



# MINDESTLOHN 2015

Rechtsanwältin Sandra Mittwoch

Priller & Partner, Lindenstraße 20 – 22, 36037 Fulda

# Übersicht

1. Übersicht über bereits bestehende Branchenmindestlöhne
2. Kernpunkte des Mindestlohngesetzes
3. Übergangsregelungen des Mindestlohngesetzes
4. Was zählt alles zum Mindestlohn?
  - Sonderproblem: variable Vergütungsbestandteile
5. Sanktionen bei Unterschreiten des Mindestlohns
6. Sonderproblem: Ausschlussfristen
7. Sonderproblem: Haftung für Subunternehmer
8. Dokumentationspflichten
9. Praktikantenregelungen

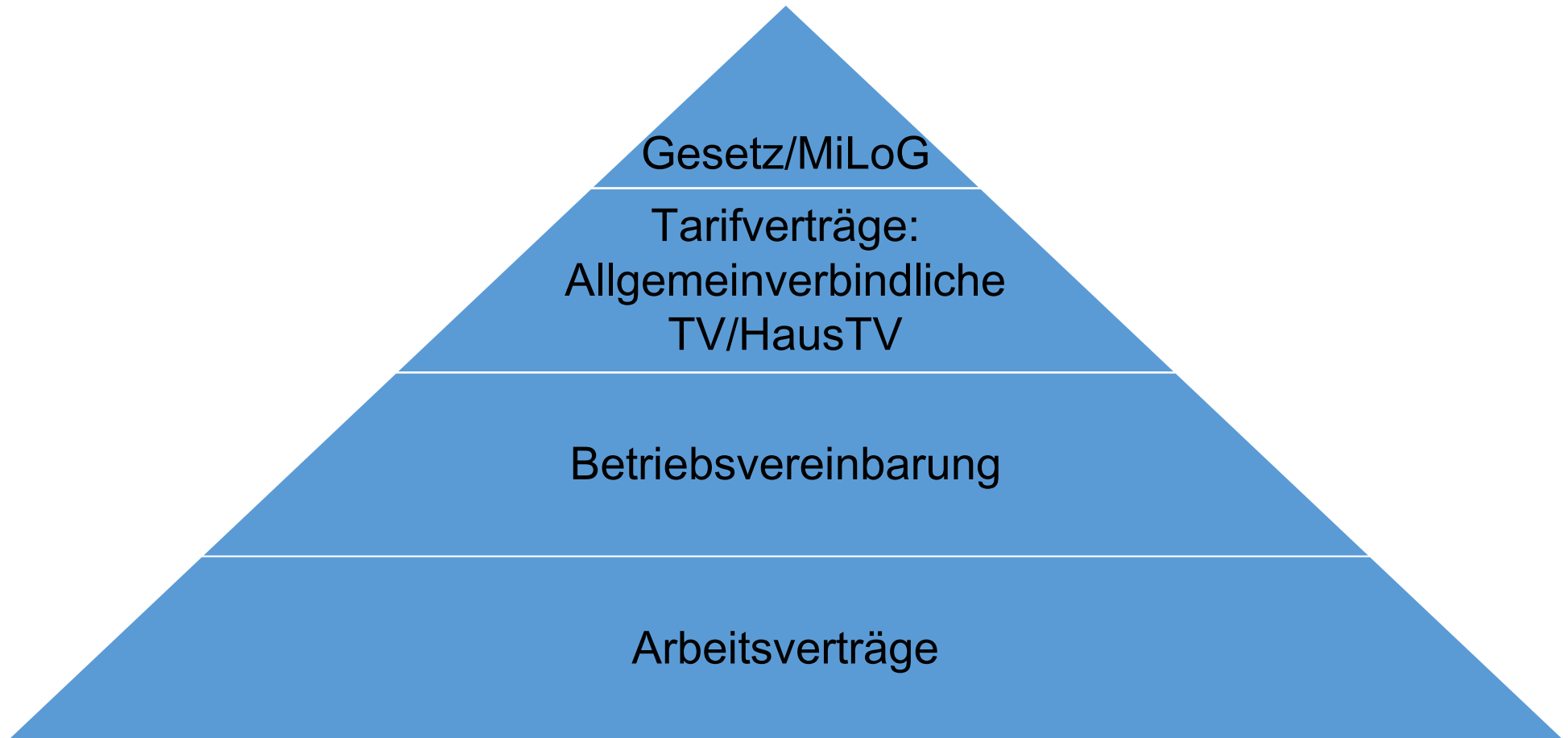
# Übersicht

10. Fälligkeit des Mindestlohnes

11. Sonderproblem Fälligkeit: Arbeitszeitkonten

12. Praxistipps

# Normenpyramide



# 1. Übersicht bestehender Branchenmindestlöhne

Tarifverträge sind in bestimmten Fällen für die Vertragsparteien zwingend anwendbar:

- Beiderseitige Tarifbindung
- Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge
- Inbezugnahmeklausel eines Tarifwerkes im Arbeitsvertrag

# 1. Übersicht bestehende Branchenmindestlöhne

Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifwerken

- Tarifwerke können auf Antrag bei der Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt werden
- Dies ist insbesondere bei bestimmten Branchenmindestlöhnen schon der Fall
- Diese fallen z.T. über die Grenzen des MiloG, zum Teil (im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung) aber auch deutlich darunter
- Für diese Bereiche gibt es im Rahmen des MiloG Übergangsregelungen

# 1. Übersicht bestehende Branchenmindestlöhne

Praxistipp:

Prüfung, ob Arbeitsverhältnisse von Übergangsregelungen betroffen sind!  
Unerlässlich dafür ist die Klärung, ob das Arbeitsverhältnis unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag fällt!

