



Koers 2026

2026 Standpunten wijzer

Bekijk al onze
standpunten
op de website
khn.nl/standpunten

Standpuntenwijzer
2026

Inhoudsopgave

Alcoholbeleid	4
Arbeidsomstandigheden	6
Arbeidsmarkt	8
Arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden	11
Arbeidsverhoudingen	12
Beroepsonderwijs en scholing	14
Blurring met alcohol	17
Bruisende binnensteden	18
Btw op logies	20
Cao	22
Duurzaamheid	24
Energie (besparing)	26
Gehoorschade	28
Gezond aanbod	30
Klimaatakkoord	32
Leerbedrijven	33
Lokale lasten	34
Paracommercie	36
Platformeconomie	38
Openbare orde en criminaliteit	40
Pensioen	42
Preventieakkoord	44
Regeldruk	45
Roken	46
Toegankelijkheid	48
Toerisme	50
Voedselveiligheid	52
Voedselverspilling	54
Werkgever en opdrachtgever	56
Ziek en arbeidsongeschikt	58

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 handavingsplan 'jeugd en alcohol', maar de kwaliteit hiervan én van de handhaving laten nog vaak te wensen over. Daarnaast hebben paracommerciële instellingen, zoals sportverenigingen en buurthuizen, met de invoering van de paracommerciële verordeningen in veel gemeenten meer ruimte gekregen om alcohol te verkopen (door ruimere schenktijden) en om 'feesten en bijeenkomsten van persoonlijke aard' te organiseren.

Verstrekkeurs 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 (2024) blijkt dat de naleving in de horeca niet overhoudt (rond de 25%). De horeca doet het daarbij slechter dan gemiddeld. De naleving bij slijterijen (62%) en supermarkten (59%) is beduidend beter. En ook in sportkantines is de naleving beter.

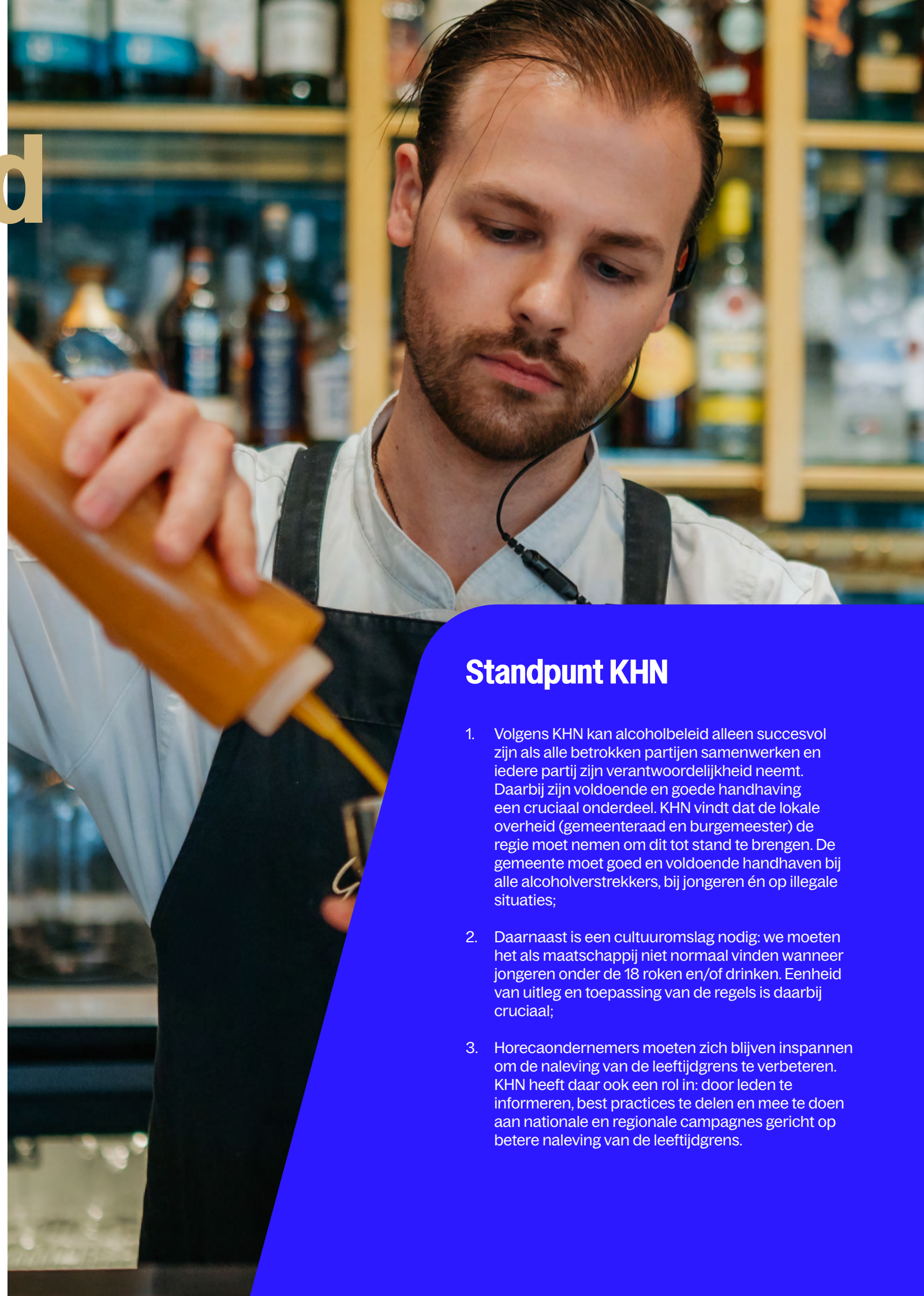
In het kader van het Nationaal Preventie-akkoord zet KHN zich, samen met andere partijen, in om te streven naar een naleving van 100% in 2030. De verdere uitrol van NIXzonderID-pilots, naar voorbeeld van de gemeente Utrecht, vormt een belangrijk instrument om in meer gemeenten proefprojecten uit te voeren die de naleving van de leeftijdsgrens verbeteren. Daarnaast stimuleert KHN het gebruik van de e-learning 'Verantwoord Alcohol Schenken', speciaal ontwikkeld voor horecamedewerkers die geen Verklaring Sociale Hygiëne hoeven te hebben.

