DEHOGA THÜRINGEN



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bislang haben wir immer Hoffnung auf Argumente und insbesondere auch wissenschaftliche Ansätze in der politischen Diskussion gehabt.

Dieses Bild wurde zuerst durch die Rentenkommission bezüglich der Abschaffung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erschüttert, als das Argument tragen sollte, dass die Minijobs zu keiner sozialen Absicherung führen und in Vollzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt werden sollten.

Nunmehr wird dies unter ähnlicher Argumentation von den Wirtschaftsweisen aufgegriffen. Dabei wird völlig offenkundig mit falschen Zahlen, gleichwohl die „richtigen" Zahlen offiziell von der Minijobzentrale in den jeweiligen Quartalsberichten veröffentlicht werden, argumentiert.

> „Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen stattdessen schrittweise in reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse überführt werden."

So wird ausgeführt, dass mehr als 4 Mio Menschen ausschließlich im Minijob arbeiten, dabei sind aber Schüler, Studenten, Rentner, Beamte und Selbstständige enthalten.

Nach den Zahlen der Minijobzentrale sind 95 Prozent der rund 7 Mio Minijobber Menschen die sich etwas dazu verdienen.

Also könnten doch wohl nur die restlichen 5 Prozent in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis überführt werden, wenn sie dies denn wollen und es nach objektiven Kriterien in dem Unternehmen auch möglich ist.

Nebenbei bemerkt hat die Minijobzentral im ersten Halbjahr 2026 mehr als 5 Mrd. € Renten- und Krankenversicherungsbeiträge eingenommen, wofür es keine Gegenleistung für die Minijobber gibt.

Im Übrigen hat die Bundesregierung selbst die Parole ausgegeben „Arbeit muss sich lohnen – mehr netto vom brutto" – nur mal so nebenbei.

Unterstützen Sie den Erhalt der Minijobs unter: minijobs-erhalten.de/

Ihr DEHOGA Thüringen



Minijob-Aus: Wirtschaftsweise argumentieren falsch

Der DEHOGA Thüringen widerspricht der Empfehlung des Sachverständigenrates, die Minijobs weitgehend abzuschaffen. Die Wirtschaftsweisen beschreiben den Minijob in ihrem Jahresgutachten 2026/27 vor allem als Fehlanreiz für Zweitverdiener in Paarhaushalten (z. B. Hausfrau). Diese würden ausschließlich in dieser Beschäftigungsform verharren.

Zur Pressemitteilung

DEHOGA im Bundestag: Klares Nein zum „Internetpranger“

Am 4. November 2026 hat der DEHOGA Bundesverband als Sachverständiger an einer öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat teilgenommen. Im Fokus stand unsere nachdrückliche Forderung: Der sogenannte „Internetpranger“ (§ 40 Abs. 1a LFGB) muss ersatzlos gestrichen werden.

Die Praxis zeigt, dass die verzögerte Veröffentlichung von längst behobenen Beanstandungen die Betriebe unverhältnismäßig belastet und Existenzen gefährdet. Gleichzeitig bietet das Vorgehen keinen echten Mehrwert für den Verbraucherschutz, sondern verursacht lediglich einen erheblichen Verwaltungs- und Organisationsaufwand sowie hohe Kosten bei allen Beteiligten – Behörden, Gerichte und Unternehmen. Mit seiner Position steht der DEHOGA nicht allein. Auch der Bundesrat und die Verbraucherschutzminister-Konferenz unterstützen die Streichung der Vorschrift.

Die vollständige Stellungnahme des DEHOGA finden Sie hier.
Weitere Infos hier auf der Website des Ausschusses für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat.

Nahaufnahme: Kampf um die Dorfkneipe



In Neukirchen bei Eisenach hat eine Genossenschaft die geschlossene Dorfkneipe gerettet. Mit Anteilen und Fördermitteln sanierte sie das Kulturhaus, schuf einen Treffpunkt und hält das Dorf lebendig.

