



ARBEITSRECHT KOMPAKT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen



TOP-THEMA **MINIJOBS**

Minijobs sind aus der betrieblichen Praxis nicht mehr wegzudenken. Doch beim Einsatz von geringfügig und kurzfristig Beschäftigten gilt es einige rechtliche Vorgaben zu beachten, wenn Sie die Chancen von Minijobs rechtssicher nutzen wollen Seite 6–7

ENTGELT- FORTZAHLUNG

Arbeitnehmerin fängt sich nach Tätowierung am Unterarm eine Entzündung ein – Arbeitgeber muss trotz ärztlichen Attests für Fehltagen nicht zahlen! Seite 4

VERGÜTUNG

Mit der richtigen Bezugnahmeklausel in Ihren Arbeitsverträgen müssen Sie spätere Tariflohnnerhöhungen nicht automatisch übernehmen Seite 8

SELBST- BEURLAUBUNG

Arbeitnehmer kehrt nach Urlaub mehrere Monate nicht an Arbeitsplatz zurück – Gericht kippt Kündigung des Arbeitgebers trotzdem Seite 10



„Minijobs: Nutzen Sie Flexibilität & Kostenvorteile“

Liebe Leserin, lieber Leser,

geringfügige Beschäftigungen erfreuen sich anhaltend großer Beliebtheit. Nach den Zahlen der Minijob-Zentrale waren im ersten Quartal 2025 allein im gewerblichen Bereich (ohne Privathaushalte) mehr als 6,5 Millionen Minijobber gemeldet, die in insgesamt 1,8 Millionen Unternehmen tätig sind. Die Gründe hierfür liegen auf der Hand: Schließlich sichern geringfügig und kurzfristig Beschäftigte Ihrem Unternehmen nicht nur einen flexiblen Personaleinsatz, sondern sind auch unter Kostengesichtspunkten interessant. Weiter bieten Ihnen Minijobs regelmäßig sozialversicherungs- und steuerrechtliche Kostenvorteile. Durch den Wegfall der regulären Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuerabzüge können Sie als Arbeitgeber nämlich geringere Bruttolöhne vereinbaren, ohne Nachteile beim Netto-Lohn für Ihre Minijobber. Das spart bares Geld.

Wie auch Sie Minijobs in Ihrem Unternehmen rechtssicher und kostensparend einsetzen können, zeige ich Ihnen deshalb im aktuellen Top-Thema ab **Seite 6** dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

MINDESTLOHN

3

Gesetzlicher Mindestlohn wird bis 2027 auf fast 15 € ansteigen

ENTGELTFORTZAHLUNG

4

Arbeitgeber muss für Ausfall wegen Entzündung aufgrund einer Tätowierung den Lohn nicht fortzahlen

MITBESTIMMUNG

5

Betriebsrat redet mit: Beförderung ist als Versetzung mitbestimmungspflichtig

MINIJOBS & AUSHILFEN

6–7

Wie Sie mit dem richtigen Einsatz Chancen nutzen und dabei bares Geld sparen

VERGÜTUNG

8

Tarifloherhöhung: Auf Gestaltung der Bezugsnahmeklausel kommt es an

LESERFRAGE

9

Sie dürfen von Azubis Kenntnisnachweise verlangen!

SELBSTBEURLAUBUNG

10

Kündigung trotz monatelang unentschuldigten Fehlens unwirksam

Gesetzlicher Mindestlohn steigt bis 2027 drastisch an

Unfassbar, aber wahr: Der gesetzliche Mindestlohn gilt in Deutschland bereits seit mehr als 10 Jahren. Worüber vorher gefühlt Jahrzehnte debattiert wurde, das ist inzwischen eine gefühlte Ewigkeit Realität. In den vergangenen 10 Jahren hat sich dabei in diesem Zusammenhang sehr viel getan. Zu Beginn betrug der gesetzliche Mindestlohn 8,50 € brutto. Inzwischen hat er sich auf mehr als 12 € erhöht, und diese Reise geht weiter, wie Sie im folgenden Beitrag erfahren. Zudem erfahren Sie, wann Sie etwaige Sonderzahlungen auf den Mindestlohn anrechnen können.

Mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn wurde eine Lohnuntergrenze eingeführt, die nicht unterschritten werden darf. Für wen und wann der Mindestlohn zu zahlen ist, wie die Höhe bestimmt und wie die Einhaltung durchgesetzt und kontrolliert wird, regelt dabei das Mindestlohngesetz (MiLoG).

So wird Mindestlohn an Entwicklung angepasst

Nach § 4 Abs. 1 MiLoG ist die Bundesregierung dafür zuständig, eine Mindestlohnkommission zu errichten, die aus einem Vorsitzenden, 6 weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und 2 Mitgliedern aus der Wissenschaft ohne Stimmrechte besteht.

Diese Mindestlohnkommission hat die Aufgabe, alle 2 Jahre über die Höhe des Mindestlohns zu befinden.

Das MiLoG sieht vor, dass sich die Kommission bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung orientiert.

Diese Zahlen müssen Sie im Blick haben

- Seit dem **01.01.2025** gilt ein Mindestlohn von **12,82 €** brutto pro Stunde.
- Zum **01.01.2026** steigt der Mindestlohn auf **13,90 €** brutto pro Stunde.
- Zum **01.01.2027** steigt der Mindestlohn auf **14,60 €** brutto je Stunde.
- Insgesamt steigt der Mindestlohn somit bis 2027 um 13,88 %.

