

Gesetzlicher Mindestlohn ab Oktober 2022¹

Praktische Tipps – Überblick (Kurzleitfaden)

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender Mindestlohn. Durch einmalige Änderung des Mindestlohngesetzes wird der Mindestlohn zum **1. Oktober 2022** auf **12 Euro** brutto je Zeitstunde angehoben.² Zudem wurde im Zuge der Erhöhung des Mindestlohns die Verdienstgrenze für **Minijobs** auf **520 Euro** pro Monat angehoben.

Die Tarifentgelte in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie sind an sich nicht von der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen. Als Arbeitgeber der Branche müssen Sie aufgrund des Mindestlohngesetzes dennoch auf folgende Punkte achten:

- ▶ Beschäftigung von Praktikanten und geringfügig Beschäftigten und die entsprechenden Dokumentationspflichten des Arbeitgebers
- ▶ Haftungsrisiken für Auftraggeber
- ▶ Bestandteile und Auszahlungszeitpunkt sowie Gestaltung der Arbeitszeitkonten
- ▶ Geltung von arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Ausschlussfristen
- ▶ Konsequenzen und Sanktionen bei Nichtbefolgung

Inhalt

I. Besondere Geltungsbereiche – insbesondere Praktikanten und geringfügig Beschäftigte	2
1. Geringfügig Beschäftigung	2
2. Vom Mindestlohn ausgenommene Personengruppen	2
3. Praktikanten	2
II. Neu: Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers	3
1. Ausnahmen	3
2. Form der Dokumentation	3
3. Vereinfachte Arbeitszeitaufzeichnung bei mobilen Tätigkeiten	3
III. Haftungsrisiken für Auftraggeber	3
IV. Bestandteile und Auszahlungszeitpunkt des Mindestlohns Gestaltung der Arbeitszeitkonten....	4
1. Anrechenbare Zulagen und Zuwendungen	4
2. Nicht anrechenbare Zulagen und Zuwendungen	5
V. Unabdingbarkeit des Mindestlohns	6
VI. Konsequenzen und Sanktionen bei Nichtbefolgung	7

¹ Ausführliche Informationen entnehmen Sie bitte dem „Praxisleitfaden für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie“

² Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 30. Juni 2022 (BGBl. I S. 969).

I. Besondere Geltungsbereiche – insbesondere Praktikanten und geringfügig Beschäftigte

1. Geringfügig Beschäftigung

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer, die in Deutschland tätig sind (§ 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG) und somit auch für Ausländer, Praktikanten und Minijobber.

Für **Minijobber** bestehen nach § 17 MiLoG besondere Dokumentationspflichten.

Neu: Anhebung der Verdienstgrenze auf 520 Euro

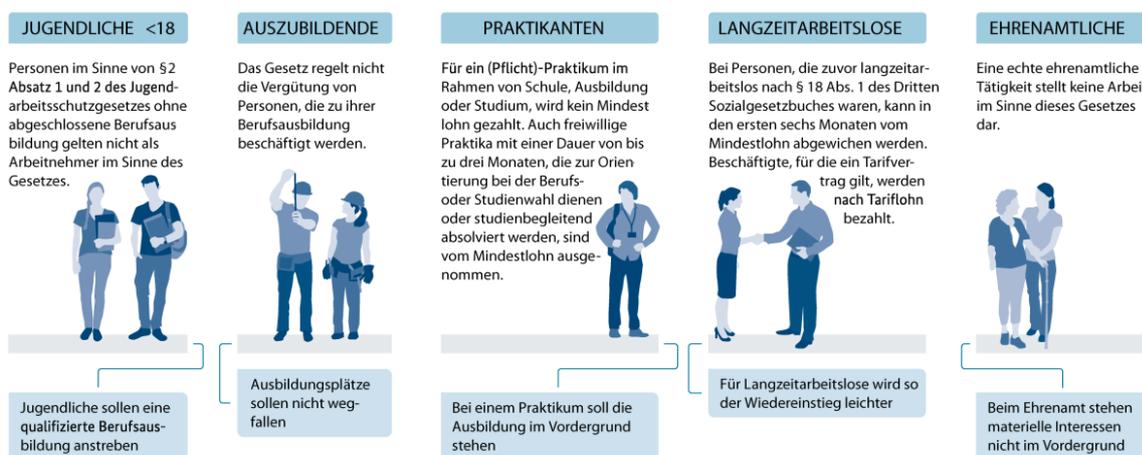
Damit eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden möglich ist, steigt mit der Erhöhung des Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 die Minijob-Grenze auf 520 Euro. Sie wird künftig jeweils an die Entwicklung des Mindestlohns angepasst. Bislang lag die Verdienstgrenze für Minijobs bei 450 Euro.

