

# 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](http://www.heisterborg.de)



**HEISTERBORG**

Steuern Beratung Prüfung Recht



## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Februar 2023

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

bei der **Besteuerung von Arbeitnehmern** sind einige Neuerungen zu berücksichtigen, die auf das **Jahressteuergesetz 2022** zurückgehen. Wir bringen die wesentlichen Rechtsänderungen für Sie auf den Punkt. Darüber hinaus beleuchten wir, warum **Taxikosten** nur in Höhe der **Entfernungspauschale** geltend gemacht werden können. Im **Steuertipp** geht es um die Verlängerung der steuerlichen Maßnahmen zur Unterstützung der Geschädigten des **Ukraine-Kriegs**.

Jahressteuergesetz 2022

### Was sich ab 2023 bei der Arbeitnehmerbesteuerung ändert

Im Jahressteuergesetz 2022 hat der Gesetzgeber „auf den letzten Metern“ eine Reihe von Rechtsänderungen beschlossen, die für die Arbeitnehmerbesteuerung ab 2023 von erheblicher Bedeutung sind. Im Einzelnen geht es um Folgendes:

**Häusliches Arbeitszimmer:** Die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind, soweit dort der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung liegt, abweichend vom ursprünglichen Gesetzentwurf (vgl. hierzu Ausgabe 12/22) ab 2023 auch dann weiterhin in voller Höhe abziehbar, wenn für die betriebliche oder berufliche Betätigung ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Anstelle des Abzugs der tatsächlichen Kosten ist ab 2023 ein pauschaler Abzug in Höhe von

1.260 € pro Jahr möglich. Diese personenbezogene **Jahrespauschale** ist für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet, um ein Zwölftel zu mindern.

**Hinweis:** Im Interesse der Praxis zu begrüßen ist, dass ab 2023 nur noch im „Mittelpunktfall“ ein häusliches Arbeitszimmer vorhanden sein muss. In allen anderen Fällen greift die nachstehend erläuterte Homeoffice-Pauschale in Form einer Tagespauschale von 6 €.

**Homeoffice-Pauschale:** Für jeden Tag, an dem die betriebliche oder berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird, kann ab 2023 für die gesamte betriebliche und be-

#### In dieser Ausgabe

- ☑ **Jahressteuergesetz 2022:** Was sich ab 2023 bei der Arbeitnehmerbesteuerung ändert..... 1
- ☑ **Übergangsregelungen:** Wie die Lohnsteuer ab Januar 2023 zu berechnen bzw. zu ermitteln ist..... 2
- ☑ **Mitarbeiteraktienoptionsprogramm:** Betriebsausgabenabzug bei der Ausgabe eigener Aktien ..... 2
- ☑ **Pendler:** Ein Taxi zählt nicht zu den öffentlichen Verkehrsmitteln ..... 3
- ☑ **Lohnsteuerpflicht:** Entgelt für Werbung auf dem Arbeitnehmer-Pkw führt zu Arbeitslohn ..... 3
- ☑ **Studienkosten:** Steuerfreie Leistungen aus einem Stipendium mindern Werbungskosten ..... 3
- ☑ **Sonstige Einkünfte:** Keine Lohnsteuer bei Vergütung für Teilnahme an Erprobungsstudien ..... 4
- ☑ **Reisekosten:** Befristeter Einsatz von Leiharbeitnehmern als Auswärtstätigkeit..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Regelungen für Unterstützungsleistungen im Ukraine-Krieg verlängert ..... 4

rufliche Betätigung eine Tagespauschale von 6 €, höchstens jedoch 1.260 € im Wirtschafts- oder Kalenderjahr, abgezogen werden.

Steht für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ein Abzug der Tagespauschale selbst dann zulässig, wenn die Tätigkeit am selben Tag auch auswärts oder an der ersten Tätigkeitsstätte ausgeübt wird. Der Abzug der Tagespauschale ist aber nicht zulässig, soweit für die „Homeoffice-Wohnung“ Unterkunfts-kosten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung geltend gemacht werden können oder Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer abgezogen werden.

Zudem ist der Abzug der Tagespauschale grundsätzlich ausgeschlossen für die Tage, an denen die Voraussetzungen für den Abzug der Entfernungspauschale erfüllt sind, also neben der Ausübung der Tätigkeit in der häuslichen Wohnung die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird. Dieser Ausschluss gilt jedoch nicht in den Fällen, in denen dem Beschäftigten für die betriebliche oder berufliche Betätigung kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Auch der Abzug von Reisekosten schließt hier - anders als bei der bis zum 31.12.2022 geltenden Homeoffice-Pauschale - den Abzug der Tagespauschale nicht aus.

