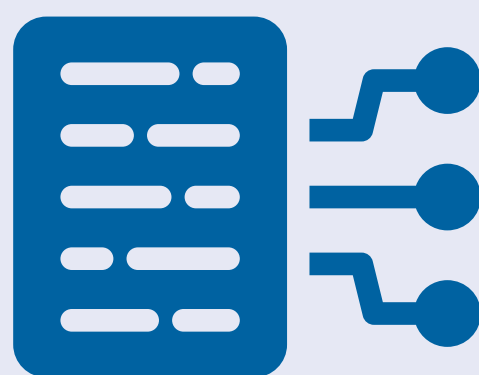
Hoge commissies en afhankelijkheid

Veel horecaondernemers zijn afhankelijk geworden van grote platforms voor hun bestellingen, waardoor zij geconfronteerd worden met hoge commissies die tot 30% van hun omzet kunnen opslokken. Deze commissies leggen een zware last op de winstgevendheid van bedrijven, met name in een sector waar de marges al smal zijn. KHN pleit voor een redelijke en transparante prijsstructuur die zowel ondernemers als platforms ten goede komt.



Arbeidsomstandigheden

Platforms maken vaak gebruik van zzp'ers en freelancers, zoals maaltijdbezorgers, zonder hen dezelfde bescherming en arbeidsvoorwaarden te bieden als reguliere werknemers. KHN vindt het van groot belang dat eerlijke arbeidsomstandigheden worden gewaarborgd voor alle werknemers, ongeacht hun contractvorm. Dit betekent onder andere een eerlijk loon, verzekering en duidelijke afspraken over werkuren en veiligheid.



Data en eigenaarschap

Platforms verzamelen waardevolle gegevens over consumenten, zoals koopgedrag en voorkeuren, maar delen deze vaak niet met de horecaondernemers die de diensten leveren. Dit beperkt de mogelijkheid voor ondernemers om inzicht te krijgen in hun klanten en hun bedrijfsstrategie daarop aan te passen. KHN pleit voor een transparante en eerlijke verdeling van data, waarbij horecaondernemers toegang krijgen tot de informatie die zij nodig hebben om hun bedrijf te verbeteren.



Wet- en regelgeving

De huidige regelgeving loopt achter op de ontwikkelingen binnen de platformeconomie. KHN roept de overheid op om passende wet- en regelgeving te ontwikkelen die zowel innovatie ondersteunt als zorgt voor een gelijk speelveld voor alle spelers in de markt. Dit omvat onder andere aangepaste arbeidswetgeving, regelgeving voor digitale markten en een eerlijke belastingstructuur.

Standpunt KHN

KHN ziet de platformeconomie als een kans om innovatie en groei in de horecasector te stimuleren, maar dit kan alleen succesvol zijn als er gelijke voorwaarden gelden voor alle spelers in de markt. Wij roepen op tot eerlijke regels, redelijke commissies, goede arbeidsomstandigheden en transparantie rondom data. Alleen dan kan de platformeconomie bijdragen aan een duurzame en toekomstbestendige horecasector in Nederland.

Openbare orde en criminaliteit

De situatie

Criminaliteit schaadt ook de horeca.

Op landelijk niveau zijn er verschillende initiatieven van het ministerie van Justitie en Veiligheid waar KHN aan deelneemt. Als deelnemer van de Taskforce Overvallen organiseert KHN met subsidie jaarlijks overval- en agressietrainingen in het land. Als deelnemer aan het Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing is KHN betrokken bij de landelijke aanpak voor criminaliteit tegen bedrijven.

Als het gaat om uitgaansgebieden wordt er door KHN op lokaal niveau vrijwel altijd samengewerkt met de gemeente en lokale politie. Afspraken worden gemaakt in een convenant of via een zogenaamde Kwaliteitsmeter Veilig Uitgaan (KVU).

Ondermijning, een toenemende verwevenheid tussen ‘onderwereld’ en ‘bovenwereld’, is een ‘hot item’ bij politie en justitie. In samenwerking tussen publieke en private partijen wordt ingezet op een breed pallet aan maatregelen, deels in regelgeving, om ondermijning tegen te gaan. Zo is er onder andere sprake van een plan om contante betalingen vanaf 3000 euro te verbieden met het doel om daarmee witwassen tegen te gaan.