De uitvoering van de NIX18/NIXzonderID-pilots heeft door de coronaperiode enige vertraging opgelopen, maar bevindt zich inmiddels in een vernieuwde fase. Met subsidie van het ministerie van VWS loopt het project door tot eind 2025.

KHN legt daarbij extra nadruk op goede handhaving van de Alcoholwet, onder meer door nauwere samenwerking met gemeenten en de NVWA, en door het ondersteunen van horecaondernemers bij scholing en het verbeteren van hun procedures voor leeftijdscontrole.

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

Gezonde medewerkers, die met plezier en passie hun werk uitvoeren, zorgen voor sterke en gezonde horecabedrijven. Gezonde horecabedrijven zorgen voor een vitale en aantrekkelijke horecasector.

Sociale veiligheid

In de horecabranche draait alles om sociaal contact: tussen medewerkers en gasten, maar ook tussen collega's onderling. Juist daarom is een veilige omgeving, waarin iedereen elkaar met respect behandelt, heel belangrijk. Toch ervaart één op de vijf medewerkers ongewenst gedrag. Om die reden zet KHN zich in voor een sociaal veilige werkomgeving in de horecabranche.

Psychosociale arbeidsbelasting

Een ondernemer is gebaat bij gezonde medewerkers. Uit onderzoek van de Nederlandse Arbeidsinspectie blijkt echter dat de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) de grootste risicofactor is in de horecabranche. Bewustzijn bij de ondernemer, het in kaart brengen van de belangrijkste

gezondheidsrisico's rondom PSA en daar actief maatregelen op nemen, leidt tot minder verzuim. Zo blijven medewerkers langer met plezier werken in het bedrijf én in de horecasector.

Arbowet

Voor een vitale horecasector zijn veilige en gezonde arbeidsomstandigheden noodzakelijk. Werkgevers en werknemers zijn samen verantwoordelijk voor gezond en veilig werken, en voor de invulling van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) in de horecaonderneming.

RI&E

De ondernemer is verantwoordelijk voor het op orde hebben van een actuele Risico-Inventarisatie & Evaluatie RI&E. Dit is een wettelijk verplicht instrument dat de gezondheids- en veiligheidsrisico's op de werkplek in kaart brengt en maatregelen hierop vastlegt in een Plan van aanpak. Hiervoor kan de ondernemer zijn eigen kennis gebruiken of een (externe) adviseur inschakelen.

Standpunt KHN

1. Als werkgever ben je verplicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving. De belangrijkste verplichting hierin is de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Hiervoor kan de ondernemer gebruik maken van zijn eigen kennis of een externe deskundige inschakelen.
2. Sociale veiligheid is essentieel voor zowel medewerkers als gasten in een horecaomgeving. Als werkgever wil je een veilige werkcultuur creëren voor iedereen en ongewenst gedrag op de werkvloer ten alle tijden voorkomen.
3. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vormt de grootste risicofactor in de horecasector. Dit omvat met name ongewenst gedrag en werkdruk. Het is noodzakelijk dat een ondernemer de risicofactoren rondom PSA binnen het bedrijf goed in kaart brengt en PSA-beleid heeft.
4. De Nederlandse Arbeidsinspectie moet, in afstemming met de sociale partners, digitale informatie en tools beschikbaar stellen om ondernemers te helpen bij het vormgeven van een veilige en gezonde werkomgeving. KHN biedt aanvullende informatie en trainingen aan.
5. Regelgeving omtrent arbeidsomstandigheden moet zo duidelijk mogelijk zijn 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. Maar ook onder professionele beroepskrachten is sprake van uitstroom. 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 op korte termijn de grootste 'winst' dan ook te behalen als bedrijven hun medewerkers langer weten vast te houden: "Vinden, binden, boeien"! Op middellange tot lange termijn moet worden ingezet op productiviteitsverhoging door middel van het gebruik van

technologie en AI. 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 "Kom werken in de horeca," beroepskeuzevoorlichting, 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 onderzoeksinstellingen. 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".

