



## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wieder gibt es neue Kennzeichnungsvorschriften, welche auch für unsere Branche, insbesondere beim Frühstück, von Relevanz sind. Bei aller Wichtigkeit von Verbraucherinformation sollte aber auch immer der Pragmatismus mit beachtet werden, damit nicht noch mehr Bürokratie aufgebaut wird. Insofern müssen wir auch, insbesondere im gerade laufenden Wahlkampf für die Europawahl, alle Kandidaten bezüglich ihrer konkreten Maßnahmen zum Abbau von Bürokratie befragen.

Im April haben der DEHOGA und IHA ihre gemeinsamen Reformvorschläge den Kandidatinnen und Kandidaten sowie ihren Parteien übermittelt und um klare Positionierungen zu den Standpunkten des Gastgewerbes gebeten. Es geht dabei um fairen Wettbewerb, weniger Bürokratie, mehr Flexibilität für die Wirtschaft und die Zukunftssicherung der Branche! Die Forderungen unserer Branche haben wir in diesem Newsletter.

Aktuell wurden die Informationen zu Getränkeschankanlagen unserer Berufsgenossenschaft veröffentlicht. Auch darüber möchten wir informieren.

Weitere wichtige Informationen haben wir wieder zusammengestellt und stehen wie immer sehr gern für Rückfragen zur Verfügung.

Ihr DEHOGA-Thüringen-Team

Lass uns **FREUNDE** werden.



Profitieren Sie von aktuellen News, Angeboten, Dienstleistungen u.v.m.



## EU beschließt neue "Frühstücksrichtlinien"



Der belgische Ratsvorsitz und die Vertreter des Europäischen Parlaments haben sich im Januar auf eine vorläufige Vereinbarung getroffen, um die Anforderungen an Verbraucherinformationen bezüglich Honig, Marmeladen, Fruchtsäften und Trockenmilch zu verbessern. Der Sonderausschuss Landwirtschaft hat diese Vereinbarung am 12. Februar 2024 gebilligt.

[weiterlesen...](#)

---

## Alle Infos zur Gestaltung von Praktika gebündelt an einer Stelle

Erstmals gibt es auf der gemeinsam von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit sowie dem Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT neu aufgelegten Website Informationen zum rechtlichen Rahmen, zu Haftungs- und Versicherungsfragen sowie zu Vergütung, Vertrag und Kündigung bei Praktika gebündelt an einer Stelle. Grundlage sind die Erfahrungen von SCHULEWIRTSCHAFT.

Details finden Sie auf der [Gemeinschafts-Homepage](#).

---



## Getränkeschankanlagen

Damit man als Betreiberin bzw. Betreiber für seine Gäste ein hygienisches Produkt anbieten kann und möglichst lange die Anlage nutzen kann, gibt es das Ein oder Andere zu beachten. Wie Sie die Sicherheit bei Ihrer Getränkeschankanlage gewährleisten können und worauf es bei Kontrolle, Prüfung und Reinigung ankommt hat unsere Berufsgenossenschaft umfassende Informationen zusammengestellt, diese finden Sie [hier](#).

### Aktuelle Arbeitssicherheitsinformationen Getränkeschankanlagen

Die neue Arbeitssicherheitsinformation (ASI) konzentriert sich auf wesentliche Punkte einzelner Vorschriften und Regeln. Sie nennt aus diesem Grund nicht alle im einzelnen erforderlichen Maßnahmen. Seit Erscheinen dieser ASI können sich der Stand der Technik und Rechtsgrundlagen geändert haben.

Die Arbeitshilfe "Sicherer Betrieb von Getränkeschankanlagen finden Sie [hier](#).



### Gemeinsam für ein starkes Gastgewerbe in einer leistungsfähigen Europäischen Union

Einen Monat vor der Wahl des Europäischen Parlaments am 9. Juni haben der Hotelverband Deutschland (IHA) und der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bundesverband) den detaillierten Forderungskatalog des Gastgewerbes an die europäische Politik der Öffentlichkeit präsentiert. Der Wahlcheck mit den konkreten Fragen der Verbände wurde bereits im April bei den Parteien zur Beantwortung eingereicht.

[weiterlesen...](#)

## Veranstaltungstipp: Potentialworkshop zum Geschäftsreiseziel/MICE-Markt Thüringen

Termin: Mittwoch, 12. Juni 2024

Dauer: ca. 9.30 Uhr bis 15.00 Uhr

Ort: Erfurt

Preis: kostenfrei\*

Sie möchten wissen, ob Thüringen aus Geschäftsreiseseicht als „gut erreichbar“ eingestuft wird? Wie das „Beherbergungs- und Gastronomieangebot“, das „Preis-Leistungs-Verhältnis“ aber auch die „Attraktivität insgesamt“ bewertet werden? Oder wie die „Nachhaltigkeit des Geschäftsreiseangebots“, die „Möglichkeiten für Workation-Aufenthalte“ oder aber auch das „Vorhandensein von relevanten Wirtschafts-, Forschungs- bzw. Verbandsstrukturen“ in Thüringen eingeschätzt werden? Ob es Unterschiede in der Beurteilung zwischen Besuchern in der Vergangenheit und potenziellen Gästen gibt? Und wie wir im Vergleich zu Wettbewerbern abschneiden? Dann melden Sie sich an!

[Hier verbindlich anmelden](#)

---

## OLG Hamburg verpflichtet Betreiberin eines Internet-Bewertungsportals zur Offenlegung von Klarnamen des Bewerbers

In einem Eilverfahren wurde der Betreiber einer großen Arbeitgeber-Bewertungsplattform (hier: kununu) zur Löschung von zwei Bewertungen eines Unternehmens verpflichtet, da er dem Arbeitgeber nicht so individualisierte Angaben gemacht hat, dass er das Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes überprüfen kann. Das gilt auch dann, wenn der Portalbetreiber einwendet, aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen diese Individualisierung nicht vornehmen zu dürfen.

Das OLG hat dabei die für die Haftung des Betreibers eines Hotelbewertungsportals aufgestellten Grundsätze des BGH (Urt. v. 9. August 2022, Az. VI ZR 1244/20) zugrunde gelegt, wonach die Rüge des Hotelbetreibers, einer Bewertung liege kein Gästekontakt zugrunde, grundsätzlich ausreicht, um Prüfpflichten des Bewertungsportals auszulösen. Zu weiteren Darlegungen, insbesondere einer näheren Begründung seiner Behauptung des fehlenden Gästekontakts, ist der Bewertete gegenüber dem Bewertungsportal grundsätzlich nicht verpflichtet. Einer näheren Begründung der Behauptung des fehlenden Gästekontakts bedarf es nur, wenn sich die Identität des Bewertenden für den Bewerteten ohne Weiteres aus der Bewertung ergibt. Im Übrigen gilt die Grenze des Rechtsmissbrauchs.

Dem jetzigen Verfahren lag folgender Sachverhalt zugrunde.

Der bewertete Arbeitgeber, der ca. 20 Mitarbeiter beschäftigte, ließ die Bewertungsportalbetreiberin durch zwei kurz aufeinander folgende Anwaltsschreiben auffordern, die Einträge zu löschen. Zur Begründung hieß es in beiden Schreiben jeweils gleichlautend: „Der genannte Bewerter hat unsere Mandantschaft negativ bewertet. Der Bewerber- und Mitarbeiter-Kontakt zu dem Bewerter wird mit Nichtwissen bestritten, da er nicht zugeordnet werden kann.“ Die Portalbetreiberin forderte den bewerteten Arbeitgeber auf, mögliche unwahre Tatsachenbehauptungen bzw. Rechtsverletzungen zu präzisieren. Als er von dem Unternehmen keine weiteren Informationen erhielt, sah sie von einer Löschung der Einträge ab.

Daraufhin beantragte das Unternehmen im einstweiligen Rechtsschutz die Untersagung der Veröffentlichung der besagten Bewertungen.

Die Portalbetreiberin setzte sich sodann mit den Bewertern in Verbindung und verlangte entsprechende Nachweise einer tatsächlichen Beschäftigung. Diese wurden dann anonymisiert an das Unternehmen geschickt.

Das Landgericht hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass die zuletzt genannten Unterlagen ausreichen würden, um eine tatsächliche Mitarbeiterstellung der Rezensenten nachzuweisen, so dass die Übermittlung ungeschwätzter Tätigkeitsnachweise nicht erforderlich gewesen sei. Soweit die Antragstellerin vortrage, aus den Unterlagen nicht auf die Identität der Bewertenden schließen zu können, stelle sie damit die Authentizität der Unterlagen nicht in Abrede. Zudem habe die Antragsgegnerin - unbestritten und durch eine eidesstattliche Versicherung belegt - vorgetragen, dass die Tätigkeitsnachweise und die darin enthaltenen Namen von ihrer Mitarbeiterin ... mit den im Bewerberprofil des Unternehmens hinterlegten Bestandsdaten abgeglichen und verifiziert worden seien und die Daten übereinstimmten.

Hiergegen hat das Unternehmen Rechtsmittel eingelegt und seine Ansprüche weiterverfolgt. Damit hatte es nun in zweiter Instanz Erfolg.