Standpunt KHN

1. Horecaondernemers hebben een gezond eigenbelang om te investeren in de veiligheid van hun zaak voor hun gasten, hun personeel en zichzelf. Samenwerking met andere ondernemers, politie en gemeente is cruciaal. Een goed voorbeeld is de hierboven genoemde KVU.

2. Er moet een eerlijke verantwoordelijkheidsverdeling zijn tussen partijen: de verantwoordelijkheid van een ondernemer houdt niet op bij de drempel van zijn bedrijf, maar hij is niet verantwoordelijk voor het handhaven van de openbare orde. Het handhaven van de openbare orde is primair een taak van de overheid.

3. Nieuwe initiatieven en regelgeving die ondermijning moeten tegengaan moeten geen onevenredige belasting gaan worden voor de ondernemers die zich niet schuldig maken aan criminele activiteiten. Dan gaan de ‘goeden’ namelijk leiden onder de ‘slechten’. Een verbod op contant geld vanaf 3000 euro gaat witwassen niet of nauwelijks tegen terwijl het horecaondernemers onevenredig belemmert in het ondernemerschap.

Pensioen

De situatie

Voor medewerkers in de horeca en catering geldt een pensioenregeling. De pensioenregeling is een overeenkomst tussen KHN en vakorganisaties. De regeling is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verplicht gesteld aan alle horecawerkgevers voor hun werknemers. Het fondsbestuur heeft een onafhankelijke voorzitter, een Raad van Toezicht met externe deskundigen en een Verantwoordingsorgaan voor medezeggenschap. De werkgeversbijdrage voor horecawerkgevers bedraagt 8,4 procent over het pensioengevend loon.

In het kader van het nieuwe pensioenstelsel maakt KHN afspraken met de vakbonden en Veneca over een nieuwe pensioenregeling. Deze pensioenregeling gaat –als alles volgens planning gaat– in op 1 januari 2026.

Standpunt KHN

1. Voor pensioen dezelfde premie per persoon beschikbaar moet worden gesteld, maar anders dan nu voor een persoonlijke aanspraak binnen een collectief vermogen.
2. De pensioenregeling dient uitgevoerd te worden tegen zo laag mogelijke uitvoeringskosten.



Preventieakkoord

De situatie

In november 2018 heeft KHN samen met 70 partijen het Nationaal Preventieakkoord getekend op de deelakkoorden overmatige alcoholconsumptie en overgewicht. In dit akkoord staan maatregelen die een groot aantal partijen gaat nemen om Nederland gezonder te maken. De gezamenlijke ambitie is dat in 2040 minder mensen roken, problematisch alcoholgebruik wordt teruggedrongen en er minder mensen zijn met overgewicht.

KHN heeft zich in het Nationaal Preventieakkoord gecommitteerd aan de volgende acties:

Ten aanzien van het terugdringen overmatige alcoholconsumptie

- Een communicatiecampagne specifiek op de leeftijdsgrens en de ID check
- Ontwikkelen van een e-learning alcohol schenken
- Pilots in 10 gemeenten om naleving te verbeteren

Ten aanzien van het terugdringen overgewicht

- KHN spoort horecaondernemers aan om meer groenten en minder vlees te serveren
- KHN moedigt haar leden aan om het drinken van water en suikervrije frisdranken te stimuleren

- KHN wil het gebruik van kleinere portie stimuleren

Wat betreft roken heeft KHN niet aan tafel mee kunnen praten. Zie voor meer informatie ons standpunt met betrekking tot 'Roken'.

Standpunt KHN

KHN is een voorstander van het Nationaal Preventieakkoord. Het is belangrijk dat de sector haar steentje bijdraagt aan een gezonder Nederland in 2040. Het terugdringen van roken, overmatig alcoholgebruik en overgewicht zijn belangrijk om gezondheidswinst te behalen. De insteek van KHN was om alleen akkoord te gaan met maatregelen die werkbaar zijn voor horecaondernemers, geen verplichtingen. KHN wil ondernemers inspireren en enthousiasmeren om hun aanbod gezonder te maken. Mensen willen –als ze uit eten gaan– graag een wijntje drinken en een toetje eten. En dat moet ook kunnen, vindt KHN. Maar het is goed dat horecaondernemers ook gezondere alternatieven op de menukaart zetten.

Zie ook verder standpunt Gezond aanbod.

