



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nächste Woche Freitag steht nunmehr die endgültige Entscheidung zu unserem Branchenanliegen Nummer 1 – der reduzierten Mehrwertsteuer auf Speisen im Gastgewerbe, auf der Tagesordnung des Bundesrates.

Ab 1. Januar 2026 wird dann endlich, nach jahrelangen Ringen, kurzen Aufatmen, als die Reduzierung während der Corona-Pandemie umgesetzt, und entgegen dem Versprechen des damaligen Kanzlers doch nicht entfristet wurde, der gleiche Steuersatz für Lebensmittel, unabhängig vom Ort des Verzehrs, der Zubereitung und der Darreichung der reduzierte Mehrwertsteuersatz gelten. Dies ist entgegen den immer wieder geäußerte Behauptungen, keine Subvention, sondern eine steuerliche Gleichbehandlung. Aktuell dazu haben wir das Merkblatt „Reduzierter Mehrwertsteuersatz ab 1.1.2026“ angepasst.

Bei den Angeboten für unsere Mitglieder wird im Frühjahr 2026 die oneDEHOGA-App live gehen. Erste Informationen dazu geben wir in diesem Newsletter.

Das Thema Branchennachwuchs und Ausbildung steht bei uns immer ganz oben auf der Agenda, wir freuen uns über Ausbildungsbetriebe, die das DEHOGA Siegel – Top Ausbildungsbetrieb erhalten.

Alle weiteren Themen der Woche haben wir in diesem Newsletter zusammengestellt und freuen uns auf Feedback.

Ihr DEHOGA Thüringen

Aktualisiertes Merkblatt „Reduzierter Mehrwertsteuersatz ab 1.1.2026“

Aufgrund mehrfacher Nachfragen hat der DEHOGA Bundesverband das Merkblatt zur reduzierten Mehrwertsteuer ab 1.1.2026 nochmals präzisiert. In Frage 9 wird explizit darauf hingewiesen, dass bei einem Catering, beispielsweise anlässlich einer Hochzeitsveranstaltung, die Getränke nicht dem reduzierten Mehrwertsteuersatz unterfallen.

Der DEHOGA Bundesverband hat das [Merkblatt](#) entsprechend aktualisiert.



oneDEHOGA-App ab Frühjahr 2026

Der neue digitale Helfer für Mitglieder kommt im Frühjahr 2026. Der Branchenexperte fürs Gastgewerbe! Er bündelt alle DEHOGA-Leistungen und macht diese unseren Mitgliedern noch schneller zugänglich.

Erste Vorteile gibt's schon jetzt auf:
www.onedehoga.de

Warum eine App?

Weil die richtige Information zur richtigen Zeit im Betriebsalltag entscheidend ist. Egal ob Arbeitsrecht, Hygiene, Steuern oder Tarif.



AHORN Panorama Hotel Oberhof als „TOP-Ausbildungsbetrieb“

Als viertes Haus der AHORN Hotels & Resorts wurde das Traditionshotel in Oberhof erstmals mit dem DEHOGA-Titel „Top-Ausbildungsbetrieb“ geehrt – ein klares Signal für sein Engagement in der Ausbildung.

Die AHORN Hotels & Resorts stärken konsequent die Qualität ihrer Ausbildung und setzen ein weiteres Zeichen für exzellente Nachwuchsförderung. Nach dem AHORN Berghotel Friedrichroda trägt nun auch das AHORN Panorama Hotel Oberhof als zweites Haus der Gruppe in Thüringen den DEHOGA-Titel „Top-Ausbildungsbetrieb“.

[weiterlesen...](#)



Ihr Betrieb noch nicht dabei?

Machen Sie mit und melden Sie Ihren Betrieb zur Zertifizierung als TOP-Ausbildungsbetrieb an! Alle wichtigen Informationen zur Teilnahme am Qualitätssiegel TOP-Ausbildungsbetrieb finden Sie übersichtlich auf topausbildung.de – auch die Anmeldung können Sie [hier](#) online durchführen.

Gibt es im Restaurant das Recht auf Bedienung?

Darf ein Wirt Gäste ohne Grund ablehnen oder rauswerfen? Dem Politiker Thomas Kemmerich soll es so ergangen sein. Ist das rechtens?

„Grundsätzlich nicht“, sagt Dirk Ellinger, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes Thüringen (Dehoga). Auch in gastronomischen Räumen gelte das Hausrecht.

[weiterlesen...](#)



Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz wurde die EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht überführt. Für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden bedeutet das: Sie sind verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten, über die Beschäftigte sicher und vertraulich auf mögliche Rechtsverstöße im Unternehmen hinweisen können – ohne Angst vor Benachteiligung.

