



KUNZ RECHTSANWÄLTE
KOBLENZ • MAINZ • BONN



Landesverband Hessischer
Omnibusunternehmer e.V.

Mindestlohn und Auftraggeberhaftung im Omnibusverkehrsgewerbe

Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer e.V.
Informationsveranstaltung
Hofheim am Taunus, 26. März 2015

Marcus Menster
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Marcus Menster

- **Rechtsanwalt**
- **Fachanwalt für Arbeitsrecht**

- **Tätigkeitsschwerpunkt: Arbeitsrecht für Logistikunternehmen**
- **ständiger Autor der Deutschen Verkehrszeitung**
- **Mitglied des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes**
- **Mitglied des Justizprüfungsamtes Rheinland-Pfalz**
- **Referent für TÜV Rheinland Akademie, ManagementZentrum Mittelrhein**

- **Kanzlei Koblenz • Mainzer Straße 108 • 56068 Koblenz**
- **T. 0261 / 301319 • F. 0261 / 301323 • menster@kunzrechtsanwaelte.de**

- **Bereitschaftszeiten und Mindestlohn**
- **Bemessungsgrundsätze des Mindestlohns**
- **Auftraggeberhaftung**
- **Dokumentation der Arbeitszeiten**

- **Bereitschaftszeiten und Mindestlohn**
- Bemessungsgrundsätze des Mindestlohns
- Auftraggeberhaftung
- Dokumentation der Arbeitszeiten

§ 1 Mindestlohngesetz – Mindestlohn

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.
- (2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. [...]

§ 21a Arbeitszeitgesetz – Beschäftigung im Straßentransport

- (3) Abweichend von § 2 Abs. 1 ist keine Arbeitszeit:
 1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
 2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen;
 3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit. [...]



Arbeitsbereitschaft

Während der Arbeitsbereitschaft hält sich der Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz zur sofortigen Aufnahme der Arbeitstätigkeit bereit.



Bereitschaftszeiten

Beim Bereitschaftsdienst hat der Arbeitnehmer sich, ohne dass von ihm wache Aufmerksamkeit gefordert wird, für Zwecke des Betriebs an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufzuhalten, damit er erforderlichenfalls seine volle Arbeitstätigkeit auf Anweisung hin unverzüglich aufnehmen kann.



Rufbereitschaft

Rufbereitschaft verpflichtet den Arbeitnehmer, ebenfalls wie beim Bereitschaftsdienst, auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitnehmer kann sich hierfür aber an einem Ort seiner Wahl aufhalten, der dem Arbeitgeber anzuzeigen ist. In der Sache muss der Arbeitnehmer seine jederzeitige Erreichbarkeit sicherstellen.



Vergütungsabreden für Bereitschaftszeiten

- Bereitschaftszeiten sind grundsätzlich vergütungspflichtige Arbeitszeit
- dies gilt auch für Beifahrerzeiten mit Mehrfahrerverkehr (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.04.2011)
- Höhe der Vergütung für Bereitschaftszeiten kann niedriger festgesetzt werden als Vergütung für Vollarbeit
 - Voraussetzung: Klare und verständliche Vereinbarung
 - Einschränkung: gesetzlicher Mindestlohn darf nicht unterschritten werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2014, zu Mindestlohnvorschriften auf Basis des Arbeitnehmerentsendegesetzes)
- Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz ist gemäß § 3 MiLoG unabdingbar und zwingend, auch für die Tarifvertragsparteien
 - Mindestlohn gilt für jede Arbeitsstunde, gleich ob für Vollarbeit oder für Bereitschaftszeiten

Beispiel: Bereitschaftsvergütung

Im Arbeitsvertrag ist geregelt:

[...]

- Der Arbeitnehmer erhält einen Stundenlohn für jede geleistete Lenk- und sonstige Arbeitsstunde in Höhe von 11,00 € brutto.
- Bereitschaftszeiten sowie Beifahrerzeiten werden mit 70% des Stundenlohns vergütet.
- Für Pausen, Ruhezeiten und Zeiten auf einer Fähre als Begleitpersonal erfolgt keine Vergütung.