**Corona-Bonus für Sonderleistungen:** Vom Arbeitgeber in der Zeit vom 18.11.2021 bis zum 31.12.2022 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Sonderleistungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise an in bestimmten Einrichtungen tätige Arbeitnehmer sind bis zu 4.500 € steuerfrei („Corona-Bonus für Pflegekräfte“). Entsprechendes wurde nun für Sonderleistungen für zugelassene voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen geregelt, die zusätzliche Aufgaben nach dem Infektionsschutzgesetz erfüllen. Die Pflegeeinrichtungen sollen diese Leistungen für die Zeit von Oktober 2022 bis April 2023 an die anspruchsberechtigten Beschäftigten auszahlen. Um die Steuerbefreiung dem Grunde nach auch auf die bis zum 31.05.2023 gezahlten Leistungen zu erstrecken, wurde der Begünstigungszeitraum in Bezug auf diese Leistungen entsprechend erweitert.

**Arbeitnehmer-Pauschbetrag:** Ab 2023 beträgt der Arbeitnehmer-Pauschbetrag 1.230 € pro Jahr (bisher 1.200 €).

**Kurzfristig Beschäftigte:** Der Arbeitgeber kann bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % des Arbeitslohns erheben. Voraussetzung für die Pauschalierung ist ab 2023, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 150 € je Arbeitstag und 19 € je Stunde nicht übersteigt.

**Alleinerziehende:** Ab 2023 beläuft sich der in die Steuerklasse II eingearbeitete Entlastungsbetrag für Alleinerziehende auf 4.260 €.

**Ausbildungsfreibetrag:** Zur Abgeltung des Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden, auswärtig untergebrachten volljährigen Kindes, für das Anspruch auf einen Freibetrag für Kinder oder auf Kindergeld besteht, können die Eltern einen Freibetrag vom Gesamtbetrag der Einkünfte abziehen. Wie bereits im Koalitionsvertrag vorgesehen, wurde dieser Freibetrag von 924 € auf 1.200 € pro Jahr angehoben.

#### Übergangsregelungen

### **Wie die Lohnsteuer ab Januar 2023 zu berechnen bzw. zu ermitteln ist**

Hinsichtlich des ab Januar 2023 vorzunehmenden Lohnsteuerabzugs hat die Finanzverwaltung folgende Übergangsregelungen getroffen:

Arbeitgeber sind (noch) nicht verpflichtet, die Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags und des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende beim Lohnsteuerabzug 2023 umzusetzen. Dies gilt bis zu einem **noch zu bestimmenden Zeitpunkt** nach der Bekanntmachung geänderter Programmablaufpläne 2023. Sie können für einen Übergangszeitraum die Lohnsteuer entsprechend den derzeitigen Programmablaufplänen 2023 berechnen (maschinelle Lohnsteuerberechnung) bzw. ermitteln (manuelle Ermittlung der Lohnsteuer auf Grundlage von Lohnsteuertabellen).

Arbeitgeber, die die **Lohnsteuer manuell ermitteln**, können für einen Übergangszeitraum die Lohnsteuer auch auf Grundlage der Lohnsteuertabellen für 2022 ermitteln, wenn der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich widerspricht. Nach Ablauf der Übergangsregelungen ist der Lohnsteuerabzug in der Regel zu korrigieren. Einzelheiten werden mit der Bekanntmachung der geänderten Programmablaufpläne 2023 festgelegt.

#### Mitarbeiteraktienoptionsprogramm

### **Betriebsausgabenabzug bei der Ausgabe eigener Aktien**

Ertragsteuerlich ist die Ausgabe eigener Aktien an Arbeitnehmer im Rahmen eines Mitarbeiteraktienoptionsprogramms als **Sachbezug** zu behandeln. Dabei entsteht ein Betriebsausgabenabzug in Höhe der Differenz zwischen dem durch die Arbeitnehmer zu leistenden Ausübungspreis und dem Betrag, den die Kapitalgesellschaft für den Erwerb der eigenen Anteile aufgewendet hat. Das gilt unabhängig davon, dass die Ausgabe der

eigenen Anteile auf Ebene der Kapitalgesellschaft für ertragsteuerliche Zwecke als steuerneutrale Kapitalmaßnahme zu behandeln ist.

