

HEISTERBORG

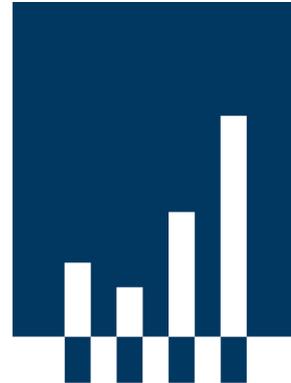
Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Juni 2022

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

der **ermäßigte Einkommensteuertarif** ist auch auf die Nachzahlung von variablen Lohnbestandteilen (z.B. in Form einer **Überstundenvergütung**) anwendbar. Wir stellen Ihnen dazu eine aktuelle Entscheidung vor. Außerdem gehen wir der Frage nach, ob die **Zweitwohnungsteuer** für das Unterhalten einer Wohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** zu den (gedeckelten) Unterkunfts-kosten zählt. Der **Steuertipp** befasst sich mit der Unterstützung der vom **Ukraine-Krieg** Geschädigten in Form von **Arbeitslohnspenden**.

Fünftelregelung

Tarifermäßigung für mehrjährige Überstundenvergütungen möglich

Mit steigendem Einkommen erhöht sich die Einkommensteuer progressiv. Werden Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit nicht laufend, sondern in einer Summe ausgezahlt, führt der Progressionseffekt zu einer nichtgewollten Steuer-(mehr-)belastung. Um die progressive Wirkung des Einkommensteuertarifs beim zusammengeballten Zufluss von Lohnnachzahlungen zu mildern, sieht das Gesetz die Besteuerung dieser Nachzahlungen mit einem **ermäßigten Steuersatz** („Fünftelregelung“) vor. Voraussetzung ist, dass die Nachzahlung die Vergütung für eine Tätigkeit betrifft, die sich über mindestens zwei Veranlagungszeiträume erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall hatte ein Arbeitnehmer über einen Zeitraum von drei Jahren in erheblichem Umfang Überstunden geleistet. Erst im vierten Jahr wurden ihm die Überstunden in einer Summe vergütet.

Der BFH hat entschieden, dass auf den Nachzahlungsbetrag der ermäßigte Steuertarif anzuwenden ist. Die Tarifermäßigung finde nicht nur auf die Nachzahlung von Festlohnbestandteilen, sondern auch auf Nachzahlungen **variabler Lohnbestandteile** - wie hier von Überstundenvergütungen - Anwendung. Entscheidend sei allein, ob die nachgezahlte Vergütung für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten veranlagungszeitraumübergreifend geleistet worden sei.

In dieser Ausgabe

- Fünftelregelung:** Tarifermäßigung für mehrjährige Überstundenvergütungen möglich..... 1
- Doppelbesteuerungsabkommen:** Steuerfreiheit lässt sich auch nach Bestandskraft geltend machen 2
- Entgeltumwandlung:** Wie ist der Grundlohn bei steuerfreien Lohnzuschlägen zu berechnen?..... 2
- Häusliches Arbeitszimmer:** Ein Raum muss für die berufliche Tätigkeit nicht erforderlich sein..... 2
- Konzern:** Wer muss bei Arbeitnehmerentsendung Lohnsteuer einbehalten? 3
- Doppelte Haushaltsführung:** Ist die Zweitwohnungsteuer unbegrenzt abziehbar? 3
- Persönlichkeitsbildung:** Wann sind Seminar-kosten (vorweggenommene) Werbungskosten? 3
- Versicherungspflicht:** Übernahme der Beiträge zur Berufshaftpflicht angestellter Rechtsanwälte 4
- Steuertipp:** Lohnverzicht zugunsten von Spenden im Ukraine-Krieg 4

Doppelbesteuerungsabkommen

Steuerfreiheit lässt sich auch nach Bestandskraft geltend machen

Lohneinkünfte eines Arbeitnehmers mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland können nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) in Deutschland steuerfrei sein. Dies gilt aber nur, soweit der Arbeitnehmer **nachweist**, dass

- der Staat, dem nach dem DBA das Besteuerungsrecht zusteht, auf dieses Besteuerungsrecht verzichtet hat oder
- die in diesem Staat auf die Einkünfte festgesetzten Steuern entrichtet wurden.

Dieses Vorgehen hielt der deutsche Steuergesetzgeber für unerlässlich, da das Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaats in vielen Fällen tatsächlich nicht ausgeübt wird. Denn der Tätigkeitsstaat erfährt häufig erst zu einem Zeitpunkt von dem steuerlich relevanten Sachverhalt, zu dem **keine Vollstreckungsmöglichkeiten** gegen den Arbeitnehmer mehr bestehen. Ohne die Regelung entstanden früher in vielen Fällen in keinem Staat besteuerte „weiße Einkünfte“.