**Die 70%-Quote
unterschreitet den
Mindestlohn**

- Bereitschaftszeiten und Mindestlohn
- **Bemessungsgrundsätze des Mindestlohns**
- Auftraggeberhaftung
- Dokumentation der Arbeitszeiten

§ 1 Mindestlohngesetz – Mindestlohn

- (1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.
- (2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. [...]

§ 20 Mindestlohngesetz – Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

- Mindestlohngesetz definiert den Abgeltungsbereich des Mindestlohns nicht
- Gesetzgeber wollte sich an der zu tariflichen Branchenmindestlöhnen ergangenen Rechtsprechung orientieren
- Ministerium spricht von der „Normalleistung“
- Grundsatz: **Nur was als Vergütung für die regelmäßige vereinbarte Arbeitsleistung gezahlt wird, ist auf den Mindestlohn anrechenbar** (Auslegungsanweisung der FKS/Zoll)
 - besondere Leistungen für besonderen Arbeitserfolg (Leistungs- und Akkordprämien, Leistungszulage, Qualitätsprämie etc.) sind **nicht anrechenbar**
 - besondere Leistungen für Arbeit zu ungünstigen Zeiten (Nachzuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag etc.) sind im Regelfall **nicht anrechenbar**
 - Auslagenersatzleistungen wie Spesen sind **nicht anrechenbar**
 - Sachbezüge sind grundsätzlich **nicht anrechenbar**

- Sonderzahlungen – soweit ihnen Vergütungscharakter zukommt und die weder freiwillig noch widerruflich sind – sind zwar **anrechenbar**, aber nur im Auszahlungsmonat (so auch FKS), aber umstritten (z.B. ArbG Berlin, Urteil vom 04.03.2015)
- Sachbezüge sind zwar grundsätzlich nicht anrechenbar, Aufrechnungen des Arbeitgebers mit Sachleistungen bleiben aber im Rahmen des § 107 Abs. 2 GewO unberührt
- Zahlungen in eine betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz sind zumindest bei Entgeltumwandlungen auf Wunsch des Arbeitnehmers **anrechenbar**
- besondere Leistungen für Arbeit zu ungünstigen Zeiten (Nachzuschlag, Sonntagszuschlag, Feiertagszuschlag etc.), wenn sie in jedem denkbaren Fall für jede Arbeitsstunde immer zu zahlen sind, sind ausnahmsweise **anrechenbar**
 - ✓ Beispiel: Arbeit wird immer und ausschließlich zu zuschlagsberechtigten Zeiten erbracht (reiner Nachtdisponent oder reiner Sonntagsfahrer)
 - ✓ Bitte beachten: Nachtarbeiter haben gesetzlichen Anspruch auf „angemessenen Ausgleich für die Nachtarbeit“

§ 2 Mindestlohngesetz – Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. [...] Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

- Mindestlohnrechner der Bundesregierung ist damit fehlerhaft

Monatsgehalt berechnen

Derzeitiger Stundenlohn (brutto)

8,50



Euro

Arbeitszeit pro Woche

40,00



Stunden

Stundenlohn berechnen

Ihr ~~versteigter~~ Monatsgehalt* (brutto)

= 1.470 Euro

Dieses Monatsgehalt entspricht dem Mindestlohn, der seit dem 1. Januar 2015 gilt.*

Alle Angaben ohne Gewähr.

