

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 Januar 2024

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

der Bundesrat hat dem **Zukunftsfinanzierungsgesetz** zugestimmt. Wir stellen Ihnen die ab dem 01.01.2024 geltenden gesetzlichen Neuregelungen vor. Zudem beleuchten wir, wie der **Grundlohn bei steuerfreien Zuschlägen** für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zu berechnen ist. Der **Steuertipp** befasst sich mit steuerfreien Arbeitgeberbeihilfen und -unterstützungen für die durch den **Ukraine-Krieg** Geschädigten.

Gesetzgebung

Zukunftsfinanzierungsgesetz ist beschlossene Sache

Das Zukunftsfinanzierungsgesetz hat die parlamentarischen Hürden genommen und ist damit in Bezug auf die steuerlichen Regelungen **ab dem 01.01.2024 anwendbar**. Gegenüber dem Gesetzentwurf (vgl. Ausgabe 07/23) wurde eine Reihe von Änderungen beschlossen. Danach gilt:

Ab dem 01.01.2024 beträgt der **Freibetrag** für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen 2.000 € pro Jahr (bisher 1.440 €). Dieser Freibetrag kann - abweichend vom ursprünglichen Gesetzentwurf - weiterhin auch bei reinen Gehaltsumwandlungen genutzt werden. Daneben sind auch sogenannte Matching-Modelle (gemeinsame Finanzierung der Vermögensbeteiligung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer) möglich.

Die Inanspruchnahme des Freibetrags setzt voraus, dass die Beteiligung allen Arbeitnehmern

offensteht, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots mindestens ein Jahr ununterbrochen in einem **gegenwärtigen Dienstverhältnis** zum Unternehmen des Arbeitgebers stehen. Einzubeziehen sind auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner. In einem gegenwärtigen Dienstverhältnis stehen neben aktiv Beschäftigten auch Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis während des Mutterschutzes, der Elternzeit oder aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung über eine befristete Tätigkeit im Ausland ruht oder die sich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit befinden. Personen, die ausschließlich Versorgungsbezüge beziehen, stehen dagegen nicht mehr in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis.

Bisher greift die aufgeschobene Besteuerung nur bei Arbeitnehmern von Kleinst- sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Um den Anwendungsbereich der Vergünstigung zu vergrößern,

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Zukunftsfinanzierungsgesetz ist beschlossene Sache 1
- ☑ **Auswärtstätigkeiten:** Neue Auslandsreisekostensätze 2024 2
- ☑ **Betriebsveranstaltungen:** Die Verfassungsklage zur Vorteilermittlung ist gescheitert 3
- ☑ **Zuschläge:** Der maßgebende Grundlohn ist nach dem Anspruchsprinzip zu ermitteln 3
- ☑ **Krise:** Wenn eine rückgedeckte Pensionszusage vorzeitig abgelöst wird 3
- ☑ **Betriebliche Altersversorgung:** Wie sich ein schuldrechtlicher Versorgungsausgleich auswirkt 3
- ☑ **Vorruhestandsgeld:** Eine Altersrente wirkt sich auf die beitragsrechtliche Behandlung aus 4
- ☑ **Steuertipp:** Ukraine-kriegsgeschädigte Arbeitnehmer können weiter unterstützt werden 4

werden die „**Grenzwerte**“ wie folgt angehoben: Verdoppelung der Schwellenwerte beim Umsatz von 50 Mio. € auf 100 Mio. € bzw. bei der Jahresbilanzsumme von 43 Mio. € auf höchstens 86 Mio. €, Vervierfachung der Mitarbeiterzahl von weniger als 250 Beschäftigte auf weniger als 1.000 Arbeitnehmer, keine Überschreitung der Schwellenwerte in einem der letzten sieben statt wie bisher lediglich zwei Jahre, Ausdehnung des Gründungszeitraums für Start-ups von zwölf auf 20 Jahre.

Die **Besteuerung des geldwerten Vorteils** erfolgt nach geltendem Recht spätestens zwölf Jahre nach Übertragung der Vermögensbeteiligung. Sie muss ab 2024 (spätestens) nach 15 Jahren vorgenommen werden. Die Verschiebung des Besteuerungszeitpunkts gilt ausweislich der Gesetzesbegründung auch für Vermögensbeteiligungen, die vor 2024 übertragen wurden.