Möglicherweise wird der **Nachweis** der Steuerzahlung im Tätigkeitsstaat bzw. der Nachweis des Verzichts des Tätigkeitsstaats auf sein Besteuerungsrecht erst erbracht, nachdem die Einkünfte in Deutschland besteuert wurden. Dann ist der deutsche Steuerbescheid insoweit zugunsten des betroffenen Arbeitnehmers zu ändern.

Das Finanzgericht Münster (FG) hat eine **Berichtigung des Steuerbescheids** auch in folgendem Fall zugelassen: Arbeitnehmer und Finanzamt waren im Veranlagungsverfahren zunächst einvernehmlich - letztlich jedoch zu Unrecht - davon ausgegangen, dass die Lohneinkünfte in Deutschland besteuert werden dürfen.

Hinweis: Jetzt wird der Bundesfinanzhof über diese Rechtsfrage entscheiden müssen, da das Finanzamt gegen die Entscheidung des FG Revision eingelegt hat.

Entgeltumwandlung

Wie ist der Grundlohn bei steuerfreien Lohnzuschlägen zu berechnen?

Neben dem Grundlohn für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gezahlte Zuschläge sind steuerfrei, soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Als Grundlohn definiert das Gesetz den **laufenden Arbeitslohn**, der dem Arbeitnehmer bei der

für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zusteht. In der Regel ist dies der Kalendermonat. Der Begriff des laufenden Arbeitslohns richtet sich laut Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) nicht nach dem arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitsentgelt, sondern nach dem tatsächlich zugeflossenen Arbeitslohn.

Im Streitfall ging es um im Wege einer Entgeltumwandlung geleistete Beiträge des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse, die den Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf Versorgung gegen die Versorgungseinrichtung einräumt. Streitig war, ob diese Beiträge als **laufender Arbeitslohn** in die Bemessungsgrundlage für die steuerfreien Lohnzuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit einzubeziehen sind.

Das FG hat sich auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs berufen und Folgendes entschieden: Zuwendungen an eine Unterstützungskasse, die dem Arbeitnehmer definitionsgemäß keinen eigenen Rechtsanspruch auf Versorgung gegen die Versorgungseinrichtung einräumt, führen nicht zu einem gegenwärtigen Zufluss von Arbeitslohn. Als Arbeitslohn seien erst die **späteren Bezüge** zu qualifizieren, die der Arbeitnehmer - als „Versorgungsbezug“ - über die Unterstützungskasse ausgezahlt erhalte.

Hinweis: Die Rechtslage erscheint eindeutig. Daher dürfte die vom Finanzamt dennoch eingelegte Revision nur geringe Erfolgsaussichten haben.

Häusliches Arbeitszimmer

Ein Raum muss für die berufliche Tätigkeit nicht erforderlich sein

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten seiner Ausstattung sind grundsätzlich nicht abziehbar. Nur wenn für die berufliche oder betriebliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, sind Aufwendungen grundsätzlich berücksichtigungsfähig. Der Abzug ist jedoch auf einen **Höchstbetrag von 1.250 €** jährlich begrenzt. Diese Einschränkung gilt nicht (mit der Folge des vollständigen Kostenabzugs), wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen und betrieblichen Betätigung bildet.

Ein häusliches Arbeitszimmer ist ein Raum, der seiner Ausstattung nach der Erzielung von Einnahmen dient und (nahezu) ausschließlich zur Erzielung von Einkünften genutzt wird. Aufwendungen für gemischt genutzte Räume, die in die häusliche Sphäre des Steuerpflichtigen eingebunden sind und sowohl zur Erzielung von Einkünften

ten als auch in mehr als nur untergeordnetem Umfang zu privaten Zwecken genutzt werden, sind dagegen insgesamt nicht abziehbar.

Ein zusätzliches, ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal der **Erforderlichkeit** für die Fälle, in denen Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers überhaupt nur abzugsfähig sind, folgt weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Gesetzesbegründung. Damit ist laut Bundesfinanzhof unerheblich, ob ein häusliches Arbeitszimmer für die Tätigkeit überhaupt notwendig ist. Darauf, ob die Arbeiten, für die kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, leicht an einem anderen Ort in der Wohnung - am Küchentisch, im Esszimmer oder in einem anderen Raum - hätten erledigt werden können, kommt es nicht an.