Bei der ab Oktober 2022 geltenden Verdienstgrenze von 520,00 Euro im Monat beträgt die maximale Arbeitszeit für die neue jeweilige Staffelung des Mindestlohns:

Zeitraum	Arbeitszeit pro Monat	bei einem Mindestlohn von
ab 01.10.2022	43,3 Stunden	12,00 Euro brutto

2. Vom Mindestlohn ausgenommene Personengruppen

Für bestimmte Personengruppen gibt es gesetzliche **Ausnahmeregelungen**. Keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben demnach u.a.:



© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2014

3. Praktikanten

Zu den Ausnahmegruppen gehören nach § 22 Abs. 1 MiLoG auch **Praktikanten**. Diese haben nach der Grundkonzeption des Mindestlohngesetzes zwar grundsätzlich auch Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, für Praktika vor oder während einer Ausbildung gibt es jedoch gesetzliche Ausnahmen (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG):

- ▶ Pflichtpraktika,
- ▶ freiwillige Orientierungspraktika bis zu drei Monaten,

- ▶ freiwillige berufsausbildungs- oder studienbegleitende Praktika und
- ▶ Qualifizierungsmaßnahmen nach § 54a SGB III bzw. §§ 68 ff. BBiG

Soweit es sich um ein Praktikum handelt, welches vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausgenommen ist, sollten sowohl die **Art des Praktikums** als auch die **wesentlichen Praktikumsbedingungen** im Praktikumsvertrag **dokumentiert** werden.

II. Neu: Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn auch tatsächlich für die geleistete Arbeitszeit bezahlt wird, unterliegen Arbeitgeber in bestimmten Fällen einer Dokumentationspflicht. Diese gilt generell für geringfügig Beschäftigte.

1. Ausnahmen

Für Arbeitnehmer, die ein verstetigtes Arbeitsentgelt von mehr als **4.176 Euro brutto** monatlich beziehen oder deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt 2.784 Euro brutto überschreitet und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben unberücksichtigt) nachweislich gezahlt hat, sind Arbeitszeitaufzeichnungen nach dem MiLoG (Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit) entbehrlich (§ 1 Abs. 1 Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV)).

2. Form der Dokumentation

Die Arbeitszeitaufzeichnungen sind grundsätzlich nicht an eine bestimmte Form gebunden und können sowohl elektronisch als auch schriftlich geführt werden. Lediglich Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind zu erfassen, nicht jedoch die exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen.

Sofern für die einzelnen Arbeitnehmer bereits Planungen, z.B. Wochenpläne zu Einsatzzeiten und -orten, bestehen, die Beginn und Ende sowie Pausenzeiten oder die Pausendauer vorsehen, kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit auch auf Grundlage dieser Planungen erfolgen. Zu ergänzen sind dann nur entsprechende Abweichungen. In jedem Fall müssen sie die oben genannten Angaben für jede jeden Arbeitnehmer enthalten. Zudem muss erkennbar sein, dass eine Prüfung stattgefunden hat und ob es zu Abweichungen gekommen ist. Auch wenn keine Abweichungen aufgetreten sind, ist dies formlos zu dokumentieren.

Die gleiche Verpflichtung hat nach § 17 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, § 19 Abs. 1 Satz 2 AEntG und § 17c Abs. 1 AÜG jeder Entleiher, der von einem Verleiher überlassene Arbeitnehmer tätig werden lässt, unabhängig davon, ob er seinen Sitz im Inland oder im Ausland hat.