Pendler

### Ein Taxi zählt nicht zu den öffentlichen Verkehrsmitteln

Aufwendungen eines Arbeitnehmers für Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sind grundsätzlich in Höhe von 0,30 € für die ersten 20 km und darüber hinaus mit 0,38 € für jeden weiteren Entfernungskilometer anzusetzen. Das gilt unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel. Eine **Ausnahme** gilt allerdings bei der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Hier darf der Arbeitnehmer anstatt der Entfernungspauschale die höheren tatsächlichen Kosten ansetzen.

Der Bundesfinanzhof hatte die Frage zu klären, ob ein Taxi solch ein begünstigtes öffentliches Verkehrsmittel ist. Er hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer für seine Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz bei der Nutzung eines Taxis nur die Entfernungspauschale als Werbungskosten von der Steuer absetzen kann. Der Gesetzgeber habe bei Einführung der Ausnahmeregelung eine **Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienerkehr** - insbesondere von Bus und Bahn - und damit ein enges Verständnis des Begriffs des öffentlichen Verkehrsmittels vor Augen gehabt. Ein Arbeitnehmer, der die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Taxi zurücklege, könne seine Aufwendungen daher nur in Höhe der Entfernungspauschale geltend machen.

Lohnsteuerpflicht

### Entgelt für Werbung auf dem Arbeitnehmer-Pkw führt zu Arbeitslohn

Ein vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer gezahltes Entgelt für die Werbung des Arbeitgebers auf dem Kennzeichenhalter des privaten Pkw des Arbeitnehmers ist Arbeitslohn. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. Ausschlaggebend war für ihn, dass dem abgeschlossenen „Werbemietvertrag“ im Streitfall kein eigenständiger **wirtschaftlicher Gehalt** zukam.

Der Arbeitgeber hatte mit einem Teil seiner Arbeitnehmer „Werbemietverträge“ geschlossen. Danach verpflichteten sich diese, mit Werbung des Arbeitgebers versehene Kennzeichenhalter an ihren privaten Pkws anzubringen. Dafür erhielten sie jährlich 255 €. Der Arbeitgeber behandelte das „Werbeentgelt“ als **sonstige Einkünfte** und behielt daher keine Lohnsteuer ein. Das war auch für

die Arbeitnehmer von Vorteil, weil solche Einkünfte unterhalb eines Betrags von 256 € pro Jahr steuerfrei sind. Das Finanzamt ging demgegenüber von einer Lohnzahlung aus und nahm den Arbeitgeber für die nicht einbehaltene und abgeführte Lohnsteuer in Haftung.

Diese Vorgehensweise hat der BFH bestätigt. Den „Werbemietverträgen“, die an die Laufzeit der Arbeitsverträge geknüpft seien, komme kein eigener wirtschaftlicher Gehalt zu. Für die Bemessung des „Werbeentgelts“ von jährlich 255 € sei ersichtlich nicht - wie im wirtschaftlichen Geschäftsverkehr üblich - der erzielbare Werbeeffekt maßgeblich gewesen, sondern allein die **Steuerfreigrenze** für sonstige Einkünfte.

Studienkosten

### Steuerfreie Leistungen aus einem Stipendium mindern Werbungskosten

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass als Werbungskosten abziehbare Aufwendungen für ein Masterstudium **um steuerfreie Leistungen zu kürzen** sind, die Studierende aus einem Stipendium erhalten.

Im Streitfall absolvierte eine Studentin im Rahmen einer steuerlich anzuerkennenden Zweitausbildung ein Masterstudium in den USA. Für ihr Studium erhielt sie ein Stipendium des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD). Der DAAD zahlte ihr monatliche Stipendienraten zur Bestreitung des Lebensunterhalts in den USA, insbesondere für Wohnung und Verpflegung. Außerdem erstattete er ihr anteilige Studiengebühren und Reisekosten. Die Studentin machte die Studiengebühren, Reisekosten, Aufwendungen für die doppelte Haushaltsführung in den USA und Verpflegungsmehraufwendungen als Werbungskosten geltend. Die Stipendienleistungen brachte sie dabei nicht in Abzug. Das Finanzamt zog die Zahlungen des DAAD ab und kürzte die Werbungskosten entsprechend.

