



DEHOGA-VORLAGE

ARBEITSVERTRAG GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE

Stand: 1.7.2024

Ihr Ansprechpartner


Wenden Sie sich bitte an Ihre DEHOGA-Geschäftsstelle vor Ort.

Überblick über die Geschäftsstellen:

> www.dehogabw.de/geschaeftsstellen



FÜR DIE GUTEN GASTGEBER

 ***Nicht zutreffendes streichen**; was nicht ausgefüllt ist, gilt als nicht vereinbart

Der nachfolgende Text wurde allein wegen der besseren Lesbarkeit genderneutral sowohl bei der Bezeichnung Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der maskulinen Form verfasst, gilt aber gleichwohl ohne jegliche Wertung für m/w/d zugehörige Personen.

1. Vertragsparteien

Arbeitgeber

Zuname des Betriebsinhabers
Schädler

Vorname des Betriebsinhabers
Christian

Name des Betriebs
Restaurant Litzel's

Straße/Ort
Im Loh 14 78465 Konstanz

Telefon
015165946540

Name der Gesellschaft
[Klicken Sie hier, um Text einzugeben.](#)

Arbeitnehmer

Zuname
Sumiyea Akter

Vorname
Tanjiima

geboren am
08.12.1993

Straße/Ort
Wallhauser Str. 12

Telefon
[Klicken Sie hier, um Text einzugeben.](#)

Tätigkeit (im Sinne einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob))
Putzkraft

Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Arbeitnehmer auch eine andere, gleichwertige, seinen Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit zu übertragen. Die Arbeitsleistung im oben genannten Betrieb ist auf Weisung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers, auch an einer anderen Einsatzstelle (Bsp. Catering) und / oder zu wechselnden Arbeitszeiten, zu erbringen.

2. Anwendbarkeit des Tarifvertrages

- (1) Ergänzend zu nachstehenden Regelungen des Arbeitsvertrages finden die Bestimmungen des jeweils geltenden aktuellen Manteltarifvertrages (MTV) im Land Baden-Württemberg für das Hotel- und Gaststättengewerbe Anwendung. Hiervon ausgenommen sind Vorschriften, die auf einen anderen Tarifvertrag verweisen (z.B. § 5 A lit 1 u.2 MTV). Der Tarifvertrag findet ebenfalls keine Anwendung auf Betriebe des Einzelhandels, des Handwerkes (z.B. Bäckereien) sowie der Systemgastronomie soweit der Betrieb durch entsprechende jeweilige Verbandsmitgliedschaft diesbzgl. an andere Tarifverträge gebunden ist.

Auf die in § 23 MTV genannten **Ausschlussfristen** wird **nochmals ausdrücklich hingewiesen**.

- (2) Der MTV liegt bei dem/der Arbeitgeber(in) aus und kann jederzeit eingesehen werden.

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses/ Probezeit / Beendigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis beginnt am 12.04.2025.
Vor dessen Beginn ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen.
- (2) Es wird eine Probezeit vereinbart. Die Dauer der Probezeit sowie die in der Probezeit anzuwendende Kündigungsfrist ergeben sich aus § 4 lit B u.C des in Ziff. 2 benannten MTV BW.
- (3) Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die tarifliche Kündigungsfrist (§ 4 C MTV) ist einzuhalten.
- (4) Die Kündigung kann ordentlich unter Einhaltung der tariflich geregelten Kündigungsfristen erfolgen. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zu beachten, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 6 Monate bestanden hat und der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 10 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Falle bedarf die Kündigung einer sozialen Rechtfertigung, d.h. die Kündigung muss auf betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Gründen beruhen.

Eine Kündigung kann auch außerordentlich fristlos erfolgen, wenn hierfür ein wichtiger Grund entsprechend 626 Abs. 1 BGB besteht. Hierbei ist es für die zu kündigende Partei nicht mehr zuzumuten, das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Eine außerordentliche fristlose Kündigung muss binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes ausgesprochen werden (§ 626 Abs. 2 BGB).

- (5) Beabsichtigt der Arbeitnehmer geltend zu machen, dass eine ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung (außerordentliche, fristlose oder eine ordentliche fristgerechte) sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam sei, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist (§ 4 KSchG), andernfalls ist die Kündigung unanfechtbar.
- (6) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in welchem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers eine volle Erwerbsminderungsrente auf Dauer gewährt, so endet sowohl das Arbeitsverhältnis als auch die Versicherungspflicht mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber hiervon unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

4. Art des Arbeitsverhältnisses (nur 1 Variante möglich!)

- ☒ **Variante 1:** Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis gilt auf unbestimmte Zeit geschlossen.

oder

- ☐ **Variante 2:** Befristetes Arbeitsverhältnis (Zeitbefristung iSd § 14 II TzBfG)

Das Arbeitsverhältnis wird auf Zeit bis längstens [Klicken Sie hier, um Text einzugeben.](#) geschlossen (Regelfall: Max. 2 Jahre).