Regeldruk

De situatie

Door de aard en veelheid van verschillende activiteiten in een horecabedrijf heeft de horeca te maken met relatief veel regels, vergunningen en toezicht. Dit brengt hoge kosten met zich mee. In 2023 heeft SIRA consulting in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK) onderzoek gedaan naar de regeldruk in zes sectoren, waaronder de horeca. Hierbij is zowel gekeken naar de kosten als de werkbaarheid van overheidsregels. Uit dit onderzoek blijkt dat een hotel-restaurant met zwembad te maken heeft met maar liefst 93 wettelijke verplichtingen. Op jaarbasis kost het 240.000 euro om aan die regels te voldoen. Ook blijkt dat 21% van de regels door ondernemers als niet of slecht werkbaar wordt beoordeeld. De meest belastende en ook kostbare regels zitten met name in generieke werkgeversverplichtingen. Het medio 2024 aangetreden kabinet heeft veel meer oog voor het belang van het terugdringen c.q. zoveel mogelijk beperken van regeldruk dan de voorgaande kabinetten. De door het nieuwe kabinet benoemde uitgangspunten zijn goed, belangrijk is dat er nu ook een concrete uitvoeringsagenda volgt.

Standpunt KHN

KHN vindt dat de regeldruk voor ondernemers moet worden teruggebracht. KHN wil:

1. Een nieuw nationaal programma voor

regeldrukreductie (met doorwerking op provinciaal en gemeentelijk niveau), met daarbij de volgende uitgangspunten:

- o Harde, meetbare reductiedoelstellingen. Ons voorstel is 25% reductie van regeldrukkosten voor de zes sectoren, waaronder de horeca, waar al een regeldruknulmeting beschikbaar is. Het mkb-indicatorprogramma, dat regeldruk concreet inzichtelijk maakt, moet worden uitgebreid.
- o Voer een 'one regel in, one regel out' beleid in (euro erbij, euro eraf), zodat het totaal aan regeldruk niet verder stijgt (inclusief kosten EU-regelgeving) en beleidsmakers eerder kiezen voor de nuloptie (geen regels) of lastenluwe regels.
- o Het vaker uitzonderen van het mkb van nieuwe regels. Voer bijvoorbeeld een MKB-onderdrempel in: ondernemers met een max aantal fte vallen niet onder nieuwe regels, tenzij....
- o Vaker bestaande regels evalueren op werkbaarheid en uitvoerbaarheid.
- o Bij nieuwe wetgeving moet de MKB-toets geen verplichte invuloefening zijn, burgers en ondernemers moeten bij regelgeving als vertrekpunt worden genomen.

2. Dat de kosten voor toezicht en handhaving van overheidsregels voor rekening van de regelende overheid blijven.

Roken

De situatie

Het verder terugdringen van roken door middel van steeds strengere regels en hogere accijnzen op tabak blijft doorgaan. De verkoop van tabaksproducten via automaten is verboden sinds 2022, vanaf 1 juli 2023 is de online verkoop van tabak en e-sigaretten verboden. De Rijksoverheid heeft op 1 april 2024 de accijns op tabak verhoogd. Eerder gebeurde dit al op 1 april 2023. Sinds 1 juli 2024 is het verboden om tabak en e-sigaretten te verkopen in supermarkten en alle horeca-inrichtingen.

Met andere woorden, roken staat onder druk en de maatschappelijke kijk ten aanzien van roken is aan het veranderen en in toenemende mate meer anti-roken. Zie ook het Nationaal Preventie Akkoord. Roken in de horeca is alleen nog maar toegestaan op het terras (dat daarvoor aan bepaalde voorwaarden van de NVWA moet voldoen). Horecaondernemers doen er verstandig aan om, daar waar dat ook mogelijk is binnen de bedrijfsvoering, op terrassen een rookbeleid te voeren. Dat kan zijn door een deel van het terras rookvrij te maken of, als er meerdere terrassen zijn, een van de terrassen aan te wijzen als rookvrij terras.

De Europese Commissie heeft in september 2024 een voorstel gedaan voor aanpassing van de 'Council Recommendation on smokefree environments'. Onderdeel van het voorstel van de Commissie is dat in de aanbeveling, die dus niet een verplichting voor lidstaten betekent, onder andere de oproep wordt opgenomen om terrassen bij horecagelegenheden rookvrij te maken.