Bildquelle: <http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Service/Rechner/Mindestlohn-Rechner.html?jsessionid=412961443F94F6D2E3B7D7A80E31000D> (Screenshot)

- ohne ordnungsgemäß vereinbartes Arbeitszeitkonto muss der Mindestlohn gemessen an langen Monaten bemessen werden
Beispiel für 5-Tage-Woche: $8,50 \text{ €} * 8 \text{ Tagesstunden} * 23 \text{ Arbeitstage} = 1.564,00 \text{ €}$

- über ein Arbeitszeitkonto kann Fälligkeit des Mindestlohns bei verstetigten Gehaltszahlungen verlagert werden
- zwingend: schriftliche Vereinbarung (nach derzeitiger Auffassung der FKS ist Schriftform bei Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen erfüllt)
- maximal 50% der regelmäßigen Arbeitszeit ist auf das Konto buchbar
- mindestens jährlich ist das Konto abzurechnen, also ein Guthaben durch Freizeitausgleich oder Vergütung abzubauen

Exkurs: Arbeitszeitkonto und Minijob

- das Führen von Arbeitszeitkonten ist seit dem 01.01.2009 auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (450-Euro-Minijob) möglich – sogenannte „sonstige flexible Arbeitszeitregelung“
- sowohl Gleitzeit- als auch Jahreszeitkonten
- Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts (max. 450,00 € im Minijob) zur Abgeltung der Soll-Arbeitszeit (max. 52:55 Stunden)
- schwankende Ist-Arbeitszeit nach Bedarf
- auch Null-Arbeit von bis zu drei Monaten unter Fortzahlung des verstetigten Arbeitsentgelts ist bei Erhalt der Geringfügigkeit möglich
- im Rahmen des Minijobs anfallenden Abgaben sind nicht von dem in dem jeweiligen Monat erwirtschafteten, sondern ausschließlich von dem monatlich vereinbarten und ausgezahlten Arbeitsentgelt an die Minijob-Zentrale zu zahlen
- **Umgehung ist unzulässig!**
 - Abbau des Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt
 - bewusst längerfristige (mehr als drei Monate dauernde) Freistellungen

Exkurs: Arbeitszeitkonto und Minijob

Beispiel: Arbeitsverhältnis mit schriftlicher Vereinbarung über

- Stundenlohn 10,00 €
- monatliche Soll-Arbeitszeit 45 Stunden
- verstetigtes Entgelt 450,00 € monatlich
- Jahresarbeitszeitkonto

	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	ges.
Arbeitsentgelt in Euro	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	5.400*
vereinbarte Arbeitszeit	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	540
tatsächliche Arbeitszeit	45	45	45	45	50	50	45	50	40	40	45	40	540
Arbeitszeitkonto	0	0	0	0	+5	+10	+10	+15	+10	+5	+5	0	0




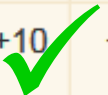

* beitragspflichtiges Arbeitsentgelt: 5.400,00 Euro

Quelle: http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/04_450_euro_minijob/08_flexible_arbeitszeitregelungen/node.html (Screenshot)

Exkurs: Arbeitszeitkonto und Minijob

Beispielabwandlung: gleiches Arbeitsverhältnis wie zuvor

- April bis September saisonbedingte Spitzen
- Vollerfreistellung innerhalb des Jahres für einen Zeitraum von drei Monaten

	Jan.	Feb.	März	Apr.	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sep.	Okt.	Nov.	Dez.	ges.
Arbeitsentgelt in Euro	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	5.400*
vereinbarte Arbeitszeit	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	540
tatsächliche Arbeitszeit	45	45	45	55	70	80	80	65	55	0	0	0	540 
Arbeitszeitkonto	0	0	0	+10 	+35 	+70	+105	+125	+135	+90	+45	0	0

* beitragspflichtiges Arbeitsentgelt: 5.400,00 Euro

Quelle: http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/04_450_euro_minijob/08_flexible_arbeitszeitregelungen/node.html (Screenshot)

Achtung: besondere Regelungen zum Arbeitszeitkonto nach dem Mindestlohn müssen auch im Minijob berücksichtigt werden!

