

HEISTERBORG

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

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 August 2023

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Bundesfinanzministerium hat in zwei Bereichen die **Betriebsausgabenpauschalen** angehoben. Wir stellen Ihnen zum einen die Neuerungen vor, die für wissenschaftliche, künstlerische oder **schriftstellerische Nebentätigkeiten** sowie für Vortrags- oder nebenberufliche Lehr- und Prüfungstätigkeiten gelten. Zum anderen geht es um die **Kindertagespflege**. Der **Steuertipp** befasst sich mit der Frage, wann **Ausbildungskosten** als **Werbungskosten** abziehbar sind.

Medienschaffende & Co.

Pauschalen für Betriebsausgaben haben sich erhöht

Wer **hauptberuflich** als selbständiger Schriftsteller oder Journalist arbeitet, darf seine Betriebsausgaben mit festen Pauschalen abziehen. Das gilt auch bei wissenschaftlichen, künstlerischen oder schriftstellerischen **Nebentätigkeiten** (sowie Vortrags- oder nebenberuflichen Lehr- und Prüfungstätigkeiten). Ab 2023 dürfen die Betriebsausgaben bei der Ermittlung der Einkünfte wie folgt pauschaliert werden:

- bei hauptberuflicher selbständiger schriftstellerischer oder journalistischer Tätigkeit mit 30 % der Betriebseinnahmen aus dieser Tätigkeit, höchstens jedoch 3.600 € jährlich,
- bei wissenschaftlicher, künstlerischer oder schriftstellerischer Nebentätigkeit (sowie Vortrags- oder nebenberuflicher Lehr- und Prüfungstätigkeit), soweit nicht der Übungsleiter-Freibetrag in Höhe von 3.000 € greift, mit 25 % der Betriebseinnahmen aus dieser Tätigkeit, höchstens jedoch 900 € jährlich. Der Höchstbetrag von 900 € wird für alle Nebentätigkeiten, die unter die Vereinfachungsregelung fallen, nur einmal gewährt.

Hinweis: Auch weiterhin können stattdessen höhere Ausgaben nachgewiesen werden.

Kindertagespflege

Pflegepersonen können selbständig oder nichtselbständig tätig sein

Bei der Kindertagespflege wird von einer Pflegeperson ein einer Kindertagesstätte ähnliches Angebot im familiären Rahmen geboten. Dabei kann die Pflgetätigkeit im Rahmen einer selbständi-

In dieser Ausgabe

- ☑ **Medienschaffende & Co.:** Pauschalen für Betriebsausgaben haben sich erhöht 1
- ☑ **Kindertagespflege:** Pflegepersonen können selbständig oder nichtselbständig tätig sein 1
- ☑ **Berufsausbildung:** Eigener Gewerbebetrieb ersetzt keine abgeschlossene Erstausbildung 2
- ☑ **Einkunftsart:** Wie sind Erträge aus Mitarbeiterbeteiligungen zu qualifizieren? 2
- ☑ **Kostenübernahme:** Arbeitslohncharakter erstatteter Parkgebühren bestätigt 3
- ☑ **Altersrente:** Steuerfreie Arbeitgeberleistungen zur Vermeidung von Rentenminderungen 3
- ☑ **Vorsorgeaufwendungen:** Kein Sonderausgabenabzug bei steuerfreiem Auslandslohn 4
- ☑ **Steuertipp:** Ausbildung zum Rettungshelfer und Zweitausbildung 4

www.heisterborg.de

gen oder aber im Rahmen einer Arbeitnehmertätigkeit ausgeübt werden. Die Finanzverwaltung grenzt die Einkunftsarten wie folgt ab:

Selbständige Kindertagespflegeperson:

Eine erzieherische Tätigkeit wird selbständig ausgeübt, wenn

- die Kindertagespflege im Haushalt der Pflegeperson, der Personensorgeberechtigten (z.B. Eltern) des Kindes oder in anderen geeigneten Räumen (z.B. in für die Durchführung der Kindertagespflege extra angemieteten Räumen außerhalb der Wohnung der Kindertagespflegeperson) vorgenommen wird und
- die Pflegeperson Kinder verschiedener Personensorgeberechtigter eigenverantwortlich betreut.