Standpunt KHN

KHN vindt dat iedereen, ook rokers, welkom zijn in de horeca en dat de wet horecaondernemers ruimte moet geven om rokers op het terras (in de buitenlucht) te kunnen blijven faciliteren.





Toegankelijkheid

De situatie

In het VN-verdrag voor mensen met een beperking staat dat de belemmeringen die mensen met beperkingen in de samenleving tegenkomen moeten worden opgeheven, zodat iedereen gelijkwaardig mee kan doen. Het VN-verdrag is in Nederland opgenomen in de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.

Dit betekent het volgende:

- Alle ondernemers moeten geleidelijk de ‘algemene toegankelijkheid’ van hun bedrijf voor gehandicapten vergroten, tenzij dat voor de ondernemer een onevenredige belasting vormt. Is een bepaalde aanpassing te duur voor een horecaondernemer, dan hoeft hij die niet uit te voeren.
- Mensen met een beperking kunnen zelf ook vragen om een aanpassing voor hun specifieke situatie. De algemene maatregelen zijn immers niet altijd afdoende voor iedereen. De horecaondernemer is verplicht te onderzoeken hoe hij de gevraagde aanpassing mogelijk kan maken en die ook daadwerkelijk uit te voeren, behalve als die ‘onevenredig belastend en/of disproportioneel’ is. Dit moet aantoonbaar zijn, wanneer de persoon met een beperking zich hier niet in kan vinden en een klacht indient bij het College voor de Rechten van de mens.

Standpunt KHN

Horecaondernemers en hun medewerkers zijn dagelijks bezig om al hun gasten waardevolle momenten te bieden. Als horeca moeten we vooral doorgaan met wat ondernemers nu al doen: zich blijven verplaatsen in de gasten en hun specifieke behoeften. KHN vindt dat toegankelijkheid en gastvrijheid goed samengaan, mits per situatie gekeken wordt naar de mogelijkheden. De gevraagde aanpassingen moeten geen onredelijke investering vragen van de ondernemer.

Toerisme

De situatie

In 2022 zagen we al de eerste tekenen van herstel van het inkomende toerisme, ondanks nieuwe onzekerheden (zoals de Russische inval in Oekraïne, de daarmee samenhangende energiecrisis en zeer hoge inflatie), maar het herstel heeft zich in 2023 sterk doorgezet.

In 2023 besteedden toeristen in Nederland bijna 105 miljard euro. Nederlandse toeristen en buitenlandse toeristen in Nederland besteedden samen in 2023 bijna 13 miljard euro meer dan in 2022. De toeristische sector heeft in 2023 ruim 9 procent meer waarde toegevoegd aan de Nederlandse economie dan een jaar eerder (voor prijsveranderingen gecorrigeerd). De toegevoegde waarde bedroeg 36,7 miljard euro. Hiermee is weer bijna het niveau van 2019 bereikt, voor de coronapandemie. Het aandeel van toerisme in de Nederlandse economie nam toe tot 3,8 procent in 2023. In 2022 was dit nog 3,5 procent.

Naast duurzaamheid en personeel is een belangrijk vraagstuk voor de komende jaren hoe we kunnen komen tot een meer integrale

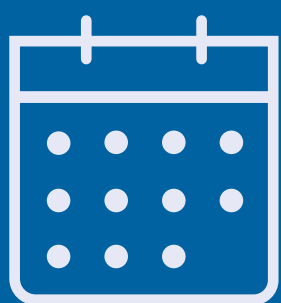
benadering van toerisme. Hierbij gaat het niet alleen om het (zeer aanzienlijke!) economische belang van de sector maar ook over leefbaarheid, vestigingsklimaat en aantrekkelijk wonen. In toeristische gebieden is het voorzieningenniveau hoger en daar profiteert ook de lokale bevolking van. Dit voorzieningenniveau maakt het ook aantrekkelijker voor niet-toerisme gerelateerde bedrijven om zich te vestigen. Recreatie en uitgaan vervullen bovendien een sociale rol: mensen ontmoeten elkaar en kunnen ontspannen. Het is daarom belangrijk dat de toeristisch/recreatieve sector de ruimte krijgt, ruimte die schaars is in Nederland en per definitie gedeeld moet worden met andere partijen.

Ondanks het economische belang van de sector is er op dit moment vrijwel geen enkele landelijke regie op het onderwerp 'toerisme' en wordt de toeristisch/recreatieve ontwikkeling vrijwel volledig overgelaten aan regionale en lokale overheden.

