



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sehr gern möchten wir noch einmal zum DEHOGA Branchentag nach Berlin einladen. Ein spannendes Programm garantiert viele Informationen.

Entgegen immer wiedervorgetragenen Behauptungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, besteht seitens der Mitarbeiter schon ein Interesse dazu – so jedenfalls eine aktuelle Bertelsmann – Studie über die wir nachfolgend informieren.

In der letzten Woche hatten wir, gemeinsam mit unserer BGN, ein erstes Webinar zum Thema Arbeitsschutz, die Inhalte und die Präsentationen haben wir in diesem Newsletter zusammengestellt.

Auch weitere aktuelle und relevante Themen haben wir für Sie zusammengestellt und stehen, wie immer, gern für Anregungen und Rückfragen zur Verfügung.

Ihr DEHOGA Thüringen

DEHOGA BRANCHENTAG

Auf nach Berlin!

Mit



Friedrich Merz MdB



Christian Lindner MdB



Cem Özdemir MdB



Alexander Dobrindt MdB

und vielen weiteren Impulsgebern



Herzliche Einladung zum DEHOGA Branchentag am 12. November in Berlin

Ab sofort können Sie sich für den DEHOGA-Branchentag am 12. November in den BOLLE Festsälen in Berlin anmelden. Seien Sie mit dabei und erleben Sie auch in diesem Jahr wieder ein vielfältiges und hochkarätiges Programm mit Spitzenpolitik, Experten aus der Wissenschaft und exklusiven Einblicken von Branchen-Insidern. Freuen Sie sich u.a. auf Reden von Bundesfinanzminister Christian Lindner, Bundesernährungsminister Cem Özdemir sowie dem CDU-Bundesvorsitzenden und Kanzlerkandidaten der Union Friedrich Merz.

Mehr Informationen zu den Inhalten und alle Speaker der Veranstaltung finden Sie hier...

Aktuelle Bertelsmann Studie: Teilzeit verliert, Zeitsouveränität gewinnt: Beschäftigte wollen flexible Arbeitszeiten

Reine Teilzeitstellen mit starren Arbeitszeiten sind weder bei Frauen noch bei Männern beliebt. Gefragt sind dagegen Stellen, die hohe Flexibilität bieten, sowohl was den Umfang als auch die Lage der täglichen Arbeitszeit angeht. Familienfreundlichkeit ist ein weiterer Aspekt, der insbesondere für Frauen einen hohen Stellenwert hat.

Auch flexible Arbeitszeiten mit variabler Lage der täglichen Arbeitszeit werden präferiert. Dazu passt, dass weniger als 30 Prozent aller Befragten eine Stelle mit festen Arbeitszeiten bevorzugen. Die klassische Vollzeitstelle ist nicht erste Wahl – mehr Flexibilität gewünscht.

Mehr zur Studie lesen Sie [hier](#).

Bitte um Fahndungsunterstützung

Die Fahndung des ZKD Osnabrück koordiniert zur Zeit die Fahndungsmaßnahmen nach dem polnischen Staatsangehörigen

Alan Marcin WYSZPOLSKI
*01.03.1999 in Police (PL)

Gegen den Gesuchten liegt hier ein Untersuchungshaftbefehl des Amtsgerichts Osnabrück vor.

Der Gesuchte ist von seiner letzten bekannten Anschrift im Raum Emden untergetaucht.

Herr Wyszpolski könnte sich im ganzen Bundesgebiet aufhalten, eine Flucht ins Ausland ist ebenfalls denkbar.

Möglicherweise nutzt er Übernachtungsmöglichkeiten im ganzen Bundesgebiet um unterzutauchen.

Bei Hinweisen zu dem und insbesondere aktuellen/bevorstehenden Buchungen durch den Gesuchten bitte ich um Rückmeldung an die sachbearbeitende Dienststelle:

Zentraler Kriminaldienst Osnabrück
-Fahndung-
KKin Lanver
Kollegienwall 6-8
49074 Osnabrück.

Gleichfalls bitten wir höflich um eine Überprüfung, ob der Gesuchten seit dem 22.10.2024 Buchungen vorgenommen hat.