Konzern

Wer muss bei Arbeitnehmerentsendung Lohnsteuer einbehalten?

Im Fall einer konzerninternen internationalen Arbeitnehmerentsendung wird das aufnehmende inländische Unternehmen zum **wirtschaftlichen Arbeitgeber**. Es ist zur Einbehaltung und Abführung von Lohnsteuer verpflichtet, wenn

- es den Arbeitslohn für die ihm geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt,
- der Einsatz des Arbeitnehmers bei dem aufnehmenden Unternehmen in dessen Interesse erfolgt und
- der Arbeitnehmer in den Arbeitsablauf des aufnehmenden Unternehmens eingebunden und dessen Weisungen unterworfen ist.

Das wirtschaftliche Tragen des Arbeitslohns ersetzt in diesen Fällen die für den zivilrechtlichen Arbeitgeberbegriff erforderliche arbeits- bzw. dienstvertragliche Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, auf der die Zahlung des lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohns (zivilrechtlich) im Regelfall beruht. Unbeschadet dessen muss die entsandte Person nach allgemeinen Grundsätzen als Arbeitnehmer des wirtschaftlichen Arbeitgebers anzusehen sein.

Die vorstehenden Regelungen gelten laut Bundesfinanzhof insbesondere im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmern zwischen **verbundenen Unternehmen**. Sie greifen auch dann, wenn ein Arbeitnehmer bei einem verbundenen Unternehmen (entsendendes Unternehmen) angestellt ist und abwechselnd für dieses und ein weiteres verbundenes Unternehmen (aufnehmendes Unternehmen) arbeitet, wobei das aufnehmende dem entsendenden Unternehmen den von diesem gezahlten Arbeitslohn anteilig ersetzt. In einem

solchen Fall sind gegebenenfalls sowohl das entsendende als auch das aufnehmende Unternehmen (lohnsteuerrechtlich) Arbeitgeber des betreffenden Arbeitnehmers, so dass dessen Arbeitslohn anteilig von den verschiedenen Arbeitgeberunternehmen gezahlt wird.

Seit 2020 ist in Fällen der internationalen Arbeitnehmerentsendung das in Deutschland ansässige aufnehmende Unternehmen auch dann inländischer Arbeitgeber im lohnsteuerlichen Sinne, wenn es den Arbeitslohn für die ihm geleistete Arbeit wirtschaftlich zwar nicht getragen hat, nach dem „Fremdvergleichsgrundsatz“ aber hätte tragen müssen. Der Lohnsteuereinbehaltungspflicht kann man sich also durch gezielt unterlassene Lohntragung nicht (mehr) entziehen.

Doppelte Haushaltsführung

Ist die Zweitwohnungsteuer unbegrenzt abziehbar?

Als Unterkunftskosten einer doppelten Haushaltsführung im Inland werden die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Aufwendungen für die Nutzung der Wohnung oder Unterkunft **bis zu 1.000 € im Monat** anerkannt. Die Aufwendungen bis zu diesem gesetzlichen Höchstbetrag sind nachzuweisen. Die Notwendigkeit und Angemessenheit der Aufwendungen wird nicht geprüft. Auch auf die Zahl der Wohnungsnutzer (z.B. Angehörige) kommt es nicht an.

Das Finanzgericht München rechnet die von manchen Gemeinden erhobene Zweitwohnungsteuer nicht zu den Unterkunftskosten, sondern zu den **sonstigen notwendigen Mehraufwendungen** einer doppelten Haushaltsführung. Daher lässt es die entsprechenden Aufwendungen neben den auf 1.000 € im Monat begrenzten Unterkunftskosten in tatsächlicher Höhe zum Werbungskostenabzug zu. Die Finanzverwaltung will die Zweitwohnungsteuer demgegenüber in die für Unterkunftskosten geltende Abzugsbeschränkung einbeziehen.

Hinweis: Da das Finanzamt Revision eingelegt hat, wird nun der Bundesfinanzhof das letzte Wort in der Sache haben.

Persönlichkeitsbildung

Wann sind Seminarkosten (vorweggenommene) Werbungskosten?

Aufwendungen, die den Beruf oder die Tätigkeit des Steuerpflichtigen fördern und gleichzeitig der Lebensführung dienen, sind nur dann als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abziehbar,

wenn die berufliche Veranlassung bei weitem überwiegt. Private Gesichtspunkte dürfen also keine oder nur eine ganz untergeordnete Rolle spielen. Ausgaben für einen Lehrgang sind nur dann abziehbare Werbungskosten, wenn ein konkreter Zusammenhang mit der ausgeübten oder angestrebten beruflichen Tätigkeit besteht.