Bei der Ermittlung der Einkünfte aus dieser Tätigkeit dürfen aus Vereinfachungsgründen anstelle der tatsächlichen Betriebsausgaben von den erzielten Einnahmen **400 € je Kind und Monat** pauschal als Betriebsausgaben abgezogen werden. Der Betriebsausgabenpauschale liegt eine wöchentliche Betreuungszeit von 40 Stunden zugrunde. Weicht die tatsächlich vereinbarte Betreuungszeit hiervon ab, ist die Betriebsausgabenpauschale zeitanteilig zu kürzen.

Manchen Pflegepersonen werden laufende Geldleistungen für „**Freihalteplätze**“ gezahlt, die im Fall einer Krankheits-, Urlaubs- oder Fortbildungsververtretung einer anderen Pflegeperson kurzfristig belegt werden können. In diesem Fall wird aus Vereinfachungsgründen zugelassen, dass anstelle der tatsächlichen Betriebsausgaben von den für den Freihalteplatz gezahlten Einnahmen 50 € je Freihalteplatz und Monat pauschal als Betriebsausgaben abgezogen werden. Bei Belegung der Freihalteplätze ist die Betriebsausgabenpauschale von 400 € monatlich zeitanteilig nach dem Verhältnis der Tage der Belegung des Freihalteplatzes im Monat zu pauschal 20 Arbeitstagen im Monat zu kürzen.

Findet die Betreuung im Haushalt der Personensorgeberechtigten oder in unentgeltlich zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten als selbständige Tätigkeit statt, können die Betriebsausgabenpauschalen nicht abgezogen werden. In diesen Fällen ist nur der Abzug der tatsächlichen Betriebsausgaben möglich.

Die Betriebsausgabenpauschalen dürfen naturgemäß nur **bis zur Höhe der Betriebseinnahmen** abgezogen werden. Entweder können die Betriebsausgabenpauschalen in Anspruch genommen oder die tatsächlichen Betriebsausgaben abgezogen werden. Neben den Betriebsausgabenpauschalen ist ein zusätzlicher Abzug tatsächlicher Aufwendungen nicht zulässig.

Nichtselbständige Kindertagespflegeperson:

Betreut die Pflegeperson Kinder in deren Familie nach Weisungen der Personensorgeberechtigten, ist sie in der Regel Arbeitnehmer und erzielt Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Die Personensorgeberechtigten sind in diesem Fall die Arbeitgeber und zur Durchführung des Lohnsteuerabzugs verpflichtet.

Von den Einnahmen aus der Tätigkeit als Kindertagespflegeperson sind hier nur die tatsächlich angefallenen **Werbungskosten** bzw. der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 € abziehbar. Ein Abzug von besonderen Werbungskostenpauschalen ist hingegen nicht vorgesehen.

Berufsausbildung

Eigener Gewerbebetrieb ersetzt keine abgeschlossene Erstausbildung

Ausgaben für eine Berufsausbildung oder ein Studium zählen grundsätzlich zu den (vorweggenommenen) **Werbungskosten**, wenn sie hinreichend konkret, objektiv feststellbar mit (späteren) Einnahmen zusammenhängen. Ein Werbungskostenabzug ist aber nur möglich, wenn zuvor bereits eine Erstausbildung (Berufsausbildung oder Studium) abgeschlossen wurde oder die Berufsausbildung oder das Studium im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, scheidet ein Werbungskostenabzug laut Bundesfinanzhof (BFH) auch dann aus, wenn vor der zu beurteilenden Bildungsmaßnahme langjährig Einkünfte aus einer gewerblichen Tätigkeit erzielt wurden.