Zum ZDF-moma-Beitrag



Deutschlands Gastgeber erwarten Antworten

Spitzenpolitik trifft auf die Top-Entscheider des Gastgewerbes: Am 24. November 2026 lädt der Deutsche Hotellerie- und Gastronomieverband (DEHOGA Bundesverband) zum großen DEHOGA Branchentag in die BOLLE Festsäle nach Berlin. Unter dem Motto „Zukunft heute gestalten!“ diskutieren Unternehmerinnen und Unternehmer mit führenden Vertretern aus Politik und Wirtschaft über die Zukunft der Branche und des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

Mit dabei sind unter anderem:

- Nina Warken MdB, Chefin des Bundeskanzleramtes und Bundesministerin für besondere Aufgaben
- Alois Rainer MdB, Bundesminister für Landwirtschaft, Ernährung und Heimat
- Armand Zorn MdB, stellvertretender Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion
- Dr. Christoph Ploß MdB, Koordinator der Bundesregierung für maritime Wirtschaft und Tourismus
- Wolfgang Kubicki, FDP-Bundesvorsitzender und ehemaliger Vizepräsident des Deutschen Bundestages

Details zum Branchentag finden Sie hier.

MERKBLATT: Elektronische Entgeltunterlagen ab 01.01.2027

Seit dem 1. Januar 2022 müssen bestimmte Entgeltunterlagen elektronisch geführt werden. Bislang konnten sich Betriebe davon befreien lassen, wenn sie einen formlosen Antrag beim zuständigen Betriebsprüfungsdienst der Deutschen Rentenversicherung (DRV) stellten. Diese Ausnahme endet am 31. Dezember 2026. Ab dem 1. Januar 2027 ist eine Befreiung nicht mehr möglich, und alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ihre Entgeltunterlagen elektronisch führen – unabhängig von Betriebsgröße oder Branche.

Das Merkblatt im DEHOGA-Shop downloaden



Merkblatt: Einführung obligatorische elektronische Rechnung B2B

Aufgrund vereinzelter Nachfragen zu elektronischen Rechnungen ab dem Jahr 2027 haben wir unser diesbezügliches Merkblatt aktualisiert und den Fokus auf den kommenden Jahreswechsel gelegt. Das Merkblatt ist hier verlinkt.

Minijobs erhalten: Jetzt kommt es auf die Länder an!

Die geplanten Mehrbelastungen für Minijobs sind weiter auf dem Tisch. Die politischen Beratungen laufen. Am 4. November fand im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages die öffentliche Anhörung zum Einkommensteuerreformgesetz 2027 statt. Dabei stand auch die geplante Erhöhung der Pauschsteuer für Minijobs von zwei auf fünf Prozent zur Debatte. Auch das Pflegeneuordnungsgesetz nimmt seinen parlamentarischen Weg. Nach der ersten Beratung im Bundestag am 5. November wurde der Gesetzentwurf an den Gesundheitsausschuss überwiesen. Für den 25. November 2026 ist eine öffentliche Expertenanhörung vorgesehen. Der geplante zusätzliche Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung von 3,6 Prozent ab 1. Januar 2028 steht weiterhin im Entwurf. Die Erhöhung des pauschalen Krankenversicherungsbeitrags ab 2027 ist bereits beschlossen.

Für den DEHOGA ist klar: Wir lassen nicht locker! Gemeinsam mit seinen Landesverbänden macht der DEHOGA Bundesverband weiter mobil. Politische Entscheider auf allen Ebenen wurden angesprochen, zahlreiche Verbände und Organisationen als Mitstreiter gewonnen. Jetzt kommt es entscheidend auf die Bundesländer an. Am 20. November befasst sich der Bundesrat mit dem Pflegeneuordnungsgesetz. Für den DEHOGA eröffnet sich damit ein wichtiges politisches Einflussfenster: Unsere Landesverbände werden deshalb gezielt auf die Landesregierungen zugehen und sich mit Nachdruck dafür einsetzen, den zusätzlichen Pflegebeitrag für Minijobs zu verhindern. Parallel erhöhen wir den Druck auf Bundesebene.

Annahmeverzugsansprüche vs. Auskunftsansprüche

Das Bundesarbeitsgericht musste sich jüngst mit der Frage befassen, ob und in welchem Umfang einem Arbeitgeber gegen den Annahmeverzugsvergütung fordernden Arbeitnehmer Auskunftsansprüche zustehen.

Worum ging es?
Der Kläger verlangte nach einer unwirksamen Kündigung für einen bestimmten Zeitraum, in dem er nicht beschäftigt wurde und sich arbeitslos gemeldet hat, Annahmeverzugslohn vom Arbeitgeber.

Nach dem Gesetz muss sich der Arbeitnehmer auf das Arbeitsentgelt, das ihm der Arbeitgeber für die Zeit der Entlassung schuldet, insbesondere anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen.