ACHTUNG

Hierbei handelt es sich um die flächendeckende Untergrenze in Deutschland, die – mit wenigen Ausnahmen – für alle Branchen gilt. Für viele Branchen gelten darüber hinaus noch speziellere Mindestlohnregelungen. In diesen gelten regelmäßig wesentlich höhere Untergrenzen.

Z. B. in diesen Branchen gelten andere Mindestlöhne:

- das Dachdeckerhandwerk,
- das Elektrohandwerk,
- das Maler- und Lackiererhandwerk,
- die Gebäudereinigung,
- die Pflegebranche.

Laut verschiedener Presseartikel werden von der aktuell beschlossenen Anhebung rund 6 Millionen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen profitieren. Seit der Einführung des Mindestlohns zum

Januar 2015 habe sich der Niedriglohnsektor um fast 1,5 Millionen Beschäftigungsverhältnisse verringert.

Diese Vergütungsbestandteile können Sie nicht anrechnen

Als Arbeitgeber sind Sie naturgemäß bestrebt, die weiteren Kosten so niedrig wie möglich zu halten. Deshalb greifen viele nach sämtlichen Anrechnungsmöglichkeiten, die sie für möglich halten. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten! Neben dem Mindestlohn müssen Sie nach bisheriger Rechtsprechung u. a. die folgenden geldwerten Leistungen immer zusätzlich erbringen (können sie also nicht auf den Mindestlohn anrechnen):

- echte Aufwandsentschädigungen, hierzu gehört z. B. Ersatz für Fahrt- und Unterkunftskosten,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (außer bei Entgeltumwandlung),
- Zahlungen allein für die Betriebszugehörigkeit (Treueprämien).

TIPP



Sonderzahlungen sind grundsätzlich nur selten anrechenbar. Die Erfüllung des Mindestlohnanspruchs durch die Anrechnung etwaiger Sonderzahlungen kommt nur unter ganz engen Voraussetzungen in Betracht. Folgende Voraussetzungen müssen für die Anrechnung erfüllt sein:

1. Die Sonderzahlung muss allein die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers vergüten (ist z. B. nicht der Fall, wenn damit die Betriebstreue honoriert werden soll).
2. Die Sonderzahlung darf nicht an einen Widerrufsvorbehalt geknüpft sein.

Wichtig: Sollen Einmalzahlungen ausschließlich die Arbeitsleistung vergüten (13. Monatsgehalt zu Weihnachten), erfüllen sie auch für die Vergangenheit den Anspruch auf Mindestlohn (BAG, 25.05.2016, Az. 5 AZR 135/16).

Für sie gilt gesetzlicher Mindestlohn nicht

- Kinder und Jugendliche, die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht und keine Berufsausbildung abgeschlossen haben,
- Personen, die zu ihrer Berufsausbildung oder ehrenamtlich beschäftigt werden,
- Personen, die ein Jahr oder länger arbeitslos waren (Langzeitarbeitslose) für die ersten 6 Monate der Beschäftigung.



Arbeitgeber muss für Ausfall wegen Entzündung aufgrund einer Tätowierung den Lohn nicht fortzahlen

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist für jeden Arbeitgeber eine zusätzliche Belastung. Schließlich muss dem Arbeitnehmer hier der Lohn weitergezahlt werden, obwohl der Arbeitnehmer keine für den Arbeitgeber abrechenbare Leistung erbringt. Das Gesetz zieht allerdings Grenzen. Nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer die Krankheit selbst verschuldet hat. Wann das der Fall ist, muss dabei überwiegend die Rechtsprechung klären.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit dem 21.08.2023 als Pflegehilfskraft bei einem Pflegedienst beschäftigt. Sie erhielt ein Bruttomonatsgehalt von 1.956,60 € bei einer 30-Stunden-Woche. Am 15.12.2023 ließ sich die Arbeitnehmerin am Unterarm tätowieren. In der Folge kam es zu einer Entzündung, weshalb sie sich vom 19. bis 22.12.2023 krank meldete. Die Arbeitnehmerin legte ärztliche Atteste vor, die eine Erkrankung bestätigten. Der Arbeitgeber zahlte daraufhin für Dezember 2023 ein gekürztes Gehalt (1.490,74 € brutto) und kennzeichnete einzelne Tage als „unbezahlte Freizeit“ aufgrund unentschuldigten Fehlens.

Die Arbeitnehmerin sah das nicht ein. Sie habe für die Tage des krankheitsbedingten Ausfalls einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Ihr sei mit Blick auf die Entzündung auch kein Verschulden vorzuwerfen. Derartige Entzündungen würden nur bei 1–5 % aller Tätowierungen auftreten, weshalb sich hier einfach ein sehr geringes Risiko verwirklicht habe. Genau wie beim Ausüben von verletzungsanfälligen Sportarten führe es nicht zum Ausschluss des Entgeltfortzahlungsanspruchs, wenn sich ein geringes Risiko für eine Verletzung oder Folgeerkrankung verwirkliche.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein wies die Klage der Arbeitnehmerin auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle ab. Die Arbeitnehmerin habe die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet im Sinne des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Zwar habe sie die eigentliche Erkrankung nicht schulhaft herbeigeführt, müsse aber bei einer Tätowierung mit einer Entzündung und damit einer Arbeitsunfähigkeit rechnen. Tätowierungen seien medizinisch nicht notwendige Eingriffe mit eigenverantwortlich eingegangenen Gesundheitsrisiken.

Ein Vergleich mit Sportverletzungen zeige, auch wer sich leichtsinnig einer erkennbaren Gefahr aussetze, handele schulhaft, insbesondere bei einem nicht unerheblichen Risiko. Die statistische Wahrscheinlichkeit von Komplikatio-

nen (ca. 5 %) sei dabei ausreichend, um von einem bedingten Vorsatz auszugehen (22.05.2025, Az. 5 Sa 284 a/24).



