

# HEISTERBORG INTERNATIONAL

Steuerberatungsgesellschaft mbH  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Pliniusstraße 8, D-48488 Emsbüren  
Fon + (49) 59 03 / 96 89 0 0

loon@heisterborg-international.de  
www.heisterborg-international.de



**HEISTERBORG**  
INTERNATIONAL  
Steuerberater Rechtsanwälte

## Mandanten-Information für das Personalbüro

Im Januar 2021

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

bei **betrieblichen Veranstaltungen** stellt sich oft die Frage, welche Kosten in die Bemessungsgrundlage für den geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers einzubeziehen sind. Wir beleuchten, wie bei der **Pauschalversteuerung** mit den Kosten für die Beauftragung von Eventagenturen umzugehen ist. Darüber hinaus gehen wir der Frage nach, ob die Übernahme von **Verwarnungsgeldern wegen Falschparkens** durch einen Paketzustelldienst zu Arbeitslohn bei den angestellten Fahrern führt. Der **Steuertipp** befasst sich mit der Problematik, wann **Lohnsteuer auf die Einkommensteuer angerechnet** wird.

### Sachzuwendungen

#### Pauschalierung der Einkommensteuer und Einzelbewertung

Bei Sachzuwendungen an Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer kann das zuwendende Unternehmen die darauf entfallende Einkommensteuer pauschal mit 30 % erheben. Diese Pauschalsteuer gilt die steuerliche Erfassung des **geldwerten Vorteils** beim Zuwendungsempfänger ab. Alternativ besteht bei Sachzuwendungen die Möglichkeit der Einzelbewertung.

Der Bundesfinanzhof (BFH) differenziert bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage in einem aktuellen Urteil zwischen einer Einzelbewertung und der Pauschalierung der Einkommensteuer. In der Sache ging es um Aufwendungen für die Inanspruchnahme einer Eventagentur im Rahmen

einer (betrieblichen) Veranstaltung. Der Arbeitgeber hatte die Höhe der seinen Arbeitnehmern zugeflossenen Sachbezüge durch eine Schätzung anhand der ihm entstanden Kosten bestimmt. Nach Ansicht des BFH sind bei einer **Einzelbewertung** nur solche Kosten des Arbeitgebers in die Schätzungsgrundlage einzubeziehen, die geeignet sind, beim Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil auszulösen. Die Aufwendungen für einen Eventmanager, dessen sich der Arbeitgeber bei der Ausrichtung der Veranstaltung bedient, sind hierbei nicht zu berücksichtigen.

Anders ist es in den Fällen der 30%igen **Pauschalierung** der Einkommensteuer: Hier sind laut BFH alle der Zuwendung direkt zuzuordnenden Aufwendungen (Einzelkosten) in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen. Das gilt ungeachtet dessen, ob sie beim Zuwendungsempfänger

#### In dieser Ausgabe

- ☑ **Sachzuwendungen:** Pauschalierung der Einkommensteuer und Einzelbewertung ..... 1
- ☑ **Lohnsteuerbescheinigung:** Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger ..... 2
- ☑ **Paketzusteller:** Sind vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder Arbeitslohn? ..... 2
- ☑ **Bildungseinrichtung:** Erste Tätigkeitsstätte bei vollzeitiger Bildungsmaßnahme ..... 2
- ☑ **Insolvenz:** Wenn GmbH-Geschäftsführer pauschale Lohnsteuer nicht entrichten ..... 3
- ☑ **Rückfallklausel:** Wie die Versteuerung ausländischen Arbeitslohns nachzuweisen ist ..... 3
- ☑ **Doppelte Haushaltsführung:** Pkw-Stellplatzkosten sind neben Unterkunftskosten abziehbar ..... 4
- ☑ **Sonderzahlungen:** Finanzverwaltung äußert sich erneut zur „Corona-Prämie“ ..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Lohnsteuer ist nur auf erfasste Lohnzahlung anzurechnen ..... 4

einen Vorteil begründen. Besteht die Zuwendung in der kostenlosen oder verbilligten Teilnahme an einer (betrieblichen) Veranstaltung, gehören zu diesen Aufwendungen auch die Kosten eines Eventmanagers. Insoweit bestätigt der BFH die Sichtweise der Finanzverwaltung.

Diese Differenzierung ist darin begründet, dass die Pauschalierungsvorschrift für die **Bewertung der Sachzuwendungen** ein eigenständiges Bewertungsregime enthält, das auf die tatsächlich entstandenen Aufwendungen abstellt. Es verdrängt in seinem Anwendungsbereich die Grundsätze der Einzelbewertung. Danach sind nur solche Kosten des Arbeitgebers in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen, die geeignet sind, beim Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil auszulösen. Letztlich hat es der Zuwendende durch das Bewertungswahlrecht selbst in der Hand zu bestimmen, auf welcher Grundlage die Bewertung vorzunehmen ist.