Der BFH hat diese Vorgehensweise bestätigt. Seine Argumentation: Dem Grunde nach stellen die Aufwendungen für das Masterstudium vorweggenommene Werbungskosten dar. Allerdings führt die Erstattung von Werbungskosten zu steuerbaren Einnahmen bei der Einkunftsart, bei der die Aufwendungen zuvor als Werbungskosten abgezogen wurden. Zum Zeitpunkt der Erstattung wird damit im Ergebnis der **Werbungskostenabzug rückgängig gemacht**. Dies gilt auch für die vom DAAD erbrachten Stipendienleistungen. Diese wiesen eine innere Verknüpfung mit der angestrebten zukünftigen Berufstätigkeit auf.

Damit wurde der Aufwand abgegolten, den die Studentin zu Recht als Werbungskosten geltend gemacht hatte. Da das **Stipendium** des DAAD jedoch **steuerfrei** war, schied eine Kompensation des Werbungskostenabzugs durch eine Einnahme bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit aus. Die Werbungskosten durften, soweit dafür das Stipendium gewährt wurde, von vornherein nicht abgezogen werden.

#### Sonstige Einkünfte

### **Keine Lohnsteuer bei Vergütung für Teilnahme an Erprobungsstudien**

Teilnehmer an Erprobungsstudien („Probanden“) sind in aller Regel keine Arbeitnehmer. Die für die Teilnahme gezahlten Beträge sind daher nicht lohnsteuer- und beitragspflichtig. Steuerlich führen die erhaltenen Beträge vielmehr zu sonstigen Einkünften. Eine Besteuerung unterbleibt erfreulicherweise, wenn die gezahlten Beträge **weniger als 256 €** im Kalenderjahr betragen.

#### Reisekosten

### **Befristeter Einsatz von Leiharbeitnehmern als Auswärtstätigkeit**

Für die steuerliche Berücksichtigung von Fahrtkosten und Verpflegungsmehraufwendungen ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer an seinem beruflichen Einsatzort eine **erste Tätigkeitsstätte** hat oder nicht. Eine erste Tätigkeitsstätte liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitnehmer einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung eines Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten dauerhaft zugeordnet ist.

Bei Leiharbeitsverhältnissen ist maßgebliches Arbeitsverhältnis für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitnehmer einer betrieblichen Einrichtung dauerhaft zugeordnet ist, das zwischen dem **Verleiher** und dem Leiharbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis. Der Entleiher nimmt im Regelfall nur die Arbeitsleistung entgegen, lenkt sie nach Bedarf durch Weisungen und erfüllt lediglich korrespondierende Fürsorgepflichten.

Besteht der Einsatz des Leiharbeitnehmers beim Entleiher zwar in wiederholten, aber befristeten Einsätzen, fehlt es laut Bundesfinanzhof an einer **dauerhaften Zuordnung** zu einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten. Daher geht das Gericht in solchen Fällen von einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit des Leiharbeitnehmers aus.

Die Fahrtkosten können folglich zeitlich unbegrenzt mit **0,30 € je gefahrenen Kilometer** und die Verpflegungspauschalen unter Beachtung der Mindestabwesenheitszeit von acht Stunden sowie der gesetzlich vorgegebenen Dreimonatsfrist steuerfrei erstattet bzw. als Werbungskosten abgezogen werden.

#### Steuertipp

### **Regelungen für Unterstützungsleistungen im Ukraine-Krieg verlängert**

Die Finanzverwaltung hat das Anwendungsschreiben zu steuerlichen Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten durch den Arbeitgeber (vgl. hierzu Ausgabe 09/22) **bis zum 31.12.2023 verlängert**. Steuerfrei ist damit weiterhin

- die Nutzungsüberlassung von Kfz an Arbeitnehmer, deren privates Fahrzeug durch die Kriegsereignisse nicht mehr verfügbar ist,
- die Nutzungsüberlassung von Wohnungen oder Unterkünften, wenn die vom Arbeitnehmer bisher genutzte Bleibe durch die Kriegshandlungen unbewohnbar geworden ist,
- die Gewährung von unentgeltlicher Verpflegung an Arbeitnehmer, die sich nicht selbst versorgen können,
- die Nutzungsüberlassung anderer Sachen, wenn entsprechende Güter des Arbeitnehmers durch die Kriegsereignisse nicht mehr verfügbar sind oder die Überlassung der Schadensbehebung dient,
- die Übereignung von gebrauchten Gegenständen zum Zweck der Ausstattung der Wohnung oder der Unterkunft eines Arbeitnehmers, der die Ukraine aufgrund der Kriegsereignisse verlassen hat.

**Hinweis:** Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber durch entsprechende Angaben weiterhin die Schadenshöhe glaubhaft zu machen sowie deswegen erhaltene oder zu erwartende Zuwendungen anzugeben.