# 1. Übersicht bestehende Branchenmindestlöhne

- Gebäudereinigerhandwerk (West 9,55/Ost 8,21 ab 2015)
- Pflegebranche (West 9,40/Ost 8,65 ab 2015)
- Wach- und Sicherheitsgewerbe (keine Allgemeinverbindlk. Mehr ab 2014)
- Zeitarbeit (West 8,50/Ost 7,86)
- Bauhauptgewerbe (West 11,10/Ost 10,50)
- Fleischer (Ab Dez. 2014 8,00)
- Gerüstbauhandwerk (10,25)
- Maler- und Lackierhandwerk (9,90)
- Steinmetz- und Stanbildhauerhandwerk (West 11,25/Ost 10,66)
- Abfallwirtschaft (keine Allgemeinverbindlichkeit mehr)

## 2. Kernpunkte des Mindestlohn- gesetzes (MiloG)

S | P

SCHULZ & PARTNER

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

- Ab 1. Januar 2015: Es gilt für alle ein Mindestlohn von 8,50 Euro je Zeitstunde
- Keine weitere Unterscheidung zwischen Ost/West
- Schrittweise Anpassung des Mindestlohnes alle zwei Jahre (erstmals zum 1. Januar 2017) → Orientierung an Tarifentwicklung
- Anpassung erfolgt durch Vorschlag der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung
- Mindestlohnkommission: paritätisch besetzt mit einem Vorsitzenden, der Entscheidung trifft

## 2. Kernpunkte des Mindestlohn- gesetzes (MiloG)



SCHULZ & PARTNER

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

### Für was gilt der Mindestlohn?

- Alle Vergütungsbestandteile des Arbeitnehmers
- Lohnzahlungsansprüche für geleistete Arbeit
- Lohnfortzahlungsansprüche
- Urlaubsentgelt
- Annahmeverzug des Arbeitgebers

## 2. Kernpunkte des Mindestlohn- gesetzes (MiloG)

### Mindestlohn – Voraussetzung: Arbeitsverhältnis im Inland:

- Entscheidend ist die Tätigkeitsausübung im Inland
- Unerheblich ist der Unternehmenssitz oder der Betriebsitz
  - Mindestlohn gilt auch für Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen, die in Deutschland arbeiten (Entsendung)
  - Der zeitliche Umfang der Tätigkeit ist unerheblich
- Gilt auch für Fälle der Entsendung deutscher Arbeitnehmer ins Ausland, für die das deutsche Recht gilt

# 3. Übergangsregelungen des MiloG

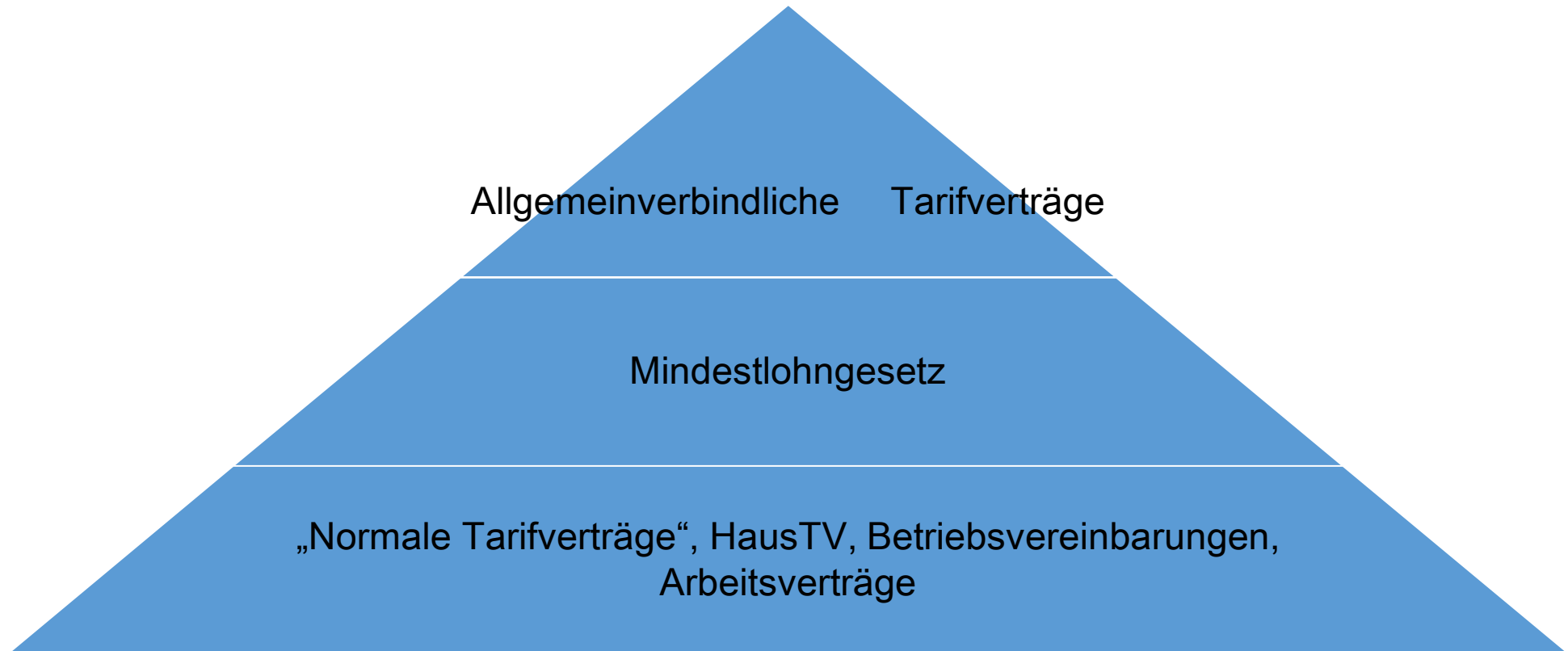
Bis zum 31. Dezember 2017 sind tarifliche Abweichungen zulässig, wenn

