



## oneDEHOGA- Die App ist da!

Jetzt kennenlernen

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Woche war unsere Jahrespressekonferenz. Wir haben die aktuelle Entwicklung des Gastgewerbes im Freistaat Thüringen dargestellt. Grundsätzlich ist die Zahl der Betriebsstätten, langfristig betrachtet, in der Gastronomie als auch im Beherbergungsgewerbe, gesunken. Bei der Betrachtung der Entwicklung nach der Corona-Pandemie, welche zu vielen Betriebsaufgaben geführt hat, sind wir aktuell in einer leicht positiven Entwicklung. Gleichwohl stehen wir aktuell natürlich vor massiven Herausforderungen und fordern weiterhin und schnellstmöglich den versprochenen Abbau von Bürokratie und die Umsetzung der Änderung im Arbeitszeitgesetz - weg von einer Tages- hin zu einer Wochenarbeitszeit.

Kurzfristig nehmen wir auch gern noch Anmeldungen für unserer wissensWert-Veranstaltung am kommenden Montag, per Mail entgegen.

Die weiteren aktuellen Themen haben wir nachfolgend für Sie zusammengestellt und freuen uns, wie immer über Ihr Feedback.

Ihr DEHOGA Thüringen



### Jahrespressekonferenz des Gastgewerbes in Thüringen

Zur Jahrespressekonferenz des DEHOGA Thüringen betonten der Präsident Mark A. Kühnelt sowie der Hauptgeschäftsführer Dirk Ellinger die weiterhin angespannte Lage der Branche, aber auch deren hohe Anpassungsfähigkeit in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld.

[weiterlesen...](#)



## Verantwortung und Verantwortlichkeit

Für die Einhaltung der Vorschriften des Datenschutzes im Unternehmen tragen nicht nur die Inhaber und die Chefetage, sondern auch alle Mitarbeiter Verantwortung. Denn der Schutz von Daten und Persönlichkeitsrechten liegt auch in der Verantwortung eines jeden Mitarbeitenden. Dabei kann jeder helfen Verstöße und gegebenenfalls Bußgelder zu vermeiden.

Verantwortlich im rechtlichen Sinne nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist aber das Unternehmen selbst. Hier sind also der Inhaber, der Geschäftsführer sowie der haftende Vorstand in der Pflicht. Dieser kann man sich nicht dadurch entledigen, dass ein Datenschutzbeauftragter bestellt wird. Dieser, der im Übrigen einen Kündigungsschutz wie ein Betriebsratsmitglied genießt (§§ 38 Abs. 2 in Verbindung mit 6 Abs. 4 Bundesdatenschutzgesetz), ist lediglich beratend und kontrollierend tätig, nicht aber Verantwortlicher im oben genannten Sinne.

Das Gleiche gilt auch für alle Arbeitnehmer. Dies hat der Bundesgerichtshof in einem Beschluss vom 07.10.2025, Aktenzeichen: VI ZR 297/24 klargestellt.

Die Richter führen aus: Arbeitnehmer sind die dem Verantwortlichen unterstellte Personen i. S. d. Artikels 29 DSGVO und können deshalb nicht selbst Verantwortliche i. S. d. Artikels 4 Nr. 7 DSGVO sein. Diese Rechtsauffassung entspricht im Übrigen auch der überwiegenden Literaturmeinung. Dies bedeutet also, dass der Arbeitnehmer keine Angst haben muss hier persönlich haftbar gemacht zu werden. Was seinerseits bleibt sind mögliche Pflichtverletzungen beim Umgang mit dem Datenschutz, die arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Deshalb ist zu raten: Bei Gästebeschwerden oder unklaren Sachverhalten, die im Zusammenhang mit dem Datenschutz entstehen, direkt einen Vorgesetzten oder den Datenschutzbeauftragten wenden.

Ihr DEHOGA Thüringen hat in Kooperation mit der HOGA Gastgewerbe Service GmbH interessante Packages, bei denen Sie beim Datenschutz auf der sicheren Seite sind. Sprechen Sie uns gerne an! Gern wenden Sie sich an Hanna Mühlbach per Mail an [hanna.muehlbach@gastgewerbe-service.de](mailto:hanna.muehlbach@gastgewerbe-service.de) oder telefonisch unter 0361/59078-77.