Hinweis: Von der Einführung einer Konzernklausel bei der aufgeschobenen Besteuerung wurde - abweichend vom ursprünglichen Gesetzentwurf - Abstand genommen.

Bei neugegründeten Unternehmen erhalten Arbeitnehmer die Gesellschaftsanteile typischerweise nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von den (Gründungs-)Gesellschaftern. Auch diese Fallgestaltung eröffnet ab 2024 die Möglichkeit der aufgeschobenen Besteuerung. Zudem werden nahezu ausschließlich **vinkulierte Anteile** als Mitarbeiterkapitalbeteiligung gewährt. Hier liegt erst zum Zeitpunkt der Zustimmung der Gesellschaft in Bezug auf die Übertragung ein steuerlicher Lohnzufluss vor. Die Zustimmung der Gesellschaft und die Übertragung der Vermögensbeteiligungen durch den Arbeitnehmer erfolgen regelmäßig im zeitlichen Zusammenhang. Daher würde der Gesetzeszweck, nämlich Arbeitnehmer von Start-ups mit einer aufgeschobenen Besteuerung zu fördern, verfehlt. Das Gesetz wurde entsprechend ergänzt, um dieses Ziel auch bei der Übertragung vinkulierter Anteile zu erreichen. Die Regelung gilt erstmals für ab dem 01.01.2024 übertragene Vermögensbeteiligungen - allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer der aufgeschobenen Besteuerung zustimmt.

Auf die beabsichtigte Anhebung des Höchstbetrags für die Gewährung der **Arbeitnehmer-Sparzulage** bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen von derzeit 400 € jährlich auf 1.200 € jährlich wurde verzichtet. Also bleibt es bei einer höchstmöglichen Arbeitnehmer-Sparzulage von 80 € jährlich (20 % von 400 €). Allerdings wurde die bisherige Einkommensgrenze für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen auf 40.000 € für Ledige bzw. 80.000 € für zusammen veranlagte Ehegatten verdoppelt.

Auswärtstätigkeiten

Neue Auslandsreisekostensätze 2024

Die Finanzverwaltung hat für **Verpflegungsmehraufwendungen** und **Übernachungskosten** auf Auslandsreisen neue Pauschbeträge bekanntgegeben. Die neuen Pauschalen gelten für Reisetage ab dem 01.01.2024.

Bei eintägigen Reisen in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten gilt für die Ermittlung der Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tagen mit 24 Stunden Abwesenheit) Folgendes:

- Bei der Anreise vom Inland ins Ausland oder vom Ausland ins Inland, jeweils ohne Tätigwerden, ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, der vor 24 Uhr Ortszeit erreicht wird.
- Bei der Abreise vom Ausland ins Inland oder vom Inland ins Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes maßgebend.
- Für die Zwischentage ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit erreicht.

Schließt sich an den Tag der Rückreise von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit zur Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte eine weitere ein- oder mehrtägige Auswärtstätigkeit an, ist für diesen Tag nur die höhere Verpflegungspauschale zu berücksichtigen.

Bei der **Gestellung von Mahlzeiten** durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten ist die Kürzung der Verpflegungspauschale tagesbezogen vorzunehmen, das heißt von der für den jeweiligen Reisetag maßgebenden Verpflegungspauschale für eine 24-stündige Abwesenheit. Das gilt unabhängig davon, in welchem Land die jeweilige Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

Beispiel: Der Arbeitnehmer kehrt am Dienstag von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit in Straßburg zu seiner Wohnung zurück. Nachdem er Unterlagen und neue Kleidung eingepackt hat, reist er zu einer weiteren mehrtägigen Auswärtstätigkeit nach Kopenhagen weiter. Er erreicht Kopenhagen um 23 Uhr. Die Übernachtungen - jeweils mit Frühstück - wurden vom Arbeitgeber im Voraus gebucht und bezahlt.