#### Lohnsteuerbescheinigung

### **Globalbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger**

Arbeitgeber können aufgrund **ausländischer Gesetze** verpflichtet sein, Beiträge zur Alterssicherung an ausländische Sozialversicherungsträger zu leisten. Diese Beiträge sind zum Jahresende bzw. bei unterjähriger Beendigung des Dienstverhältnisses in der Lohnsteuerbescheinigung anzugeben. Das gilt aber nur, wenn

- die ausländischen Sozialversicherungsträger den inländischen vergleichbar sind und
- der geleistete Gesamtbeitrag zumindest teilweise einen **Arbeitnehmeranteil** enthält.

Die Bescheinigung dient der Ermittlung der als **Sonderausgaben** abziehbaren Vorsorgeaufwendungen in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers. Wenn ausländische Sozialversicherungsträger Globalbeiträge erheben, ist eine Aufteilung vorzunehmen.

Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich die **Aufteilungsmaßstäbe** für den Veranlagungszeitraum 2021 bekanntgegeben. Wie bisher ist eine Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags auf die einzelnen Versicherungszweige bei folgenden Ländern vorgesehen: Belgien, Irland, Lettland, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien und Zypern. Globalbeiträge, die an Sozialversicherungsträger in Ländern außerhalb Europas geleistet werden, sind nach den Umständen des Einzelfalls aufzuteilen. Das Gleiche gilt nunmehr auch für das Vereinigte Königreich von Großbritannien.

**Hinweis:** Die inländische Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung ist übrigens nicht zu beachten. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an ausländische Sozialversicherungsträger dürfen nicht in der Lohnsteuerbescheinigung angegeben werden.

#### Paketzusteller

### **Sind vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder Arbeitslohn?**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass die Zahlung eines Verwarnungsgeldes durch den Arbeitgeber nicht zu Arbeitslohn bei dem Arbeitnehmer führt, der die **Ordnungswidrigkeit** (Parkverstoß) begangen hat.

Im Streitfall betrieb der Arbeitgeber einen Paketzustelldienst. Teilweise erhielt er in Innenstädten keine Ausnahmegenehmigung, die ein kurzfristiges Halten zum Be- und Entladen in ansonsten nichtfreigegebenen Bereichen (z.B. Halteverbots- oder Fußgängerzonen) unter bestimmten Auflagen ermöglicht hätte. In diesen Fällen nahm er es hin, dass die Fahrer ihre Fahrzeuge auch in Halteverbotsbereichen oder Fußgängerzonen kurzfristig anhielten. Wenn für diese Ordnungswidrigkeit Verwarnungsgelder erhoben wurden, zahlte der Arbeitgeber als Halter der Fahrzeuge die „Knöllchen“. Das Finanzamt ging insoweit von **Arbeitslohn** aus. Das Finanzgericht (FG) gab demgegenüber dem Arbeitgeber recht.

Der BFH hat das Urteil des FG aufgehoben und die Sache an das FG zurückverwiesen. Er hat zwar bestätigt, dass im Streitfall die Zahlung der Verwarnungsgelder auf eine **eigene Schuld des Arbeitgebers** erfolgte. Dieser Aspekt spricht laut BFH gegen die Annahme eines Lohnzuflusses bei dem Arbeitnehmer, der die Ordnungswidrigkeit begangen hat. Das FG muss aber im zweiten Rechtsgang prüfen, ob den Fahrern, die einen Parkverstoß begangen haben, dadurch Arbeitslohn zugeflossen ist, dass der Arbeitgeber ihnen gegenüber einen Regressanspruch hatte, auf dessen Realisierung er jedoch verzichtete.

#### Bildungseinrichtung

### **Erste Tätigkeitsstätte bei vollzeitiger Bildungsmaßnahme**

Eine außerhalb eines Dienstverhältnisses zum Zweck eines Vollzeitstudiums oder einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme aufgesuchte Bildungseinrichtung gilt als erste Tätigkeitsstätte. Auszubildende und Studierende, die eine Bildungsein-