Damit Sie diese Vorgaben unkompliziert erfüllen können, bietet Ihnen Ihr DEHOGA Thüringen ein exklusives Sonderangebot für Mitglieder. Profitieren Sie von einer rechtssicheren, praxisnahen Lösung und schützen Sie Ihr Unternehmen ebenso wie Ihre Mitarbeitenden.

[Lesen Sie hier mehr.](#)

Bio-Zertifizierung in der Außer-Haus-Verpflegung

Die Bio-AHV-Verordnung regelt die Kontrolle und Kennzeichnung von Bio-Lebensmitteln in der Außer-Haus-Verpflegung. Sie soll die eingesetzten Bio-Anteile für die Tischgäste besser sichtbar machen, die Bio-Zertifizierung vereinfachen und den Verbraucherschutz stärken.

Bio-AHV-Verordnung

Mit der Bio-AHV-Verordnung (Bio-AHVV) wurden speziell auf die Belange der Außer-Haus-Verpflegung zugeschnittene nationale Regelungen zur Bio-Auslobung geschaffen. Das betrifft alle, die Bio-Lebensmitteln bei Mahlzeiten außer Haus einsetzen und damit werben möchten: Restaurants, Kantinen und Menschen genauso wie Imbiss-Buden.

[weiterlesen...](#)



Deutsche Hotelklassifizierung startet eigenen GPT und neuen AI-Bot

Die Deutsche Hotelklassifizierung geht neue Wege in der digitalen Kommunikation: Mit dem Start eines eigenen GPTs auf Basis der OpenAI-Technologie bietet die Klassifizierung ab sofort einen rund um die Uhr verfügbaren Auskunftsservice zu allen Fragen rund um die Sterneklassifizierung.

[weiterlesen...](#)

Erteilung digitaler Entgeltabrechnungen

Im Zuge der Digitalisierung gehen immer mehr Arbeitgeber dazu über, Arbeitspapiere für ihre Mitarbeitenden papierlos zu erteilen. Die Frage, ob der Arbeitgeber mit einer digitalen Entgeltabrechnung die Vorgaben der Gewerbeordnung (§ 108 Abs. 1) erfüllt hat, musste jüngst das Bundesarbeitsgericht entscheiden.

Worum ging es?

Die Klägerin ist im Einzelhandelsbetrieb der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Für den Konzernverbund, dem die Beklagte angehört, regelt eine Konzernbetriebsvereinbarung vom April 2021 die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs.

Ab März 2022 stellte die Beklagte der Klägerin auf Grundlage der KBV Mitarbeiterpostfach Entgeltabrechnungen nur noch elektronisch zur Verfügung. Dem widersprach die Klägerin und verlangte, ihr die Entgeltabrechnungen weiterhin postalisch zu übersenden.

Das Arbeitsgericht gab dem Arbeitgeber recht, was die Klägerin nicht akzeptierte. In 2. Instanz hatte sie zunächst Erfolg. Der beklagte Arbeitgeber legte jedoch Revision ein.

Wie hat das BAG entschieden?

Der Arbeitgeber kann seiner Verpflichtung aus § 108 Abs.1 Satz 1 GewO grundsätzlich nachkommen, indem er die Entgeltabrechnung in Textform in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob die Klägerin der Übermittlung ihrer Entgeltabrechnungen über das digitale Mitarbeiterpostfach zugestimmt hat und ihr fehlendes Einverständnis durch die Konzernbetriebsvereinbarung ersetzt worden ist.

Arbeitspapiere sind vom Arbeitnehmer grundsätzlich in der Niederlassung des Arbeitgebers abzuholen. Diese Holschuld hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich für den Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses erkannt und diesen Grundsatz allgemein auf Arbeitspapiere erstreckt.

Dies trifft auch auf Entgeltabrechnungen im Arbeitsverhältnis zu. Erteilt der Arbeitgeber Entgeltabrechnungen auf elektronischem Wege, unternimmt er alles seinerseits für den Eintritt des Leistungserfolgs Erforderliche, wenn er dem Arbeitnehmer die digitale Verfügungsmöglichkeit über das Dokument verschafft.

Die im digitalen Mitarbeiterpostfach gespeicherte elektronische Entgeltabrechnung genügt der gesetzlich vorgeschriebenen Textform.

Den berechtigten Belangen der Beschäftigten wird dadurch hinreichend Rechnung getragen, dass der Arbeitgeber es Arbeitnehmern, für die nicht die Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät Zugriff auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach hinterlegten Dokumente zu nehmen, zu ermöglichen hat, die Unterlagen einzusehen und auszudrucken.

(aus: BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 9 AZR 48/24)



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

[Abmeldelink](#)