Door de recente oprichting van het Horeca Ontwikkel Platform (HOP) is de armslag voor arbeidsmarktregulerende activiteiten sterk verruimd.

KHN ondersteunt bedrijven door:

1. In te zetten op een concurrerende cao, ook voor leerlingen en een reële stagevergoeding voor stagiairs;
2. O.a. via de eigen KHN Academie en in afstemming met opleiders zorgen voor een (bij)passend 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 informatie over nieuwe technologische toepassingen te delen);
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, innovatie en opleidingsmogelijkheden. Alleen door hier over de brede linie op in te zetten, kunnen we de concurrentie met andere branches aan en zijn we klaar voor de toekomst. 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

Arbeidswetgeving probeert werknemers te beschermen, gelijke behandeling te bevorderen en kaders te stellen voor afspraken tussen werkgevers en werknemers. Deze wetgeving is continu in beweging. Forse aanpassingen hebben de afgelopen jaren plaatsgevonden door de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid en de Wet Arbeidsmarkt en balans. In de nabije toekomst zal ook de Wet meer zekerheid voor flexwerkers (en andere onderdelen uit het in 2023 aangekondigde arbeidsmarktpakket) veranderingen met zich meebrengen.

De rode lijn van al deze veranderingen is dat de Nederlandse arbeidsmarkt op zoek is en blijft naar de balans tussen zekerheid voor werknemers, benodigde flexibiliteit voor werkgevers, verschillende beschermingsbehoeften van groepen werknemers en nieuwe arbeidsrelaties.

Voor veel horecaondernemers is het tegenwoordig een hele opgave om goed werkgever te zijn. Niet omdat ze niet willen, maar omdat de arbeidswetgeving complex is en snel wijzigt. Ingewikkelde wet- en regelgeving leidt er toe dat werkgevers in de toepassing ervan moeilijkheden ervaren.

Standpunt KHN

KHN vindt dat arbeidswetgeving werknemers moet beschermen, maar ook werkgevers de ruimte moet bieden om hun bedrijf te kunnen voeren. Horecabedrijven hebben vaak te maken met grote pieken en dalen in vraag (bijvoorbeeld door seizoensinvloeden), waardoor flexibiliteit een absolute noodzaak is. Wetgeving moet daarnaast begrijpelijk zijn en geen obstakel voor ontwikkeling. KHN vindt dat de huidige en toekomstige arbeidswetgeving:

1. werkgevers te weinig ruimte geeft om werknemers flexibel in te zetten;
2. werkgevers met grote risico's belast (bijvoorbeeld 104 weken loondoorbetalingsverplichting bij ziekte);
3. te weinig oog heeft voor behoeften van verschillende groepen werknemers. Vooral jongeren ervaren beschermende maatregelen juist als beperkend;
4. te veel ingrijpt op de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die tussen werkgevers en werknemers worden gemaakt (in een cao of in een arbeidsovereenkomst). Denk bijvoorbeeld aan de continue druk om het wettelijk minimumloon extra te verhogen;
5. een gelijk speelveld moet bieden voor alle werkenden (werknemers én zzp);
6. de mogelijkheden om van wettelijke bepalingen af te kunnen wijken moet worden verruimd (driekwart dwingend recht).

Arbeids- verhoudingen

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. Arbeidswetgeving moet de ruimte bieden om op sectoraal, bedrijfs- of individueel niveau afspraken te kunnen maken.
2. Het sluiten van een cao is geen doel op zich, maar is een goed middel om op sectoraal niveau arbeidsvoorwaardelijke kaders te stellen die passend zijn voor de horecasector.
3. Een sector-cao biedt werknemers een aantrekkelijk (basis)pakket aan arbeidsvoorwaarden en beschermt tegelijkertijd het gelijke speelveld tussen horecaondernemers. Concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt hiermee voorkomen.
4. Ook arbeidsverhoudingen binnen bedrijven zelf, tussen de werkgever en werknemers, is van groot belang. Een goede vorm van medewerkersbetrokkenheid helpt hierbij.

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) en denken en bouwen we actief mee aan de infrastructuur die hiervoor nodig is. Dit zorgt voor:

- Meer professionaliteit in de horeca dus kwaliteitsverbetering en een betere marktpositie. • Meer flexibiliteit en 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:

- Voldoende flexibel om als basis te dienen in een dynamische samenleving;
- Opleidingen die kunnen worden opgedeeld in kleinere eenheden en apart kunnen worden aangeboden;
 - Introductie van skillsgericht opleiden waardoor zij-instroom en bijscholing worden vergemakkelijkt;
- Aandacht voor nieuwe vaardigheden zoals digitale skills, duurzaamheidstrends, inclusieve HRM, enz.

