

Entgeltabrechnung aus erster Hand

LOHN+GEHALT

Fachmagazin

4



Suprijono Suharjoto © www.fotolia.de

FOKUS

Benefits – bAV und mehr

FOKUS

ELENA – Stand der Dinge

ABRECHNUNGSPRAXIS

Ferienzeit = Aushilfszeit
(Teil 1)

MANAGEMENT

Der Zukunftsstandard für
den Datentransfer

Ferienzeit = Aushilfszeit (Teil 1)

Die Abrechnung von besonderen Personengruppen

Aushilfskräfte sind Personen, die lediglich vorübergehend für kurze Zeit beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer treten für eine im Voraus bestimmte Tätigkeit von vorübergehender Dauer in ein Dienstverhältnis. Sie sind Arbeitnehmer, da sie für die Dauer der Tätigkeit weisungsgebunden und in den Betrieb eingeordnet sind. Dass die Beschäftigung nur kurze Zeit dauert, ändert nichts an der Arbeitnehmereigenschaft. Das Aushilfsarbeitsverhältnis kann zeitlich befristet oder zu einem bestimmten Zweck abgeschlossen werden. Während dieser Zeit ist eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen, sofern die Möglichkeit der Kündigung nicht ausdrücklich vereinbart ist.

Kurzfristige Beschäftigung – Sozialversicherung

§ 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) unterscheidet zwei Arten geringfügiger Beschäftigungen:

1. geringfügig entlohnte Beschäftigung („Minijobs“, ausführlicher Artikel in LOHN+GEHALT, Ausgabe 2/2010, Seite 44) und
2. kurzfristige Beschäftigung (= zeitlich geringfügige Beschäftigung).

Kurzfristige Beschäftigungen sind – sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber – sozialversicherungsfrei.

Zeitgrenzen

Kurzfristigkeit im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 Euro im Monat übersteigt.

Vom Zweimonatszeitraum ist auszugehen, wenn die Tätigkeit an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird.

Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist bei der Beurteilung auf den Zeitraum von 50 Arbeitstagen abzustellen.

Beispiel:

Frau A. nimmt am 05.07. eine bis zum 04.09. befristete Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin auf. Sie arbeitet an fünf Tagen in der Woche.

Da die Beschäftigung im Voraus auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist, liegt eine kurzfristige Beschäftigung vor.

Herr K. nimmt am 05.07. eine bis zum 08.10. befristete Beschäftigung als Aushilfskellner auf. Die Tätigkeit wird dienstags und samstags ausgeübt.

Es handelt sich um eine kurzfristige Beschäftigung, da die Tätigkeit auf nicht mehr als 50 Arbeitstage im Voraus befristet ist.

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen

Zur Prüfung, ob die Grenzen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt auch für Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern.

Bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung ist festzustellen, ob diese zusammen mit den schon bereits im Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die maßgeblichen (Zeit-)Grenzen überschreitet. Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten treten an die Stelle des Zweimonatszeitraums 60 Kalendertage; das gilt nicht, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten jeweils um volle Kalendermonate handelt.

Vorgehensweise:

Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen. Eine Zusammenrechnung ist jedoch nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.¹

Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen. Eine Zusammenrechnung ist jedoch nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.¹

Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 50 Arbeitstagen auszugehen. Eine Zusammenrechnung ist jedoch nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft.¹

Zusammenfassung der relevanten Prüfzeiträume

Beschäftigung	Prüfzeitraum	Beispiel
Zusammenrechnung ergibt volle Kalendermonate (KM)	zwei Monate	01.05. – 31.05. = 1 KM 01.06. – 30.06. = 1 KM zusammen = 2 KM
Es werden Beschäftigungen an mindestens 5 Tagen in der Woche und Beschäftigungen mit weniger als 5 Tage in der Woche zusammengerechnet	50 Arbeitstage (AT)	15.03. – 31.03. = 13 AT (5-Tage-Woche; Mo.-Fr.) 01.05. – 16.06. = 21 AT (3-Tage-Woche; Mo.-Mi.) zusammen = 34 AT
Alle Beschäftigungen werden an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübt; keine vollen Kalendermonate	60 Kalendertage (KT)	02.01. – 25.01. = 24 KT (5-Tage-Woche; Mo. – Fr.) 03.05. – 05.06. = 34 KT (6-Tage-Woche; Mo.- Sa.) zusammen = 58 KT

Beispiel:

Eine gesetzlich krankenversicherte Serviererin arbeitet befristet

beim Arbeitgeber A vom 02.05. – 28.06.	58 KT
(Sechs-Tage-Woche)	
monatliches Arbeitsentgelt	700 Euro
bei Arbeitgeber B vom 02.05. – 03.08.	94 KT
monatliches Entgelt	320 Euro

Die Beschäftigung beim Arbeitgeber A ist wegen ihrer Dauer und die Beschäftigung beim Arbeitgeber B wegen der Höhe des Arbeitsentgelts geringfügig. Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungen wird nicht vorgenommen, da es sich bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber A um eine kurzfristige Beschäftigung und bei der Beschäftigung beim Arbeitgeber B um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung handelt.