richtung dauerhaft aufsuchen, sind Arbeitnehmern gleichgestellt, die eine erste Tätigkeitsstätte dauerhaft aufsuchen. Folglich können Auszubildende/Studierende Aufwendungen für die Fahrten zur Bildungseinrichtung nicht in tatsächlicher Höhe, sondern nur mit 0,30 € je Entfernungskilometer als **Werbungskosten** ansetzen. Der Abzug von Übernachtungskosten und Verpflegungsmehraufwendungen kommt nur noch in Betracht, wenn der Steuerpflichtige am Lehrgangsort einen durch die Bildungsmaßnahme veranlassten doppelten Haushalt führt.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Fall hatte der Kläger einen viermonatigen Schweißtechnikerlehrgang in Vollzeit besucht. Während dieses Zeitraums hatte er nicht in einem Arbeitsverhältnis gestanden. In Zusammenhang mit dem Lehrgang machte er unter anderem Kosten für eine Unterkunft am Lehrgangsort sowie Verpflegungsmehraufwendungen für drei Monate nach **Dienstreisegrundsätzen** als Werbungskosten geltend.

Dieser Auffassung ist der BFH nicht gefolgt. Die **Dauer** einer vollzeitigen Bildungsmaßnahme sieht er für die Einordnung einer Bildungseinrichtung als erste Tätigkeitsstätte als unerheblich an, weil das Gesetz keine Mindestdauer der Bildungsmaßnahme verlange. Erforderlich, aber auch ausreichend sei, dass die Bildungseinrichtung anlässlich der regelmäßig ohnehin zeitlich befristeten Bildungsmaßnahme nicht nur gelegentlich, sondern mit einer gewissen Nachhaltigkeit - das heißt fortdauernd und immer wieder (dauerhaft) - aufgesucht werde.

**Hinweis:** Damit wird der Lehrgangsteilnehmer einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer gleichgestellt.

## Insolvenz

### **Wenn GmbH-Geschäftsführer pauschale Lohnsteuer nicht entrichten**

Die Geschäftsführerin einer GmbH kann durch **Haftungsbescheid** in Anspruch genommen werden. Sie haftet insoweit, als Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihr auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt werden. Die Nichtabführung einzu-behaltender und anzumeldender Lohnsteuer (sowie der weiteren Lohnabzugsbeträge) zu den gesetzlichen Fälligkeitszeitpunkten stellt regelmäßig eine zumindest grob fahrlässige Verletzung der Geschäftsführerpflichten dar.

Diese Grundsätze gelten laut Finanzgericht München (FG) sowohl bei der Nichtzahlung individu-

eller Lohnsteuerbeträge des Arbeitnehmers als auch bei pauschalierter Lohnsteuer, die der Arbeitgeber schuldet. Die Geschäftsführerin kann sich nicht damit exkulpieren, dass sie einen Dritten (etwa einen Steuerberater) mit der Lohnbuchhaltung beauftragt hat. Denn die Abführung von Lohnsteuer ist eine nichtdelegierbare Pflicht. Die Haftung umfasst grundsätzlich auch die infolge der Pflichtverletzung zu zahlenden Säumniszuschläge, unabhängig von einer unmittelbaren Verantwortlichkeit für deren Entstehen.

Im Streitfall hatte das Finanzamt Säumniszuschläge für Lohnabzugsbeträge bzw. für die Nachforderungsschuld für einen Zeitraum angefordert, nachdem die GmbH **zahlungsunfähig** geworden war. Nach Ansicht des FG hat das Finanzamt allerdings insoweit ermessensfehlerhaft gehandelt, als diese Säumniszuschläge über den bindenden Inhalt der eingetragenen Forderungen zur Insolvenztabelle hinausgingen.

**Hinweis:** Aufgrund der eingelegten Revision hat der Bundesfinanzhof das letzte Wort.

## Rückfallklausel

### **Wie die Versteuerung ausländischen Arbeitslohns nachzuweisen ist**

Um die nach einem **Doppelbesteuerungsabkommen** (DBA) gebotene Freistellung von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit in Deutschland zu erreichen, muss der Arbeitnehmer den Nachweis führen, dass

- diese Einkünfte im Tätigkeitsstaat tatsächlich besteuert worden sind oder
- der Tätigkeitsstaat auf sein Besteuerungsrecht verzichtet hat.

Diese Einschränkung gilt unabhängig davon, ob nach dem einschlägigen DBA eine Rückfallklausel vorgesehen ist. Die Regelung ist nicht bereits beim Lohnsteuerabzug, sondern erst im Veranlagungsverfahren anzuwenden.