In schooljaar 2026/2027 worden de nieuwe kwalificatiedossiers gastvrijheid in het onderwijs geïntroduceerd. Hierdoor wordt de mobiliteit binnen de gastvrijheidssector vergemakkelijkt. Voor KHN is daarbij steeds van belang dat de uiteindelijke uitstroom uit een opleiding beroepen 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. 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.

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 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 orderingsbeleid is daarbij van belang. Dit is niet het bestrijden van leegstand door, zonder goede gemeentelijke visie, een horecabestemming te geven aan leegstaande panden. Er komt steeds meer ruimte voor wonen in de binnenstad waarbij het belangrijk is dat er ruimte blijft voor de gevestigde horeca om te ondernemen en uitbreiding van horeca mogelijk is na degelijk onderzoek. Uitgangspunt is dat de binnenstad bruist!
4. Een lagere stikstof uitstoot juichen we toe maar het moet wel in een tempo dat het technisch en financieel haalbaar en betaalbaar is.

Btw op logies

De situatie

In het hoofdlijnenakkoord en ook in het Belastingplan van 2025 heeft het kabinet het plan opgenomen om met ingang van 1 januari 2026 de btw op logies en de btw op culturele goederen en diensten te verhogen naar 21% (Later is besloten de culturele sector te ontzien, de btw-verhoging op culturele goederen en diensten is terug gedraaid. De btw-verhoging op logies is gehandhaafd, deze moet volgens de Prinsjesdagstukken 2025 jaarlijks een bedrag van 1,1 miljard euro opleveren.

Sinds de bekendmaking van het hoofdlijnenakkoord van het vorige kabinet is KHN verwikkeld in een intensieve lobby om de btw-verhoging op logies terug gedraaid te krijgen. De gevolgen van de maatregel zullen enorm zijn. Niet alleen op logiesverstrekkers, maar ook op aanpalende sectoren. Immers:

- De sector is nog niet hersteld van de gevolgen van de coronacrisis.
- 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.
- Gasten, zowel binnenlands als buitenlands, gaan weg blijven uit Nederland, met niet alleen voor alle logiesverstrekkers grote gevolgen, maar ook gevolgen voor leveranciers van de horeca zoals restaurants en cafés, maar ook andere sectoren zoals culturele instellingen en winkels.

- De maatregel gaat veel 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. Volgens recent onderzoek van Significant, bevestigd door analyses van ABN AMRO, zal een btw-verhoging leiden tot een afname van het toerisme tot 30%. Dit effect is vele malen groter dan waar het ministerie van Financiën vorig jaar vanuit ging.
- Waar de verhoging oorspronkelijk bedoeld was om meer belastinginkomsten te genereren, blijkt uit de nieuwe berekeningen het tegenovergestelde waar. Het Significant-onderzoek, bevestigd door ABN AMRO, laat zien dat de totale economische neergang en het verlies aan toeristen ertoe leiden dat de staatskas per saldo minder inkomsten ontvangt.

De lobby is door blijven lopen en belangrijke momenten zoals Prinsjesdag, de Algemene (Financiële) Beschouwingen, ons eigen verkiezingsdebat en de behandeling van het Belastingplan 2026 zijn door ons benut. Steeds meer partijen plaatsen vraagtekens bij de btw-verhoging op logies.

Standpunt KHN

De btw-verhoging op logies is economisch schadelijk, ondermijnt de internationale concurrentiepositie, bedreigt banen en verzwakt lokale gemeenschappen, terwijl het de staatskas minder oplevert. KHN pleit daarom met klem voor behoud van het 9%-tarief voor logies. Alleen zo blijft Nederland een aantrekkelijk, gastvrij en economisch vitaal toeristisch land.

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 De Horecabond als CNV. Op dit moment geldt de Horeca-cao 2025-2026. Deze cao eindigt op 31 december 2026.



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. Het moet de ondernemer en werknemer de ruimte te geven voor aanvullende passende afspraken;
 - 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, met als doel te werken aan betere arbeidsverhoudingen, -omstandigheden en -voorwaarden binnen de sector.

Duurzaamheid

De situatie

Nederland heeft de ambitie om in 2030 de CO₂- uitstoot met 55% te verminderen ten opzichte van 1990. Dit vraagt forse inspanningen van alle sectoren, ook van de horeca. Het Klimaatakkoord vertaalt zich voor onze branche naar thema's als energiebesparing, verduurzaming van gebouwen, emissievrije stadslogistiek, eiwittransitie, het tegengaan van voedselverspilling, het verminderen van single-use plastics en een werkbaar statiegeldsysteem.