Der Arbeitnehmer versichert, dass eine Vorbeschäftigung beim oben genannten Arbeitgeber und/oder dessen Rechtsvorgänger nicht bestand.

Trotz der Befristung kann das Arbeitsverhältnis beidseitig unter Einhaltung der tariflichen Kündigungsfrist entsprechend § 4 MTV BW gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

5. Art des Betriebes

Der Betrieb ist ☐ Jahresbetrieb / ☒ Saisonbetrieb.*

6. Arbeitszeit / Pausen / Ruhezeit

- (1) Die Arbeitszeit beträgt monatlich * 37 Stunden.

- (2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren hiermit die Führung eines Arbeitszeitkontos im Sinne des Mindestlohngesetzes. Beim Ausgleich von Überstunden werden immer die ältesten angefallen Überstunden als erstes ausgeglichen.

- (3) **Ruhepausen:**

Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden wird eine Pause von 30 Minuten und bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Pause von 45 Minuten gewährt. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Lage der Ruhepausen kann von dem Arbeitgeber bestimmt werden.

Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden.

Die Arbeitspause ist nicht Teil der Arbeitszeit.

- (4) **Ruhezeiten:**

Der Arbeitnehmer muss nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einhalten. Die Ruhezeit kann um eine Stunde gekürzt werden, wenn jede Verkürzung innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

- (5) **Schichtbetrieb:**

Im Falle eines Schichtbetriebes treffen die Parteien hierzu ergänzende Regelungen, welche ergänzend zum Inhalt des Arbeitsvertrages zu machen sind.

7. Vergütung / Zahlweise

- ☒ Der Stundenlohn beträgt 15 Euro.

Der Stundenlohn beinhaltet die Grundentlohnung sowie anteiliges Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von 0,53 Euro. Das anteilige Weihnachtsgeld (Jahressondervergütung) wird unwiderruflich gewährt, auf eine Rückforderung wird verzichtet.

- ☐ Die Auszahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich vor Beginn des Arbeitsverhältnisses seine entsprechende Bankverbindung dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Verspätete Auszahlungen gehen bei Verletzung dieser Obliegenheitspflicht zu Lasten des Arbeitnehmers.
- ☐ Der Arbeitgeber zahlt freiwillig zusätzlich Zuschläge für Nacht- oder Sonntagsarbeit in der jeweils gesetzlich festgelegten Höhe oder entsprechend den in Ziff. 26 dieses Arbeitsvertrages (Zusatzvereinbarung) niedergelegten Grundsätzen.

8. Haftungsvereinbarung

- (1) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber weitere Beschäftigungsverhältnisse und Änderungen, die Auswirkungen auf dieses Vertragsverhältnis haben können umgehend in Textform mitzuteilen.
- (2) Sind die Angaben des Arbeitnehmers unrichtig oder unterlässt er es, den Arbeitgeber über Veränderungen zu unterrichten und kommt es infolgedessen zu einer Heranziehung des Arbeitgebers zu Versicherungsbeiträgen und / oder Lohnsteuer, so trägt der Arbeitnehmer die hierdurch entstandenen Aufwendungen bzw. den Schaden des Arbeitgebers.
- (3) In diesem Fall ist der Arbeitgeber zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsvertrages, bei vorsätzlichem Verstoß gegen die vorgenannten Wahrheits- und Meldepflichten auch zur Anfechtung oder fristlosen Kündigung berechtigt.

9. Besteuerung / Pauschalabgabe (nur 1 Variante möglich!)

Die Besteuerung erfolgt:

- ☐ **Variante 1:** Der Arbeitnehmer trägt die auf ihn entfallene Lohnsteuer selbst. Der Arbeitnehmer ist zur Vorlage aller erforderlichen Unterlagen zur Berechnung der Lohnsteuer verpflichtet. Verweigert er die Vorlage, so kann der Arbeitgeber nach Lohnsteuerklasse VI abrechnen.
- oder**
- ☒ **Variante 2:** Pauschal. Der Arbeitgeber leistet eine Pauschalabgabe in der jeweils gesetzlich geschuldeten Höhe an die Knappschaft.

10. Tarifloohnerhöhungen, Verrechnungen und Tilgungsbestimmungen

- (1) Tarifloohnerhöhungen, tarifliche Umgruppierungen und andere tarifliche Veränderungen werden auf übertarifliche Zahlungen angerechnet.
- (2) Gleiches gilt für etwaige übertarifliche Gratifikationen, besondere Zuwendungen oder andere freiwillige Leistungen des Arbeitgebers.
- (3) Zahlungen auf die vereinbarte Vergütung erfolgen, wenn nichts anderes ausdrücklich vereinbart wurde, stets auf die Vergütungsansprüche entsprechend dem jeweils gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Bei schwankenden monatlichen Stundenzahlen und / oder bei einem vereinbarten Arbeitszeitkonto erfolgt die Zahlung unter Beachtung der nach dem Mindestlohngesetz

geregelten Grundsätze zunächst in Höhe des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohnes für die erbrachte Arbeitszeit, soweit diese nicht, z.B. in Form von Mehrarbeit, zu einem späteren Fälligkeitstermin auszugleichen sind.