Aufgrund dessen machte der Arbeitgeber mit einer Stufenwiderklage Auskunfts-ansprüche geltend, dergestalt, dass der Kläger ihm die von der Arbeitsagentur unterbreiteten Stellenangebote - unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung – mitteilen und angeben solle, auf welche dieser Vorschläge er sich mit welchem Ergebnis beworben hat. Außerdem soll er die Bewerbungsunterlagen vorlegen. Das Landesarbeitsgericht hat im Wege eines Teilurteils über die Auskunftsbegehren der Beklagten entschieden und diesen nur in geringem Umfang stattgegeben.

Wie entschied das BAG?
Aus prozessualen Gründen hob es das Urteil auf und verwies die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück. Das BAG stellte klar, dass die Darlegungslast für die Einwendung böswillig unterlassenen Zwischenverdienstes (...) grundsätzlich der Arbeitgeber trägt.
Um dieser zu genügen, muss er im ersten Schritt konkret vortragen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum bestanden.
Allerdings weiß der Arbeitgeber weder, ob das Arbeitsamt solche Vermittlungs-vorschläge unterbreitet hat noch welchen Inhalt sie haben.

Daher steht dem Arbeitgeber nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung auf der Grundlage des Treu - und - Glaubens - Grundsatzes ggf. ein selbständig einklagbarer Anspruch gegen den Arbeitnehmer auf Auskunft über etwaige Vermittlungsvorschläge der Behörden und deren Inhalt zu.

Alles KI – oder was?

Die künstliche Intelligenz ist nicht nur im Bereich der Digitalisierung das federführende Thema. Mittlerweile ist es aus dem täglichen Leben und damit auch in der Hotellerie und Gastronomie nicht mehr weg zu denken. Denn es bieten sich viele Einsatzmöglichkeiten. So z. B. beim Einkauf und den benötigten Waren; im Bereich der Automatisierung von Abläufen, aber auch im Bereich der Personal- und Dienstplanung. Des Weiteren auch gegenüber den Gästen, so z. B. durch entsprechende Bestellsysteme oder Hilfen bei der Bedienung. Die Vorteile für die Hotel- und Gastronomiebetriebe liegen also auf der Hand; allerdings bergen sie auch die Gefahr fehlender Beherrschbarkeit und Rechtssicherheit.

Deshalb sollen gesetzliche Regelungen wie z. B. die KI-Verordnung sowie die Entwicklung und den Anwendungsbereich der KI reglementieren und insbesondere zu hohe Risiken für die Nutzer ausschließen.

Doch was ist eigentlich KI?
Der Begriff der künstlichen Intelligenz besteht aus sieben Elementen: Es handelt sich um ein maschinengestütztes System, das mit unterschiedlichem Maß an Autonomie operiert, dass nach dem Einsatz Anpassungsfähigkeit zeigen kann, dass für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben, z. B. Vorhersagen, Empfehlungen oder Entscheidungen erzeugen kann, die die physische oder virtuelle Umgebung beeinflussen können. Der Einsatz der Maschine steht also im Vordergrund und nicht, wie im Urheberrecht, die persönlich geistige Schöpfung einer natürlichen Person. Deshalb kann die KI auch niemals Urheberin sein; dennoch ist hier die Abgrenzung im Einzelfall oft schwierig. Denn es muss festgestellt werden, ob nicht dennoch der menschliche Anteil z. B. an einem Text derart überwiegend ist, dass man den gesamten Text als geschütztes Werk i. S. d. Urheberrechtes ansehen kann.

So hat beispielsweise zuletzt das Oberlandesgericht in Frankfurt entschieden, dass ein Songtext, der urheberrechtlich geschützt ist, diesen Schutz nicht verliert, nur weil im Nachgang noch ein KI-Einsatz bei der Musikproduktion stattgefunden hat, hier auf Suno-Ai.

Was bedeutet der Einsatz der KI also für die Branche?

- die Entstehung von Texten oder Bildern ist zu dokumentieren
- die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung sind einzuhalten
- Einsatz von KI muss gekennzeichnet werden
- Belehrung der Verantwortlichkeiten im Unternehmen, wer die KI benutzen darf, kontrolliert und im Ergebnis haftet (interne KI-Richtlinie)
- Schulung der Mitarbeiter zur Erzielung einer KI-Kompetenz (gegebenenfalls auch Berufung eines KI-Beauftragten)

Damit die KI für Hoteliers und Gastronomen beherrschbar bleibt, sind wir als Verband für Sie da!



DEHOGA Thüringen e.V., Witterdaer Weg 3, 99092 Erfurt
Telefon: 0049 361 590780 - Telefax: 0049 5907810 - E-Mail: info@dehoga-thueringen.de

Abmeldelink