Meine Empfehlung!

Bei selbstverschuldeten krankheitsbedingten Ausfällen fällt regelmäßig auch die Entgeltfortzahlung aus! Wann ein solcher Fall jedoch vorliegt, ist oft schwer zu fassen bzw. nachzuweisen. Sehr technisch ausgedrückt, handelt der Arbeitnehmer schulhaft im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts, der in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Dabei ist von einem objektiven Maßstab auszugehen. Erforderlich ist ein grober Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten.

Hier nehmen Gerichte Selbstverschulden an

Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig oder gar vorsätzlich selbst herbeigeführt hat, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ein solches Selbstverschulden haben die Arbeitsgerichte in folgenden Fällen angenommen:

- Extremsportarten wie Kickboxen oder Bungee-Jumping
- Teilnahme an einer Schlägerei (nicht das Verteidigen gegen einen grundlosen Angriff)
- grobe Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen (z. B. Arbeiten ohne Atemschutz, obwohl dieser aufgrund austretender giftiger Stoffe erforderlich wäre)
- erhebliche Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht, wenn die Überarbeit kausal für die Erkrankung war (z. B. durch einen nicht genehmigten Zweit-Job)
- grobes Fehlverhalten im Straßenverkehr (z. B. Trunkenheit am Steuer oder Nichtanlegen des Sicherheitsgurtes)

ACHTUNG



Ob ein so gravierendes Verschulden des Arbeitnehmers vorliegt, dass die Entgeltfortzahlung ausgeschlossen wird, kann immer nur aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden.

Deshalb ist auch nicht gesichert, dass alle Gerichte die Auffassung des LAG Schleswig-Holstein teilen, wonach das Tätowieren als grober Verstoß gegen die eigene Gesundheit angesehen wurde.

Betriebsrat redet mit: Beförderung ist als Versetzung mitbestimmungspflichtig

Der Betriebsrat redet bei personellen Einzelmaßnahmen, insbesondere Einstellungen und Versetzungen, mit. Wollen Sie einen bereits bei Ihnen tätigen Arbeitnehmer befördern, stellt dies eine Versetzung dar, wenn damit die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs verbunden ist. Ohne den Betriebsrat geht es dann nur, wenn der Arbeitnehmer in der neuen Position ein leitender Angestellter wird. Damit ist jedoch nicht jede Vorgesetztenfunktion erfasst, und auf die Benennung der Stelle allein kommt es auch nicht an.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war als Orchestermusiker, Vorspieler der Cellogruppe und Pressesprecher bei einem Landesorchester tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Tarifvertrag für Kulturchester Anwendung. Der Arbeitgeber hatte in der Vergangenheit erfolglos versucht, Stellen für den Marketingleiter und den künstlerischen Manager zu besetzen.

Schließlich entschied er sich, den Arbeitnehmer zu befördern und auf der neu geschaffenen Stelle „Direktor für Marketing, Akquise, Projektmanagement“ und als Pressesprecher bis zum Ende der Spielzeit 2024/25 zu beschäftigen.

Es wurde ein Änderungsvertrag unterzeichnet, nach dem der Arbeitnehmer ab 21.10.2024 in der neuen Funktion allein der Geschäftsführung unterstellt war.

Hiermit war der beim Arbeitgeber gebildete Betriebsrat nicht einverstanden. Er machte einen Verstoß gegen die Mitbestimmung geltend, weil er vor der personellen Einzelmaßnahme nicht beteiligt worden sei.

Der Arbeitgeber verwies darauf, dass es sich um eine Stelle als leitender Angestellter handele. Schließlich beantragte der Betriebsrat die Aufhebung der Versetzung des Arbeitnehmers auf die neue Position.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht Herne schloss sich der Auffassung des Betriebsrats an. Die hier vorliegende Versetzung sei aufzuheben, weil der Arbeitgeber keine Zustimmung des Betriebsrats eingeholt habe. Damit sei das Mitbestimmungsrecht des § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verletzt worden. Die Versetzung in die neue Position sei nicht vom Mitbestimmungsrecht auszunehmen.

Der Arbeitnehmer sei insoweit nicht als leitender Angestellter im Sinne des Gesetzes anzusehen. Ihm stehe bereits nach dem Änderungsvertrag kein eigener und erheblicher Entscheidungsspielraum zur Verfügung.

Er bekleidete auch keine Leitungsebene, bei der von einem leitenden Angestellten auszugehen sei. Auch sein Jahresarbeitsentgelt spreche nicht für einen leitenden Angestellten (09.04.2025, Az. 5 BV 15/24).

Meine Empfehlung!

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist. Dies beruht darauf, dass gerade die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis die leitende Funktion eines Angestellten im Betrieb oder im Unternehmen in besonderer Weise zum Ausdruck bringt. Es handelt sich schließlich um Instrumente der Personalwirtschaft und damit unternehmerische Tätigkeiten. Übertragen Sie diese Befugnisse einem Angestellten, so ist er auch Ihr Repräsentant gegenüber dem Betriebsrat.

Die Abgrenzung kann aber im Einzelfall schwierig sein. Die unternehmerische Aufgabenstellung kann sich aus der Personalverantwortung für den Bereich des gesamten Unternehmens oder als unternehmerische Teilaufgabe auch aus der Personalverantwortung für einen Betrieb oder eine Betriebsabteilung ergeben. Auf den Titel der Position kommt es dagegen nicht an.