Im Streitfall wollte ein Verkehrsflugzeugführer Ausbildungskosten in Höhe von rund 30.000 € als Werbungskosten abziehen. Er hatte zuvor nach einem 20 Monate dauernden Praktikum ein Gewerbe im Bereich der Veranstaltungs- und Showtechnik betrieben. Eine Erstausbildung hatte er nicht abgeschlossen und seine Ausbildung zum Verkehrsflugzeugführer auch nicht im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses absolviert. Die bittere Konsequenz: Die Aufwendungen wurden in den beiden Streitjahren lediglich in Höhe von jeweils 6.000 € als **Sonderausgaben** steuermindernd berücksichtigt.

Einkunftsart

Wie sind Erträge aus Mitarbeiterbeteiligungen zu qualifizieren?

Beteiligt sich ein Arbeitnehmer am Unternehmen seines Arbeitgebers, kann die Beteiligung eigenständige Erwerbsgrundlage sein. In diesem Fall

stehen damit zusammenhängende Einnahmen und Ausgaben nicht in einem Veranlassungszusammenhang mit dem **Arbeitsverhältnis**.

Der Arbeitnehmer nutzt vielmehr sein Kapital als eigenständige Erwerbsgrundlage. Die daraus erzielten Erträge sind dann keine Lohneinkünfte, sondern Einkünfte aus Kapitalvermögen. Für den Charakter einer Beteiligung als eigenständige und vom Arbeitsverhältnis unabhängige Erwerbsgrundlage spricht insbesondere, wenn

- der Arbeitsvertrag keinen Anspruch auf den Erwerb der Beteiligung und einen anteiligen Veräußerungserlös als Gegenleistung für die Arbeitnehmertätigkeit vorsieht,
- die Beteiligung vom Arbeitnehmer zum Marktpreis (und nicht etwa verbilligt) erworben und veräußert wird,
- der Arbeitnehmer das volle Verlustrisiko trägt und
- keine besonderen Umstände aus dem Arbeitsverhältnis erkennbar sind, die Einfluss auf die Veräußerbarkeit und Wertentwicklung der Beteiligung nehmen.

In einem vom Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) entschiedenen Streitfall wurde die Beteiligung von einem **Arbeitnehmer** des Unternehmens gehalten und veräußert. Laut FG hat das Finanzamt die Gewinnanteile zu Unrecht als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit besteuert. Dass die Kapitalbeteiligung nur Arbeitnehmern im Allgemeinen oder sogar nur bestimmten Arbeitnehmern angeboten worden sei, ändere nichts an dieser Beurteilung.

Ein Leistungsaustausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann den Lohneinkünften, einer anderen Einkunftsart oder dem nichtsteuerbaren Bereich zuzurechnen sein. Das FG hat im Streitfall **Kapitaleinkünfte** bejaht, weil der Arbeitnehmer das volle Verlustrisiko getragen hatte. Zudem waren keine besonderen Umstände aus dem Arbeitsverhältnis erkennbar, die Einfluss auf die Veräußerbarkeit und Wertentwicklung der Beteiligung nahmen.

In einem weiteren Streitfall hat das FG entschieden, dass ein am Gewinn und Verlust des Unternehmens als stiller Gesellschafter beteiligter Arbeitnehmer **nicht als Mitunternehmer anzusehen** ist, wenn

- er weder am Unternehmenswert noch am Zuwachs der stillen Reserven des Betriebsvermögens einschließlich des Firmenwerts beteiligt ist und
- ihm auch keine über das Recht, die Jahresabschlüsse einschließlich der Prüfungsberichte

des Abschlussprüfers einzusehen, hinausgehenden Stimm- oder Widerspruchsrechte zustehen.

Die Möglichkeit, die stille Einlage durch stehengelassene Gewinnanteile zu erbringen, ist eine übliche Möglichkeit zur Einlageerbringung. Damit erzielt der Arbeitnehmer in Bezug auf die Gewinnanteile **Einkünfte aus Kapitalvermögen** und nicht etwa Arbeitslohn.