---

## EU-Verpackungsverordnung: Neue Bürokratielasten für Hotels und Gastro-Betriebe müssen verhindert werden

Der Hotelverband Deutschland (IHA) und der DEHOGA Bundesverband warnen vor zusätzlichen Bürokratiebelastungen durch die Umsetzung der neuen EU-Verpackungsverordnung (PPWR). Nach aktueller Auslegung der Europäischen Kommission könnten Hotels, Restaurants, Bars und Cafés bereits dann als Hersteller von Verpackungen gelten, wenn sich ihr Logo oder Markenname auf Verpackungen befindet.

Gemeinsam mit HOTREC Hospitality Europe, Independent Retail Europe und Euro Coop fordern die Verbände eine Klarstellung der Regelungen. Sie betonen: Gastgewerbliche Betriebe nutzen Verpackungen, stellen sie aber nicht her und haben in der Regel keinen Einfluss auf deren technische Gestaltung.

Eine Einstufung als Hersteller würde umfangreiche zusätzliche Pflichten bei Dokumentation, Konformitätserklärungen und Berichterstattung nach sich ziehen – ohne erkennbaren ökologischen Mehrwert. Die Branche fordert daher praxistaugliche, verhältnismäßige und rechtssichere Regelungen statt neuer Bürokratielasten.

Zur IHA-Pressemitteilung geht es [HIER](#)

---

## Eigenkündigung des Mitarbeiters ohne Fristeinhaltung – Vertragsstrafe fällig?

Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe ist im Arbeitsverhältnis üblich, damit der Arbeitgeber auf etwaiges vertragsbrüchiges Verhalten seines Mitarbeiters reagieren kann. Etwa, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht aufnimmt oder ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst usw.

Eine derartige Klausel darf nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages nicht überraschend sein, sodass der Arbeitnehmer nicht mit ihrer Verwendung zu rechnen braucht. Anderenfalls ist sie unwirksam.

Mit der Wirksamkeit einer Vertragsstrafenklausel hatte sich das Landesarbeitsgericht Thüringen in 2. Instanz zu beschäftigen.

Ein Krankenhausbetreiber hatte gegen einen ehemaligen Mitarbeiter die Zahlung einer Vertragsstrafe eingeklagt, da er gekündigt hatte, ohne die vertraglich verlängerte Kündigungsfrist einzuhalten.

Zwischen den Parteien war nämlich vereinbart worden, dass die verlängerten Kündigungsfristen auch für eine vom Mitarbeiter ausgesprochene Kündigung gelten sollen.

Ferner vereinbarten sie, dass im Falle der vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit der Mitarbeiter zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatseinkommens verpflichtet ist.

Der Mitarbeiter kündigte mit der gesetzlichen (kürzeren) Frist, da er eine neue Arbeitsstelle gefunden hatte.

Das Arbeitsgericht gab dem Unternehmen auf seine Zahlungsklage hin in vollem Umfang Recht und verurteilte den ehemaligen Mitarbeiter auf Zahlung der Vertragsstrafe u.a. Seine Berufung blieb erfolglos.

Das LAG führte aus, dass die Verlängerung der Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet (ist), dass ihre Annahme in Formularverträgen nicht überraschend ist. (...) Genau dieser Gleichklang von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigung ist im Gesetz angelegt und (...) im Arbeitsleben üblich.

Das Gericht stellte klar, dass der Antritt des neuen Arbeitsverhältnisses eine vertragswidrige vorzeitige Beendigung der Tätigkeit darstellt und somit die Vertragsstrafe verwirkt ist.

(LAG Thüringen, Urteil vom 28.06.2023 – 1 Sa 163/22 – rechtskräftig)

---

**AOK PLUS** 

Probiers Ma(h)l und  
pack **Gesundes rein**



Mach mit  
und entdecke  
dein PLUS

Dein PLUS  
fürs gesündere Ich.



**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](#)