3. Vereinfachte Arbeitszeitaufzeichnung bei mobilen Tätigkeiten

Eine vereinfachte Aufzeichnung der Arbeitszeit in der Form, dass lediglich die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, ist nach § 1 MiLoAufzV zulässig, wenn

- ▶ die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ausschließlich mobil ausüben,
- ▶ Arbeitgeber die konkrete tägliche Arbeitszeit (tatsächlichen Beginn und tatsächliches Ende) nicht vorgeben und
- ▶ die Arbeitnehmer sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

III. Haftungsrisiken für Auftraggeber

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber für seine eigenen Arbeitnehmer auf Zahlung des Mindestlohns. Das Mindestlohngesetz verweist in § 13 MiLoG auf die Regelung zur Auftraggeberhaftung in § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG). Danach ist grundsätzlich jeder Unternehmer bzw. Auftraggeber von dem Haftungsrisiko betroffen, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt (weitreichendes Haftungsrisiko).

Eine **weitreichende Haftung** ist aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Auftraggeber wegen seiner **Branchenkenntnisse** erkennen kann, dass bei dem angebotenen Preis der Mindestlohn nicht an die Arbeitnehmer gezahlt werden kann. Beauftragt das in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie tätige Unternehmen jedoch einen Dritten mit der Wahrnehmung **branchenfremder** Werk- oder Dienstleistungen wie z.B. Klempner- oder Reinigungsarbeiten, haftet das Unternehmen bzw. der Auftraggeber nicht. D.h., in den Fällen findet nur eine **eingeschränkte Haftung** Anwendung.

Im Übrigen haftet ein beauftragender Unternehmer (Auftraggeber) nach § 14 AEntG für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns in der (gesamten) **Auftragskette** verschuldensunabhängig wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Das heißt, dass der betroffene Arbeitnehmer nicht zuerst seinen eigenen Arbeitgeber (Auftragnehmer oder Subunternehmer) in Anspruch nehmen muss, sondern sich direkt an den Auftraggeber wenden kann.

Zusammenfassende Übersicht zur Haftung des Auftraggebers:

- ▶ Alle Unternehmer der Branche haften verschuldensunabhängig
- ▶ Keine Möglichkeit der Exkulpation
- ▶ Haftung auch für eine mögliche Nachunternehmerkette
- ▶ Keine ausdrückliche Haftungsbeschränkung auf branchenspezifische Auftragsvergabe
- ▶ Haftung ist begrenzt auf das Nettoentgelt

IV. Bestandteile und Auszahlungszeitpunkt des Mindestlohns | Gestaltung der Arbeitszeitkonten

Bestandteil des Mindestlohns ist stets der **vertraglich bzw. tariflich vereinbarte Bruttomonatslohn** des Arbeitnehmers.

Das MiLoG enthält jedoch keine Regelung zur Anrechenbarkeit weiterer Entgeltbestandteile. Nach Auffassung des BAGs ist vorrangiger Zweck des Mindestlohns, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu gewährleisten. Diesem Zweck dient jede Vergütungszahlung des Arbeitgebers unabhängig davon, zu welcher Tageszeit, unter welchen Umständen oder in welcher Qualität die Arbeit erbracht wurde. Daher fehlt nur solchen Entgeltzahlungen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf besonderen gesetzlichen Zweckbestimmungen beruhen.

Nach der Rechtsprechung des BAG sind alle **zwingend und transparent geregelten Gegenleistungen** des Arbeitgebers Bestandteile des Mindestlohns. Zahlt der Arbeitgeber Zulagen, Zuschläge, Leistungsprämien oder dergleichen, die ihrem Zweck nach, diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen), sind diese Zahlungen auf den Lohn anzurechnen. Folglich tritt Erfüllung nicht nur mit der Zahlung des Bruttogrundgehalts, sondern grundsätzlich auch mit der Zahlung von Zulagen, Zuschlägen und Prämien ein. Nicht dazu gehören Leistungen für besondere, über die Normalleistung hinausgehende Belastungen des Arbeitnehmers, sowie Leistungen, die ausdrücklich anderen Zwecken gewidmet sind.