Ook in 2024 gaven Nederlandse consumenten meer uit aan duurzaam voedsel. De bestedingen stegen met ongeveer 4%, in lijn met de groei van de totale voedseluitgaven. Het aandeel van duurzaam voedsel bleef stabiel op 21% van alle uitgaven. Duurzaamheid is dus niet alleen een maatschappelijke opgave, maar ook steeds meer een gastverwachting en marktkans.

Standpunt KHN

Wie toekomstbestendig wil ondernemen in de horeca, kan niet om duurzaamheid heen. Het is een vast onderdeel van goed ondernemerschap. KHN vindt het belangrijk dat iedere horecaondernemer hiermee aan de slag kan gaan, op een manier die past bij de dagelijkse praktijk en het unieke karakter van zijn bedrijf.

Wij zetten ons in voor:

- **Uitvoerbare en betaalbare regels:** verduurzaming moet haalbaar zijn voor kleine én grote ondernemers, zonder onnodige administratieve of financiële lasten.
- **Praktische ondersteuning:** kennisdeling, inspirerende voorbeelden en toegankelijke hulpmiddelen die ondernemers helpen concrete stappen te zetten.
- **Vrijheid voor maatwerk:** iedere ondernemer moet de ruimte houden om duurzaamheid op zijn eigen manier vorm te geven, passend bij zijn gasten, locatie en concept.

Essentieel hierbij is een betrouwbare overheid die een consistent beleid uitvoert.

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.
4. De verplichtingen van vastgoedeigenaar, de huurder en de rol van de overheid op het gebied van verduurzamen van de panden moeten duidelijker worden.



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.

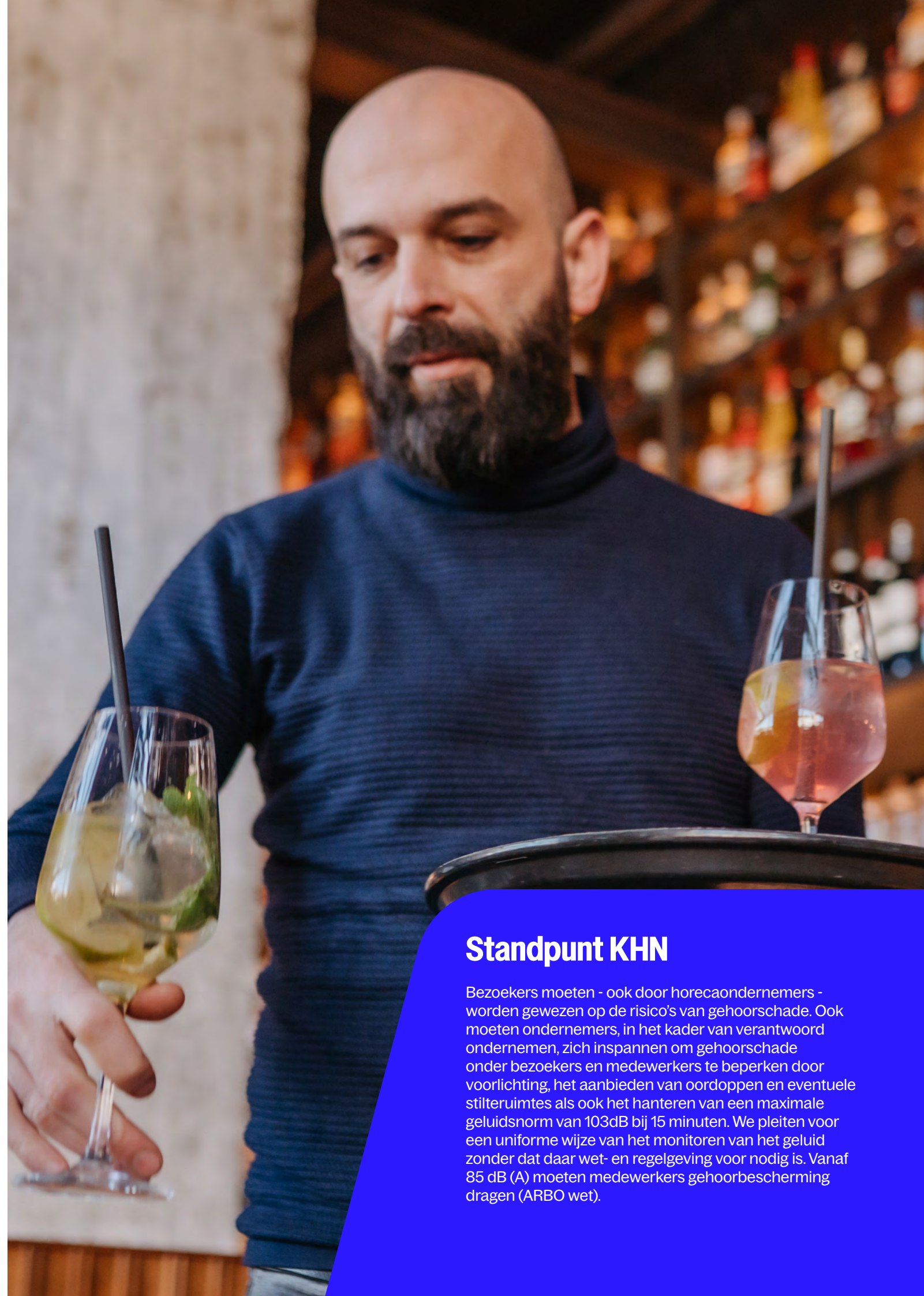
KHN vindt het belangrijk dat er aandacht is voor het stijgende aantal mensen dat een gehoorbeschadiging heeft. Een gehoorbeschadiging is bijna altijd permanent en dus niet of nauwelijks te genezen. De horeca heeft er dan ook

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 stiltezones 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. Vanaf 85 dB (A) moeten medewerkers gehoorbescherming dragen (ARBO wet).



Gezond aanbod

De situatie

- Inmiddels heeft ongeveer 50,4% van de volwassen Nederlanders overgewicht (BMI ≥ 25). VZinfo
- Ongeveer 15,7% van de volwassenen heeft obesitas (ernstig overgewicht). VZinfo
- Bij kinderen en jongeren (4-tot 18 jaar) is overgewicht eveneens een belangrijk probleem: in 2023 had ~11% van de 4-12-jarigen en ~14% van de 12-18-jarigen overgewicht; ernstig overgewicht (obesitas) zit in die groepen rond de 4-5%. Nederlands Jeugdinstituut+1
- Volgens berekeningen van RIVM zal het aandeel volwassenen met overgewicht in 2040, als het huidige beleid zo doorgaat, blijven stijgen tot boven de 55-60%

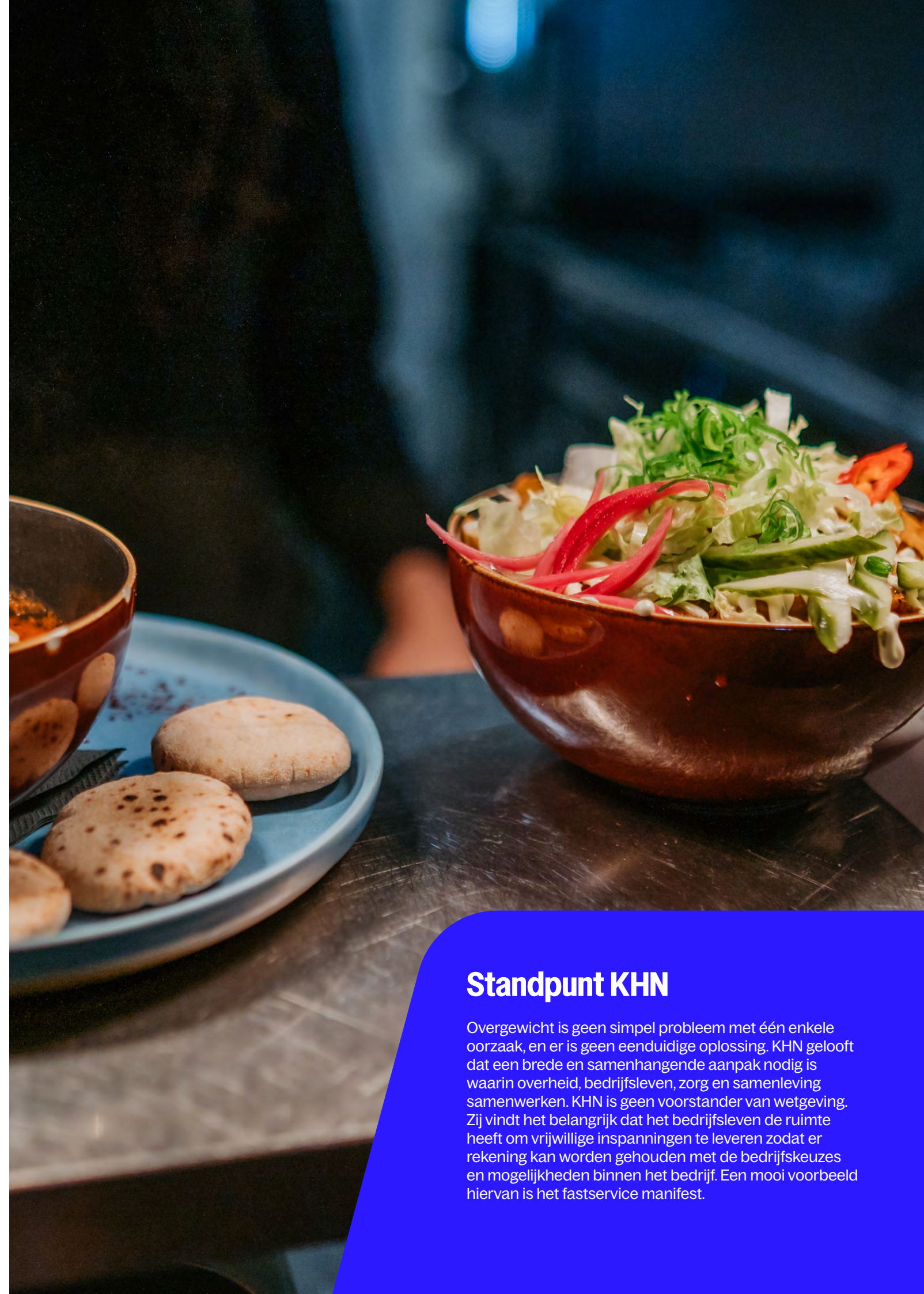
Er is een Nationaal Preventieakkoord dat met veel partijen is afgesloten om overgewicht te bestrijden door onder andere productverbetering,