Für Dienstag ist nur die höhere Verpflegungspauschale von 50 € (Rückreisetag von Straßburg: 36 €, Anreisetag nach Kopenhagen: 50 €)

anzusetzen. Aufgrund der Gestellung des Frühstücks im Rahmen der Übernachtung in Straßburg ist die Verpflegungspauschale um 15 € (20 % der Verpflegungspauschale Kopenhagen für einen vollen Kalendertag: 75 €) auf 35 € zu kürzen.

Für die in der amtlichen Bekanntmachung nichterfassten Länder ist der für **Luxemburg** geltende Pauschbetrag maßgebend. Für nichterfasste Übersee- und Außengebiete eines Landes ist jeweils der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

Die neuen Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind ausschließlich in den Fällen der **Arbeitgebererstattung** anwendbar. Für den Werbungskostenabzug sind die tatsächlichen Übernachtungskosten nachzuweisen.

Hinweis: Die vorstehenden Regelungen gelten entsprechend für Geschäftsreisen Selbständiger in ausländische Staaten sowie für doppelte Haushaltsführungen im Ausland.

Betriebsveranstaltungen

Die Verfassungsbeschwerde zur Vorteilsermittlung ist gescheitert

Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene, die gesellschaftlichen Charakter haben (z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern). Ob die Veranstaltung vom Arbeitgeber, Betriebsrat oder Personalrat durchgeführt wird, ist unerheblich. Soweit die Zuwendungen des Arbeitgebers für bis zu zwei solcher Veranstaltungen jährlich den Betrag von **150 €** (bis einschließlich 2023: 110 €) je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie nicht zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Das gilt allerdings nur, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht.

Im Übrigen kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem **Pauschsteuersatz** von 25 % erheben, soweit er steuerpflichtigen Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt.

Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils sind laut Bundesfinanzhof alle mit der Veranstaltung unmittelbar zusammenhängenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen. Das gilt ungeachtet dessen, ob sie beim Arbeitnehmer einen Vorteil begründen können. Die danach zu berücksichtigenden Aufwendungen (Gesamtkosten) des Arbeitgebers sind zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung **anwesenden Teilnehmer** aufzuteilen. Die hiergegen gerichtete

Verfassungsbeschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen.

Zuschläge

Der maßgebende Grundlohn ist nach dem Anspruchsprinzip zu ermitteln

Zuschläge, die für tatsächlich geleistete **Sonntags-, Feiertags- oder Nacharbeit** neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind in Höhe bestimmter Prozentsätze des Grundlohns steuerfrei. Der für die Bemessung der steuerfreien Zuschläge maßgebende Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn geltenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum arbeitsvertraglich zusteht. Er ist in einen Stundenlohn umzurechnen und steuerlich mit höchstens 50 € pro Stunde anzusetzen.

Ob und in welchem Umfang der **Grundlohn** dem Arbeitnehmer steuerlich **tatsächlich zufließt**, ist laut Bundesfinanzhof (BFH) für die Bemessung der Steuerfreiheit der Zuschläge ohne Belang. Im Streitfall hatte der Arbeitgeber aufgrund einer Gehaltsumwandlung Zahlungen an eine Unterstützungskasse erbracht. Der BFH hat auch diese Zahlungen ungeachtet dessen zum Grundlohn gerechnet, dass die gezahlten Beiträge dem Arbeitnehmer steuerlich nicht zugeflossen waren.

Krise

Wenn eine rückgedeckte Pensionszusage vorzeitig abgelöst wird

Eine Abfindungszahlung an den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer bei vorzeitiger Ablösung einer rückgedeckten Pensionszusage im Krisenfall ist laut Finanzgericht Münster **keine verdeckte Gewinnausschüttung**. Das gilt zumindest dann, wenn die Abfindung im Vorhinein durch Gesellschafterbeschluss und Vereinbarung eines Abfindungsplans fixiert wurde und im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit weiteren durchgreifenden Sanierungsmaßnahmen zugunsten der Gesellschaft erfolgte. Damit war die Abfindung im Streitfall als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu erfassen.