Auslegungshilfe für Zweifelsfälle

In Zweifelsfällen sieht § 5 Abs. 4 BetrVG ergänzende Auslegungskriterien vor:

- War der Arbeitnehmer aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden, ist er als solcher anzusehen.
- Gehören der betreffenden Leistungsebene überwiegend leitende Angestellte an, ist der Arbeitnehmer auch leitender Angestellter.
- Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des Arbeitnehmers ist für leitende Angestellte im Unternehmen üblich.
- Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt liegt über dem Dreifachen der Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch IV (2025: 3 x 44.940 € = 134.820 €).

Folgen der Einordnung als leitender Angestellter

Leitende Angestellte unterfallen nicht dem Anwendungsbereich des BetrVG. Das hat erhebliche Folgen, z. B.:

- Ein leitender Angestellter wählt den Betriebsrat nicht mit.
- Er kann auch nicht in den Betriebsrat gewählt werden.
- Bei Kündigungen muss keine Betriebsratsanhörung erfolgen.



Minijobs & Aushilfen: Wie Sie mit dem richtigen Einsatz Chancen nutzen und dabei bares Geld sparen

Beschäftigen Sie „Minijobber“, so ergeben sich aus arbeitsrechtlicher Sicht keine Besonderheiten. Insbesondere sind diese keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Es gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen: etwa zum Urlaub, zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder zum Kündigungsschutz. Der große Vorteil von Minijobbern liegt vor allem in der Flexibilität und teilweise in der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Welche Minijobs Sie unterscheiden müssen

Das Gesetz unterscheidet in § 8 Sozialgesetzbuch (SGB) IV die folgenden beiden Formen von geringfügiger Beschäftigung, die strikt voneinander zu trennen sind:

1. geringfügig entlohnte Beschäftigungen, bei denen das Arbeitsentgelt monatlich die Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 556 € nicht übersteigen darf,
2. kurzfristige Beschäftigungen, bei denen die Beschäftigung längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage nicht überschreiten darf.

ACHTUNG

Daneben gibt es noch sog. geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten nach § 8a SGB IV. Für diese Minijobs gelten hinsichtlich der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung teils abweichende Regelungen. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich daher ausschließlich auf Minijobs in Unternehmen!

1. Verdienstgrenze: Der sog. „556-Euro-Job“

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung setzt voraus, dass die regelmäßige Bruttovergütung 556 € im Monat nicht übersteigt (sog. Geringfügigkeitsgrenze). „Regelmäßig“ bedeutet dabei, dass die Vergütung im Jahresdurchschnitt unterhalb der Grenze liegen muss. Einmalige Zahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, sind anteilig auf das monatliche Arbeitsentgelt umzulegen. Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen dagegen steuerfreie Zuschläge und Zulagen.

Entgeltgrenze ist jetzt dynamisch

Die früher festgeschriebene Verdienstgrenze für Minijobs ist seit 2022 als sog. Geringfügigkeitsgrenze an eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum damaligen gesetzlichen Mindestlohn (12 €/h) gekoppelt. Das bedeutet: Mit jeder Anhebung des Mindestlohns wird auch die Verdienstgrenze für Minijobs angepasst: 2025 liegt sie bei 556 € im Monat, ab 2026 bei 603 € und ab 2027 bei 633 €. Während Sie also früher bei einer Mindestlohnerhöhung die Arbeitszeit Ihres Minijobbers reduzieren mussten, um die Verdienstgrenze nicht zu überschreiten, steigt diese Grenze jetzt automatisch mit und Sie

können Ihren Minijobber unverändert mit bis zu 10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen beschäftigen.

TIPP

556-€-Kräfte können bis zu 2-mal pro Jahr die Verdienstgrenze bis zu deren Verdoppelung (insgesamt also 1.112 €) überschreiten, ohne dass der Status als Minijobber verloren geht. Nämlich dann, wenn etwa überraschend (!) Mehrarbeit fällig wird oder ihr Einsatz dringend und nicht vorhersehbar (z. B. Krankheitsvertretung) erforderlich wird. Das ist in § 8 Abs. 1b SGB V ausdrücklich geregelt.



Übersicht: Aktuelle Abgaben bei 556-Euro-Jobs

Wird die 556-€-Grenze eingehalten, sind die Steuern und Sozialabgaben von Ihrem Unternehmen mit einem Pauschalbetrag von derzeit 31,47 % zu zahlen. Wie sich dieser für das Jahr 2025 zusammensetzt, können Sie der nachstehenden Übersicht entnehmen:

Arbeitnehmeranteil	Arbeitgeberanteil
3,6 % Rentenversicherung → Bei Verzicht auf Rentenversicherungspflicht: Keine Abgaben Keine Steuern	31,47 % Pauschalbeitrag, der sich zusammensetzt aus: <ul style="list-style-type: none"> • 15 % Rentenversicherung, • 13 % Krankenversicherung (entfällt bei privat Krankenversicherten!) sowie • 2 % Pauschalsteuer • 1,32 % für die Umlagen U1, U2 und • 0,15 % Insolvenzgeldumlage (U3)

Minijob und weitere Beschäftigungen

Für das Vorliegen eines sog. 556-€-Jobs ist es unschädlich, wenn der Arbeitnehmer parallel zu seiner Nebentätigkeit einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung nachgeht. Diese wird nämlich nicht mit den Minijob-Einkünften zusammengezählt. Von der Pauschalabgabe abgesehen bleibt ein Minijob neben einer Haupttätigkeit also versicherungsfrei. Anders verhält es sich aber, wenn ein Mitarbeiter mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt. Diese werden zusammengezählt und dürfen insgesamt nicht über der

556-€-Grenze liegen! Außerdem darf **neben einem Hauptjob nur ein Minijob** ausgeübt werden – auch, wenn der Verdienst aus mehreren Minijobs bei maximal 556 € monatlich liegt. **Vorsicht, Falle!** Als versicherungspflichtiger Hauptjob, neben dem nur ein Minijob zulässig ist, gilt beispielsweise auch

- der Bezug von Vorruststandsgeld,
- eine betriebliche Berufsausbildung,
- ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst.