Die genannten Regelungen gelten auch für Leistungen des Arbeitgebers zur Unterstützung von Angehörigen des Arbeitnehmers.

## **Gleicher Lohn bei gleicher Arbeit, auch bei geringfügiger Beschäftigung**

Ein interessantes Urteil hat das Bundesarbeitsgericht am 18.01.2023 gefällt beziehungsweise eine entsprechende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München aus Januar 2022 bestätigt:

Ob geringfügig beschäftigt oder in verbindlich geregelter Vollzeit - die Vergütung je Arbeitsstunde muss einander bei gleicher Qualifikation und identischer Tätigkeit entsprechen. Und dies gilt ausdrücklich für solche geringfügig Beschäftigten, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche diesbezüglich anmelden können, auch wenn der Arbeitgeber diesen nicht nachkommen muss.

Zum konkreten Hintergrund: Wie bereits in einem vorangehenden Bericht dargelegt, war der Kläger im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses als Rettungsassistent tätig. Er führte Notfallrettungen und Krankentransporte durch. Die Arbeitgeberin beschäftigte daneben auch sogenannte hauptamtliche Rettungsassistenten in Vollzeit. Diesen vollzeitbeschäftigten beziehungsweise teilzeitbeschäftigten Rettungsassistenten zahlte sie eine Stundenvergütung von 17,00 Euro brutto. Der Kläger war im Unterschied dazu im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis als Rettungsassistent tätig. Er erhielt jedoch nur eine Stundenvergütung von 12,00 Euro. Gegen diese Ungleichbehandlung klagte er.

Tatsächlich teilte die Beklagte den geringfügig beschäftigten Rettungsassistent nicht einseitig zu Diensten ein. Vielmehr konnte dieser Wunschtermine für Einsatzzeiten benennen, und diesen versuchte die Beklagte zu entsprechen. Die Beklagte teilte ihm zudem in noch unbesetzte freie Dienstschichten ein. Wenn hauptamtliche Rettungsassistenten ausfielen, kam es auch zu kurzfristigen Anfragen und um die Bitte, verschiedene ergänzende Dienste zu übernehmen. Eine vertragliche Stundenzahl von 16 Stunden pro Monat war vorgesehen. Daneben konnte der Rettungsassistent bestimmen, ob er weitere Stunden zu leisten vermochte. Er verpflichtete sich auch, sich aktiv um Schichten zu kümmern.

Der Mann klagte gegen die geringere Vergütung gegenüber den Vollzeitkräften. Er machte geltend, die unterschiedliche Stundenvergütung im

Vergleich zu den Vollzeit- und Teilzeit-Rettungsassistenten stelle eine Benachteiligung seiner Tätigkeit wegen seiner Teilzeittätigkeit dar. Demgegenüber hielt die beklagte Arbeitgeberin die Differenz für sachlich gerechtfertigt: Sie habe bei den hauptamtlichen Rettungsassistenten eine größere Planungssicherheit. Somit entstehe für diese auch ein geringerer Planungsaufwand. Zudem argumentierte sie: Die hauptamtlich in Voll- und Teilzeit tätigen Rettungsassistenten müssten sich auch nach Weisungen für bestimmte Dienste richten.

Bereits das Landesarbeitsgericht München hatte die Beklagte zur Zahlung der Differenzvergütung verurteilt, und so sieht dies auch das Bundesarbeitsgericht.

Es stellt fest: Entgegen § 4 Abs. 1 TzBfG sei ohne sachlichen Grund eine geringere Stundenvergütung an den Kläger geleistet worden. Denn es handelt sich um je gleich qualifizierte Mitarbeiter. Diese üben schlussendlich auch eine gleiche Tätigkeit aus. Allein der pauschal behauptete größere Planungsaufwand bei der Einsatzplanung stelle keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung dieser Ungleichbehandlung dar. Dieser erhöhte Aufwand sei im Grunde auch gar nicht erkennbar - jedenfalls sei er nicht ausreichend dargelegt. Auch das behauptete Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber den Haupt- und Teilzeitbeschäftigten rechtfertigt keinen höheren Lohn. Denn schließlich unterliegt die Beklagte auch den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes mit Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und mit Bezug auf das Einhalten der Ruhepausen.

Hier ist also bei gleicher Tätigkeit und gleicher Qualifikation je identische Höhe des Stundenlohns zu zahlen.

Bei Fragen in diesem Zusammenhang stehen wir gerne zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning