



oneDEHOGA- Die App ist da!

Jetzt kennenlernen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in dieser Woche nun beendete die Bundesregierung die Diskussion um die Einkommensteuerreform und beschloss den Entwurf des Einkommensteuerreformgesetzes 2027. Eine Entlastung, so wie versprochen, kann ernsthaft bezweifelt werden.

Was wiederum nicht akzeptabel ist, ist die weitere Verteuerung der Minijobs, durch die Erhöhung der Pauschalsteuer bei Minijobs von zwei auf fünf Prozent. Dies vor allem auch mit Blick auf die im Juli beschlossene Erhöhung des Arbeitgeberbeitrages zur Krankenversicherung von 13 auf 17,5 Prozent. Weiter steht da auch noch in Diskussion eines Arbeitgeberbeitrages zur Pflegeversicherung und die Diskussion um die Rentenversicherungspflicht.

Dies alles verteuert die Minijobs und macht sie, ab Januar kommenden Jahres, unattraktiv. Wer im politischen Raum glaubt, dass die Einnahmen der Sozialversicherungsträger steigen, der irrt, und das aber gewaltig. Und im Übrigen würden den Beiträgen auch dann Leistungen gegenüberstehen.

Es gilt jetzt unsere klare Forderung nach Beibehaltung der Minijobs unter den jetzigen Bedingungen aktiv im politischen Raum zu positionieren.

Es ist dabei 5 vor 12.

Wir rufen alle Unternehmer im Gastgewerbe, aber auch unsere geringfügigen Beschäftigten auf, sich zu Wort zu melden und insbesondere die darüber entscheidenden Mitglieder des Deutschen Bundestages darauf anzusprechen und auf die Dramatik, anhand ihrer eigenen Situation, hinzuweisen.

Ihr DEHOGA Thüringen

Kabinett beschließt Entwurf des Einkommensteuerreformgesetzes 2027

Mit deutlicher Kritik reagiert der Deutsche Hotellerie- und Gastronomieverband (DEHOGA Bundesverband) auf den Kabinettsbeschluss zur Einkommensteuerreform am Mittwoch: „Wer sich politisch zum Minijob bekennt, muss ihn auch bezahlbar halten“, erklärt DEHOGA-Präsident Guido Zöllick.

Zur Pressemeldung des DEHOGA Bundesverbandes
Entwurf des Einkommensteuerreformgesetzes 2027

NBL-Treffen in Naumburg

Am 30.08.2026 fand in Naumburg das Treffen der Präsidenten und Hauptgeschäftsführer der DEHOGA Landesverbände der neuen Bundesländer statt. Dabei standen umfassende Themen, insbesondere auch die gemeinsamen Angebote und Kooperationen, auf der Tagesordnung.



Am späten Nachmittag fand ein Austausch mit der Ostbeauftragten der Bundesregierung, Elisabeth Kaiser, statt. Insbesondere das Branchenanliegen zum Erhalt der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wurde diskutiert. Anhand der aktuellen Zahlen der Beschäftigungsverhältnisse, wo mitnichten das insbesondere von SPD-Politikern immer wieder ins Feld geführte Argument der Altersarmut aufgrund des „Verharrens“ in einer geringfügigen Beschäftigung, massiv entgegnet werden. Auch das Thema Wochenarbeitszeit stand im Fokus. Es bleibt die Hoffnung, dass die Argumentation trägt und Frau Kaiser die Brancheninteressen aufnehmen wird.

Zuckersteuer: Ausweitung u.a. auf Light-Getränke, Smoothies, Wein wohl vorerst wieder vom Tisch – grundsätzliche Kritik des DEHOGA bleibt

In der vergangenen Woche machte ein Arbeitspapier aus dem Bundesfinanzministerium die Runde, nach dem die geplante Zuckersteuer deutlich weiter gefasst werden sollte als ursprünglich vorgesehen. So wurden darin auch Fruchtnektare, Smoothies, Milchmischgetränke, pflanzliche Alternativen, alkoholfreie Biere und Weine sowie Getränke mit Süßungsmitteln benannt. Auch wenn Bundesfinanzminister Lars Klingbeil anschließend beschwichtigte, dass er die Zuckersteuer nicht auf Zero-Getränke ausweiten will und es sich nur um ein internes Arbeitspapier gehandelt habe, bleibt doch das Gefühl bestehen, dass es mehr um das Stopfen von Haushaltslöchern als um gesundheitlichen Nutzen geht. Auch wir als DEHOGA sehen uns in unserer grundsätzlichen Kritik an der Zuckersteuer weiter bestätigt.

Wir lehnen eine solche Zuckersteuer ab und haben dies bereits mehrfach, auch im Rahmen einer großen Verbändeallianz, ausführlich begründet – und auch in der aktuellen Debatte erneut mit Nachdruck vorgetragen. Eine Zuckersteuer ist der falsche Weg. Die Idee der Zuckersteuer folgt aus Sicht des DEHOGA und der Allianzpartner einer Logik, die auf symbolische Steuerpolitik statt auf evidenzbasierte Lösungen setzt. Eine solche Maßnahme greift tief in die Konsumfreiheit, Marktmechanismen und bewährte Kooperationsansätze ein – ohne dass ihre Wirksamkeit wissenschaftlich belastbar belegt ist.

Die detaillierte Argumentation der Allianzpartner finden Sie in der [hier verlinkten Stellungnahme](#).

Erschienen: Betriebsvergleich Hotellerie und Gastronomie Thüringen



Nunmehr liegt er frisch gedruckt vor, der Betriebsvergleich Hotellerie und Gastronomie Thüringen. Der dwif-Betriebsvergleich ist ein unverzichtbares Hilfsmittel für die innerbetriebliche Kontrolle und so aufgebaut, dass Interessenten alle Kennziffern und Strukturwerte speziell für den eigenen Betriebstyp finden.

Bei der Ergebnisdarstellung erfolgen zum Teil weitere Untergliederungen nach Umsatzgrößenklassen, dem Standort und dem Qualitätsniveau. Neben den einzelbetrieblichen Daten werden natürlich auch die Situation und Entwicklung des Gastgewerbes in Thüringen dargestellt (z. B. Beschäftigung, Umsatz, Angebotsstruktur).

Der dwif-Betriebsvergleich für die Hotellerie und Gastronomie beschäftigt sich zudem mit allgemeinen Trends und Entwicklungen im Gastgewerbe, dem Investitionsverhalten der Unternehmen und dem Qualitätsmanagement der Betriebe (z. B. Klassifizierung, Zertifizierung, Gästezufriedenheit). Darüber hinaus wird dem Thema Nachhaltigkeit im Gastgewerbe ein eigenes Kapitel gewidmet.

Diese Grundlagenstudie wurde durch Zuwendungen des DEHOGA Thüringen mit finanzieller Unterstützung durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Landwirtschaft und Ländlichen Raum, der Sparkasse Mittelthüringen, der Thüringer Aufbaubank, der IHK Erfurt sowie der IHK Südthüringen ermöglicht..

Alle Teilnehmer an dem Betriebsvergleich erhalten diesen im Laufe des Septembers kostenfrei per Post.

Zu beziehen ist der Betriebsvergleich direkt **beim dwif**.

Netzwerken auf der Chefs Culinar in Leipzig



Am 31.08.2026 besuchten Dirk Ellinger und Steffen Fischer die Chefs Culinar in Leipzig. Es konnten viele Mitglieder begrüßt und Fachgespräche geführt werden. Die Partner des DEHOGA Thüringen wurden ebenso besucht und vor allem die weitere Zusammenarbeit besprochen.

Insbesondere wurden auch die langfristigen Kooperationen mit einigen Partnern für unser DEHOGA Thüringen KOMPETENZZENTRUM besprochen.

Aufhebungsvertrag unterzeichnet – Rechtsstreit vermieden?

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, sei es durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung, bedarf zu ihrer Wirksamkeit zwingend der Schriftform. Das Schriftformerfordernis dient zum einen dazu, Rechtssicherheit zu gewährleisten, da es Beweisfunktion hat.

Zum anderen soll das Schriftformerfordernis die Parteien vor übereilten Erklärungen schützen.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte jedenfalls bei einem Beendigungsinteresse immer in Erwägung gezogen werden, um ein ggf. aufwendiges Kündigungsschutzverfahren zu vermeiden, bei dem der besondere oder allgemeine Kündigungsschutz des Mitarbeitenden auf den Prüfstand kommen könnte.

Mitunter führen aber auch Aufhebungsverträge zu Rechtsstreitigkeiten, wie nachstehender Fall verdeutlicht.

In einem Unternehmen bestand gegenüber einem Mitarbeitenden der Verdacht einer strafbaren Handlung.

Daraufhin wurde der Betreffende in einem Personalgespräch mit dem Vorwurf konfrontiert und um Stellungnahme ersucht. Der Mitarbeitende konnte den Verdacht nicht ausräumen.

Damit stand der Ausspruch einer fristlosen Kündigung im Raum, da sich der Arbeitgeber aufgrund der Verdachtsmomente auf jeden Fall von dem Mitarbeitenden trennen wollte. Alternativ wurde ihm ein Aufhebungsvertrag vorgelegt. Der Mitarbeitende unterzeichnete diesen Vertrag.

Kurze Zeit später erhielt der Arbeitgeber Post vom Anwalt. Der Anwalt erklärte die Anfechtung des Vertrages wegen arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung. Zudem berief er sich auf einen Verstoß gegen das Gebot fairen Handelns.

Der Arbeitgeber widersprach dem und machte die Unwirksamkeit der Anfechtungserklärung geltend.

Mit seiner Klage verfolgte der Mitarbeitende die Anfechtung des Aufhebungsvertrages weiter.

Der Gütetermin scheiterte. Das Gericht wies im Rahmen des Prozesskostenhilfeverfahrens den Klägervertreter darauf hin, dass bereits Zweifel an der hinreichenden Darstellung der anspruchsbegründenden Tatsachen hinsichtlich der Drohung und deren Widerrechtlichkeit bestünden. Des Weiteren sei bereits ausreichend, dass vorliegend ein verständiger Arbeitgeber nach der BAG – Rechtsprechung eine fristlose Kündigung ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Wie das Gericht im Ergebnis des weiteren Verfahrens (Beweisaufnahme durch Zeugenvernehmung) entschieden hätte, bleibt offen. Jedenfalls haben die Parteien dieses Verfahrens nicht zuletzt aus prozessökonomischen Gründen einen positiven Vergleich geschlossen und damit den Rechtsstreit beigelegt.

Praxistipp: Das Gebot des fairen Handelns ist neben entsprechenden Aufklärungs- und Hinweispflichten eine weitere Nebenpflicht des Arbeitgebers. Eine Verletzung dieses Gebots ist allerdings nicht schon gegeben, wenn dem Mitarbeitenden beispielsweise weder Bedenkzeit noch Widerrufs- oder Rücktrittsrechte eingeräumt werden.

Betriebsübergabe im Gastgewerbe erfolgreich planen

Eine Unternehmensnachfolge ist eine wichtige Entscheidung, die frühzeitig und strukturiert vorbereitet werden sollte. Wir informieren und begleiten Sie bei der Planung und Umsetzung Ihrer Betriebsübergabe von der ersten Orientierung bis zur erfolgreichen Übergabe.

Orientierung

In einem Erstgespräch werden Ihnen verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt und Ihnen einen klaren Überblick über den gesamten Nachfolgeprozess vermittelt.

Vorbereitung

Die Nachfolge wird strukturiert vorbereitet, wesentliche Unternehmensunterlagen zusammengestellt und die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen.

Realisierung

Die organisatorischen und wirtschaftlichen Schritte der Übergabe werden koordiniert und begleitet.

Die Zeit danach

Der Übergang wird gestaltet und gemeinsam die nächsten Schritte für Übergeber und Nachfolger entwickelt.

Ob die Übergabe bereits konkret bevorsteht oder erst in den kommenden Jahren geplant ist, eine erfolgreiche Nachfolge beginnt mit einer frühzeitigen und individuellen Planung. Dabei kann eine Betriebsübergabe unterschiedliche Wege nehmen.

Familieninterne Nachfolge

Die Übergabe erfolgt innerhalb der Familie.

Interne Nachfolge

Eine geeignete Person aus dem bestehenden Unternehmen, etwa eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter, übernimmt den Betrieb.

Externe Nachfolge

Das Unternehmen wird an eine externe Person übergeben.

Gemeinsam betrachten wir Ihre persönliche und unternehmerische Situation und entwickeln einen passenden Weg für die Nachfolge.

Sie haben Interesse? Sprechen Sie uns gerne an!

Hanna Mühlbach

Tel: 0361 / 590 78-77



Bewerbungsphase für den Erfurter „Gastronom des Jahres“ startet

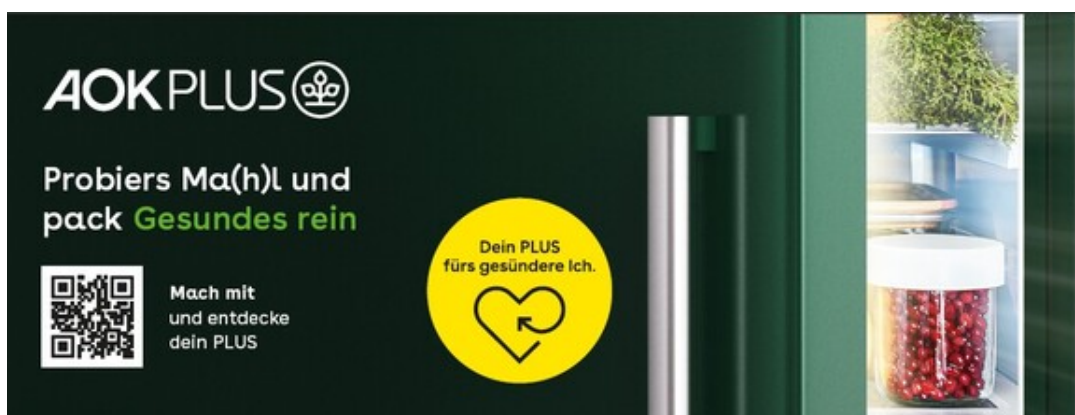
Für den diesjährigen Gewinner sponsert die Sparkasse Mittelthüringen zum vierten Mal in Folge den mit 3.000 Euro dotierten Hauptpreis. Zudem erhält der Gewinner den begehrten Pokal. Platz 2 darf sich über 1.000 Euro freuen, gesponsert von der IHK Erfurt, Platz 3 erhält 500 Euro vom Citymanagement der Stadtverwaltung Erfurt. Zudem wird es in diesem Jahr auch eine Sonderkategorie für den besten Newcomer geben. In diese Kategorie fallen alle gastronomischen Betriebe, die sich in den letzten drei Jahren in Erfurt angesiedelt haben.

[weiterlesen...](#)

Richtsatzsammlung / Pauschbeträge

Richtsätze sind ein Hilfsmittel für die Finanzverwaltung, Umsätze und Gewinne der Gewerbetreibenden zu verproben und gegebenenfalls bei Fehlen anderer geeigneter Unterlagen zu schätzen (§ 162 AO). Die Pauschbeträge für unentgeltliche Wertabgaben beruhen auf Erfahrungswerten und bieten dem Steuerpflichtigen die Möglichkeit, die Warenentnahmen monatlich pauschal zu verbuchen. Sie entbinden ihn damit von der Aufzeichnung einer Vielzahl von Einzelentnahmen.

- [Richtsatzsammlung / Pauschbeträge für unentgeltliche Wertabgaben \(Sachentnahmen\)](#)





DEHOGA Thüringen e.V., Witterdaer Weg 3, 99092 Erfurt

Telefon: 0049 361 590780 - Telefax: 0049 5907810 - E-Mail: info@dehoga-thueringen.de

[Abmeldelink](#)