2. Günstige Alternative: Kurzfristiger Minijob

Alternativ zur geringfügig entlohten Beschäftigung ist ein Minijob auch als kurzfristige Beschäftigung von **maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage pro Jahr** möglich. Diese bietet Ihnen als Arbeitgeber den Vorteil, dass Sie den Arbeitnehmer komplett ohne die Zahlung von Sozialversicherungsabgaben beschäftigen können. Hier fallen auch **keine Sozialversicherungspauschalen** an! Ihre Lohnnebenkosten beschränken sich damit auf die Zahlung der Umlagen (U1–U3). Daneben müssen Sie vom Verdienst des Mitarbeiters die Lohnsteuer abziehen, die sich entweder nach der Steuerkarte richtet oder pauschal mit 25 % angesetzt werden kann.

ACHTUNG

Bei kurzfristigen Beschäftigungen gibt es zwar generell keine Verdienstbeschränkung. Doch wenn der Minijobber über 556 € monatlich kommt, müssen Sie als Arbeitgeber zusätzlich prüfen, ob die Beschäftigung berufsmäßig ist. **Keine Berufsmäßigkeit** liegt vor, wenn kurzfristige Beschäftigungen nur gelegentlich ausgeübt werden und für den Arbeitnehmer grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung sind. Das ist etwa der Fall, wenn Ihr Minijobber

- eine Hauptbeschäftigung hat oder einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht,
- Schüler ist und während der Ferien beschäftigt wird.

Fragen Sie nach weiteren Beschäftigungen!

Aus den Einschränkungen für Minijobs bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ergeben sich für Sie als Arbeitgeber Risiken. Stellt sich nämlich nachträglich heraus, dass Ihr vermeintlicher Minijobber bereits eine geringfügige Beschäftigung hatte, drohen Ihnen Beitragsnachzahlungen. Gleches gilt für die Einhaltung der Zeitgrenze sowie die Beurteilung der Berufsmäßigkeit für Ihre kurzfristigen Minijobber. Dem können Sie dadurch vorbeugen, dass Sie die Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn fragen, ob sie bereits bei anderen Arbeitgebern beschäftigt sind bzw. waren, und sie gleichzeitig verpflichten, Änderungen unverzüglich mitzuteilen. **Tipp:** Mithilfe des folgenden **Fragebogens** können Sie eine korrekte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung vornehmen:

Personalfragebogen für Minijobber



1. Angaben zur Person

Name, Vorname: Anschrift:

Rentenversicherungs-Nr.:

Steueridentifikations-Nr.:

2. Beschäftigungsstatus

Neben vorliegender Beschäftigung bin ich

- Schüler/-in Student/-in Beamter/-in
 Rentner/-in Selbstständige/-r in Elternteilzeit
 beschäftigungslos und arbeitsuchend
 Sonstiges:

3. Krankenversicherung

Ich bin in der gesetzlichen Krankenversicherung (mit-)versichert

- Ja, und zwar bei <Krankenkasse>
 Nein (bitte Nachweis über private Krankenversicherung beifügen)

4. Andere Beschäftigungen

a) Bestehen derzeit ein (oder mehrere) Beschäftigungsverhältnis(se) zu (einem) anderen Arbeitgeber(n)?

- Nein Ja, und zwar folgende(s):

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

Beginn (+ggf. Ende) der Beschäftigung:

Die Bruttovergütung beträgt mtl.:
..... <mehr als 556 €?>

Weitere Beschäftigungsverhältnisse bitte auf separatem Blatt angeben!

b) Haben Sie im laufenden Kalenderjahr bereits befristete Beschäftigungen ausgeübt?

- Nein Ja, und zwar folgende:

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

Beginn und Ende der Beschäftigung:

Tatsächliche Arbeitstage in diesem Zeitraum:

Das monatliche Bruttoarbeitsentgelt war höher als 556 €?

- Nein Ja

Weitere Beschäftigungen bitte auf separatem Blatt!

5. Erklärung

Ich versichere, dass vorstehende Angaben der Wahrheit entsprechen. Ich verpflichte mich, alle Änderungen, insbesondere die Aufnahme weiterer Beschäftigungen, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer



Tarifloherhöhung: Auf Bezugnahmeklausel kommt es an

Wenn Sie als Arbeitgeber aus einem Arbeitgeberverband austreten oder gar nicht erst eintreten, haben Sie sich Ihre Entscheidung reiflich überlegt. Regelmäßig wollen Sie nicht (mehr) an die entsprechenden Tarifverträge gebunden sein. Stellen sich nun Tariferhöhungen ein, kommt es auf die Formulierung der Klauseln im Arbeitsvertrag an, ob Sie die Erhöhungen an Ihre Mitarbeiter weitergeben müssen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war November 1999 in einer Universitätsbuchhandlung als Buchhändler beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand aufgrund einer Verweisung im Arbeitsvertrag der Gehaltstarifvertrag für den Einzelhandel Anwendung. Der Arbeitgeber war zunächst tarifgebunden. Als sich dies änderte, übernahm der Arbeitgeber gleichwohl die Tariferhöhungen in den nachfolgenden Tarifverträgen für das Land Mecklenburg-Vorpommern in den Jahren 2015 bis 2021. Auch die vereinbarten Einmalzahlungen reichte der Arbeitgeber aus. Als die Tariferhöhung zum Juli 2022 nicht umgesetzt wurde, klagte der Arbeitnehmer diese ein. Er berief sich auf die aktuellen Tarifverträge des Einzelhandels und die vorliegende vertragliche Bezugnahmeklausel. Zudem habe der Arbeitgeber Tarifloherhöhungen immer weitergegeben, sodass nunmehr eine betriebliche Übung entstanden sei.