Im Übrigen spricht laut FG bereits der Umstand, dass der Arbeitnehmer keinen arbeitsvertraglichen Anspruch auf Einräumung der stillen Beteiligung hatte, für ein unabhängig vom Arbeitsverhältnis bestehendes **Sonderrechtsverhältnis**. Eine Veranlassung der stillen Beteiligung durch das Arbeitsverhältnis ließ sich im Streitfall auch nicht daraus herleiten, dass die Gewinnbeteiligung aus der stillen Beteiligung nicht auf einen bestimmten - absoluten und angemessenen - Prozentsatz der Einlageleistung begrenzt war.

Hinweis: Gegen die erste Entscheidung wurde vom Finanzamt Revision, gegen die zweite Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt.

Kostenübernahme

Arbeitslohncharakter erstatteter Parkgebühren bestätigt

Die Erstattung von Parkgebühren an Arbeitnehmer führt bei diesen zu Arbeitslohn, wenn die Kosten bereits durch die Entfernungspauschale abgegolten sind. Die Gebührenerstattung durch den Arbeitgeber bei fehlenden kostenlosen Parkmöglichkeiten ein pünktliches Erscheinen und damit einen reibungslosen Betriebsablauf. Die Kostenübernahme erfolgt aber nach Ansicht des Finanzgerichts Niedersachsen dennoch nicht im überwiegend **eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers. Sie ist immer auch im Interesse der Arbeitnehmer, die diese Kosten anderenfalls selbst tragen müssten.

Altersrente

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen zur Vermeidung von Rentenminderungen

Zur Vermeidung von Rentenminderungen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente kann der Arbeitgeber **bis zu 50 %** der Beiträge im Sinne des § 187a Sozialgesetzbuch (SGB) VI steuerfrei übernehmen.

Beispiel: Zur Vermeidung von Rentenminderungen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente ermittelt die Deutsche Renten-

versicherung Bund für den Arbeitnehmer X einen maximalen Beitrag nach § 187a SGB VI von 80.000 €. Der Arbeitgeber leistet Beiträge von 40.000 €. Arbeitnehmer X leistet selbst keine Beiträge.

Der vom Arbeitgeber gezahlte Beitrag von 40.000 € ist lediglich bis zu 20.000 € steuerfrei. Der übersteigende Betrag ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Abwandlung: Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten jeweils Beiträge von 40.000 €.

Der gezahlte Beitrag von insgesamt 80.000 € ist zu 50 % (= 40.000 €) steuerfrei. Dies entspricht dem vom Arbeitgeber geleisteten Anteil. Die Steuerbefreiungsmöglichkeit wird voll ausgeschöpft.

Vorsorgeaufwendungen

Kein Sonderausgabenabzug bei steuerfreiem Arbeitslohn aus Drittstaat

Bezieht ein Arbeitnehmer für eine Tätigkeit in einem Drittstaat **steuerfreien Arbeitslohn**, sind hiermit zusammenhängende Vorsorgeaufwendungen zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Berücksichtigung in Deutschland nicht als Sonderausgaben abziehbar.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall ging es um Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das Verfassungsrecht verpflichtet den Gesetzgeber laut BFH selbst dann nicht, eine Ausnahme vom Sonderausgabenabzugsverbot zu machen, wenn auch im Tätigkeitsstaat (hier: China) **keine steuerliche Entlastung** für die Vorsorgeaufwendungen gewährt wird.

Etwas anderes gilt nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs bei Auslandstätigkeiten in der EU oder im EWR. Vorsorgeaufwendungen sind hier als Sonderausgaben abziehbar, soweit

- sie in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit in einem Mitgliedstaat der EU oder einem Vertragsstaat des EWR-Abkommens erzielten Einnahmen aus nichtselbständiger Tätigkeit stehen,
- die Einnahmen nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung im Inland steuerfrei sind und
- der Beschäftigungsstaat keinerlei steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen im Rahmen der Besteuerung dieser Einnahmen zulässt.

