



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nun endlich beginnt sie die Fußball-EM und wir hoffen natürlich auf ein erneutes Sommermärchen, mit schönem Wetter und vielen Gästen in unseren Betrieben, es wäre, nach all den Herausforderungen ein guter Auftakt für die Sommersaison. Das gestrige Spiel der DFB-Elf lässt hoffen.

Wie in jeder Woche haben wir auch aktuell viele wichtige Themen zusammengestellt. Da war das Thema Trinkgeld ein Aufmacher im MDR, es wurde unter den unterschiedlichen Perspektiven dazu berichtet.

Auch die Zollkontrollen des letzten Wochenendes in Betrieben unserer Branche sorgten für ein umfassendes Echo in der Branche.

Wir stehen natürlich wie immer für Rückfragen und Hinweise sehr gern zur Verfügung.

Ihr DEHOGA-Thüringen-Team

"Trinkgeldtaste" – Nützlich oder manipulativ?

Der Servicekraft Trinkgeld zu geben, gehört für viele Menschen bei einem Besuch im Restaurant dazu. Was aber, wenn man gerade kein Bargeld dabei hat und mit Karte zahlen will? Um das Trinkgeldgeben mit Karte zu vereinfachen, wird in einigen Lokalen die Funktion der "Trinkgeldtaste" genutzt. Hier werden mehrere Optionen angeboten. Für Gastronomen kann das nützlich sein. Für den Kunden kann es aber auch eine Beeinflussung darstellen.

Den Filmbericht finden Sie [hier](#).

Lass uns **FREUNDE** werden.



McDonald's verliert die Unionsmarke Big Mac für Geflügelprodukte

McDonald's verliert die Unionsmarke Big Mac für Geflügelprodukte. McDonald's hat für bestimmte Waren und Dienstleistungen keine ernsthafte Benutzung während eines ununterbrochenen Zeitraums von fünf Jahren nachgewiesen. EuG v. 5.6.2024 - T-58/23

[Zur Pressemeldung](#)

Neues von unserem Rahmenvertragspartner:

Überfordert mit den Produkt- & Preismodellen der Energiewirtschaft?



Nutzen Sie das Wissen und die Expertise von wattline! Wenn die Energiewirtschaft über die Erzeugung diskutiert, hat dieses einen Einfluss auf Ihre Entscheidung für den Einkauf? Spätestens jetzt ist es an der Zeit, einen Profi an Ihre Seite zu holen, der sich im Preis- & Produkt-Labyrinth auskennt und Ihnen hilft, die richtige Entscheidung zu treffen. So wie unser Kooperationspartner wattline. Schauen Sie hier für mehr Informationen: [wattline Wissen](#) und lassen Sie sich von den wattline Experten beraten.

Kontakt:

wattline GmbH | Passauer Str. 36 | 94161
Ruderting T. +49 8509 84933-5710
energiekosten@wattline.de

Zoll überprüft bundesweit Hotellerie und Gastronomie

Der Zoll führte am 8. Juni 2024 eine bundesweite verdachtsunabhängige Schwerpunktprüfung gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe durch. Die rund 2.400 Zöllnerinnen und Zöllner befragten insgesamt rund 6.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihren Beschäftigungsverhältnissen und führten mehr als 400 Geschäftsunterlagenprüfungen durch. An dem Einsatz waren auch über 300 Beschäftigte anderer Zusammenarbeitsbehörden des Zolls wie beispielsweise die Landesfinanzverwaltung oder die Ausländerämter beteiligt.

[weiterlesen...](#)

Vegane und vegetarische Ersatzprodukte: Klare Vorgaben für Bezeichnungen notwendig

Vegane Seitanwurst oder veganes Erzeugnis auf Basis von Erbsen, nach Art einer Bratwurst – in Supermarktregalen finden sich unterschiedliche Bezeichnungen für vegane und vegetarische Ersatzprodukte. Die Deutsche Lebensmittelbuch-Kommission (DLMBK) hat 2018 in ihren Leitsätzen geregelt, welche Bezeichnungen für entsprechende Produkte üblich sind. Der Markt hat sich mittlerweile weiterentwickelt. Die Leitsätze müssen an die veränderte Marktsituation angepasst werden. Ein Entwurf für aktualisierte Leitsätze liegt seit Frühjahr 2022 vor. Der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) fordert die Mitglieder der DLMBK auf, den Leitsatzentwurf endlich zu verabschieden.

[weiterlesen...](#)

Ferienjobs und Sozialversicherung

Unternehmen können Personalengpässe in der Urlaubszeit überbrücken, indem sie Schülerinnen, Schüler oder Studierende als Aushilfen einstellen. Was mit Blick auf die Sozialversicherung bei dieser Art der Beschäftigung wichtig ist. (Quelle AOK PLUS)



[weiterlesen...](#)

Neues aus dem Urlaubsrecht

Kürzlich entschied das BAG über die Frage, ob bei angeordneter Corona -Quarantäne Urlaub nach zu gewähren sei. Dies wurde nun höchstichterlich verneint und zwar für die Fälle, die vor der Gesetzesänderung 2022 liegen und Mitarbeiter betreffen, die selbst nicht an Corona erkrankt waren. Insoweit besteht nun hier Rechtssicherheit für die Unternehmen.

Nun liegt dem BAG wieder ein Fall zur Urlaubsthematik - ein Rechtsstreit aus NRW - zur Entscheidung vor, der diesmal einen zum Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Urlaubsverzicht betrifft.

Es ging um einen Betriebsleiter, der seit 2019 in einem Standort des beklagten Unternehmens beschäftigt war. Im Jahr 2023 verständigte er sich mit seinem Arbeitgeber im Rahmen eines Rechtsstreits auf eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Prozessvergleich.

Der Mitarbeiter hatte im laufenden Jahr keinen seiner 30 Urlaubstage genommen, da er durchgängig arbeitsunfähig erkrankt war.

Im Rahmen der Vergleichsverhandlungen einigte man sich hinsichtlich der offenen Urlaubsansprüche auf einen teilweisen Verzicht „Urlaubsansprüche sind in Natura gewährt.“ und im Übrigen auf eine sog. Abgeltungsklausel. Der Vergleich wurde gerichtlich festgestellt. Der Mitarbeiter war bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig erkrankt.

Nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb machte der Mitarbeiter Urlaubsabgeltung für den anteiligen gesetzlichen Urlaub 2023 geltend und verfolgte seine Ansprüche gerichtlich weiter.

Sein ehemaliger Arbeitgeber verwies im Verfahren auf den geschlossenen Vergleich vor dem Arbeitsgericht und insbesondere darauf, dass sein ehemaliger Mitarbeiter auf gesetzliche und übergesetzliche Urlaubsansprüche verzichtet habe.

Die Klägervertreterin legte im Verfahren dar, dass sie sich mit dem Verzicht auf die gesetzlichen Ansprüche ihres Mandanten schwergetan habe, den Vergleichsabschluss aber nicht gefährden wollte.

Das Arbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Der Vergleich habe nicht zum Untergang seines gesetzlichen Urlaubsanspruchs geführt. Da die Urlaubsansprüche nicht streitig gewesen, scheide ein sog. Tatsachenvergleich aus.

Das wollte der unterlegene Arbeitgeber nicht hinnehmen und legte gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung ein. Er begründete dies insbesondere damit, dass die Urlaubsansprüche sehr wohl streitig waren, insbesondere vor dem Hintergrund der krankheitsbedingten Ausfalltage.

Dies überzeugten die Richter der zweiten Instanz allerdings nicht. Im Ergebnis bestätigen sie das erstinstanzliche Urteil. Da der Kläger unstreitig keinen Urlaub im Jahr 2023 genommen hat, stand ihm ein anteiliger Abgeltungsanspruch seines anteiligen gesetzlichen Urlaubs zu.

„Die Ausgleichsklausel, die von den Parteien als umfassender Ausschluss gedacht sein dürfte, verstößt (...) im Hinblick auf die gesetzlichen Urlaubsansprüche gegen § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz und ist insoweit unwirksam“ (LAG Köln; Urteil vom 11.04.2024, AZ: 7 Sa 516/23).

Fazit: Erst die Entscheidung des BAG wird hier Rechtssicherheit bringen. Bestätigt wurde jedoch, dass ein Verzicht auf übergesetzliche Urlaubsansprüche zulässig ist. Nichts anderes kann aus unserer Sicht für übertarifliche Urlaubsansprüche gelten.

**Krankenversicherung
geht auch digital**

[Hier mehr erfahren](#)



Unsere neuen Ausbildungen im Gastgewerbe

**Jetzt noch vielfältiger
und wertvoller!**

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

[Abmeldelink](#)