Betriebliche Altersversorgung

Wie sich ein schuldrechtlicher Versorgungsausgleich auswirkt

Die Finanzverwaltung hat ihr bundeseinheitliches Anwendungsschreiben zur steuerlichen Behand-

lung von Leistungen im Zusammenhang mit einem schuldrechtlichen Versorgungsausgleich in Scheidungsfällen aktualisiert. Hieraus ergibt sich im Hinblick auf Betriebsrenten und Versorgungsbezüge Folgendes:

Freiwillige Wiederauffüllungszahlungen der ausgleichspflichtigen Person in die gesetzliche Rentenversicherung oder in einen Rürup-Vertrag sind im Jahr der Zahlung bis zum maßgebenden Höchstbetrag als **Sonderausgaben** berücksichtigungsfähig. Demgegenüber sind Zahlungen des Ausgleichspflichtigen zur Auffüllung eines geminderten Versorgungsanspruchs gegenüber seinem Arbeitgeber im Jahr der Zahlung als vorweggenommene Werbungskosten bei den Lohn Einkünften anzusetzen, da hierdurch höhere Versorgungsbezüge erzielt werden.

Ein Versorgungsbezug wird bei einem schuldrechtlichen Versorgungsausgleich bei der ausgleichspflichtigen Person um den Versorgungsfreibetrag und den Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag gekürzt. Die ausgleichsberechtigte Person muss die Ausgleichszahlungen in entsprechendem Umfang versteuern.

Beispiel: Betragen die steuerpflichtigen Versorgungsbezüge nach Abzug der Freibeträge 17.972 €, kann die ausgleichspflichtige Person höchstens 8.986 € (50 %) als Sonderausgaben abziehen. Die ausgleichsberechtigte Person muss denselben Betrag (abzüglich Werbungskosten bzw. gegebenenfalls Pauschbetrag von 102 €) als sonstige Einkünfte versteuern.

Vorruhestandsgeld

Eine Altersrente wirkt sich auf die beitragsrechtliche Behandlung aus

Das Vorruhestandsgeld ist bekanntlich lohnsteuer- und beitragspflichtig in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben erörtert, welche Auswirkungen der Bezug einer Altersrente auf die versicherungsrechtliche Beurteilung des Vorruhestandsgeldes hat. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass die **Versicherungspflicht** aufgrund des Bezugs von Vorruhestandsgeld ab dem Zeitpunkt endet, ab dem

- eine vorgezogene Altersrente (unerheblich, ob mit oder ohne Abschläge) bezogen wird oder
- eine vorgezogene Altersrente ohne Abschläge beansprucht werden kann, spätestens jedoch mit Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. dem Anspruch auf eine Regelaltersrente.

Steuertipp

Ukraine-kriegsgeschädigte Arbeitnehmer können weiter unterstützt werden

Die Finanzverwaltung hat die für Arbeitgeber geltenden Regelungen zu steuerfreien Beihilfen und Unterstützungen für ihre vom Ukraine-Krieg geschädigten Arbeitnehmer **bis zum 31.12.2024 verlängert**. Somit gilt weiterhin Folgendes:

Steuerfrei sind neben Beihilfen und Unterstützungen auch Zinszuschüsse und Zinsvorteile bei **Darlehen**, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den Kriegsschäden in der Ukraine aufgenommen worden sind, wobei das Darlehen die Schadenshöhe nicht übersteigen darf.

Ebenfalls steuerfrei bis zum 31.12.2024 sind

- die Nutzungsüberlassung eines 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, und
- die Übereignung von gebrauchten Gegenständen zum Zweck der Ausstattung der Wohnung oder der Unterkunft eines Arbeitnehmers, der die Ukraine aufgrund der Kriegsereignisse verlassen hat.

Die steuerfreien Leistungen sind im **Lohnkonto** des Arbeitnehmers aufzuzeichnen. Dabei ist auch zu dokumentieren, dass der Arbeitnehmer durch die Kriegshandlungen zu Schaden gekommen ist. Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber durch entsprechende Angaben die Schadenshöhe glaubhaft zu machen und deshalb erhaltene oder zu erwartende Zuwendungen anzugeben.