1. Anrechenbare Zulagen und Zuwendungen

- ▶ Einmalzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld):
Sie sind anrechnungsfähig nur für den Fälligkeitszeitraum (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG), in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden und auch nur unter der weiteren Voraussetzung, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sie tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält. Eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres kann also nur auf den Mindestlohn im November angerechnet werden, da die Fälligkeiten der Mindestlohnzahlungen von Januar bis Oktober bereits

abgelaufen sind. Ein etwaiger Überschuss, d.h. ein Betrag der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann jedoch in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden,

- ▶ Zulagen und Zuschläge, mit denen das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht berührt wird, wie z.B. Betriebstreuezulagen, Kinderzulagen,
- ▶ Zuschläge und Zulagen, deren Zahlung Folgendes voraussetzt:
 - mehr Arbeit pro Zeiteinheit (Akkordprämien),
 - überdurchschnittliche qualitative Arbeitsergebnisse (Qualitätsprämien),
 - Arbeit zu besonderen Zeiten (z.B. Überstunden, Sonn-, Feiertagsarbeit),
 - Arbeit unter erschwerten oder gefährlichen Bedingungen (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen),
- ▶ Alle sonstigen Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung des Arbeitnehmers ausgleichen.

2. Nicht anrechenbare Zulagen und Zuwendungen

- ▶ Zuschläge für Nachtarbeit (§ 6 Abs. 5 ArbZG)
- ▶ Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung
- ▶ Vermögenswirksame Leistungen
- ▶ Aufwandsentschädigungen:
 - ▶ Hierzu gehört insbesondere die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des Arbeitgebers entstanden sind (z.B. Durchführung von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen).
 - ▶ Ohne Bedeutung ist dabei - wie auch sonst - die Bezeichnung der Zulage. Auch eine - ggf. auch pauschalierte - Leistung, die der Arbeitgeber als „Wegegeld“ bezeichnet, mit der aber nur ein besonderer Fahrtaufwand des Arbeitnehmers abgegolten wird, ist als reine Kostenerstattung nicht berücksichtigungsfähig.
 - ▶ Zulagen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für die Zeit der Arbeitsleistung in Deutschland erhält (Entsendezulage), können nach § 2b Abs. 1 AEntG auf den Mindestlohn angerechnet werden. Dies gilt nicht, soweit die Entsendezulage zur Erstattung von Kosten gezahlt wird, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind (Entsendekosten). Als Entsendekosten gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten.

Eine

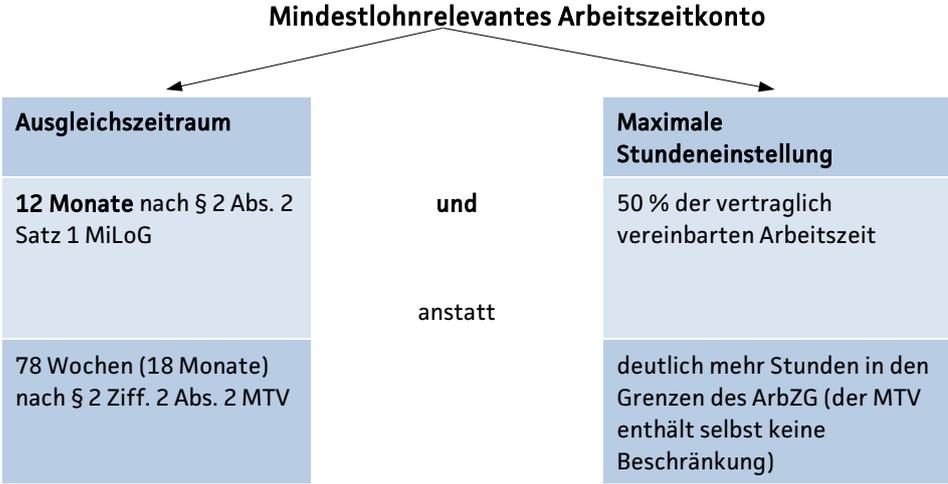
Ausnahme für die Auszahlung gilt für Arbeitsstunden auf **Arbeitszeitkonten**:

- ▶ Grundsatz: Ausgleich innerhalb von 12 Kalendermonaten
- ▶ Ausnahme: Anspruch auf den Mindestlohn ist durch das verstetigte Arbeitsentgelt bereits erfüllt

Arbeitszeitkonto zur Arbeitszeitverlängerung nach § 2 Ziff. 1 Abs. 3 MTV	Flexibilisierung der Arbeitszeit nach § 2 Ziff. 2 Abs. 2 MTV
Da es sich bei diesem (besonderen) Konto lediglich um eine Erhöhung des vereinbarten Arbeitszeitvolumens handelt, finden die Regelungen zur Fälligkeit des Mindestlohnes nach § 2 Abs. 2 MiLoG keine Anwendung, soweit der Arbeitgeber keine Flexibilisierung nutzt.	Arbeitszeitkonten, die regelmäßig aufgrund von Betriebsvereinbarungen für die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit eingerichtet werden (hier Verteilungszeitraum von bis zu 78 Wochen), gelten als Flexikonten und stellen damit ein Arbeitszeitkonto im Sinne des § 2 Abs. 2 MiLoG dar.

Solange der Arbeitgeber nach dem geltenden Entgelttarifvertrag zahlt, unterschreitet er bei einer 40-Stunden-Woche nicht den ab 01.01.2019 geltenden Mindestlohn, wenn er auf Basis der 35-Stunden-Woche auszahlt.	Die „Mindestlohnrelevanz“ eines Arbeitszeitkontos wird verhindert, indem der Anspruch auf den Mindestlohn durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt wird. Alle in einem Kalendermonat geleisteten Arbeitsstunden müssen rein rechnerisch durch das verstetigte Arbeitsentgelt mit dem Mindestlohn vergütet worden sein.
--	--

Es sollte darauf geachtet werden, dass ein Arbeitszeitkonto nicht mindestlohnrelevant wird, denn:



V. Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Grundsätzlich ist der Anspruch auf den geltenden gesetzlichen Mindestlohn unabdingbar, § 3 MiLoG. Vereinbarungen, die eine Geltendmachung des Mindestlohnanspruchs beschränken oder ausschließen, sind dem Wortlaut nach „insoweit unwirksam“. Denn der gesetzliche Mindestlohn in seiner jeweils geltenden Höhe ist in jedem Lohn oder Gehalt als gesetzlich **garantierter Mindestanspruch** enthalten. Daher haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, auch wenn ihre durch Arbeits- oder Tarifvertrag geregelte Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Ausschlussfristen können demzufolge den Anteil des Lohns oder Gehalts, der in seiner Höhe dem Mindestlohn entspricht, nicht zum Erlöschen bringen. Fraglich ist jedoch, ob **Ausschlussklauseln, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnehmen**, gänzlich oder nur teilweise unwirksam sind. Hierbei sind folgende Vereinbarungen zu unterscheiden:

Ausschlussfristen in tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen (unmittelbar tarifgebundene Arbeitnehmer oder arbeitsvertraglicher Globalverweis auf den gesamten TV)	Ausschlussfristen in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen (OT- und AT-Angestellte oder arbeitsvertraglicher Teilverweis auf die tarifliche Ausschlussfrist)	Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung	zur Abgeltungsklauseln für Überstunden
teilunwirksam: Es greift die in § 3 MiLoG angeordnete Unwirksamkeitsfolge „insoweit“, sodass nur der Anspruch auf Mindestlohn von der Unwirksamkeit	Es ist zwischen Alt- und Neuarbeitsverträge zu unterscheiden: Altverträge (Vertragsschluss bis zum 31.12.2014):	Der tatsächlich ausgezahlte Lohn kann auf Wunsch des Arbeitnehmers durch eine Entgeltumwandlung	In einem Arbeitsvertrag, der als Vergütung nur den Mindestlohn vorsieht, wäre eine arbeitsvertragliche pauschale

betroffen ist Im Übrigen bleibt die tarifliche Verfallklausel bestehen.	teilunwirksam , im Übrigen bleibt die arbeitsvertragliche Verfallklausel bestehen Neuverträge (Vertragsschluss ab dem 01.01.2015): gesamtunwirksam	Mindestlohn unterschreiten.	Abgeltungsklausel für Überstunden unwirksam.
Begründung:			
Eine Öffnungsklausel für tarifliche Ausschlussfristen ist nicht vorgesehen. Im Übrigen sind tarifliche Ausschlussfristen von der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB ausgenommen.	Für die die Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB kommt es auf die Gesetzeslage bei Vertragsschluss an. Bei Altverträgen gilt Vertrauensschutz. Ausschlussfristen in Neuverträgen, die den Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnehmen, sind hingegen intransparent nach § 307 BGB und damit insgesamt unwirksam.	Nach der Gesetzesbegründung bleibt eine solche Entgeltumwandlung auch unter Geltung des Mindestlohngesetzes zulässig.	Werden beispielsweise Überstunden geringer vergütet als die reguläre Arbeitszeit oder einzelne Stunden überhaupt nicht, wird im Durchschnitt der Mindeststundenlohn ggf. nicht erreicht.
Hinweise:			
Die Ausschlussfristen des § 19 MTV finden auf den Mindestlohnanspruch keine Anwendung.	Um dem Transparenzgebot gerecht zu werden, sollte eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel einen Hinweis enthalten, dass sie nicht für Ansprüche des Arbeitnehmers gelte, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an Ihren Landesverband.	Eine Unterschreitung des Mindestlohnes etwa durch die Inanspruchnahme des Branchenmodells „Zukunftsfonds“ ist möglich.	Abgeltungsklauseln müssen ggf. so angepasst werden, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Im Fall der nach § 2 Ziff. 1 Abs. 4 MTV zulässigen Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich liegt der durchschnittliche Stundenlohn derzeit deutlich über Mindestlohn.

Im Übrigen kann ein Arbeitnehmer nur auf Grund eines **gerichtlichen Vergleiches** wirksam auf ein Mindestarbeitsentgelt verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs wird vollständig ausgeschlossen. Der Mindestlohn wird ausweislich des Gesetzeswortlauts nur für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung geschuldet.

VI. Konsequenzen und Sanktionen bei Nichtbefolgung

Die Prüfung der Einhaltung der Pflichten der rechtzeitigen Zahlung des Mindestlohnes übernehmen die Behörden der Zollverwaltung, § 14 MiLoG.

Neben den Ordnungswidrigkeiten ergeben sich aus der Nichtbefolgung der Vorschriften folgende Konsequenzen:

Konsequenzen bei Nichtbefolgung

Arbeitsrechtlich	Sozialversicherungsrechtlich	Ordnungswidrigkeiten	Strafbarkeit
Lohnnachforderung unterliegt dreijähriger Verjährungsfrist, §§ 195, 199 BGB; Ausschlussfristen greifen wohl nicht.	Es gilt das Entstehungsprinzip: Beiträge sind auch für geschuldetes, bei Fälligkeit aber noch nicht gezahltes Arbeitsentgelt zu zahlen; Rückforderung mindestens 4 Jahre möglich, § 25 SGB IV.	Geahndet werden insbesondere auch Verstöße gegen die Dokumentationspflicht (bei geringfügiger Beschäftigung). Die nicht oder nicht rechtzeitige Zahlung des Mindestlohnes, kann mit bis zu fünfhunderttausend Euro geahndet werden, § 21 Abs. 3 MiLoG.	Der Arbeitgeber kann sich nach § 266a StGB wegen Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt strafbar machen.

Hinweis:

Der Leitfaden ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Bei Fragen und in Zweifelsfällen sollte die Beratung durch die Ansprechpartner in den zuständigen Landesarbeitgeberverbänden rechtzeitig in Anspruch genommen werden.

Berlin, 12. September 2022

Kontakt: lydia.schulz@hpv-ev.org, stefan.roessing@hpv-ev.org