Das Finanzgericht Düsseldorf (FG) hat sich mit der Frage beschäftigt, ob Aufwendungen für einen Lehrgang, der die Persönlichkeitsbildung zum Gegenstand hat, beruflich veranlasst sind. Für die Beantwortung dieser Frage kommt es laut FG darauf an, ob der Lehrgang primär auf die spezifischen Bedürfnisse der ausgeübten oder angestrebten **Erwerbstätigkeit** ausgerichtet ist. Im Rahmen der vorzunehmenden Gesamtwürdigung sind dabei Feststellungen

- zu den Lehrinhalten und ihrer konkreten Anwendung in der beruflichen Tätigkeit,
- zum Ablauf des Lehrgangs sowie
- zu den teilnehmenden Personen

als **Indizien** für die berufliche Veranlassung von besonderer Bedeutung. Regelmäßig ist zudem ein homogener Teilnehmerkreis Voraussetzung für den angestrebten Kostenabzug.

Hinweis: Im Streitfall hat das FG den Abzug der steuermindernd geltend gemachten Aufwendungen abgelehnt.

Versicherungspflicht

Übernahme der Beiträge zur Berufshaftpflicht angestellter Rechtsanwälte

Vielfach übernehmen Rechtsanwälte als Arbeitgeber die Berufshaftpflichtversicherungsbeiträge ihrer angestellten Rechtsanwälte, die im Außenverhältnis nicht für anwaltliche Pflichtverletzungen haften. **Arbeitslohn** liegt regelmäßig nur in Höhe des übernommenen Prämienanteils vor, der auf die gesetzlich vorgeschriebene Mindestversicherungssumme entfällt und den die Rechtsanwälte zur Erfüllung ihrer Versicherungspflicht benötigen. Damit hat der Bundesfinanzhof (BFH) seine Rechtsprechung bestätigt.

Eine Einbeziehung in den über die Mindestversicherungssumme hinausgehenden Versicherungsschutz erfolgt dagegen im ganz überwiegend **eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers. Im Fall der „Höherversicherung“ nimmt der BFH Arbeitslohn daher nur in Höhe des übernommenen Prämienanteils an, der auf die gesetzlich vorgeschriebene Mindestversicherungssumme entfällt. Diese Abgrenzung gilt auch, soweit ein an-

gestellter Rechtsanwalt im Fall einer weiteren (selbständigen) Anwaltstätigkeit außerhalb der Arbeitgebersozietät von der Höherversicherung profitieren könnte. Insoweit handelt es sich bei dem auf die Höherversicherung entfallenden Prämienanteil - so der BFH - um einen „bloßen (nicht lohnsteuerbaren) Reflex“ der originär eigenbetrieblichen Tätigkeit des Arbeitgebers.

Steuertipp

Lohnverzicht zugunsten von Spenden im Ukraine-Krieg

Verzichten Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens zugunsten

- einer steuerfreien Beihilfe und Unterstützung des Arbeitgebers an vom Krieg in der Ukraine geschädigte Arbeitnehmer des Unternehmens/Arbeitnehmer von Geschäftspartnern oder
- einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung,

bleiben diese Lohnanteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die **Verwendungsaufgabe** erfüllt und dies dokumentiert. Unter den Begriff des Unternehmens fallen auch mit dem Arbeitgeber verbundene Unternehmen.

Die teilweise Lohnverwendung eines Beamten, Richters, Soldaten oder Tarifbeschäftigten auf den gesetzlich oder tarifvertraglich zustehenden Arbeitslohn gilt ebenfalls als Verzicht im Sinne des vorstehenden Absatzes, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im **Lohnkonto** aufzuzeichnen. Auf die Aufzeichnung kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Arbeitnehmer seinen Verzicht schriftlich erteilt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen worden ist. Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist nicht in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben.

Hinweis: Die steuerfrei belassenen Lohnanteile dürfen bei der Einkommensteuerveranlagung nicht als Spende berücksichtigt werden.

Überstunden muss immer noch der Arbeitnehmer nachweisen

Muss ein Arbeitgeber zwingend die geleistete Arbeitszeit auch erfassen? Diese Frage stand im Raum, seit der Europäische Gerichtshof im Mai 2019 das sogenannte „Stechuhr-Urteil“ getroffen hatte. Eine richtungsweisende Antwort darauf lässt sich nun aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 04.05.2022 ablesen.