11. Überstunden / Mehrarbeit

- (1) Der Arbeitgeber ist befugt, bei entsprechendem betrieblichem Bedarf, insbesondere bei einem hohen Arbeitsanfall aufgrund eines erhöhten Auftragsvolumens, Überstunden innerhalb der Grenzen des MTV (max. 198 Stunden/Monat) anzuordnen. Überstunden und Mehrarbeit werden nur anerkannt, wenn sie von dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten angeordnet wurden.
- (2) Der Ausgleich der getätigten Überstunden erfolgt entsprechend den tariflichen Regelungen (§§ 6G, 7 MTV). Überstunden werden insoweit nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder entsprechendem Entgelt ausgeglichen.
- (3) Auf die Mehrarbeitsvergütung (§ 7 MTV), die erhöhte Teildienstvergütung (§ 6 D MTV), den Feiertagszuschlag (§ 9 MTV) sowie auf Ansprüche wegen nicht gewährtem Zusatzfreizeitausgleich (§ 6 E MTV), Ruhetage (§ 8 MTV) oder Nachtzuschläge wird der übertariflich geleistete Lohn angerechnet.

12. Erholungsurlaub

- (1) Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach § 10 Ziff. 2 MTV.
- (2) Urlaub dient der Erholung. Während des bezahlten Urlaubs darf der Arbeitnehmer keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen.
- (3) Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Zahlung von Urlaubsvergütung und zusätzlichem Urlaubsgeld für diese Urlaubstage. Bereits geleistete Zahlungen sind in diesem Fall zu erstatten.
- (4) Gewährt der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers diesem mehr Urlaub, als diesem tariflich zusteht, so ist der Arbeitnehmer einverstanden, für die den Anspruch überschreitende Zeit unbezahlten Urlaub zu nehmen.
- (5) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet seinen/ihren ihm zustehenden Urlaub während des jeweiligen Kalenderjahres zu beantragen, wobei der Antrag so rechtzeitig zu stellen ist, dass der dem Arbeitnehmer zustehenden Urlaubsanspruch vor Ablauf des unter § 10 Ziff. 7 MTV geregelten Übertragungszeitraum erfüllt werden kann.

Wird seitens des Arbeitnehmers ein Antrag auf Urlaubsgewährung innerhalb eines Kalenderjahres oder dem nachfolgenden Übertragungszeitraum (entspr. § 10 Ziff. 7 c MTV: 31.03. des folgenden Kalenderjahres bzw. 15 Monate nach dem jeweiligen Kalenderjahr in welchem der Urlaubsanspruch entstanden ist und der Urlaub wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte) nicht gestellt, so verfällt dieser ersatzlos.

- (6) Ruht das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Gesetzes (Elternzeit, Zivildienst, Wehrübung, Pflegezeit) oder aufgrund Vereinbarung, so wird der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers um 1/12 pro vollen Kalendermonat des Ruhezeitraumes gekürzt, ohne dass es insoweit einer weiteren Geltendmachung durch den Arbeitgeber bedarf. Gleiches gilt bei Anordnungen von Kurzarbeit. Ruht das Arbeitsverhältnis bei Kurzarbeit nur teilweise, wird die Berechnung entsprechend den tatsächlichen Teilzeitarbeitsverhältnissen angepasst.

13. Betriebsurlaub

- (1) Der Betrieb macht im Eintrittsjahr des Arbeitnehmers vom **Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.** bis **Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.** Betriebsurlaub.
- (2) Sollte bis zu diesem Termin der Arbeitnehmer noch keinen ausreichenden Urlaubsanspruch erlangt haben, erklärt sich der Arbeitnehmer bereit, für die seinen Urlaubsanspruch überschreitende Zeit unbezahlten Urlaub zu nehmen.
- (3) Auf Wunsch des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers kann dieser unbezahlte Urlaub mit dem Anspruch auf bezahlten Urlaub verrechnet werden, wobei die entsprechende Vergütung nachzuentrichten ist.

14. Vertragsstrafe

- (1) Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Zahlung einer Vertragsstrafe, ohne an den Nachweis eines Schadens gebunden zu sein, wenn:
 - (a) der Arbeitnehmer seine Stelle nicht antritt oder er seinen Arbeitsplatz ohne volle Einhaltung der Kündigungsfrist oder der vereinbarten Vertragsdauer aufgibt, ohne nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen dazu berechtigt zu sein.
 - (b) der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos aus wichtigem Grund kündigt, den der Arbeitnehmer schuldhaft verursacht hat.
 - (c) Als wichtige Gründe gelten insbesondere Straftaten zu Lasten des Arbeitgebers wie Diebstahl, Betrug, Unterschlagung, Tötlichkeiten, Beleidigung oder Verleumdung
- (2) Die Vertragsstrafe liegt in Höhe des Bruttolohnes, der während der Dauer der für den Arbeitnehmer geltenden manteltarifvertraglichen Kündigungsfrist zu bezahlen wäre, höchstens aber bei einem Bruttomonatsgehalt.
- (3) Die Vertragsstrafe ist sofort fällig und kann gegen Gehaltsforderungen, soweit sie pfändbar sind, aufgerechnet werden.
- (4) Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.