het stimuleren van een gezondere eetomgeving en maatregelen ter bevordering van bewegen. Voor het verbeteren van de productsamenstelling is de Nationale Aanpak Productverbetering (NAPV) opgezet. KHN is hierbij betrokken. Voor het stimuleren van een gezondere eetomgeving heeft KHN samen met een zestal bedrijven het Fastservice manifest opgesteld. Hierbij laten de bedrijven zien welke stappen zij zetten op een gevarieerd aanbod, productverbetering, kindermarketing, vestigingsbeleid en nudging & communicatie. Deze bedrijven willen onderdeel zijn van de oplossing.

Zie ook verder standpunt Preventieakkoord.

Standpunt KHN

Overgewicht is geen simpel probleem met één enkele oorzaak, en er is geen eenduidige oplossing. KHN gelooft dat een brede en samenhangende aanpak nodig is waarin overheid, bedrijfsleven, zorg en samenleving samenwerken. KHN is geen voorstander van wetgeving. Zij 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.



Klimaat-akkoord

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.

Leer-bedrijven

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. 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 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.

Paracommercie

De situatie

Paracommercie is de verzamelterm voor horecaactiviteiten 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, sociaalculturele, 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 Alcoholverordening 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.

Platform-economie

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 en Uber Eats) 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 niethoreca 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 kwaliteitssnormen voldoen.



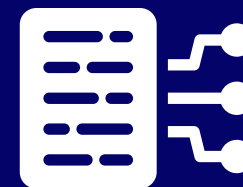
Hoge commissies en afhankelijkheid

Veel horecaondernemers zijn afhankelijk geworden van grote platforms voor hun bestellingen, waardoor zij geconfronteerd worden met hoge commissies die tot meer dan 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.

Ook werkt KHN samen met VNO-NCW, MKBNederland, Platform Veilig Ondernemen en Avans Hogeschool aan het project Weerbare Branches, waarin ondernemers in kwetsbare sectoren worden geholpen om zich beter te wapenen tegen crimineel misbruik. Via een “crime-scripting” risicoanalyse (met de methode Guardian Scripting) wordt het criminele keuzeprocess in kaart gebracht, waarna een toolkit met praktische maatregelen wordt ontwikkeld voor branches en individuele ondernemers, waaronder de horeca, om

hun weerbaarheid te vergroten. Als het gaat om veiligheid in 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 (KVVU). De samenwerking tussen verschillende partijen vindt ook plaats bij de Collectieve Horeca Ontzeggingen (CHO's), wat een zeer effectief middel blijkt te zijn om ongenode gasten te weren.

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 palet aan maatregelen, deels in regelgeving, om ondermijning tegen te gaan. Zo is er onder andere het afgelopen jaar wetgeving aangenomen 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 KVVU en de CHO's.
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.

Pensioen

De situatie

Voor medewerkers in de horeca en catering geldt een pensioenregeling. De pensioenregeling is een overeenkomen tussen KHN en vakbonden. 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 heeft KHN afspraken met de vakbonden en Veneca gemaakt over een nieuwe pensioenregeling. Deze pensioenregeling gaat –als alles volgens planning gaat– in op 1 januari 2027.

Standpunt KHN

1. Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde, waar werknemer en werkgever evenveel aan bijdragen. De regeling moet bijdragen aan een pensioen waarmee de werknemer na pensionering in zijn levensonderhoud kan voorzien.
2. De pensioenregeling dient uitgevoerd te worden tegen zo laag mogelijke uitvoeringskosten worden tegen zo laag mogelijke uitvoeringskosten.



Preventie-akkoord

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.
- In mei 2024 heeft KHN in samenwerking met KFC, McDonald's, Domino's, FHC, Kwalitaria en Bram Ladage het fastservice manifest opgesteld. Hierin laten de bedrijven zien welke stappen zij zetten op een gevarieerd aanbod, productverbetering, kindermarketing, vestigingsbeleid en nudging & communicatie. Deze bedrijven willen onderdeel zijn van de oplossing en een bijdrage leveren aan een gezondere eetomgeving.