Der Nachweis über die Zahlung der festgesetzten ausländischen Steuern ist grundsätzlich durch Vorlage des Steuerbescheids der ausländischen Behörde und eines Zahlungsbelegs zu erbringen. Bei einem Selbstveranlagungsverfahren im ausländischen Staat genügen der Zahlungsbeleg und eine Kopie der Steuererklärung. Eine **Arbeitgeberbescheinigung** reicht laut Finanzgericht Münster aus, wenn der Arbeitgeber nach ausländischem Recht zum Steuerabzug verpflichtet ist und die abgeführte Steuer Abgeltungswirkung hat (z.B. Quellen-/Lohnsteuerbescheinigung, ausländische Gehaltsabrechnung mit Ausweis der abgeführten Quellensteuer).

**Hinweis:** Das Bundesverfassungsgericht hält die nur für Arbeitnehmer geltende Regelung für verfassungsrechtlich zulässig. In letzter Zeit ist Deutschland gleichwohl verstärkt dazu übergegangen, entsprechende Klauseln zum Rückfall des Besteuerungsrechts an den Wohnsitzstaat bei „Keinmalbesteuerung“ bereits in den DBA selbst zu verankern.

#### Doppelte Haushaltsführung

### **Pkw-Stellplatzkosten sind neben Unterkunftskosten abziehbar**

Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland sind als Werbungskosten abziehbar. Anerkannt werden die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten für die Nutzung der Wohnung oder Unterkunft, höchstens jedoch bis zu einem nachgewiesenen Betrag von **1.000 € im Monat**. Dieser Höchstbetrag umfasst sämtliche entstehenden Aufwendungen, die der Arbeitnehmer selbst trägt (Miete, Betriebskosten, Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung/-unterkunft, Zweitwohnungsteuer, Rundfunkbeitrag sowie Miet- oder Pachtgebühren für Kfz-Stellplätze).

Das sieht das Finanzgericht Saarland (FG) anders. Es behandelt die Ausgaben für einen separat angemieteten Stellplatz nicht als Teil der Unterkunftskosten, die höchstens bis zu 1.000 € im Monat abziehbar sind. Laut FG liegen vielmehr zusätzlich abziehbare Aufwendungen in Form **allgemeiner Werbungskosten** vor.

**Hinweis:** Die Entscheidung des FG ist rechtskräftig geworden, obwohl sie der Auffassung der Finanzverwaltung widerspricht.

#### Sonderzahlungen

### **Finanzverwaltung äußert sich erneut zur „Corona-Prämie“**

Das Bundesfinanzministerium hat die Verwaltungsanweisung zur Steuerbefreiung für **Beihilfen und Unterstützungen** aufgrund der Corona-Krise (vgl. Ausgabe 05/20) neu gefasst.

Arbeitgeber konnten ihren Arbeitnehmern in der Zeit vom 01.03. bis zum 31.12.2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen **bis zu 1.500 € steuerfrei** in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Voraussetzung war, dass die Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise und zusätzlich zum ohnehin ge-

schuldeten Arbeitslohn geleistet wurden. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen und Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten blieben hiervon unberührt und konnten zusätzlich in Anspruch genommen werden.

Auch Zuschüsse des Arbeitgebers zum **Kurzarbeitergeld**, zum Saison-Kurzarbeitergeld und zum Transferkurzarbeitergeld waren unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei, soweit sie

- zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nicht überstiegen und
- für Lohnzahlungszeiträume geleistet wurden, die nach dem 29.02.2020 begannen und vor dem 01.01.2021 endeten.

Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West oder Ost) geleistet hat, sind hingegen steuerpflichtig.

**Hinweis:** Eine Verlängerung dieser Maßnahmen ist in der politischen Diskussion.

#### Steuertipp

### **Lohnsteuer ist nur auf erfasste Lohnzahlung anzurechnen**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat zu einer an sich banalen Frage Folgendes klargestellt: Lohnsteuer wird auf die Einkommensteuer grundsätzlich nur angerechnet, wenn sie auf tatsächlich bei der **Veranlagung** erfasste Einnahmen entfällt. Ob die Erfassung zu Recht oder zu Unrecht erfolgt ist, spielt laut BFH keine Rolle.

Ein nach der Anrechnung der Lohnsteuer auf die Einkommensteuer entstehender **Erstattungsanspruch** steht in der Regel auch dann dem Arbeitnehmer und nicht dem Arbeitgeber zu, wenn die Lohnsteuer zu Unrecht einbehalten und abgeführt worden ist. Führt der Arbeitgeber allerdings (versehentlich) Lohnsteuer ab, ohne dem Arbeitnehmer tatsächlich Arbeitslohn gezahlt zu haben, steht der Erstattungsanspruch dem Arbeitgeber jedenfalls dann zu, wenn die (versehentlich) abgeführte Lohnsteuer bei der Veranlagung nicht ihrerseits als Einnahme erfasst worden ist.