Problematik der Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 400 Euro im Monat übersteigt. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist somit nicht erforderlich, wenn das Arbeitsentgelt 400 Euro im Monat nicht überschreitet.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.²

Bei folgenden Personengruppen wird im Regelfall Berufsmäßigkeit angenommen:

- Bezieher von Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe
- Arbeitssuchende, die bei der Agentur für Arbeit gemeldet sind (auch ohne Leistungsbezug!)
- Arbeitnehmer in Elternzeit
- Beschäftigung während eines unbezahlten Urlaubs, Wehr- oder Zivildienstes
- Beschäftigung zwischen Schulentlassung und Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses oder anderweitigen Dauerarbeitsverhältnisses

Folgende Personen sind in aller Regel nicht berufsmäßig beschäftigt:

- Rentner
- Schüler
- Studenten
- Hausfrauen
- Beschäftigungen, die nur gelegentlich (z. B. zwischen Schulabschluss und beabsichtigtem Studium) ausgeübt werden, sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher als nicht berufsmäßig anzusehen.³

Vorsicht Fallen

Kurzfristige Beschäftigung nach bereits ausgeübten Beschäftigungen

Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als zwei Monate oder 50 Arbeitstage betragen. Es werden nur Beschäftigungen mit mehr als 400 Euro Arbeitsentgelt berücksichtigt.

In der Praxis führen diese Fallkonstellationen häufig zu Beitragsnachforderungen, weil nur nach bisherigen kurzfristigen Beschäftigungen gefragt wird.

Beispiel:

Eine Hausfrau nimmt am 13.08. eine Aushilfsbeschäftigung gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.400 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20.09. befristet. Im laufenden Kalenderjahr war die Hausfrau wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt betrug jeweils mehr als 400 Euro):

A vom 02.03. bis zum 15.06.	= 106 KT
B vom 13.08 bis zum 20.09.	= 39 KT
zusammen	= 145 KT

Eine Zusammenrechnung der beiden Beschäftigungszeiten scheidet zwar aus, da hiernach nur kurzfristige Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen jedoch in jedem Falle zusammenzurechnen. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 145 Kalendertage, also mehr

als zwei Monate, betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind (z. B. Altersvollrentner) können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden.

Hinweis:

Eine kurzfristige Beschäftigung, die neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, ist grundsätzlich nicht als berufsmäßig zu werten.⁴

Berufsmäßigkeit bei Arbeitssuchenden und Beschäftigungslosen

Nachfolgend ein Fall aus der Praxis: Ein Arbeitnehmer wird für einige Tage als Inventuraushilfe eingestellt. Im Personalfragebogen kreuzt er den Status „Rentner“ an und legt eine Abrechnung seines Versorgungsbezuges (Betriebsrente, nicht gesetzliche Rente) vor. Im Rahmen der Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger stellte sich heraus, dass der Beschäftigte bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet war. Dass er keinerlei Leistungen erhielt, war unbedeutend. Deshalb lag keine Kurzfristigkeit, sondern eine berufsmäßige Ausübung vor. Durch die Meldung bei der Arbeitsagentur scheiden diese Personen nicht aus dem Kreis der berufsmäßig Beschäftigten aus. Vielmehr beruht ihre wirtschaftliche Stellung nach wie vor auf dem durch Erwerbstätigkeit als Beschäftigte zu erzielenden Verdienst.⁵

Jahresübergreifende Beschäftigungen

Läuft eine kurzfristige Beschäftigung über das Jahresende hinweg weiter, beginnt die Zweimonats- bzw. 50-Arbeitstage-Frist nicht neu. Dass mit dem Beginn des neuen Kalenderjahres dem Grunde nach ein neuer Beurteilungszeitraum beginnt, ist unerheblich.

Beispiel:

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen

ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31.01. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.07. bis zum 31.08. eine Beschäftigung ausgeübt.

Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher in allen Zweigen versicherungspflichtig, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als zwei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil bei kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigungen eine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung nicht in Betracht kommt.