15. Vorlagepflichtige Arbeitspapiere

- (1) Der Arbeitnehmer hat bei Arbeitsantritt alle Arbeitspapiere einschließlich Gesundheitszeugnis / Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz, Urlaubsbescheinigungen des Vorbetriebs sowie eine evtl. erforderliche Arbeitserlaubnis beim Arbeitgeber abzugeben.
- (2) Soweit kein Gesundheitszeugnis vorgelegt wird, verpflichtet sich der Arbeitnehmer vor erstmaliger Arbeitsaufnahme dem Arbeitgeber eine nicht mehr als drei Monate alte Bescheinigung nach § 43 Infektionsschutzgesetz über eine Belehrung durch das Gesundheitsamt oder eines hierdurch beauftragten Arztes nachzuweisen.
- (3) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er bei der Arbeit ständig ein amtliches Ausweisdokument (Personalausweis, Pass, Pass- oder Ausweisersatz) bei sich zu führen hat.
- (4) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, den Arbeitgeber unverzüglich über Veränderungen der persönlichen Verhältnisse, insbesondere den Familienstand, Kinderzahl, Adresse zu informieren.

16. Lohn- und Gehaltspfändungen, Abtretungen

Alle Kosten des Arbeitgebers für Lohn- und Gehaltspfändungen trägt der Arbeitnehmer. Eine Abtretung des Lohnes ist nicht zulässig.

17. Fundsachen

In den Betriebsräumen durch Dritte verlorene oder zurückgelassene Sachen sind unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem Vorgesetzten auszuhändigen.

18. Verschwiegenheitsverpflichtung

Der Arbeitnehmer hat über alle vertraulichen Angelegenheiten und ihm im Betrieb bekannt gewordenen Vorgänge während und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber Mitarbeitern und jeglichen Dritten Stillschweigen zu bewahren.

19. Meldepflichten im Krankheitsfall/ Verhinderung

- (1) Der/die Arbeitnehmer(in) ist verpflichtet, dem/der Arbeitgeber(in) jede Arbeitsverhinderung und ihre Voraussichtliche Dauer unverzüglich vor Arbeitsantritt anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Arbeitsverhinderung mitzuteilen. Bei anstehenden Terminsachen hat der/die Arbeitnehmer(in) auf vordringlich zu erledigende Arbeiten hinzuweisen.
- (2) Im Falle der Arbeitsunfähigkeit ist der/die Arbeitgeber(in) unverzüglich und soweit möglich vor Arbeitsantritt hierüber und soweit bekannt über deren voraussichtliche Dauer zu informieren. Die Information kann mündlich, per Telefon, schriftlich, in Textform, per Fax oder digital per Mail erfolgen. Sie ist an den/die Arbeitgeber(in) zu richten, in dessen Abwesenheit an einen entsprechende/n Stellvertreter(in) oder direkte/n Dienstvorgesetzte/n. Erfolgt eine Information lediglich an eine/n Kollegen(in) oder per digitaler Medien wie facebook, whatsapp etc. so kommt der/die Arbeitnehmer(in) seiner/ihrer Informationspflicht nicht ausreichend nach und hat diese unverzüglich entsprechend oben festgelegter Form und an den festgelegten Adressaten nachzuholen, ansonsten diese Meldung nicht anerkannt werden kann.
- (3) Sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert, hat der/die gesetzlich Krankenversicherte spätestens am vierten Kalendertag das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag ärztlich feststellen zu lassen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bereits am 1. Tag zu verlangen.
- (4) Der privat krankenversicherte Arbeitnehmer hat bei einer Arbeitsunfähigkeit, die länger als 3 Kalendertage dauert, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bereits am 1. Tag zu verlangen.
- (5) Am letzten Tag der in der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angegebenen Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist dem/der Arbeitgeber(in) bis spätestens 12.00 Uhr mittags telefonisch oder in Textform mitzuteilen, ob die Arbeit am nächstfolgenden Arbeitstag wieder aufgenommen wird. Ggf ist eine ärztlich festzustellende Folgebescheinigung unverzüglich zu veranlassen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 6 Wochen ist der/die Arbeitgeber(in) darüber zu informieren ob und wie lange die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich fortbesteht.
- (6) Soweit der gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit durch einen Arzt feststellen lässt, der nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnimmt (Privatarzt) verbleibt es bei der Verpflichtung, eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit, sowie deren voraussichtliche Dauer, spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Gleiches gilt wenn der/die Arbeitnehmer/in, gleich ob gesetzlich oder privat versichert, sich bei Krankschreibung im Ausland befindet, die Krankschreibung in Rehabilitationseinrichtungen, Krankschreibung wegen Erkrankung des Kindes oder bei einem Beschäftigungsverbot erfolgt.