Standpunt KHN

In september 2024 is, onder leiding van Rob van Gijzel, de Landelijke Raad voor Recreatie en Toerisme opgericht. Die Landelijke Raad is een samenwerking van EZK, KHN, Hiswa-Recron, Gastvrij Nederland, provincies, Destination Marketing Organisaties en wetenschap. De opdracht voor de Landelijke Raad is

dat er een nieuwe strategische visie met betrekking tot de gastvrijheidssector komt waarbij het onder andere de bedoeling is tot meer centrale regie en afstemming te komen, maar vooral om tot een concreet actieplan te komen waar de sector baat bij heeft.



1. Er moet een landelijke agenda komen met betrekking tot toerisme waarbij een duurzame en verantwoorde groei van toerisme mogelijk is.



2. De economische en maatschappelijke meerwaarde van toerisme voor Nederland moet veel meer worden uitgedragen.



3. Spreiding van toerisme moet bevorderd worden. Niet alleen over het land maar ook over het jaar.



4. Samenwerking met andere brancheorganisaties (met leden die actief zijn in de gastvrijheidsindustrie) binnen het platform Gastvrij Nederland is belangrijk.



5. De ruimte voor toeristisch ondernemen met behoud van draagvlak van de omgeving (bijvoorbeeld via de Landelijke Raad voor Recreatie en Toerisme en het Kustpact) moet vergroot worden.



6. Stimuleer en faciliteer integrale toerismevisies in de regio, gericht op een toekomstbestendige en duurzame ontwikkeling van de gastvrijheidssector, inclusief passend budget voor projectfinanciering.



Voedselveiligheid

De situatie

De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) is in Nederland verantwoordelijk voor controle op voedselveiligheid. Belangrijk aandachtspunt bij voedselveiligheid is de openbaarmaking van controlegegevens. Dit is opgenomen in de Gezondheidswet. Doel van de openbaarmaking is:

- De consument een keuzemogelijkheid te bieden
- Inzage te geven in het werk van de NVWA en
- Bevordering van het naleven van wet- en regelgeving

Standpunt KHN

KHN heeft voedselveiligheid hoog in het vaandel staan en vindt transparantie belangrijk. Op verzoek van de politiek gaat de NVWA over tot openbaarmaking van controlegegevens. Als een horecaondernemer zijn zaken niet goed op orde heeft, wordt dit gepubliceerd op de

website van de NVWA. KHN kan zich hier in vinden omdat iedere ondernemer veilig voedsel moet produceren. Echter de NVWA kan onmogelijk alle horecaondernemers inspecteren en daarom zal KHN blijven benadrukken dat indien niet alle bedrijven worden geïnspecteerd, er willekeur en oneerlijke concurrentie kan ontstaan.

KHN vindt dat toezicht op voedselveiligheid kennis gedreven en risicogericht moet zijn en dat er geen onrechtvaardige verandering mag plaatsvinden in de financiering van de NVWA ten laste van de ondernemer. Kosten voor inspectie gebaseerd op wettelijke regels die gaan over het algemeen belang, met name de volksgezondheid, liggen bij de overheid of de maatschappij. Slechts bij herinspectie zouden de kosten bij de ondernemer mogen liggen.

Voedselverspilling

De situatie

De Verenigde Naties (VN) willen wereldwijd de voedselverspilling met 50% verminderen in 2030. De landbouwministers van de Europese Unie (EU) hebben deze doelstelling overgenomen, dus ook Nederland. Jaarlijks verspillen we in Nederland een vierde van ons voedsel. Voedselverspilling vindt zowel plaats in de keuken als bij de gast. Een groeiend aantal horecaondernemers zet zich in om zo min mogelijk voedsel weg te gooien. Om horecaondernemers bewust te maken van de hoeveelheid voedsel die ze verspillen, is meten heel belangrijk. Meten is immers weten. Waar zit de meeste voedselverspilling in mijn onderneming?

Standpunt KHN

1. Voedselverspilling moet zoveel mogelijk worden voorkomen en ondernemers moeten vrij zijn om dit op hun eigen manier te realiseren. Het terugdringen van voedselverspilling kan voor de ondernemer financiële voordelen bieden.

2. Het meten van voedselverspilling kan ondernemers helpen om voor hen zelf inzichtelijk te maken waar de meeste voedselverspilling zit, maar KHN is geen voorstander van een meetverplichting.