- Bereitschaftszeiten und Mindestlohn
- Bemessungsgrundsätze des Mindestlohns
- **Auftraggeberhaftung**
- Dokumentation der Arbeitszeiten

§ 13 Mindestlohngesetz, § 14 Arbeitnehmerentsendegesetz

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestentgelts an Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen [...] wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. [...]

- verschuldensunabhängig, auch auf Kenntnis des Auftraggebers oder ein Kennen-Müssen kommt es nicht an
- alle Unternehmen der gesamten Auftragskette haften gesamtschuldnerisch
- keine Entlastungsmöglichkeit im Verhältnis zum Arbeitnehmer, auch nicht durch derzeit weit verbreitete Mindestlohnverpflichtungs- und Freistellungserklärungen
- Vereinbarung mit den Vertragspartnern kann nur einen Freistellungsanspruch im Innenverhältnis begründen
- Umfang: Nettovergütung

§ 21 Mindestlohngesetz

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

- Voraussetzung für Bußgeldverwirkung:
 - Kenntnis des Verstoßes
 - zumindest fahrlässige Unkenntnis des Verstoßes (Kennen-Müssen)
 - Beauftragung muss von „erheblichem Umfang“ sein
- Bußgeldhöhe: bis zu € 500.000
- Sperre für öffentliche Ausschreibungen

- Subunternehmer sollte vor der Beauftragung eingehend untersucht werden
- Vorsicht ist insbesondere bei Beauftragung unbekannter Partner geboten
- das Thema Fahrervergütung ist in jedem Falle vor Beauftragung anzusprechen
- Einholung von sog. Mindestlohnverpflichtungs- und Freistellungserklärungen ist empfehlenswert
 - Verpflichtung des Subunternehmers, den Mindestlohn zu zahlen
 - Weitergabe der Verpflichtung bei Weitergabe des Auftrages an Dritte
 - Pflicht zur Vorlage von Belegen in begründeten Einzelfällen, z.B. behördliche Kontrolle oder berechtigter Anlass zu Zweifeln
 - Freistellung bei Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer sowie von Kosten im Zusammenhang mit Inanspruchnahme und behördlichen Verfahren
- Vorsicht: Vergütungshöhe kann trotz aller Erklärungen Indiz für Mindestlohnunterschreitung sein

- viele Auftraggeber machen sehr umfangreiche Mindestlohnverpflichtungs- und Freistellungserklärungen zur Bedingung für Zusammenarbeit
- teilweise zu weitgehend
 - Beispiel: jederzeitiges und willkürliches Recht, Vorlage oder gar Kopien von Lohnunterlagen der Arbeitnehmer zu fordern
 - Achtung: Arbeitgeber muss Schutz der Arbeitnehmerdaten gewährleisten
- Festlegung von Grundsätzen durch die Rechtsprechung zu erwarten
- im Zweifel offenes Gespräch mit dem Auftraggeber zweckmäßig
- Vorsicht: bei Weitervergabe von Aufträgen müssen die gegenüber dem Auftraggeber übernommen Pflichten spiegelbildlich dem eingesetzten Subunternehmer auferlegt werden, ansonsten besteht unkontrollierbare Haftungsfalle

- Bereitschaftszeiten und Mindestlohn
- Bemessungsgrundsätze des Mindestlohns
- Auftraggeberhaftung
- **Dokumentation der Arbeitszeiten**

- in bestimmten Bereichen müssen Arbeitgeber die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer dokumentieren
- dies gilt für geringfügig Beschäftigte in allen Branchen
- in besonders gefährdeten Branchen unabhängig vom Beschäftigungsumfang:
 - im Baugewerbe
 - im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
 - im Personenbeförderungsgewerbe
 - im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
 - im Schaustellergewerbe
 - bei Unternehmen der Forstwirtschaft
 - im Gebäudereinigungsgewerbe
 - bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
 - in der Fleischwirtschaft