## Müssen auch langzeiterkrankte Arbeitnehmer über ihren Urlaubsanspruch informiert werden - und wenn ja, wann?

Die Rechtsprechung nimmt die Arbeitgeber in Sachen Urlaub in die Pflicht. Dazu hatte das Bundesarbeitsgericht bereits am 19.02.2019 ein Urteil gefällt - und damit einen Urteilsspruch konkretisiert, der im November 2018 durch den europäischen Gerichtshof ergangen war: Es obliegt dem Arbeitgeber konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Dazu hat er diesen rechtzeitig und nachweislich aufzufordern - erforderlichenfalls auch förmlich. Zudem habe der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer klar und rechtzeitig einen wichtigen Punkt mitzuteilen: dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfällt, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Hierauf haben wir bereits mehrfach hingewiesen - ebenso auch darauf, sinnvollerweise jedem einzelnen Arbeitnehmer ein entsprechendes Schriftstück zu übermitteln. Dies sollte zu Beginn eines Jahres geschehen, inhaltlich differenziert zwischen Alturlaub des vergangenen Kalenderjahres und Neuurlaub des laufenden Kalenderjahres sowie erneut nach dem Ende der jeweiligen landesrechtlich unterschiedlichen Sommerferien.

Zu diesem Themenfeld hat das Bundesarbeitsgericht dem europäischen Gerichtshof eine weitere Frage vorgelegt: ob diese Hinweispflicht auch bei **langzeiterkrankten Arbeitnehmern** gilt. Dies ist Höchststrichterlich noch nicht geklärt. Zwei Landesarbeitsgerichte, das Landesarbeitsgericht Hamm und das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, haben diese Hinweispflicht bisher verneint. Die Begründung: Erst mit der tatsächlichen Möglichkeit zur Inanspruchnahme nach der Genesung und damit der Rückkehr in den Betrieb müssen die Arbeitnehmer über ihre Urlaubsansprüche informiert werden. Infolge einer eingelegten Revision wurde diese Frage zum Bundesarbeitsgericht „hochgebracht“.

Das Bundesarbeitsgericht legte dem europäischen Gerichtshof diese Frage nun zur Vorabentscheidung vor. Kann der Urlaubsanspruch nach Ablauf einer 15-Monats-Frist oder gegebenenfalls einer längeren Frist auch dann erlöschen, wenn der Arbeitgeber im Urlaubsjahr seine Mitwirkungsob-

liegenheiten nicht erfüllt hat - und das, obwohl der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Antritt der Arbeitsunfähigkeit zumindest zum Teil hätte nehmen können? In diesem Punkt könnte noch zu differenzieren sein: Handelt es sich um den Urlaub, der vor der lang andauernden Arbeitsunfähigkeit entstanden ist? Oder betrifft es Urlaub, der erst in der Arbeitsunfähigkeit als Anspruch anfiel und damit deshalb die fehlende Möglichkeit einherging, den Urlaub zu Erholungszwecken in Natur zu gewähren?

In der Konsequenz würde eine solche Belehrungsverpflichtung ein juristischer Kraftakt sein. Denn für durchgehend arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer schlicht unzutreffend ist eine Belehrung, dass ihr Urlaub bei fehlender Inanspruchnahme am 31. Dezember des jeweiligen Urlaubsjahres verfällt. Es ist jedoch auch nicht in jedem Fall richtig, einem solchem Arbeitnehmer pauschal mitzuteilen, dass der Urlaub erst am 31. März des zweiten Folgejahres verfällt. Sollte der Arbeitnehmer beispielsweise während des laufenden Urlaubsjahres wieder genesen, hat er seinen Urlaub auch grundsätzlich bis zum Jahresende zu nehmen - soweit keine Übertragung bis zum 31. März des Folgejahres zulässig ist. Die Belehrung auch eines dauerhaft erkrankten Arbeitnehmers wäre mithin notwendigerweise mit verschiedenen Varianten zu versehen. Ob dies dann aus Sicht eines Arbeitnehmers noch im Sinne der Forderung des Bundesarbeitsgerichts „konkret, klar und transparent“ wäre, erscheint zweifelhaft.

Dennoch raten wir aus größtmöglichen Vorsichtsgesichtspunkten an, bei den Anforderungen und Hinweisen zum Verfall des Urlaubs auch die in Ihrem Unternehmen vorhandenen Langzeiterkrankten einzubeziehen. Andernfalls könnte je nach Ausgang des Verfahrens vor dem EuGH die Verfallsfrist von nunmehr 15 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres gekippt werden.



Bei Fragen zu diesem Thema sprechen Sie uns einfach an.

Ihre Marion Wenning