Die Portalbetreiberin hat auf die Rüge des Unternehmens dieses die Bewerber nicht so identifizierbar gemacht, dass das Unternehmen in der Lage wäre, das tatsächliche Vorliegen eines geschäftlichen Kontaktes zu prüfen. Die dem Unternehmen im Laufe des gerichtlichen Verfahrens übermittelten Unterlagen mögen aus dem Geschäftsbereich des Unternehmens stammen; wer die betreffenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter gewesen sein mögen, auf die sie sich beziehen, vermag sie aus diesen Unterlagen aber nicht zu erkennen, so dass sie nicht überprüfen kann, ob die Urkunden wirklich die Urheber der Bewertungen betreffen und ob es sich dabei tatsächlich um Personen handelt, die einmal für sie gearbeitet haben oder noch für sie arbeiten. Die Möglichkeit zu einer eigenen Überprüfung des Vorliegens eines geschäftlichen Kontakts darf dem von der Bewertung Betroffenen nicht in der Weise genommen werden, dass der Portalbetreiber die Überprüfung für sich vornimmt und dem Bewerteten dann versichert, sie habe ein positives Ergebnis erbracht; ansonsten stünde der Betroffene, der geltend macht, nicht zu wissen, ob er überhaupt Kontakt zu dem Bewerber hatte, der Behauptung des Portalbetreibers, dies sei der Fall gewesen, wehrlos gegenüber.

Der Umstand, dass es sich bei dem Portal um ein Arbeitgeber-Bewertungsportal handelt, rechtfertigt eine andere Sichtweise nicht. Die Portalbetreiberin meint zwar, dass das Unternehmen hier schon aufgrund der geringen Anzahl der bei ihr beschäftigten Personen eine eigenständige Überprüfung darauf, ob eine Bewertung von einer dieser Personen stamme, möglich sein müsse, zumal ein Arbeitgeber viel eher in der Lage sei, aus einer Bewertung zu ersehen, ob die darin erhobenen Beanstandungen der innerbetrieblichen Verhältnisse von Angehörigen seines Personals stamme, als ein Unternehmer, der nur aufgrund einmaligen Kontakts mit ihm ansonsten unbekanntem Kunden zu tun hat, aus einer Bewertung ersehen könnte, ob ihr ein tatsächlicher Geschäftskontakt zugrunde liegt.

Dem kann aber nicht gefolgt werden; denn auch bei der Bewertung eines Arbeitgebers kann sich eine Kritik auf konkrete Fälle beziehen, die auf ihre tatsächliche Gegebenheit von ihm nur dann überprüft werden können, wenn die Person des (angeblich) betroffenen Arbeitnehmers oder jedenfalls der konkreten Situation, die geschildert wird, bekannt sind (hier z.B. bei den Kritiken „Einarbeitung? Fehlanzeige! Am ersten Tag bekommt man ein paar Dokument[e], die man sich auf eigene Faust aneignen soll[,] und dann wird bitte losgelegt“, „Abmachungen wurden nicht eingehalten“), und auch aus

allgemein gehaltenen Meinungsäußerungen, die etwa das Betriebsklima oder die Ausstattung mit Betriebsmitteln betreffen (hier z.B. die Kritiken „Vorgesetztenverhalten ... Empathie ist ein Fremdwort“, „Software auf Hobby-Niveau“), lassen sich Rückschlüsse auf das tatsächliche Bestehen eines Beschäftigtenverhältnisses nicht ziehen.

---

## RECUP/REBOWL - Vorteilspreise dank DEHOGA-Rahmenvertrag

Seit über 7 Jahren arbeitet das RECUP-Team täglich daran, das RECUP/REBOWL-Mehrwegsystem für die gesamte Gastronomie stetig zu verbessern. Einiges konnte bereits erreicht werden!



- Erweiterung des Produkt-Portfolios auf insgesamt 10 hochwertige Mehrwegbehälter und Deckel
- Persönliche Erreichbarkeit für die Partner – telefonisch und per E-Mail.
- Optimierung der Logistikprozesse, damit die Bestellungen schnellstmöglich ankommen.
- Hilfreiche Schulungs- und Informationsmaterialien, die das Team vor Ort im Umgang mit RECUP/REBOWL schulen.

Einfach unter diesem [Link](#) eine Anfrage an RECUP senden und Rabattcode für 3 Gratis Monate bei Abschluss einer RECUP/REBOWL-Partnerschaft als DEHOGA-Mitglied erhalten.

---

Krankenversicherung geht auch digital

Hier mehr erfahren

AOK PLUS



Unsere neuen Ausbildungen im Gastgewerbe

Jetzt noch vielfältiger  
und wertvoller!

[www.dehoga-ausbildung.de](http://www.dehoga-ausbildung.de)

[Hier auf Entdeckungsreise gehen!](#)



**DEHOGA Thüringen e.V., Witterdaer Weg 3, 99092 Erfurt**

Telefon: 0049 361 590780 - Telefax: 0049 5907810 - E-Mail: [info@dehoga-thueringen.de](mailto:info@dehoga-thueringen.de)

[Abmeldelink](#)