- der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde oder
- nach der Rechtsverordnung ein Mindestlohn festgesetzt wurde.

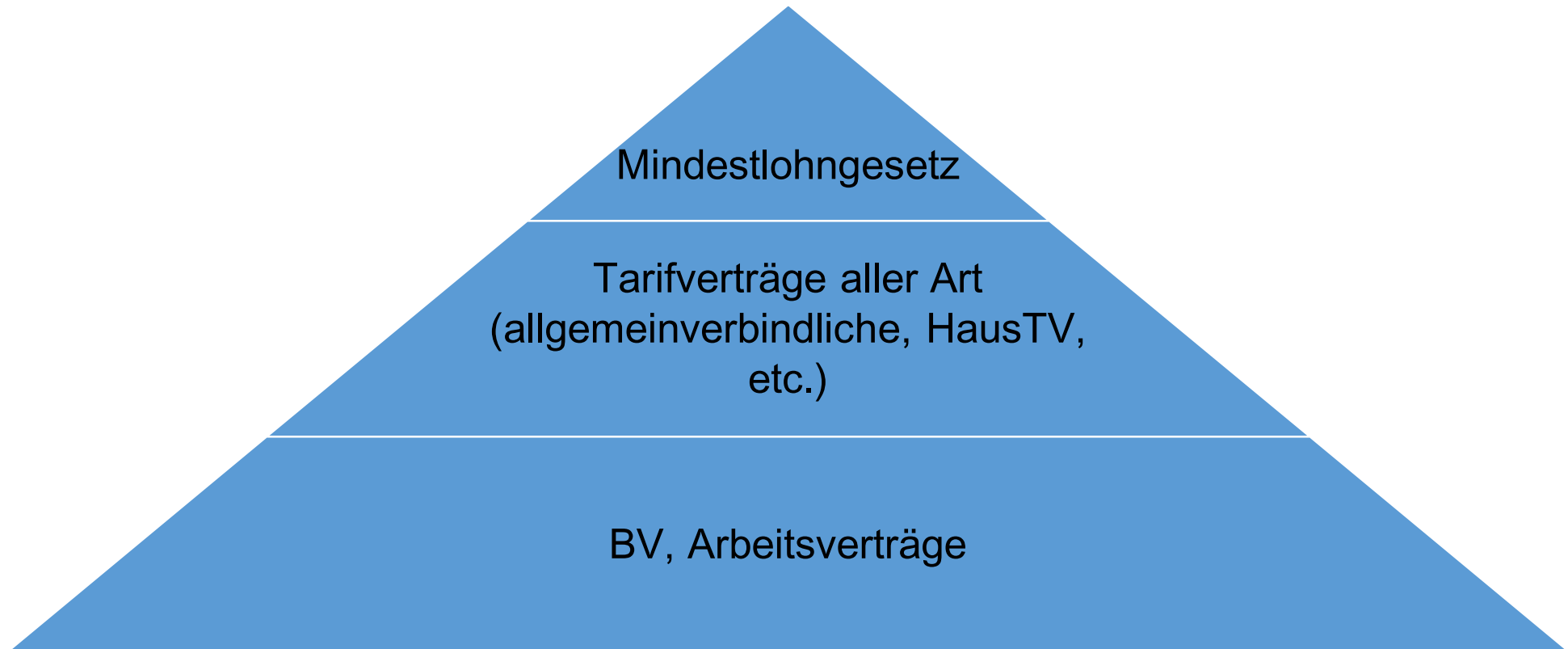
Problem:

(Haus-) Tarifverträge ohne Allgemeinverbindlichkeitserklärung sind von der Übergangsregelung nicht betroffen! Falls hier eine Unterschreitung des Mindestlohns vorliegt, ist das MiloG vorrangig vor dem Tarifvertrag!