Diese Ausführungen gelten entsprechend für Arbeitgeberleistungen zur Unterstützung von Angehörigen des Arbeitnehmers.

Für GmbH-Fremdgeschäftsführer gilt das deutsche Urlaubsrecht

Auch für Fremdgeschäftsführer ist das deutsche Urlaubsrecht anwendbar – mit all seinen Facetten wie der Notwendigkeit, entsprechende Hinweise zu erteilen einschließlich auf einen Verfall des Urlaubsanspruchs. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Das deutsche Urlaubsrecht gilt demnach immer unter folgender Voraussetzung: wenn der Fremd-Geschäftsführer in eine Art und Weise in die Abläufe des Arbeitgebers eingebunden ist, dass sie oder er als Arbeitnehmer(in) im Sinne des Europarechts anzusehen sind.

Entschieden hat das Bundesarbeitsgericht diese Frage letztendlich aus dem Europäischen Kontext und vor dem Hintergrund der Arbeitszeitrichtlinien der Europäischen Kommission. Es hat darauf abgestellt, dass das Bundesurlaubsgesetz letztlich die Vorgaben der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie umsetzt. Die Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ aus dem Europäischen Kontext lautet: Arbeitnehmer ist, wer eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt. Dabei bleiben Tätigkeiten außer Betracht, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Als ein wesentliches Merkmal des Arbeitsverhältnisses gelte: Jemand erbringt während einer bestimmten Zeit für einen anderen auf dessen Weisung Leistungen, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält.

Durch diese weitreichende Definition erfasst der Europäische Gerichtshof auch Mitglieder eines Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft. Sie können sich damit auf europarechtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften berufen. Denn: Die Eigenschaft als Arbeitnehmer im Sinne des Unionrechts hängt von den Bedingungen ab, unter denen der Einzelfall ausgestaltet ist - im Rahmen der Art der übertragenden Aufgaben, dem Umfang der Befugnisse, dem Umfang der Kontrolle und wie konkret eine Abberufung erfolgen kann. Insbesondere sind dazu auch Fragen der Weisungen zu prüfen.

Der Europäische Gerichtshof hat bereits im November 2020 festgestellt, dass auch Organe juristischer Personen Arbeitnehmer im Europäischen Sinne sein können. Nach der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts besteht nun auch gegenüber GmbH-Fremdgeschäftsführern im Rahmen der Urlaubsgewährung eine Hinweispflicht. Es ist darauf hinzuweisen, in welcher Höhe ein Urlaubsanspruch besteht und wann dieser verfällt. Erfolgt dieser Hinweis nicht, erlöschen nicht genommene Urlaubsansprüche nicht mit Ablauf

des Kalenderjahres. Sie sind vielmehr auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen und entsprechend fortzuschreiben.

Diese Einordnung dürfte unseres Erachtens auch für den Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer gelten. Bedingung: Dieser kann nicht im Wege einer vertraglich eingeräumten Sperrminorität Mehrheitsbeschlüsse der Gesellschaft verhindern oder er muss aufgrund eines ihm vertraglich eingeräumten Vetorechts bestimmte Weisungen nicht befolgen.

Die Zuständigkeit für die Hinweispflicht nebst Verfallhinweises liegt grundsätzlich bei der Gesellschafterversammlung. Denn sie trägt die Befugnis zur Bestellung und Abberufung der Geschäftsführer.

Im Einzelfall kann diese Entscheidung kosten-trächtige Auswirkungen nach sich ziehen, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet wird. Was dabei zudem erneut Bedeutung gewinnen kann: im Rahmen der Verträge eine Splittung der Urlaubsansprüche in gesetzliche und vertragliche Ansprüche mit je unterschiedlichem Schicksal vorzunehmen.

Unser Rat: Stellen Sie daher sicher, dass auch Fremd-Geschäftsführer den Hinweis über die Höhe der jeweiligen jährlichen Urlaubsansprüche und den Hinweis auf den Verfall dieser Urlaubsansprüche erhalten. Nutzen Sie dazu den anstehenden Jahreswechsel, um diese Voraussetzungen für die Urlaubsansprüche im Jahr 2024 richtig aufzustellen.



Marion Wenning