Wat betreft roken heeft KHN niet aan tafel mee kunnen praten. Zie voor meer informatie ons standpunt met betrekking tot 'Roken'. In 2025 is het Nationaal Preventie Akkoord omgezet in een versie 2.0 waarbij er gekeken wordt naar de omgevingen. Er zijn verschillende omgevingen gedefinieerd waarbij de vrijetijdsomgeving het meest van belang is voor de horeca.

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 vorige kabinet heeft een begin gemaakt van het terugdringen van regeldruk via het programma Minder Druk Met Regels. Een concrete ambitie is om voor 1 juli 2026 500 regels aan te pakken.

Standpunt KHN

KHN juicht toe dat de overheid weer werk maakt van het actief terugdringen van regeldrukreductie. Maar het mag wel wat scherper, concreter en ambitieuzer. Aanvullend op de in gang gezette acties stelt KHN voor:

- dat er harde en meetbare reductiedoelen worden gesteld. Zoals de Europese Commissie ook heeft gedaan.
- Regel in, regel uit: komt er een regel bij, dan moet er minimaal één oude regel worden geschrapt
- Maak de BET en mkb-toets óók toepasbaar op bestaande regels
- Dwing gemeenten met een lokaal regeldrukreductieplan te komen
- Betrek ondernemers actief bij regeldrukreductieplannen

Roken

De situatie

Het verder terugdringen van roken door middel van steeds strengere regels en hogere accijnzen op tabak blijft doorgaan. 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. Eind 2024 is de Europese 'Aanbeveling voor een rookvrije omgeving' aangescherpt. Een van de aanpassingen in die Europese aanbeveling is om de terrassen van horecagelegenheden rookvrij te maken. Hoewel we de staatssecretaris van VWS hebben opgeroepen tegen de aanpassing te stemmen, heeft Nederland toch voor de aanpassing gestemd. In België heeft de nieuwe regering inmiddels aangekondigd de terrassen rookvrij te willen maken. Het is onbekend wat Nederland met de aanbeveling wil doen.

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.

- Sinds 28 juni 2025 is de European Accessibility Act van kracht, bedrijven zijn verplicht om hun producten en diensten toegankelijk en bruikbaar te maken voor mensen met een beperking.

KHN is actief in diverse projecten om de horeca toegankelijker te maken.



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. We vinden het dan ook niet meer dan normaal wanneer de overheid ondersteunt met kennis en subsidies om de horeca toegankelijker te maken.

Toerisme

De situatie

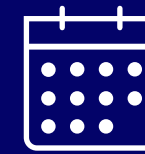
De gastvrijheidseconomie liet in 2024 een krachtig herstel en verdere groei zien. Wereldwijd liggen de internationale aankomsten voor het eerst weer boven het niveau van 2019 met een stijging van 12,4% ten opzichte van 2023. Ook Nederland kende een sterk toeristisch jaar. In totaal werden 52,3 miljoen bezoekers verwelkomd, waarvan 58,5% uit eigen land.

Het inkomend toerisme groeide in 2024 naar 21,3 miljoen internationale bezoekers. De economische waarde van toerisme groeide in 2024 tot 111,2 miljard euro, goed voor 4% van de totale Nederlandse economie. Ook het aantal banen in het gastvrijheidsdomein nam toe: in totaal waren er 771.000, wat neerkomt op 6,7% van alle werkgelegenheid in Nederland.

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. 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 Landelijke Raad is geen adviesraad maar een 'doe-raad', die concrete oplossingen moet gaan leveren voor een toekomstbestendige vrijetijdssector. Thema's die door de Landelijke Raad actief worden opgepakt zijn onder andere: regeldruk, ruimte voor recreatie en toerisme en bereikbaarheid.



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.

Standpunt KHN

1. De economische en maatschappelijke meerwaarde van toerisme voor Nederland moet veel meer worden uitgedragen;
2. Spreiding van toerisme moet bevorderd worden. Niet alleen over het land maar ook over het jaar;
3. Samenwerking met andere brancheorganisaties (met leden die actief zijn in de gastvrijheidsindustrie) binnen het platform Gastvrij Nederland is belangrijk;
4. 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;
5. Integrale ontwikkelstrategieën in de regio in de vorm van toerismevisies moeten gestimuleerd en gefaciliteerd worden, waarbij wordt ingezet op het toekomstbestendig en duurzaam ontwikkelen van de gastvrijheidssector en het daarbij horende budget om projecten te financieren.

Voedselveiligheid

De situatie

De Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) is in Nederland verantwoordelijk voor controle op voedselveiligheid. Om de voedselveiligheid in de horeca te waarborgen heeft KHN de hygiënecode horeca opgesteld.

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 hierin 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.

Voedsel- verspilling

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 het middel tegen voedselverspilling, is slechts één van de manieren om voedselverspilling terug te dringen. Er zijn verschillende 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..

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 arbeidsongeschikten,

of IVA (bij volledig én blijvend arbeidsongeschikt). De WGA kan net als de loondoorbetaling privaat worden verzekerd. In alle gevallen is er sprake van reïntegratieverplichtingen 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.**