# 3. Übergangsregelungen des MiloG bis zum 31.12.2017



### 3. Übergangsregelungen des MiloG, Regelungen ab dem 1. Januar 2018



## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

Das MiLoG enthält keine ausdrückliche Regelung, was bei der Berechnung des Mindestlohnes einzubeziehen ist.

Aufgrund des Gesetzgebungsverfahrens ist folgendes zu schließen:

- Bundesrat forderte in seiner Stellungnahme zum MiLoG:
  - Klare Regelung, ob und wenn ja, welche Vergütungsbestandteile anzurechnen sind
  - Kein Anrechnung verstetigter, zusätzlicher Zahlungen (Weihnachtsgeld, etc.)
  - Keine Anrechnung von Zuschlägen (Überstunden, Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge)
- Gegenäußerung der Bundesregierung
  - MiLoG muss nicht regeln, welche Vergütungsbestandteile anzurechnen sind, da dies der EuGH in zwei Entscheidungen schon geklärt hat

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

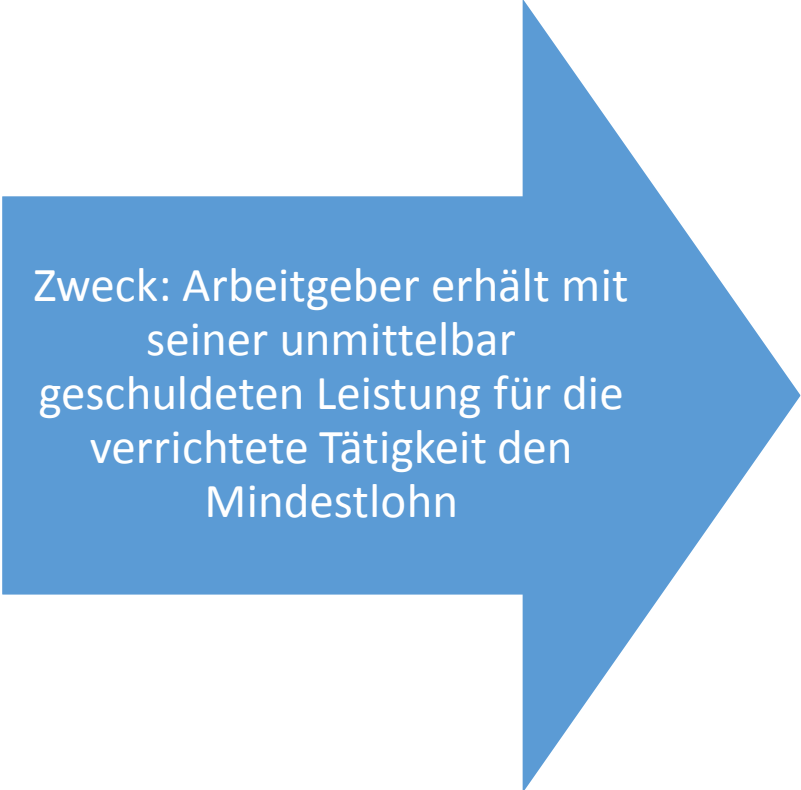
Gesetzestext MiLoG: 8,50 Euro gelten „je Zeitstunde“

Es ist stets ein Vergleich zu den bestehenden Branchenmindestlöhnen zu ziehen.

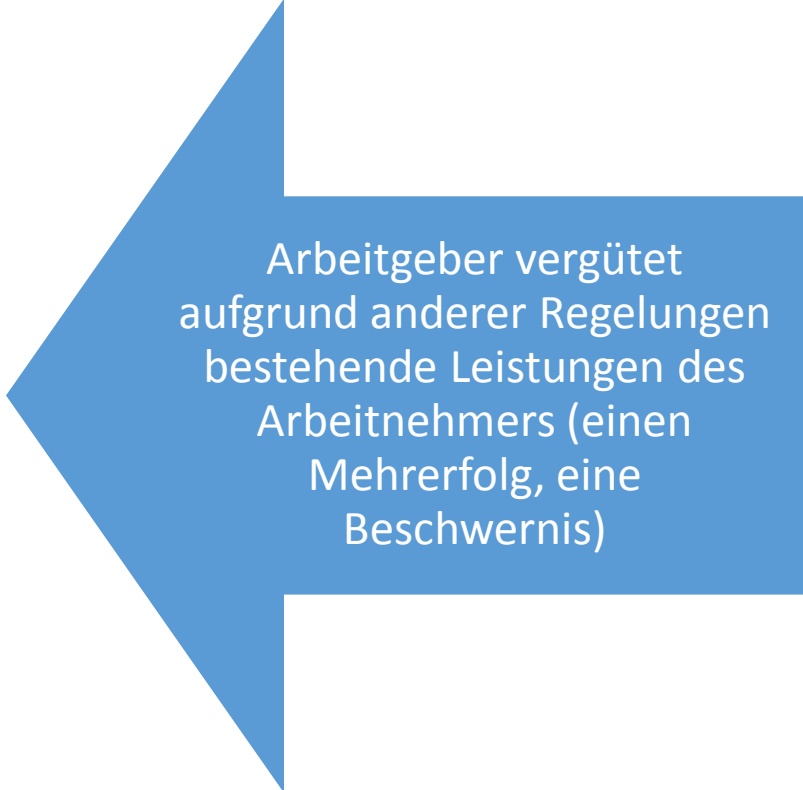
EuGH – Urteile vom 14. April 2005 und vom 7. November 2013 sind für die Fragen der Anrechenbarkeit heranzuziehen:

**Anrechenbarkeit gegeben, wenn die variable Vergütung eine Gegenleistung für die reguläre Arbeitsleistung des Arbeitnehmers darstellt**

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?



Zweck: Arbeitgeber erhält mit seiner unmittelbar geschuldeten Leistung für die verrichtete Tätigkeit den Mindestlohn



Arbeitgeber vergütet aufgrund anderer Regelungen bestehende Leistungen des Arbeitnehmers (einen Mehrerfolg, eine Beschwerde)

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

Bisher drei relevante Ansichten zur Frage, welche variablen Vergütungsbestandteile zum Mindestlohn zählen:

1. Prof. Bayreuter: sofern der Entgeltbestandteil verstetigt, d.h. monatlich mit dem Grundgehalt gezahlt wird, gehört er zum Mindestlohn
2. EuGH: Orientierung am Zweck der Leistung → sofern die reine Arbeitsleistung vergütet werden soll, liegt Anrechenbarkeit vor
3. Wohl derzeitig DRV Bund: variable Vergütungsbestandteile sind gar nicht anrechenbar

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

Orientierung am Zweck der Leistung (EuGH):

1. Bestimmung der konkret geschuldeten Leistung des Arbeitnehmers anhand Auslegung des Vertragswerkes, des Tarifvertrages, etc.
2. Bestimmung des Zwecks der konkret darüber hinaus gewährten Sonderzuwendung (Bonus, Zulage, Gratifikation, geldwerter Vorteil, etc.)

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

### Sonderproblem: Anrechenbarkeit variabler Vergütungsbestandteile

#### a. Zulagen und Zuschläge

Betrifft Überstunden-, Nacht-, Feiertagszuschläge; Schmutz- und Wechselschichtzulagen.

- Was wird mit der Zahlung der Zulagen und Zuschläge bezweckt?
- Zweck liegt in der Vergütung einer besonderen Beschwerlichkeit. Keine Zahlung für die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung.
- Anders kann dies nur bei Branchen gesehen werden, bei denen Arbeit an Sonn- oder Feiertagen zur Normalarbeitsleistung des Arbeitnehmers gehört (Gastronomie, Reisebusse)

Für die Nachtschichtzuschläge ist die Verneinung der Anrechenbarkeit auch höchstrichterlich durch das BAG entschieden worden.

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

### b. Weihnachts- und Urlaubsgeld

Weihnachts- und Urlaubsgeld wird historisch bedingt meist Mitte/Ende des Jahres an die AN gezahlt.

EuGH: Es handelt sich um „normalen“ Lohnbestandteil, der nur in seiner Fälligkeitsregelung verschoben ist.

Wenn allerdings Stichtagsklausel vorliegt, ist die Frage der Anrechenbarkeit wiederum differenziert zu betrachten.

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

### c. Boni und Provisionen

Bei Leistungszielen oder Zielerfüllungsprämien, sowie Erfolgsprovisionen soll in der Regel die individuelle Mehrleistung oder sogar der Erfolg des Arbeitnehmers belohnt werden. Der Zweck der Zahlung liegt nicht in der Vergütung der normal geschuldeten Arbeitsleistung.

Dies gilt umso mehr bei der Vereinbarung eines Freiwilligkeitsvorbehalts. In einem solchen Fall entsteht erst gar kein Anspruch auf die Vergütung der Mehrleistung.

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

### d. Sachzuwendungen (geldwerte Vorteile, Kost und Logis)

Bei der Zuwendung von geldwerten Vorteilen entsteht in der Regel keine Auszahlung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber übernimmt die Zahlung gegenüber einem Dritten, der Arbeitnehmer erhält dafür eine Leistung.

- Zweck des MiLoG ist es, dass der Arbeitnehmer monetär 8,50 Euro/Zeitstunde erhält. Dies ist bei Sachzuwendungen nicht der Fall.
- § 107 GewO sieht vor, dass der Wert der Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgeltes nicht übersteigen darf.

Endgültig höchstrichterlich entschieden ist dies allerdings vorerst nur für die vermögenswirksamen Leistungen (EuGH).