Zum Hintergrund:

Die Rechtsprechung des EuGH hatte zum Inhalt, dass tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu erfassen und zu dokumentieren ist. Infolge dieser Entscheidung gab es Verunsicherungen in der Wirtschaft. Welche Konsequenzen zog dies nach sich?

Zunächst ist festzustellen: Die Vorgabe des EuGH formuliert einen Handlungsauftrag an den deutschen Gesetzgeber. Dieser kommt nicht darum herum, auf das Stechuhr-Urteil zu reagieren. Ob das Urteil aber auch Auswirkungen für jeden einzelnen Arbeitgeber besitzt, war fraglich.

Dazu hat nun das Bundesarbeitsgericht eine deutlich klare Entscheidung getroffen. In dem zugrundeliegenden Fall ging es um einen Auslieferungsfahrer. Er stritt mit seinem vormaligen Arbeitgeber über die Abgeltung angeblich geleisteter 429 Überstunden. In einer überraschenden Entscheidung hatte das erstinstanzlich erkennende Arbeitsgericht Emden im November 2020 entschieden: Diese Überstunden seien zu vergüten. Zur Begründung hat sich das Amtsgericht Emden auf das oben zitierte Urteil des Europäischen Gerichtshofs bezogen. Es führte dazu aus: Wenn trotz entsprechender europäischer Vorgaben die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei einem Unternehmen nicht erfasst und dokumentiert wird, kehre sich die sogenannte Beweislast um. Deshalb habe nicht mehr der Arbeitnehmer anzugeben, welche Tätigkeiten er konkret ausgeübt hat – und ebenfalls nicht, ob der Arbeitgeber das Ableisten von Überstunden anordnete oder es zumindest billigte. Vielmehr müsse direkt der Arbeitgeber im Rahmen eines Prozesses darlegen und beweisen, dass jede einzelne behauptete geleistete Überstunde nicht notwendig war – vorausgesetzt der Fall, dass er die Messung, Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten seinerseits nicht sichergestellt hat. Dieser Nachweis

konnte nicht gelingen und so gab das erstinstanzliche Gericht der Klage statt.

Hier hat das Bundesarbeitsgericht nun tatsächlich für die wünschenswerte Klarstellung gesorgt. Es verbleibt dabei:

Der Arbeitnehmer hat konkret darzulegen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Dabei muss er zudem angeben, welche Tätigkeit er ausgeübt hat. Er hat zudem darzulegen, dass der Arbeitgeber die Ableistung der Überstunden angeordnet hat oder diese ihm zumindest bekannt waren und er sie gebilligt hat. Erst wenn der Arbeitnehmer diese Vorgaben vollumfänglich erfüllt, muss der Arbeitgeber erwidern und Stellung nehmen. Dabei wirkt es sich nicht schädlich aus, wenn kein Arbeitszeiterfassungssystem installiert war.

Das Bundesarbeitsgericht verdeutlicht: Der Europäische Gerichtshof besitzt zwar eine Kompetenz, Fragen des Arbeitsschutzes zu beantworten. Gleiches gilt für die Wahrung der Höchstarbeitszeit – nicht jedoch in Vergütungsfragen. Insoweit bleibt das Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshof ohne unmittelbare Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Überstundenprozess.

Hier ist also ein große Aufatmen zu vernehmen. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus Mai 2019 ändert die Grundsätze der Darlegungslast in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung nicht. Diese Vorgaben dienen lediglich dem Gesundheitsschutz und finden grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer. Das Urteil beinhaltet zwar die unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit. Daraus folgen jedoch keine Auswirkungen auf die Grundsätze über die Beweislast im Überstundenprozess, die aus dem deutschen Prozessrecht entwickelt sind.

Man mag sich einmal vor Augen halten, was bei einer anderslautenden Entscheidung notwendig gewesen wäre:

Arbeitnehmer hätten sich in diesem Fall recht pauschal auf die Ableistung angeblicher Überstunden berufen können - und Unternehmen ohne entsprechende Zeiterfassung hätten dem wenig

entgegenzusetzen gehabt. Diese Gefahr ist nun gebannt.

Zu beachten ist jedoch: Die Entscheidung wischt keinesfalls das Thema Arbeitszeiterfassung grundsätzlich vom Tisch. Die Aspekte der Erfassung der Arbeitszeit im öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzsinne wird in Zukunft vom nationalen Gesetzgeber umzusetzen sein.

Wir stehen gerne hilfreich zur Verfügung, sollten Fragen im Kontext des Ableistens von Überstunden entstehen, auch im Zusammenhang mit der richtigen Vertragsgestaltung entstehen.



Ihre Marion Wenning