des Arbeitsgerichts werden Bezugnahmeklauseln in Verträgen vor dem Jahr 2002 großzügiger ausgelegt. Hier wird regelmäßig von einer Gleichstellungsabrede ausgegangen. Diese bezweckt lediglich, Arbeitnehmer so zu behandeln, als wären sie Gewerkschaftsmitglieder. Für Arbeitsverträge oder Änderungsverträge nach 2002 gilt dies jedoch nicht mehr. Hier müssen Sie eindeutig klарstellen, welche Art von Bezugnahme auf den Tarifvertrag gewollt ist. Bestätigen Sie in einem Neuvertrag eine alte (dynamische) Bezugnahmeklausel, wird diese nicht mehr als bloße Gleichstellungsabrede gesehen. Hier besteht dann plötzlich eine dauerhafte Bindung auch an künftige Tarifänderungen.

Für jeden Zweck gibt es eine eigene Bezugnahmeklausel. Folgende Arten müssen Sie unterscheiden.

Statische Verweisung: Es gilt nur der jeweilige konkret benannte Tarifvertrag. Spätere Änderungen finden keine Anwendung. **Dynamische Verweisung:** Es gelten ein konkret benannter Tarifvertrag und diesen ergänzende, ändernde oder ersetzende Tarifverträge. **Gleichstellungsabrede:** Es gilt jeweils der Tarifvertrag, der für Sie als Arbeitgeber gilt.

Ganz ohne Tarifbindung können Sie natürlich auch Tarifloherhöhungen an Ihre Mitarbeiter weitergeben. Selbst wenn dies mehrfach erfolgt, entsteht daraus regelmäßig keine betriebliche Übung. Ihre Mitarbeiter können nicht ohne Weiteres darauf vertrauen, dass Sie auch zukünftig alle Erhöhungen weitergeben werden. Damit gar nicht erst Erwartungen entstehen, sollten Sie darauf explizit und nachweisbar hinweisen.

Musterformulierung: Gleichstellungsabrede

Wollen Sie, dass für alle Mitarbeiter der gleiche Tarifvertrag gilt, können Sie folgende Klausel verwenden:

§ (...) Anwendung tariflicher Vorschriften

- Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Vorschriften des ...-TV und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen.
- Der Arbeitgeber stellt klar, dass er derzeit Mitglied des Arbeitgeberverbands ist und die Bezugnahme auf oben genannten Tarifvertrag der Gleichstellung nicht gewerkschaftszugehöriger Arbeitnehmer dient. Bei Austritt aus dem Verband finden aufgrund der unter 1. aufgeführten Gleichstellungsabrede die nach dem Verbandsaustritt des Arbeitgebers vereinbarten Änderungen der Tarifverträge oder der diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge keine Anwendung auf das Arbeitsverhältnis.

§ Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern sah dies anders. Der Arbeitnehmer könne die Tariferhöhungen ab Juli 2022 nicht beanspruchen. Die alte Bezugnahmeklausel aus der Zeit vor 2002 sei als Gleichstellungsabrede zu verstehen. Daher sei ab dem Wegfall der Tarifbindung des Arbeitgebers kein späterer Tarifvertrag mehr anzuwenden.

Es liege auch keine betriebliche Übung vor. Hierfür sei erforderlich, dass der Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltpunkte davon ausgehen durfte, Tariferhöhungen würden auch ohne Tarifbindung oder arbeitsvertragliche Verpflichtung für die Zukunft übernommen. Der Arbeitgeber habe mehrfach auf die nicht mehr geltende Tarifbindung hingewiesen. Die tatsächliche Übernahme der Tariferhöhungen sei punktuell und könne keinen Vertrauensschutz für die Zukunft hervorrufen (08.04.2025, Az. 5 SLA 112/24).



Meine Empfehlung!

Als Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind Sie an die geschlossenen Verbandstarifverträge gebunden. Hieran ändert auch ein Austritt aus dem Arbeitgeberverband nichts (= Nachbindung). Spätere Tariferhöhungen müssen Sie nicht weitergeben. Ein Problem entsteht aber dann, wenn Ihre Arbeitsverträge Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge enthalten. Hier kommt es auf die genaue Formulierung an. Nach einem Grundsatzurteil des Bun-

Sie dürfen von Azubis Kenntnisnachweise verlangen!

FRAGE



Hallo Herr Boemke,

wir betreiben seit vielen Jahren eine Kfz-Werkstatt. Dabei bilden wir auch schon lange Azubis aus, wobei es noch nie wirklich Probleme gab. Derzeit sieht das jedoch leider anders aus. Deshalb hätten wir gern einmal Ihre Einschätzung.

Wir bilden seit dem 01.08.2023 einen Azubi zum Kfz-Mechatroniker aus. Der Azubi absolviert blockweise theoretischen Unterricht. Im Rahmen der praktischen Ausbildung in unserem Betrieb ist er verpflichtet, einen Ausbildungsnachweis (Berichtsheft) zu führen. Zudem haben wir ihn angewiesen, die Kenntnisnachweise in einer Ausbildungszeitschrift auszufüllen und dem Berichtsheft beizufügen.