- (7) Der/die Arbeitnehmer(in) ist verpflichtet, den/die Arbeitgeber(in) im Fall des Auftretens einer der in der Belehrung zum Infektionsschutzgesetz genannten Erkrankungen unverzüglich zu informieren. Im Unterlassungsfall macht sich der/die Arbeitnehmer(in) **schadensersatzpflichtig**.

20. Weitere Beschäftigungen (Bitte auswählen!)

- (1) Der Arbeitgeber macht den Arbeitnehmer darauf aufmerksam, dass mehrere Beschäftigungsverhältnisse entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen zusammengerechnet werden. Überschreitet die Summe der Vergütungen aus diesen Beschäftigungsverhältnissen die Grenze von 538 Euro, so werden die Arbeitsverhältnisse vollständig sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitnehmer kann sich bis zu einem Gesamtentgelt aus allen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobs) von nicht mehr als 538 EUR auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, die Befreiung wirkt sich auf alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse aus und kann für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses nicht widerrufen werden.
- (2) Der Arbeitnehmer erklärt,
- ☐ keine weiteren geringfügig entlohten Beschäftigungen auszuüben. Änderungen wird er dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform anzeigen.

oder

- ☐ nachfolgend aufgeführte Arbeitsverhältnisse auszuüben:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

- (3) Der Arbeitnehmer wird darauf aufmerksam gemacht, dass er zu der Mitteilung über weitere Beschäftigungen insbesondere aufgrund von § 280 SGB IV verpflichtet ist, da das Bestehen einer Nebenbeschäftigung unter Umständen sozialversicherungsrechtliche Folgen hat. Unterlässt der Arbeitnehmer die Mitteilung, so haftet er dem Arbeitgeber für den daraus entstehenden Schaden.
- (4) Der Arbeitgeber behält sich die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen vor, sofern ihm Nachteile auf Grund wahrheitswidriger Angaben des Arbeitnehmers über das Bestehen weiterer geringfügiger Beschäftigungen entstehen.
- (5) Auf die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes und deren Einhaltung wird der Arbeitnehmer hingewiesen.
- (6) Das Arbeitszeitgesetz liegt beim Arbeitgeber aus und kann jederzeit eingesehen werden.

21. Rentenversicherung

- (1) Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass Arbeitsverhältnisse im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (Minijobber) seit 1.1.2013 der Rentenversicherungspflicht unterliegen. Hierdurch können Rentenansprüche und Ansprüche auf Rehabilitationsmaßnahmen begründet werden.
- (2) Der Arbeitnehmer kann sich aber auf Antrag, der dem Arbeitgeber gegenüber zu erklären ist, von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. In diesem Fall bleibt es bei dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung und es tritt Versicherungsfreiheit ein. Ein einmal gestellter Antrag auf Befreiung der Versicherungspflicht kann für die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht widerrufen werden.

Arbeitnehmer, die ihre geringfügige Beschäftigung beim Arbeitgeber vor dem 1.1.2013 aufgenommen haben, bleiben rentenversicherungsfrei. Sie können aber auf die Rentenversicherungsfreiheit für die Zukunft verzichten.

(3) Der Arbeitnehmer erklärt hiermit verbindlich (Zutreffendes bitte ankreuzen):

- ☐ Ich beantrage hiermit von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht befreit zu werden.
oder
☐ Ich wünsche die Versicherungspflicht beizubehalten und werde daher den auf mich entfallenden Anteil des Rentenbeitrags (Stand 2024: 3,6 % des Bruttolohnes) leisten, den der Arbeitgeber einbehält und an die Rentenkasse zusammen mit dem Pauschalbetrag von 15 % der Bruttolohnsumme abführt.

22. Befreiungsantrag (wenn nicht zutreffend bitte streichen)

Ich habe gem. Ziff. 21 erklärt von der Versicherungspflicht befreit zu werden. Entsprechenden Antrag gebe ich als **Anlage 1** zu diesem Arbeitsvertrag bei.

23. Alkohol- und Drogenverbot

Es gilt im gesamten Betrieb sowie auf dem Betriebsgelände ein strenges Alkohol - und Drogenverbot. Diese dürfen auch nicht in den Pausen konsumiert werden. Der Arbeitgeber behält sich vor in begründeten Verdachtsfällen Taschen- und/oder Spindkontrollen durchzuführen und ggf. mit Zustimmung des Arbeitnehmers einen Schnelltest für Drogen und Alkohol durchzuführen.

24. Betriebliche Altersvorsorge

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge. Im Falle beidseitiger Tarifbindung ist hierbei ergänzend der jeweilige aktuelle Tarifvertrag über eine Betriebliche Altersvorsorge und die von den Tarifparteien getroffene Auswahl des Versorgungsträgers zu beachten. Bei geringfügig Beschäftigten besteht ein tariflicher Anspruch nur dann, wenn auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wurde.

25. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Vereinbarungen dieses Vertrages unwirksam sein, so wird dadurch die Wirksamkeit des Vertrages insgesamt nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Regelung tritt eine rechtlich zulässige Regelung, die unter Beachtung von Sinn und Zweck des Vertrages dem mutmaßlichen Willen der Vertragsparteien entspricht, wenn sie die Unwirksamkeit rechtzeitig erkannt hätten.

26. Zusatzvereinbarungen

Zusatzvereinbarungen bedürfen der Textform. Folgende Zusatzvereinbarungen wurden getroffen:*

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Ort Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Unterschrift Arbeitgeber

Datum Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.

Stempel Arbeitgeber

Ort Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Unterschrift Arbeitnehmer

Datum Klicken Sie hier, um ein Datum einzugeben.

Anlage 1: Befreiungsantrag

Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Allgemeines:

Seit dem 1. Januar 2013 unterliegen Arbeitnehmer, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (538-Euro- Minijob) ausüben, grundsätzlich der Versicherungs- und vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der vom Arbeitnehmer zu tragende Anteil am Rentenversicherungsbeitrag beläuft sich aktuell (Stand 2024) auf 3,6 Prozent (bzw. 13,6 % bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten im gewerblichen Bereich/ bzw. 5 Prozent bei solchen in Privathaushalten) und dem vollen Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 18,6 Prozent. Zu beachten ist, dass der volle Rentenversicherungsbeitrag mindestens von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 175 Euro zu zahlen ist.

Vorteile der vollen Beitragszahlung zur Rentenversicherung

Die Vorteile der Versicherungspflicht für den Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Erwerb von Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Das bedeutet, dass die Beschäftigungszeit in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten) berücksichtigt wird.

Pflichtbeitragszeiten sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Arbeitsleben),
- den Anspruch auf Übergangsgeld bei Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung,
- die Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung,
- den Anspruch auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung und
- die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit Staatlicher Förderung (zum Beispiel die so genannte Riester-Rente) für den Arbeitnehmer und gegebenenfalls sogar den Ehepartner.

Darüber hinaus wird das Arbeitsentgelt nicht nur anteilig, sondern in voller Höhe bei der Berechnung der Rente berücksichtigt.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ist die Versicherungspflicht nicht gewollt, kann sich der Arbeitnehmer von ihr befreien lassen. Hierzu muss er seinem Arbeitgeber - möglichst mit dem beiliegenden Formular - in Textform mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung wünscht. Übt der Arbeitnehmer mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen aus, kann der Antrag auf Befreiung nur einheitlich für alle zeitgleich ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen gestellt werden. Über den Befreiungsantrag hat der Arbeitnehmer alle weiteren - auch zukünftige - Arbeitgeber zu informieren, bei denen er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht ist für die Dauer der Beschäftigung(en) bindend; sie kann nicht widerrufen werden.

Die Befreiung wirkt grundsätzlich ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrages bei ihm meldet. Anderenfalls beginnt die Befreiung erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Konsequenzen aus der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, verzichten freiwillig auf die oben genannten Vorteile. Durch die Befreiung zahlt lediglich der Arbeitgeber den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt hierbei. Dies hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten erwirbt und auch das erzielte Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Hinweis:

Bevor sich ein Arbeitnehmer für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht entscheidet, wird eine individuelle Beratung bezüglich der rentenrechtlichen Auswirkungen der Befreiung bei einer Auskunft- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung empfohlen. Das Servicetelefon der Deutschen Rentenversicherung ist kostenlos unter der 0800 10004800 zu erreichen.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI)

Arbeitnehmer:

Name:

Vorname:

Rentenversicherungsnummer:

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohnnten Beschäftigung und verzichte damit auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnnten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist; eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

Ort

Datum

Unterschrift Arbeitnehmer

Arbeitgeber:

Name:

Betriebsnummer:

Der Befreiungsantrag ist am (Tag, Monat, Jahr) bei mir eingegangen. Die Befreiung wirkt ab (Tag, Monat, Jahr) .

Ort

Datum

Unterschrift Arbeitgeber

Hinweis für den Arbeitgeber:

Der Befreiungsantrag ist nach § 8 Absatz 4a Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Ausfüllhilfe zum Arbeitsvertrag für geringfügig Beschäftigte für den Arbeitgeber

1. Allgemeines:

Für den Arbeitnehmer bleibt der Minijob abgabenfrei. Für den Arbeitgeber besteht nach wie vor die Pflicht, die Arbeitsstunden der Minijobber aufzuzeichnen.

Sonderfälle: Rentner unter 65 dürfen jetzt auch 538 Euro verdienen:

Auch bei Renten wegen voller Erwerbsminderung und wegen Erwerbsunfähigkeit sowie der Knappschaftsausgleichsleistung gilt die Hinzuverdienstgrenze von 538 Euro im Monat.

Für die Beschäftigung von Arbeitslosen und Sozialhilfeempfängern gelten Sonderregelungen, die Sie bei der zuständigen Arbeitsagentur erfragen.