3. De ‘doggybag/foodiebag’, die vaak wordt genoemd als hèt middel tegen voedselverspilling, is slechts één van de manieren om voedselverspilling terug te dringen. Het is nog beter om de oorzaak van de voedselverspilling aan te pakken. Als een horecaondernemer ziet dat er te veel eten over blijft, kan hij bijvoorbeeld zijn porties hierop aanpassen. Of ook halve porties aanbieden.

Werkgever en opdrachtgever

De situatie

De omgeving van het horecabedrijf verandert snel en dat vergt veel aanpassingsvermogen voor de horecaonderneming. Niet alleen de horecamarkt, horecaconcepten, bezorgen en foodretail veranderen, ook de arbeidsmarkt verandert: krapte, vergrijzing en migratie. De horecaondernemer is naast werkgever ook opdrachtgever. Bijvoorbeeld voor de uitbestede schoonmaak. Maar ook voor zzp'ers en inlenen via uitzend of payroll.

Het werkgeverschap is door de formele gezagsverhouding een verantwoordelijkheid met kostenrisico's. Die wordt ingevuld vanuit veel wetten, regels en afspraken voor een eerlijke, gezonde en veilige werkomgeving voor werknemers. De bijbehorende plichten, risico's, heffingen en vooral ook beperkingen zijn soms te groot voor de draagkracht van een kleine onderneming. Dan komen de alternatieven als uitbesteden van werk of inhuren van zzp'ers of het inlenen via payroll. Die alternatieven geven in Europa (en Nederland) ook discussies over helderheid vooraf op verantwoordelijkheden, risico's en wel of geen zekerheden rond werken en alle werkenden. Ongeacht de vorm van de verschillende overeenkomsten.

Daarom geeft KHN input op al die regels uit 'Brussel' en 'Den Haag' en maken wij een werkbare vertaalslag naar de maat van horecaondernemingen. Dat doen we om leden te ontzorgen, maar ook voor een eerlijk speelveld met een minimumpakket aan voorwaarden en lasten die over de hele horeca en de horecaomgeving geldt. Dat vergt een transitie van alleen werkgeverschap en werknemersbescherming naar voorzieningen, regels en heffingen voor alle werkenden.

Standpunt KHN

KHN zet in op Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap. Daarmee bedoelen we:

- 1.** Goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap waarbij de verantwoordelijkheid voor werkenden primair ligt bij de individuele onderneming en opdrachtnemer.
- 2.** Een sociale agenda voor de bedrijfstak en horecaondernemingen met handvatten om binnen het bedrijf ook maatwerk voor alle werkenden te kunnen realiseren.

Ziek en arbeidsongeschikt

De situatie

De werkgever betaalt de werknemer bij ziekteverzuim maximaal 104 weken loon door. Er is een wettelijk vangnet bij einde contract en specifieke risico's. Die risico's van ziek bij einde dienstverband worden via gedifferentieerde premies aan de werkgever doorbelast. Na 104 weken is er de WGA Werkhervattingsregeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, of IVA (bij volledig én blijvend arbeidsongeschikt). De WGA kan net als de loondoorbetaling privaat worden verzekerd. In alle gevallen is er sprake van re-integratieverplichtingen voor de werkgever en moet de werknemer meewerken. Voor specifieke risico's gelden wettelijke garantiebepalingen (no risk polis).

Standpunt KHN

1. Er moeten toegankelijke en betaalbare verzekeringen tegen verzuim en arbeidsongeschiktheid komen voor alle werkenden en tegen werkloosheid van werknemers en verlies van inkomen bij zelfstandigheid onder de armoedegrens.
2. Er moet meer verantwoordelijkheid komen bij de werkende zelf voor zijn eigen herstel en herplaatsing in geval van verzuim en arbeidsongeschiktheid.
3. De werkgeverslast in geld en andere verplichtingen moet verminderd worden waardoor de ondernemer zich weer op het ondernemen kan richten.

”
Heb je vragen
over onze
standpunten
neem contact
met ons op

Contactgegevens

Koninklijke Horeca Nederland
Postbus 566
3440 AN Woerden
Wipmolenlaan 1
3447 GJ Woerden
T 0348 489 489
info@khn.nl





De standpuntenwijzer is een uitgave
van Koninklijke Horeca Nederland,
Wipmolenlaan 1, 3447 GJ Woerden