Ist die Dauer von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen bei Beginn einer kalenderjahrüberschreitenden Beschäftigung unter Hinzurechnung von Vorbeschäftigungen noch nicht erreicht, bleibt die kalenderjahrüberschreitende Beschäftigung versicherungsfrei, wenn sie auf nicht mehr als zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage befristet ist.

Beispiel:

Eine Hausfrau nimmt am 01.12. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 900 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31.01. des Folgejahres befristet. Die Hausfrau hat im laufenden Kalenderjahr bereits vom 01.08. bis zum 31.08. eine Beschäftigung ausgeübt. Die am 01.12. aufgenommene Beschäftigung ist kurzfristig und damit versicherungsfrei, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht mehr als zwei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungsfrei, weil sie auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist.

Ultimo-Aushilfen und Rahmenarbeitsverträge

Beschäftigungen werden regelmäßig ausgeübt, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung gerichtet sind. Dies gilt auch dann, wenn der Beschäftigung ein Rahmenarbeitsvertrag zugrunde liegt, der über ein Jahr hinausgeht – auch, wenn

vertraglich maximal nur Arbeitseinsätze von bis zu 50 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres vereinbart sind.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer schließt einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab, in dem vereinbart wird, dass er jeweils am Monatsende drei Tage in der Entgeltabrechnung am Gehaltslauf mitwirkt. Er erhält hierfür monatlich ein Arbeitsentgelt von 450 €.

Das Beschäftigungsverhältnis ist auf Dauer ausgelegt und deshalb nicht kurzfristig, obwohl die Grenze von 50 Arbeitstagen nicht überschritten wird (12 Monate x 3 Arbeitstage = 36 Arbeitstage/Kalenderjahr).

Ist der Rahmenarbeitsvertrag zunächst auf ein Jahr befristet und werden für diesen Zeitraum Arbeitseinsätze von maximal 50 Arbeitstagen vereinbart, bleibt diese Beschäftigung als kurzfristige Beschäftigung versicherungsfrei. Bei einer Verlängerung des Vertrags entfällt die Kurzfristigkeit ab dem Zeitpunkt der Verlängerung.

Praxistipp:

Dies ist nicht der Fall, wenn zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten liegt.

Beispiel:

Erster Rahmenarbeitsvertrag wird abgeschlossen vom 01.01. bis 31.12.2010; erneuter Rahmenarbeitsvertrag 01.03.2011 bis 28.02.2012 beim gleichen Arbeitgeber für maximal 50 Arbeitstage.

Es handelt sich um eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung, da zwischen den beiden Rahmenarbeitsverträgen ein Zeitraum von mindestens zwei Monaten liegt.

Beginn der Versicherungspflicht bei Überschreiten der Zeitgrenzen

Wird durch die Aufnahme der neuen Beschäftigung die Zeitgrenze überschritten, so ist die vollständige Beschäftigung von Anfang an sozialversicherungspflichtig. Ein „Auffüllen“ der noch nicht genutzten Tage ist nicht möglich.

Beispiel:

Eine Hausfrau nimmt am 02.05. eine Beschäftigung als Aushilfsverkäuferin (Urlaubsvertretung) auf, die von vornherein bis zum 18.06. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Die Hausfrau war im laufenden Kalenderjahr wie folgt beschäftigt:

A vom 02.01. bis 25.01. (Fünf-Tage-Woche)	= 24 KT
B vom 31.03. bis 15.04. (Sechs-Tage-Woche)	= 16 KT
C vom 02.05. bis 18.06. (Sechs-Tage-Woche)	= 48 KT
zusammen	= 88 KT

Die Beschäftigung bei C ist von Beginn an versicherungspflichtig in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, weil zu ihrem Beginn feststeht, dass sie zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits verrichteten Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten (60 Kalendertagen) überschreitet. Stehen bereits bei Aufnahme der ersten Beschäftigung (am 02.01.) die gesamten folgenden Beschäftigungszeiten fest, so unterliegen sogar alle Beschäftigungen der Beitragspflicht.

Dauert die kurzfristige Beschäftigung entgegen der ursprünglichen Erwartung länger als 2 Monate bzw. 50 Arbeitstage, so tritt Versicherungspflicht vom Tage des Überschreitens ein. Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Tätigkeit länger dauern wird, so tritt Versicherungspflicht ab dem Tage der Erkennbarkeit des Überschreitens ein.