2023 und 2024 führte der Azubi das Berichtsheft und die Kenntnisnachweise ordnungsgemäß. Seit Anfang dieses Jahres füllte er jedoch die Kenntnisnachweise nicht mehr aus.

Wir haben ihm deswegen bereits zwei Abmahnungen ausgesprochen. Eine Besserung ist jedoch nicht eingetreten. Vielmehr gab er jetzt das Berichtsheft für Juni verspätet ab. In einem erneuten Gespräch war er der Auffassung, dass wir diese Bearbeitung der Kenntnisnachweise aus der Ausbildungszeitschrift gar nicht verlangen dürften. Stimmt das? Wir denken mittlerweile sogar an eine Kündigung. Wäre diese denn wirksam? Vielen Dank für Ihre Hilfe vorab!

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre sehr interessante und praxisrelevante Frage, die ich Ihnen gern wie folgt beantworte:

Grundsätzlich sind Sie als Arbeitgeber und Ausbilder eines Azubis dazu berechtigt, das theoretische Wissen des Azubis zu prüfen und praktisch umsetzen zu lassen. Hierfür sind die von Ihnen geforderten Kenntnisnachweise auch geeignet.

Die Anweisung, die Kenntnisnachweise aus der Ausbildungszeitschrift zu erbringen, ist daher aus meiner Sicht auch nicht zu beanstanden. Der Azubi hätte sie befolgen müssen bzw. muss diese in Zukunft wieder befolgen, will er ausbildungsrechtliche Konsequenzen vermeiden.

Mögliche Konsequenzen: Azubis nicht unkündbar

Entgegen einer landläufigen Meinung sind Ausbildungsverhältnisse mit Azubis nicht unkündbar. Jedoch sind die Anforderungen ab einem gewissen Zeitraum deutlich erhöht. Möchten Sie das Ausbildungsverhältnis durch Kündigung beenden, ist genau zu

unterscheiden, in welchem Ausbildungsstadium sich der Azubi befindet.

Vor dem tatsächlichen Beginn des Berufsausbildungsverhältnisses können beide Parteien kündigen, wenn keine abweichende Vereinbarung getroffen worden ist. Einfach ist es auch während der Probezeit. Diese beträgt mindestens einen und höchstens vier Monate. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten gekündigt werden. Auch ein Grund ist nicht erforderlich.

Schwierig wird es nach Ablauf der Probezeit. Jetzt ist von Ihrer Seite nur noch eine Kündigung aus wichtigem Grund möglich. In der Regel sind als wichtiger Grund nur solche Umstände geeignet, die bei objektiver Vorausschau ergeben, dass das Ausbildungsziel erheblich gefährdet oder nicht mehr zu erreichen ist. Hier sind nur schwerwiegende oder wiederholte Verfehlungen trotz Abmahnung des Auszubildenden oder die Stilllegung des Betriebs denkbar.

Gründe für die fristlose Kündigung von Azubis

In folgenden Fällen haben die Gerichte einen wichtigen Grund für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses anerkannt:

- Diebstahl von Kundeneigentum oder von Ihrem Eigentum,
- schwere Beleidigungen von Kunden oder Kollegen,
- beharrliches und wiederholtes Schwänzen des Berufsschulunterrichts trotz Abmahnung,
- Täglichkeiten gegen Sie als Ausbilder oder das ernsthafte Androhen von Gewalt,
- planmäßige und wiederholte Vernichtung von Arbeitsunterlagen, um diese nicht bearbeiten zu müssen,
- standhafte Weigerung, ein ordnungsgemäßes Berichtsheft zu führen,
- Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit,
- massive rassistische Täglichkeiten und Handlungen oder wiederholte Verbreitung neonazistischer Thesen.

In Ihrem Fall käme es also – sollten Sie eine Kündigung in Betracht ziehen – vor allem darauf an, dass Sie spätestens vor Gericht deutlich aufzeigen, dass das Ausbildungsziel aufgrund der fehlenden Kenntnisnachweise erheblich gefährdet oder gar nicht mehr zu erreichen ist.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Kündigung trotz monatelang Fehlens gekippt

Nimmt ein Mitarbeiter regulär Urlaub, können Sie entsprechend planen, sodass der Betrieb dadurch nicht beeinträchtigt wird. Fehlt der Mitarbeiter aber ohne Urlaubsgenehmigung oder kommt er nicht (rechtzeitig) wieder zurück an den Arbeitsplatz, sollten Sie über Konsequenzen nachdenken.

Der Fall:

Ein Logistikmitarbeiter hatte für 5 Wochen Urlaub genommen, den er in seiner Heimat Somalia verbrachte. Nach dem Urlaub kam er nicht wieder an den Arbeitsplatz zurück. Nach 4 Wochen unentschuldigter Abwesenheit erteilte der Arbeitgeber die erste Abmahnung, weitere 4 Wochen später eine zweite, weitere 4 Wochen später kündigte er ordentlich wegen unentschuldigten Fehlens.

Ein paar Wochen darauf tauchte der Logistikmitarbeiter wieder im Betrieb auf und erklärte, unmittelbar vor Atritt des Rückflugs sei ihm am Flughafen Addis Abeba sein Aufenthaltstitel gestohlen worden und er habe nicht nach Deutschland zurückfliegen können. Trotz mehrerer Versuche einer Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber habe er seine Abwesenheit nicht früher mitteilen können. In der Zeit habe er sich mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln bemüht, den Aufenthaltstitel zurückzuerlangen, was erst nach mehreren Monaten gelang. Er klagte gegen die Kündigung.