Steuertipp

Ausbildung zum Rettungshelfer und Zweitausbildung

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat die Ausbildung eines Zivildienstleistenden zum Rettungshelfer als **Berufsausbildung** beurteilt. Der Kläger hatte in der Zeit vom 09.07. bis zum 24.08.2007 im Rahmen seines Zivildienstes bei einer Feuer- und Rettungswache an einem Lehrgang zur Erlangung der Qualifikation als Rettungshelfer teilgenommen. Der Lehrgang umfasste insgesamt 320 praktische und theoretische Stunden. Der Zivildienstleistende erlangte hierdurch die Qualifikation als „Rettungshelfer“ und erhielt eine Teilnahmebescheinigung, ausweislich der er „an einer Ausbildung zum Rettungshelfer erfolgreich teilgenommen“ habe.

Die Aufwendungen für eine nachfolgende Ausbildung zum Verkehrsflugzeugführer in den Jahren 2009 und 2010 - insgesamt ging es um 87.500 € - hat der BFH als (vorweggenommene) Werbungskosten im Wege des **Verlustvortrags** zum Werbungskostenabzug zugelassen.

Bei einer Übertragung der Urteilsgrundsätze auf andere Fälle ist allerdings Vorsicht geboten, weil die Entscheidung zu der bis einschließlich 2014 geltenden Rechtslage ergangen ist. Seit 2015 liegt eine als Erstausbildung geltende Berufsausbildung nach der ausdrücklichen gesetzlichen Regelung nur vor, wenn eine geordnete Ausbildung mit einer **Mindestdauer von zwölf Monaten** bei vollzeitiger Ausbildung und mit einer Abschlussprüfung durchgeführt wird. Ist eine Abschlussprüfung nach dem Ausbildungsplan nicht vorgesehen, gilt die Ausbildung mit der tatsächlichen planmäßigen Beendigung als abgeschlossen. Eine Berufsausbildung als Erstausbildung hat auch abgeschlossen, wer die Abschlussprüfung einer durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelten Berufsausbildung mit einer Mindestdauer von zwölf Monaten bestanden hat, ohne dass er zuvor die entsprechende Berufsausbildung durchlaufen hat.

Die Konsequenz der seit 2015 geltenden Rechtsänderung: Eine Ausbildung zum Rettungshelfer eröffnet seit 2015 nicht mehr den Werbungskostenabzug und folgerichtig auch nicht mehr den Verlustvortrag für eine - gegebenenfalls immens teure - Zweitausbildung.

Arbeitszeitreduzierung: Was geschieht mit restlichen Urlaubsansprüchen aus Vollzeitstätigkeit

Vor dem Wechsel in die Teilzeit sollte der Urlaubsanspruch aus der Vollzeit besser abgebaut sein – denn sonst gilt es, komplizierte Fragen zu klären.

Das Thema gewinnt in vielen Betrieben an Aktualität. Denn derzeit denken Arbeitnehmer häufig darüber nach, ihre Arbeitszeit zu verringern. Nicht nur die Vier-Tage Woche erscheint vielen interessant. Der Gesetzgeber hat auch bereits entsprechende Maßnahmen mit Blick auf einen Anspruch zur Verringerung der Arbeitszeiten geschaffen. Kommt es unterjährig zum Wechsel aus der Vollzeit in die Teilzeit, so stellen sich häufig Fragen des Umgangs mit dem Urlaubsanspruch. Dabei geht es zum Teil um die Höhe des Urlaubsanspruchs als solches als auch um die Bezahlung eines Urlaubstages.

Unproblematisch stellt sich die Situation in Bezug auf die Berechnung der Höhe eines Urlaubsanspruchs dar: Dieser liegt bei Teilzeitkräften anteilig gleich wie bei Vollzeitkräften - bei einer Fünf-Tage-Woche mindestens 20 Urlaubstage im Jahr, bei einer Sechs-Tage-Woche 24 Urlaubstage. Geht es beim Schritt in die Teilzeit also nur um ein Verkürzen der täglichen Arbeitszeit, bleibt die Anzahl der Tage mit Arbeitstätigkeit unverändert. Deshalb erfolgt in diesem Fall auch keine Reduktion Anzahl der Urlaubstage.