Sofern ein Sozialversicherungsträger im Nachhinein feststellt, dass mehrere kurzfristige Beschäftigungen zusammenzurechnen sind und damit Versicherungspflicht gegeben ist, tritt die Versicherungspflicht mit Bekanntgabe dieser Feststellung durch die Einzugsstelle oder durch den Rentenversicherungsträger ein.

Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung aufzuklären.



Franz Pfluegl © www.fotolia.de

Eine Pauschalierung mit 2 Prozent wie bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten ist ausgeschlossen.

Der an kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer gezahlte Arbeitslohn kann nach § 40a Abs. 1 und Abs. 4 Nr. 1 EStG mit 25 Prozent pauschal besteuert werden, wenn

- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreitet,
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt und
- der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn keinen höheren Betrag als durchschnittlich 12 Euro ergibt.

Fazit:

Das Steuerrecht verlangt andere Voraussetzungen als die Sozialversicherung. In der Praxis wird daher die Pauschalierung mit 25 Prozent – zzgl. pauschaler Annex-

steuern – nur in Ausnahmefällen angewandt (z. B. für Aushilfen im Rahmen einer Inventur).

Schüler

Die Sommerferien stehen vor der Tür – in diesem Zeitraum werden Schüler häufig als Aushilfen eingesetzt. In diesem Fall sind weitere Besonderheiten zu beachten.

Arbeitsrecht

Für Schüler unter 18 Jahren findet das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Anwendung. Das Gesetz unterscheidet zwischen Kindern und Jugendlichen. Kind im Sinne des JArbSchG ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist, Jugendlicher dagegen, wer schon 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten nach § 2 Abs. 3 JArbSchG als Kinder.

Grundsätzlich ist die Beschäftigung von Kindern gem. § 5 Abs. 1 verboten. Dieses Verbot gilt jedoch nicht

- für Kinder über 13 Jahre, die mit Einwilligung des Sorgeberechtigten maximal zwei Stunden täglich und höchstens fünf Tage in der Woche arbeiten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist (§ 5 Abs. 3 JArbSchG),⁷ sowie
- für Jugendliche in Vollzeitschulpflicht während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr (§ 5 Abs. 4 JArbSchG).

Die Schülereigenschaft ist durch eine Schulbescheinigung, die zu den Entgeltunterlagen zu nehmen ist, nachzuweisen.

Sozialversicherung

Die Beschäftigung von Schülern unterliegt grundsätzlich der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherungspflicht, da die Regelungen zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern anzuwenden sind. In der Arbeitslosenversicherung hingegen sind Schüler allgemein bildender Schulen während einer daneben oder in den Ferien ausgeübten Beschäftigung generell versicherungsfrei (§ 27 Abs. 4 Nr. 1 SGB III).

Allerdings finden die Vorschriften der Geringfügigkeit Anwendung. Daher wird es sich bei Aushilfsarbeitsverhältnissen von Schülern in aller Regel um eine kurzfristige Aushilfsbeschäftigung handeln.

Lohnsteuer

Schüler, die in den Ferien oder neben dem Unterricht arbeiten, sind Arbeitnehmer und unterliegen deshalb mit ihrem Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug nach den allgemeinen Vorschriften.

Ansonsten gilt das unter „kurzfristige Beschäftigung – steuerliche Aspekte“ Gesagte.

Da der Schüler wohl die Steuerklasse I vorlegen wird, fällt für 2010 bei einem Monatslohn von 849 Euro keine Lohnsteuer an. Selbst bei höheren Entgelten kann davon ausgegangen werden, dass eventuell einbehaltene Lohnsteuer im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung vom Finanzamt wieder erstattet wird, da der Schüler die Jahresarbeitslohngrenze nicht überschreitet.

¹ Vgl. Geringfügigkeitsrichtlinien Pkt. 2.2.2.1.
² Vgl. Urteil des BSG vom 28.10.1960 – 3 RK 31/56 –.
³ Vgl. Urteil des BSG vom 11.06.1980 – 12 RK 30/79 –.
⁴ Vgl. Geringfügigkeitsrichtlinien Pkt. 2.3.3.1 Satz 2.
⁵ Vgl. Urteil des BSG vom 11.05.1993 – 12 RK 23/91 –.
⁶ Vgl. Schmelzeisen/Thümmel; Bürgerliches Recht.
⁷ Weiterhin dürfen Kinder nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor und während des Schulunterrichts beschäftigt werden.

FRANK MÜLLER,
 Betriebswirt (VWA),
 selbst. Trainer und Unternehmensberater,
www.frag-den-mueller.de