Unsere telefonischen Erreichbarkeiten lauten: 0541/327-3075 bzw. 0541-327-3072

In eilbedürftigen Fällen kann die örtliche Polizei über den Gesuchten zwecks Festnahme in Kenntnis gesetzt werden.

Krankenversicherung
geht auch digital

[Hier mehr erfahren](#)





Arbeitsschutzschuhe zum Sonderpreis

Die HOGA Gastgewerbe Service GmbH bietet Arbeitsschutzschuhe zum Mitgliedersonderpreis aus einem Restpostenverkauf an.



Neben Arbeitsschuhen sind auch verschiedene Kochenjacken, Schürzen, Vorbinder oder Kellner-Portmonaies verfügbar.

Senden Sie gern eine Mail an info@dehoga-thueringen.de. Wir melden uns bei Ihnen.



Gemeinsam mit der BGN haben wir am 22.10.2024 ein Webinar zum Thema Arbeitsschutz realisiert.

Die Themen waren:

- Gefährdungsbeurteilung mit Dokumentation
- Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuungsmöglichkeiten
- Unterweisungskurzgespräche mit Dokumentation
- BGN-Angebote zur Dokumentation und Personalqualifizierung

Zu den aufgeworfenen Fragen haben wir nachfolgende Links für Sie zur Verfügung:

- Suche nach regionaler BGN-Aufsichtsperson
[Aufsichtsperson suchen \(bgn-branchenwissen.de\)](https://bgn-branchenwissen.de)
- Arbeitsschutzorganisation mit weiterführenden Handlungshilfen, Formularen, Links etc. Organisation im Unternehmen
[BGN Branchenwissen \(bgn-branchenwissen.de\)](https://bgn-branchenwissen.de)
- Unterweisungskurzgespräche
[Unterweisungskurzgespräche zu verschiedenen Arbeitsschutzthemen | BGN Branchenwissen \(bgn-branchenwissen.de\)](#)

Wie Wirte an Behörden scheitern

Küchenpersonal und Bedienungen - hohes Gut der Gastronomie, auf dem deutschen Arbeitsmarkt kaum zu bekommen. Das "Beschleunigte Fachkräfteverfahren" soll die Personalgewinnung außerhalb Europas erleichtern. Die Realität? Sieht anders aus.

Ein ARD-BR24 - Beitrag - Deutschland und die Welt:

www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/der-kampf-um-koeche-und-kellner-wie-wirte-an-behoerden-scheitern,URjbgil

Einführung einer obligatorischen elektronischen Rechnung für B2B-Umsätze

Das Bundesministerium der Finanzen hat das [angekündigte BMF-Schreiben zur Einführung einer obligatorischen elektronischen Rechnung](#) veröffentlicht.

Wir hatten bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens deutliche Kritik an den Neuregelungen mit Blick auf das Verhältnis des Gastwirtes zu seinen Gästen bei Geschäftsessen hingewiesen. Auch das BMF-Schreiben berücksichtigt nicht, dass die Ausstellung einer elektronischen Rechnung in der betrieblichen Praxis sehr zeitaufwändig und damit überfordernd sein kann, und keineswegs eine Vereinfachung ist. Gerade dann, wenn in der Rechnung auch die bewirteten Personen aufgeführt werden müssen.

Wir arbeiten weiterhin daran, die offenen Fragen klären zu lassen und hier zeitnah zu praktikablen Lösungen zu kommen.

Wichtig zu wissen ist, dass es ab dem 1. Januar 2025 genügt, dass der Unternehmer in der Lage ist, elektronische Rechnungen im neuen Format zu empfangen, also ein E-Mail-Postfach hat. Für das Ausstellen von elektronischen Rechnungen im neuen Format gilt zunächst eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2026, für kleinere Betriebe bis zum 31.12.2027.

Dennoch sollten sich die Betriebe rechtzeitig mit den Neuregelungen und der möglichen Implementierung im eigenen Betrieb befassen.

In der Anlage übersenden wir ein [Merkblatt zur Einführung der obligatorischen elektronischen Rechnung](#). Zur Kenntnisnahme nachfolgender Link zum BMF-Schreiben vom 15. Oktober 2024:

[BMF Schreiben 15.10.2024](#)

Weitere Informationen des Bundesfinanzministeriums finden Sie unter:
www.e-rechnung-bund.de/e-rechnung/e-rechnung-zwischen-unternehmen-b2b/

Senden Sie gerne Fragen und Anregungen, damit wir das Merkblatt entsprechend aktualisieren können.

Die Kündigung von Schwerbehinderten in der Probezeit

Arbeitgeber sind verpflichtet, auch innerhalb der sog. Wartezeit (6 Monate nach Beschäftigungsbeginn) in denen ein schwerbehinderter Mensch noch keinen Kündigungsschutz genießt, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur bis 2017 geltenden Vorgängernorm des § 84 SGB IX entschieden.

Da die beklagte Kommune im vorliegenden Einzelfall jedoch widerlegen konnte, dass sie dem Kläger wegen der Schwerbehinderung gekündigt hatte, führte dies abweichend vom Urteil des Arbeitsgerichts nicht zur Unwirksamkeit der Probezeitkündigung des Klägers. Geklagte hatte ein 1984 geborener Mann, der über einen Grad der Behinderung von 80 verfügt und bei der beklagten Kommune seit dem 1. Januar 2023 im Bauhof beschäftigt war. Kurz vor Ablauf der Probezeit kündigte die Kommune dem Mann innerhalb der Probezeit ohne zuvor ein Präventionsverfahren durchgeführt zu haben.

„Das Präventionsverfahren nach §167 SGB IX stellt ein kooperatives Klärungsverfahren dar, das Arbeitgeber unter Beteiligung internen und externen Sachverständes (insb. Schwerbehindertenvertretung, Integrationsamt, Rehabilitationsträger) durchführen müssen, wenn der Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Arbeitnehmers gefährdet ist. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung des Präventionsverfahrens, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Denn in einem solchen Fall wird vermutet, dass der Arbeitgeber den schwerbehinderten Arbeitnehmer wegen des nicht durchgeführten Präventionsverfahrens diskriminiert hat.

Wegen der auch vom Bundesarbeitsgericht angenommenen strukturellen Probleme, ein Präventionsverfahren vor Ablauf der ersten sechs Monate („Probezeit“) zum Abschluss zu bringen, hat das Landesarbeitsgericht für diese Sonderkonstellation aber eine Beweiserleichterung zugunsten des Arbeitgebers vorgenommen, um die Wartezeitkündigung gegenüber einem schwerbehinderten Menschen nicht faktisch vollständig auszuschließen. Im konkreten Einzelfall ist das Landesarbeitsgericht Köln aufgrund der unstrittigen Tatsachen zu dem Ergebnis gekommen, dass die streitgegenständliche Probezeitkündigung nicht wegen der Schwerbehinderung des Klägers ausgesprochen worden war und hat die Kündigungsschutzklage des Klägers abgewiesen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt werden“.

Quelle: Pressemitteilung Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 12.09.2024 – 6 S La 76/24

Praxistipp:

Nach der BAG – Rechtsprechung ist die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bei der Einstellung unzulässig. Wenn betreffende Unternehmer jedoch nicht wissen, dass sie schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeiter beschäftigen, so entrichten sie unter Umständen die Ausgleichsabgabe, obwohl sie dazu nicht verpflichtet wären.

Fragen Sie daher unter diesem Aspekt rechtzeitig, spätestens vor dem 31. März das Vorliegen einer Schwerbehinderung bzw. das Bestehen einer Gleichstellung bei Ihren Mitarbeitern schriftlich ab.

Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025

Mit der Verordnung werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Lohnentwicklung im vergangenen Jahr turnusgemäß angepasst. Die Werte werden jährlich auf Grundlage gesetzlicher Bestimmungen mittels Verordnung festgelegt.

Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2025 zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2023 (Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigung für Mehraufwendungen) betrug im gesamten Bundesgebiet 6,44 Prozent. Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht sich im Jahr 2025 auf 8.050 Euro im Monat (2024: 7.550 Euro).

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 5.512,50 Euro im Monat (2024: 5.175 Euro) und die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) auf 6.150 Euro im Monat (2024: 5.775 Euro).

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales



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](#)