- zu dokumentieren sind
 - Beginn der täglichen Arbeit
 - Ende der täglichen Arbeit
 - Dauer der täglichen Arbeit
- nicht zu dokumentieren sind
 - Anzahl, Lage und Dauer der Pausen und Arbeitsunterbrechungen
 - Inhalt der Arbeit
- die notwendigen Daten sind spätestens am 7. Tag nach der Arbeitsleistung aufzuzeichnen
- die Aufzeichnungen sind 2 Jahre für Kontrollen aufzubewahren




The image shows a 'Stundenzettel' (Time Sheet) form. It is a grid with columns for 'Datum' (Date), 'Beginn' (Start), 'Ende' (End), and 'Arbeitszeit (abzüglich Pausen)' (Working time (excluding breaks)). The form is tilted and contains a large number of empty rows for recording data.

Bildquelle: http://www.der-mindestlohn-gilt.de/SharedDocs/Downloads/ml/ml-aufzeichnungspflicht-beispiel-zeiterfassungsbogen.pdf?__blob=publicationFile

- Mindestlohnaufzeichnungs-Verordnung (MiLoAufzV) schafft Erleichterungen,
 - soweit Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt sind,
 - diese keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit (Beginn und Ende) unterliegen und
 - sich diese ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen.
- Arbeitgeber muss für diese Arbeitnehmer nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit (also nicht deren Beginn und Ende) aufzeichnen
- im Beförderungsgewerbe liegt zwar eine solche mobile Tätigkeit vor
- aber: konkrete Vorgaben für Lage der Arbeitszeit durch Disposition, Dienstplanung und Kundenvorgaben
- keine eigenverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit, die zeitliche Ausführung des täglichen Arbeitsauftrages liegt nicht in der Verantwortung der Fahrer
- keine Anwendbarkeit für Fahrpersonal
- in der Regel nur für reisende Angestellte anwendbar

Ausnahmen von der Dokumentationspflicht

- Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV) hebt die Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz auf
 - für Arbeitnehmer mit einem verstetigten regelmäßigen Monatsentgelt von mehr als € 2.958 (brutto),
 wenn der Arbeitgeber seine nach § 16 Abs. 2 des ArbZG bestehenden Verpflichtungen zur Aufzeichnung der Arbeitszeit und zur Aufbewahrung dieser Aufzeichnungen tatsächlich erfüllt.

§ 16 Arbeitszeitgesetz - Aushang und Arbeitszeitzachweise

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...]. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

- es müssen folglich ohnehin für alle Arbeitnehmer in allen Branchen dokumentiert werden:
 - Arbeitszeiten von mehr als 8 Stunden an Montagen bis Samstagen
 - alle Arbeitszeiten an Sonntagen und Feiertagen

- das Mindestlohngesetz schreibt keine Form vor, mögliche Beispiele
 - Speicherung Daten Zeiterfassung
 - handschriftliche Aufzeichnungen
 - tabellarische Erfassung in EDV
- Arbeitgeber kann Erfassung an den Arbeitnehmer delegieren
- Aufzeichnungen müssen den Prüfbehörden vorgelegt oder als Datensatz zur Verfügung gestellt werden können
- Sonderfall: Nutzung der Kontrollgerätedaten
 - grundsätzlich möglich
 - Problem: Erfassungsfrist am 7. Tag nach der Arbeitsleistung
 - Problem: Dauer der Speicherung, Datenschutz
 - hoher Umfang der Speicherung nicht zweckmäßig
 - Empfehlung: Export der erforderlichen Daten aus Kontrollgerätedaten und Speicherung in gesondertem Dokument



*Der Mindestlohn gilt.
So einfach ist das.*



STUNDENZETTEL

NAME: L. MÜLLER

Tag	Beginn	Ende	Arbeitszeit (abzüglich Pausen)
Mo	8:00	17:30	9
Di	8:20	16:00	7

Bildquelle: http://www.der-mindestlohn-gilt.de/SharedDocs/Bilder/ml/art-dokumentationspflicht.jpg?__blob=poster

Oder doch nicht?