Das Urteil:

Das Arbeitsgericht Herne gab dem Logistikmitarbeiter recht und kassierte die Kündigung. Nachdem der Aufenthaltstitel gestohlen worden war und der Mitarbeiter alles versucht habe, ihn zu ersetzen, sei ihm sein Fehlen nach seinem Urlaub nicht vorwerfbar.

Die unterbliebene Meldung beim Arbeitgeber sei zwar als Kündigungsgrund an sich geeignet. Die darauf gestützte Kündigung sei in dem Fall aber unverhältnismäßig gewesen, weil der langjährig beanstandungsfrei beschäftigte und mehreren Kindern zum Unterhalt verpflichtete Mitarbeiter jedenfalls überzeugend versucht habe, Kontakt mit dem Arbeitgeber aufzunehmen und ihn zu informieren (08.05.2025, Az. 4 Ca 208/25).

Das letzte Wort haben aber immer noch Sie als Arbeitgeber. Wer ohne Antrag nicht mehr zur Arbeit erscheint oder die Gewährung durch Sie nicht abwartet, begeht eine Selbstbeurlaubung und damit eine Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis. In dem Fall sollten Sie Folgendes prüfen:

	NEIN	
Ist Ihr Mitarbeiter evtl. berechtigt, der Arbeit fernzubleiben (z. B. bei Arbeitsverhinderung wegen kurzzeitiger Pflege eines nahen Angehörigen, der eigenen Hochzeit oder der Erkrankung im Haushalt lebender minderjähriger Kinder)?	<input type="radio"/>	
Hat der Arbeitnehmer Ihnen seine Arbeitsverhinderung unverzüglich mitgeteilt?	<input type="radio"/>	
Kommt zunächst eine Ermahnung oder Abmahnung in Betracht?	<input type="radio"/>	
Liegt eine nachhaltige und bewusste Arbeitsverweigerung vor (etwa über mehrere Tage trotz Arbeitsaufforderung)?	<input type="radio"/>	

Haben Sie alle Fragen mit „Nein“ beantwortet, können Sie grds. mit einer ordentlichen, in Fällen nachhaltiger (also: lang andauernder) Arbeitsverweigerung sogar mit einer fristlosen Kündigung reagieren.

So gehen Sie mit eigenmächtiger Verlängerung des Urlaubs um

Nach einem ordnungsgemäß gewährten Urlaub kann es vorkommen, dass Mitarbeiter nicht wieder wie geplant zurückkommen. Hierin kann ebenfalls eine (beharrliche) Arbeitsverweigerung liegen, die eine Kündigung rechtfertigt.

In diesen Fällen ist es aber nicht unüblich, dass Ihr Mitarbeiter aus einem guten Grund nicht wieder zur Arbeit erscheinen konnte.

Ist ihm seine ausgebliebene Rückkehr nicht vorwerfbar, kann dies eine Kündigung zu Fall bringen. Hat Ihr Mitarbeiter seinen Urlaub überzogen, sollten Sie nach seiner Rückkehr wie folgt vorgehen:

- Führen Sie mit dem Arbeitnehmer ein Gespräch, um in Erfahrung zu bringen, ob er unverschuldet an der rechtzeitigen Arbeitsaufnahme gehindert wurde (z. B. Naturkatastrophen, Krankheit oder ähnliche Fälle).
- Ist das nicht der Fall, können Sie nach Durchführung einer Interessenabwägung innerhalb von 2 Wochen nach der Rückkehr eine fristlose Kündigung aussprechen.



Meine Empfehlung!

Reicht Ihr Mitarbeiter Urlaub ein, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, bei der Urlaubsgewährung die Wünsche Ihres Mitarbeiters zu berücksichtigen. Das bedeutet: Urlaub ist grundsätzlich zu gewähren, wenn

- der Mitarbeiter einen konkreten Urlaubsantrag gestellt hat und
- dem Urlaub keine sachlichen Gründe entgegenstehen.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160
E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Leiharbeitnehmer

Nicht immer gilt Equal Pay Grundsatz – Leiharbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Inflationsprämie

Druckkündigung

Gesamte Belegschaft meldet sich wegen Kollegen krank: Kündigung dennoch unrechtmäßig



PERSONALWISSEN

PERSONAL-Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat



Nutzen Sie ab jetzt den kostenlosen Service von:



**Mit dem Live-Webinar „Arbeitsverträge:
12 Klauseln, die jeden Arbeitgeber retten“
bringen wir Sie auf den aktuellen Rechtsstand!**

- **Nur 1 Termin: Do., 04.09.2025, 14:00 Uhr:** Diese Online-Veranstaltung wird nur einmalig LIVE übertragen. Es gibt keine Wiederholung.
 - **Die Teilnahme ist für Sie GRATIS:** Eine vergleichbares Online-Seminar kostet üblicherweise über 100,- Euro. Sie als Kunde erhalten alle wertvollen Informationen kostenlos.
 - **Stellen Sie Ihre Fragen via Live-Chat:** Nehmen Sie bequem am Computer, Tablet oder Smartphone teil und stellen Sie Ihre Fragen an unseren Experten.



Einige Unternehmer und Personalier haben sich schon angemeldet und werden LIVE dabei sein, wenn Günter Stein seine Praxiserfahrungen an unsere Leser preisgibt.

Wir haben Ihnen einen Platz reserviert. Melden Sie sich jetzt an und sichern Sie sich Ihren Platz im Live-Webinar.

Nutzen Sie für Ihre Anmeldung für das Live-Webinar den nebenstehenden QR-Code:



<https://lp.personalwissen.de/webinar/personal-update/>



*Wir freuen uns
auf Sie!*