## 4. Was zählt zum Mindestlohn?

### Berechnung des Mindestlohnes:

- Der Mindestlohn ist stundenbezogen (8,50 je Zeitstunde)
- Bei einer festen monatlichen Vergütung ist die Umrechnung des Stundenlohnes für den konkreten Monat vorzunehmen (Abweichung der Arbeitstage möglich)
- **Keine Durchschnittsbetrachtung** (173,33 Std.) möglich, sondern es ist zu prüfen, ob die geschuldete Vergütung geteilt durch die in dem jeweiligen Monat konkret geleisteten Stunden über dem Mindestlohn liegt
- Sicherheitslösung: immer von 23 AT bzw. 184 Std./Monat ausgehen, um den Mindestlohn zu erreichen

# 5. Sanktionen bei Unterschreiten des Mindestlohnes

## a. Ansprüche des Arbeitnehmers

- Nachzahlung der Lohndifferenz rückwirkend bis zum Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist

## b. Bußgelder bis zu 500.000,00€

## c. Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen

- Rückwirkend bis zur vierjährigen Verjährungsfrist
- Säumniszuschläge

## d. Strafbarkeit von § 266a StGB Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt

- Es genügt „billigendes in Kauf nehmen“

# 5. Sanktionen bei Unterschreiten des Mindestlohnes

## Problem: Phantomlohn

- Im SV – Recht gilt das Entstehungsprinzip, d.h. die Beitragsansprüche entstehen, sobald die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen
- Daraus folgt, dass der Arbeitgeber auch die Beiträge für tatsächlich nicht gezahlten Lohn schuldet, d.h. auch wenn der Arbeitnehmer den Lohn gar nicht einfordert

# 6. Sonderproblem Ausschlussfristen

§ 3 S. 1 MiLoG: „Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

Für alle Beträge über dem gesetzlichen Mindestlohn (>8,50€) greifen die Ausschlussfristen (gestaffelt zweimalig drei Monate), für alle Beträge unter dem Mindestlohn ist die Ausschlussfrist unwirksam.

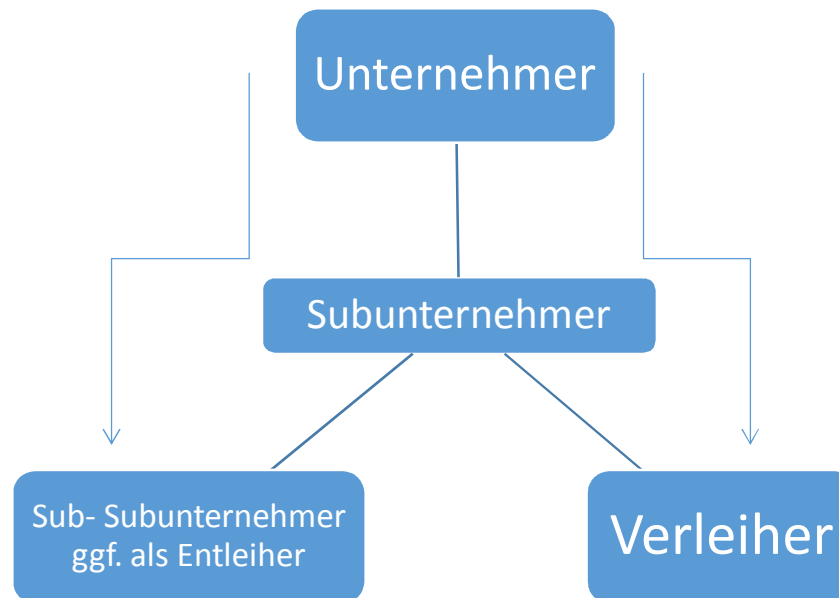
Es besteht die Gefahr, dass die gesamte Klausel für unwirksam erklärt wird, wenn keine Begrenzung auf den Betrag über den gesetzlichen Mindestlohn erfolgt.

## 7. Sonderproblem Haftung für Subunternehmer

**MiLoG:** Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtung dieser Unternehmer, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohnes an Arbeitnehmer/innen wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

# 7. Sonderproblem Haftung für Subunternehmer

Schaubild zur selbstschuldnerischen Bürgenhaftung:



# 7. Sonderproblem Haftung für Subunternehmer

Umfang der verschuldensunabhängigen Subunternehmerhaftung noch strittig:

Haftung auf volle 8,50/Zeitstunde <-> Haftung für Differenz zwischen Mindestlohn und vereinbarten Lohn

Orientierung an „Bürgschaft“ legt nahe, dass Haftung für volle 8,50 gefordert wird (keine einschränkende Auslegung der Haftung).