Wird jedoch an weniger als fünf Tagen in der Woche eine Tätigkeit entfaltet, so muss eine Quotelung des Urlaubsanspruchs erfolgen. Arbeitet eine Mitarbeiterin fortan an zwei Tagen in der Woche, so berechnet sich dies wie folgt: $20 \times 2 : 5 =$ aufgerundet 8 Tage.

Soweit unterjährig ein Wechsel erfolgt, bleiben im Rahmen der Vollzeitstätigkeit erworbene Urlaubsansprüche erhalten. Diese sind im Rahmen der Teilzeitstätigkeit abzubauen. Dabei kann es mitunter zu erheblichen Abwesenheitszeiten kommen. Daher erscheint es immer ratsam, vor Beginn des tatsächlichen Wechsels in eine Teilzeitstätigkeit die restlichen Urlaubsansprüche aus der Vollzeitstätigkeit komplett abzubauen. Auch ein Wechsel zum Jahresende kommt in Betracht - einhergehend mit dem vollständigen in Natur gewählten und genommenen Urlaubsanspruch.

So lässt sich auch die oft komplizierte Frage der Vergütung eines Urlaubstages durch Urlaubsentgelt vermeiden. Denn es stellt sich die Frage: Wie sieht die Bezahlung eines Urlaubstages infolge der Arbeitszeitreduktion aus?

Während der Vollzeitstätigkeit war ein Urlaubstag in Folge eines regelmäßigen Acht-Stunden-Tages werthaltiger, als wenn sich die Zeit der Tätigkeit auf die

Hälfte reduziert, beispielsweise vier Stunden. Wie ist der in Vollzeit erworbene Urlaubstag zu vergüten, wenn der Arbeitnehmer diesen in der Teilzeit nimmt? Liegt dafür als Maßstab die Höhe des aktuellen Gehaltes in Teilzeit zugrunde, so würde diese Berechnung zu einer finanziellen Entwertung des zuvor verdienten Urlaubsanspruchs aus der Vollzeitstätigkeit führen.

Für eine lange Zeit hat das Bundesarbeitsgericht diese Entwertung quasi hingenommen. Mit Urteil vom 20.03.2018, nachfolgend auf eine Entscheidung des EUGHs, hat das Bundesarbeitsgericht jedoch entschieden: Eine solche Berechnung stellt eine Benachteiligung von Teilzeitkräften dar. Denn entstanden war der alte Urlaub in der Vollzeitstätigkeit mit einem erhöhten Verdienst. Wenn der Urlaubsanspruch zu diesem Zeitpunkt eintrat, so entsteht gleichzeitig damit auch der entsprechende Urlaubsentgeltsanspruch.

Im Ergebnis ist hier genau zu differenzieren: In welcher Höhe bestehen bis zum Wechsel von der Vollzeitstätigkeit in die Teilzeitstätigkeit Resturlaubsansprüche? In welcher Höhe waren diese täglich zu vergüten? Entsprechend sind die Resturlaubsansprüche aus der Vollzeitstätigkeit erhöht zu vergüten, auch wenn der Urlaub in der Teilzeitstätigkeit anfällt.

Das Bundesarbeitsgericht hat auch der Betrachtung des 13-Wochenzeitraums aus § 11 Bundesurlaubsgesetz eine Absage erteilt. Es ist also nicht der Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt heranzuziehen. Vielmehr gilt es, Tag genau getrennt zu ermitteln, wieviel Resturlaub aus der Vollzeitstätigkeit stammt und wie werthaltig ein solcher Urlaubstag ist. Dieser ist daher zunächst bis zum Abbau bei der Gewährung von Urlaub in Natur zu nehmen und zu vergüten.

Fazit: Auch um eine derartige gequotelte Urlaubsgewährung zu vermeiden, ist am besten der gesamte bis zum Zeitpunkt des Wechsels verdiente Urlaub vor dem Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitstätigkeit in Natur zu nehmen. So vermeiden Sie diese Berechnungsschwierigkeiten.

Gerne stehen wir Ihnen dabei hilfreich zur Verfügung.



Ihre Marion Wenning