2. Grundzone (Bis zu 538,00 Euro):

Maßgeblich für die Beurteilung der 538-Euro-Grenze ist der Gesamtverdienst im Zeitraum von 12 Monaten. Dabei ist auch das tarifvertraglich vorgesehene Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit einzurechnen. Wird die 538-Euro-Grenze überschritten, so gerät man in die sog. „Gleitzone“.

Ein Verdienst über 538 Euro kann vorteilhaft sein. Billiger für Arbeitgeber und ratsam für viele Jobber ist es, eine Tätigkeit mit Einkünften über 538 Euro aufzunehmen. Dann werden zwar Beiträge zu allen Sozialversicherungszweigen fällig, dafür sind die Beschäftigten dann aber selbst krankenversichert und haben Anspruch auf das volle Mutterschafts- und Krankengeld der gesetzlichen Krankenversicherung. Und wenn nötig, erhalten sie überdies Arbeitslosengeld.

Eine Ausnahme besteht im Falle eines „unvorhersehbaren Arbeitseinsatzes“, bspw. weil eine andere Arbeitskraft ausgefallen ist. So ist es möglich bei gelegentlichem und unvorhersehbarem Arbeitsbedarf die 538-Euro-Grenze zu überschreiten, ohne in die Versicherungspflicht zu fallen. Dies ist maximal für einen Zeitraum von bis zu zwei Monaten pro Kalenderjahr möglich und gilt nicht für die Urlaubs- und Weihnachtsgeld-Regelung. Dies muss im Lohnkonto schriftlich dokumentiert sein.

3. Gleitzone (Übergangsbereich) ab 538,01 – 2.000 Euro:

Die Gleitzone (Übergangsbereich) gilt nicht für Azubis, Praktikanten, Arbeitnehmer in Altersteilzeit und für Arbeitnehmer, die den Minijob neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausüben.

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich (neuer Begriff für Gleitzone) ausüben, gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage und die Beitragstragung.

Für Beschäftigungen im neuen Übergangsbereich, zwischen 538 Euro und 2.000 Euro, sind verringerte Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung zu entrichten.

4. Krankenversicherung:

Durch eine geringfügige Beschäftigung entsteht kein eigenständiger Krankenversicherungsschutz, eine bereits bestehende Krankenversicherung bleibt aber bestehen.

5. Rentenversicherung:

Seit 1.1.2013 ist ein geringfügiges Arbeitsverhältnis rentenversicherungspflichtig. Allerdings kann sich der Arbeitnehmer hiervon in Textform befreien lassen. In diesem Fall ist der beigefügte Antrag vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen und vom Arbeitgeber zu verwahren.

Befreiungsantrag finden Mitglieder im Anhang.

6. Knappschaft Bahn See:

Der Arbeitgeber muss alle pauschalen Abgaben an die Knappschaft abführen:

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See / Minijob-Zentrale / 45115 Essen

Internet: <http://www.minijob-zentrale.de> • E-Mail: minijob@minijob-zentrale.de

7. Besteuerungsmöglichkeiten:

Es gilt eine Pauschalbesteuerung von 30 %, die als eine Summe gegenüber der Knappschaft abgeführt wird, wobei die enthaltenen 2 % Pausch-Steuer intern vom Arbeitnehmer zurückverlangt werden können.

8. Lohnhöhe:

Ab dem 01.01.2024 gilt der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 12,41 Euro, welcher sich ab 01.01.25 auf 12,82 Euro erhöht.

Hierauf dürfen keine anderen Lohnbestandteile wie Zuschläge angerechnet werden, der Lohn wird zwar brutto geschuldet, wegen der Abgabenlast des Arbeitgebers an die Knappschaftskasse ist bei Minijobbern der Lohn quasi brutto = netto.

Gleichwohl empfehlen wir aus Gründen der Rechtssicherheit die Orientierung an dem jeweils aktuellen Entgelttarifvertrag des Hotel- und Gaststättengewerbes in Baden-Württemberg, der in der Regel über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

9. Zuschläge:

Zuschläge werden nur dann zum Arbeitsentgelt hinzugerechnet, wenn es sich um steuerpflichtige Zuschläge handelt. Steuerfreie Zuschläge iSd § 3b Einkommensteuergesetz (EStG) sind dagegen nicht zu berücksichtigen.

10. Kurzfristig Beschäftigte:

Eine kurzfristige Beschäftigung (d.h. 70 Arbeitstage oder 3 Monate pro Kalenderjahr) ist weiterhin innerhalb der neuen Minijob-Regelung möglich.

11. Vereinbarung von Arbeit auf Abruf:

Wird Arbeit auf Abruf vereinbart, **muss unbedingt eine wöchentliche Stundenzahl** vereinbart werden, andernfalls sieht § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz eine gesetzliche Fiktion von 20 Stunden pro Woche vor. Fehlt diese Vereinbarung und kommen die 20 Stunden pro Woche zur Anwendung wird damit die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro überschritten, womit die gesamte Tätigkeit sozialversicherungspflichtig wird.

Es drohen dem Arbeitgeber hohe Nachzahlungen, unabhängig davon, ob tatsächlich weniger Stunden gearbeitet wurden, denn maßgeblich ist mangels Vereinbarung die gesetzliche Mindeststundenzahl (Stichwort Phantomlohn). Einen entsprechenden Anhang zur Vereinbarung der Arbeit auf Abruf können Mitglieder über Ihre DEHOGA Geschäftsstelle beziehen oder im DEHOGA Servicecenter herunterladen: https://www.dehogabw.de/servicecenter/servicecenter-details/arbeit_auf_abruf.html

12. Sonstiges:

Der geringfügig Beschäftigte hat gegenüber seinem Arbeitgeber die gleichen Ansprüche wie andere Beschäftigte, also z.B. Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen, Kündigungsschutz.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld:

Ein Problem besteht weiterhin, wenn Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht ausgezahlt wird, denn für die versicherungsrechtliche Beurteilung gilt das Zuflussprinzip nicht, d.h. der Arbeitnehmer bei Überschreiten der 538,00 Euro-Grenze versicherungspflichtig wird.

Wenn der Minijobber später das ihm tariflich zustehende Urlaubs- und Weihnachtsgeld fordert, ist diese Zahlung auf den gesamten Lohnzahlungszeitraum in diesem Jahr zu verteilen. Wird dann im Durchschnitt die monatliche 538,00 Euro-Grenze überschritten, ist das kein Minijob mehr und es droht die Nachzahlung der vollen Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern.

Ob auch Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld, auf welches der Minijobber ebenfalls anteilig einen Rechtsanspruch hat, auf den Mindestlohn angerechnet werden kann, ist rechtlich umstritten. Dies wird dann bejaht, wenn der Betrag zum Fälligkeitstermin unwiderruflich und ohne Rückzahlungsverpflichtung gewährt wird.

Da unser MTV allerdings für den Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers vor dem 01.04. des Folgejahres eine Rückforderung des AG vorsieht, erfolgt keine unwiderrufliche Zahlung, weshalb wir empfehlen, 0,53 Euro pro Zeitstunde zuzüglich zu den 12,41 Euro (ab 01.01.25 12,82 Euro) Stundenlohn zu zahlen. Es empfiehlt sich daher im Vertrag (Ziffer 7 des Mustervertrages) eine Lohnhöhe von mindestens 12,94 (besser 13,00) Euro zu vereinbaren, in der diese Leistungen bereits anteilig im Stundenlohn enthalten sind.

Zusätzlich wird ausdrücklich die Rückforderungsmöglichkeit des MTV ausgeschlossen. Eine Lohnhöhe von 12,41 Euro inkl. anteiligem Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist gleichwohl risikobehaftet und kann zu den o.g. Problemen des Überschreitens der 538 Euro-Grenze und somit einer Sozialversicherungspflicht führen.

Arbeitszeitkonto:

Bei der Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos sind noch folgende Anforderungen zu berücksichtigen:

- Als Obergrenze dürfen monatlich jeweils maximal 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingestellt werden. Ggf. darüber hinaus anfallende Stunden müssen dann im Monat des Anfalls durch Lohnzahlung ausgeglichen werden. Die Grenze gilt nicht für Minusstunden, Saisonbetriebe mit Schließungsmonaten können also auch Ihre Mindestlohnbezieher weiterhin durchgehend beschäftigen.

- Der Abbau der Überstunden hat spätestens 12 Monate nach dem Entstehen zu erfolgen, nach dem Manteltarifvertrag (MTV) sogar innerhalb von 3 Monaten.
- Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen.

Wichtig: Auch wenn das MiLoG das Thema Minusstunden behandelt, sind Minusstunden arbeitsrechtlich kaum wirksam zu vereinbaren, in der Mehrheit stellen sie einen Annahmeverzug des Arbeitgebers dar, mit der Folge, dass der Lohn weiter zu zahlen ist, obwohl die Arbeitskraft des Arbeitnehmers nicht abgerufen wird. Weitere Informationen erhalten Mitglieder über ihre DEHOGA Geschäftsstelle.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Geschäftsstelle des DEHOGA Hotel- und Gaststättenverband Baden-Württemberg e.V.

BEZUGSINFORMATION

Mitglieder können diesen Vertrag online im DEHOGA Servicecenter > www.dehogabw.de/servicecenter nach Login kostenlos herunterladen

Wir bemühen uns, diese Informationen auf der Basis der aktuellen Sach- und Rechtslage zu erstellen. Bitte beachten Sie, dass das folgende Dokument keine Rechtsberatung ersetzt. Für Schäden, die durch die Verwendung dieses Dokuments entstehen könnten, ist die Haftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Hiervon ausgenommen ist die Haftung für Schäden an Körper, Leben und Gesundheit, für die die gesetzlichen Haftungsregeln uneingeschränkt gelten. Bitte prüfen Sie regelmäßig die Aktualität der verwendeten Dokumente und beachten Sie unsere Verbandsmitteilungen.

DEHOGA – Hotel- und Gaststättenverband