Folge: Unternehmer trägt Insolvenzrisiko für komplette Unternehmerkette (Subunternehmer und Sub-Subunternehmer), kann jedoch auch Regress fordern

# 7. Sonderproblem Haftung für Subunternehmer

## Praxistipps:

- Vorlage von Lohnabrechnungen und abgeführten SV – Beiträgen
- Unbedenklichkeitsbescheinigung von SV – Trägern einholen für Subunternehmer
- Schriftliche Versicherung des Subunternehmers, dass Mindestlohn gezahlt wird und dass auch bei dessen Subunternehmern eine solche Vereinbarung besteht (Bürgschaft)
- Schriftliche Zusicherung des Nachunternehmers, dass die Leistungen selbst erbracht werden und Subunternehmer nur nach vorheriger Zustimmung eingesetzt werden dürfen

## 8. Dokumentationspflichten

AG – Pflicht: Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

Umfang der Pflicht: Festhalten von Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit (spätestens eine Woche nach der Arbeitsleistung)

Aufbewahrungszeit: nach MiLoG zwei Jahre

Wohl Modifizierung der Dokumentationspflichten durch RV durch Fr. Nahles erwartet

## 8. Dokumentationspflichten

Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur  
Arbeitszeitaufzeichnung nach dem MiLoG vom 29.10.14:

- Bei Arbeitgebern, die ausschließlich Arbeitnehmer mit mobilen Tätigkeiten beschäftigen und
- diese ihre konkrete tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen und
- Keine Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen,

genügt es, wenn die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet wird.

## 8. Dokumentationspflichten

Dokumentationspflichten betreffen folgende Beschäftigungsgruppen:

- Geringfügig Beschäftigte
- Die in § 2a SchwarzArbG genannte Branchen (Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, Fleischwirtschaft, Gebäudereinigungsgewerbe, Personenförderungsgewerbe, Schaustellergewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Messe-auf- und Abbau, Unternehmen der Forstwirtschaft)

# 8. Dokumentationspflichten

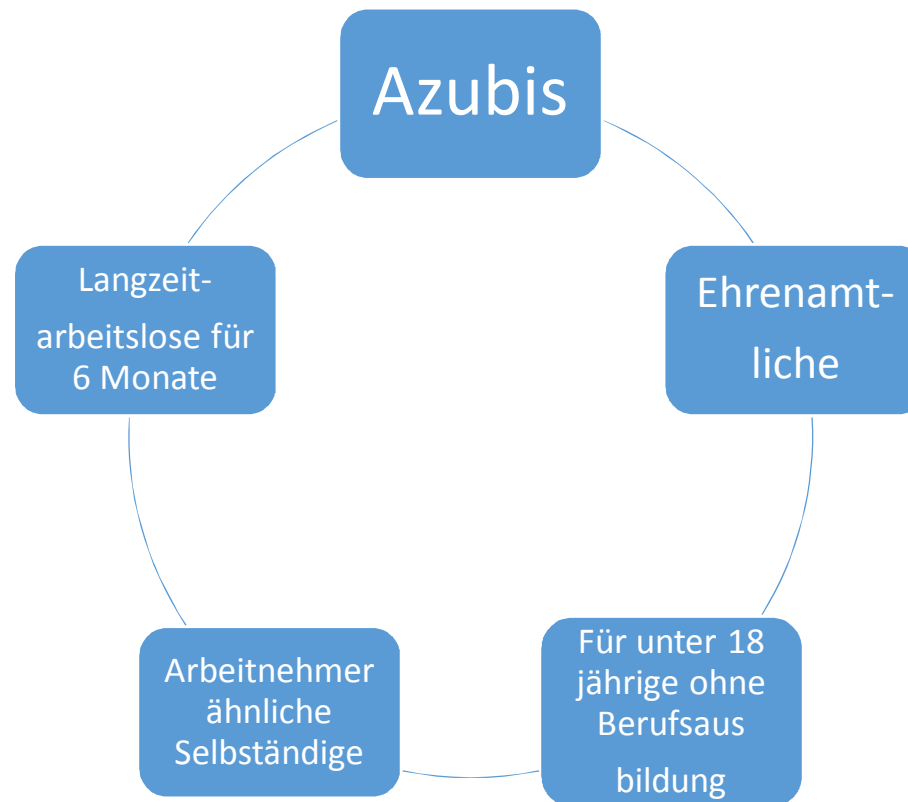
## Aufzeichnungspflichten Minijobs:

Aufzeichnungspflicht nach MiLoG	Aufzeichnungspflicht nach BVV
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit</li><li>➤ Spätestens sieben Tage nach der Arbeitsleistung</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Monatliches Arbeitsentgelt</li><li>➤ Beschäftigungsdauer</li><li>➤ Regelmäßige wöchentl. Arbeitszeit, tatsächlich geleistete Stunden</li><li>➤ Erklärung des AN über das Vorliegen weiterer Beschäftigungen</li></ul>

# 9. Persönlicher Geltungsbereich



# 9. Persönlicher Geltungsbereich: Keine Geltung:



## 9. Persönlicher Geltungsbereich

### Praktikanten, § 22 Abs. 1 MiLoG:

Praktikanten nach § 26 BBiG haben grundsätzlich einen Anspruch auf den Mindestlohn.

§ 26 BBiG: „Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die in §§ 10 – 23 und 25 mit der Maßgabe, dass....“

# 9. Persönlicher Geltungsbereich

## Definition der Praktikanten in § 22 MiLoG:

„Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung der Rechtsverhältnisse, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung der Vertragsverhältnisse für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“

## 9. Persönlicher Geltungsbereich

Das Mindestlohngesetz gilt grundsätzlich auch für Praktikanten, jedoch gelten die folgenden **Ausnahmen**:

1. **Pflichtpraktika**: vorgeschriebene Pflichtpraktika ohne zeitliche Begrenzung nach dem MiLoG; es ist keine Vergütung des Praktikanten nötig
2. **Freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung für maximal 3 Monate**: zur Aufnahme eines Studiums/einer Ausbildung (welche aber nicht aufgenommen werden muss)
3. **Freiwilliges studienbegleitendes Praktikum für maximal 3 Monate**: es darf vorher kein Praktikum beim gleichen AG statt gefunden haben
4. Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 ff BBiG

# 9. Persönlicher Geltungsbereich

## Sonderfall: Duales Studium

Ausbildungsintegriertes Duales Studium – Ausbildung plus Studium – :

Hier wird ein Ausbildungsberuf im Sinne des BBiG erlernt und zusätzlich ein Studienabschluss erlangt (Bachelor). Dieses unterliegt dem BBiG, sodass kein Mindestlohn zu zahlen ist, aber die Ausbildungsvergütung nach § 17 BBiG.

## 9. Persönlicher Geltungsbereich

**Praxisintegriertes Duales Studium – Studium plus Praxis -:**

Hier stehen lange Praxisphasen im Partnerbetrieb und kein Abschluss nach dem BBiG im Vordergrund.

Es handelt sich nach der Rspr. um ein Rechtsverhältnis eigener Art. Der Student ist kein Arbeitnehmer.

BBiG ist nicht anwendbar, damit auch nicht das Mindestlohngesetz.

Weiterhin ausgenommen sind auch Praktikanten, die im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie ihren Abschluss machen.

# 10. Fälligkeit des Mindestlohnes, § 2 Abs. 1 MiLoG

Der Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 1 MiLoG verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Mindestlohn zum vereinbarten Zeitpunkt, spätestens am letzten Bankarbeitstag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen.

- Maßgeblich ist die arbeitsrechtl. Vereinbarung, die Regelung in § 2 Abs. 1 MiLoG regelt nur die letztmögliche Fälligkeit
- Arbeitsrechtliche Vereinbarung darf vom MiLoG vorgeschriebenen Fälligkeitszeitpunkt nicht nach hinten verschieben

# 11. Sonderregelung Fälligkeit: Arbeitszeitkonten, § 2 Abs. 2 MiLoG

Bei verstetigtem Arbeitseinkommen können die Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden.

- Abgeltung der geleisteten Arbeitszeit erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt
- Die Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden

# 11. Sonderregelung Fälligkeit: Arbeitszeitkonten, § 2 Abs. 2 MiLoG

Voraussetzungen der Gutschrift der Arbeitsleistung auf  
Arbeitszeitkonto:

- Arbeitszeitkonto muss schriftlich vereinbart sein
- Nur für Stunden, die über die vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistet wurden
- Die auf das Zeitkonto gebuchten Stunden dürfen 50% der vertraglich vereinbarten monatlichen Arbeitszeit nicht übersteigen
- Der Ausgleich der Arbeitsstunden muss innerhalb von 12 Monaten nach ihrer Erfassung erfolgen (letzter Fälligkeitszeitpunkt)

# 11. Sonderregelung Fälligkeit: Arbeitszeitkonten, § 2 Abs. 2 MiLoG

Folgen bei der Aufzeichnung der Stunden im Arbeitszeitkonto:

- Im Umfang des geschuldeten Mindestlohnes muss eine getrennte Erfassung der Arbeitszeiten erfolgen (anderer Fälligkeitszeitpunkt)
- Es wird nur geregelt, wie die Arbeitszeit gehandhabt wird, für die Mindestlohn hätte gezahlt werden müssen
- Wenn der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für die geleisteten Arbeitsstunden im Rahmen des Mindestlohnes schon erfüllt ist, spielt die Regelung für die Arbeitszeitkonten keine Rolle

## 12. Praxistipps

- Umwandlung von variablen Vergütungsbestandteilen in Grund-/Fixlohn
- Zweckbestimmung für variable Vergütungsbestandteile aufnehmen, sodass ggf. Anrechenbarkeit gegeben ist
- Verstetigte Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile
- Anpassungen von Neuverträgen insb. Ausschlussfristen
- Ausschluss der Subunternehmerhaftung durch Auferlegung von Dokumentationspflichten

# 10. Praxistipps

- Geringfügig Beschäftigte: Klarstellung der geleisteten Arbeitsstunden, ggf. Verringerung der Arbeitsstunden bei unveränderter Vergütung
- Arbeitszeitkontenregelungen sind zu prüfen und ggf. neu zu verhandeln
- Anpassung bestehender Arbeitsverträge im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**