
Kein Vormarsch ist so schwer, wie der zurück zur Vernunft.

Inhaltsverzeichnis der Ausgabe 08/2022:

Alle Steuerzahler

Kinderreiche Eltern müssen bei der Pflegeversicherung entlastet werden
Identifikationsnummer für Ukraine-Flüchtlinge
Zahlen und Fakten zur Teil-Abschaffung des Solidaritätszuschlags
Einkommensteuer

Vermieter

Werbungskosten: Projektcontrolling kann als Finanzierungsaufwand sofort abziehbar sein

Freiberufler und Gewerbetreibende

Veräußerungsgewinn für gemischt genutzten Pkw voll steuerpflichtig?
Informationen zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung in der Sozialversicherung
Dienstwagen: Kaufprämien und Steuervorteile machen Umstieg auf Elektro attraktiv

Umsatzsteuerzahler

Vorsteuer-Vergütungsverfahren: Anträge sind bis zum 30.9.2022 zu stellen
Gewinnermittlung: Zur zeitlichen Zuordnung von Umsatzsteuer-Vorauszahlungen

Arbeitgeber

9-EUR-Ticket: Lohnsteuerliche Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers
Sachbezüge bleiben bei der Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns außen vor
Für Arbeitgeber wird es doppelt teuer, denn die Sozialbeiträge steigen deutlich.
Vorsicht bei Nettolohnoptimierung
Wichtige Änderungen im Nachweisgesetz (Pflicht zum schriftlichen Arbeitsvertrag)

Arbeitnehmer

Zur ersten Tätigkeitsstätte bei einem angestellten Bauleiter
Keine Werbungskosten: Umschulungskosten nach Erwerbstätigkeit ohne Berufsausbildung

Abschließende Hinweise

Steuern und Beiträge Sozialversicherung: Fälligkeitstermine in 08/2022

Steuerinformationen für August 2022

Es ist mit dem Grundgesetz unvereinbar, dass beitragspflichtige Eltern in der **sozialen Pflegeversicherung** unabhängig von der Zahl der von ihnen betreuten und erzogenen Kinder mit gleichen Beiträgen belastet werden. Das Bundesverfassungsgericht hat den Gesetzgeber aufgefordert, bis zum 31.7.2023 eine Neuregelung zu treffen.

Darüber hinaus ist in diesem Monat auf folgende Aspekte hinzuweisen:

- Wurden Unternehmer in 2021 **im EU-Ausland mit ausländischer Umsatzsteuer belastet** und möchten sie diese erstattet haben, muss der Antrag bis zum 30.9.2022 in elektronischer Form beim Bundeszentralamt für Steuern eingehen.
- Das Bundesfinanzministerium hat sich dazu geäußert, wie **Zuschüsse des Arbeitgebers** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den öffentlichen Personennahverkehr während der Gültigkeitsdauer **des 9-EUR-Tickets** lohnsteuerlich zu behandeln sind.
- Ob Aufwendungen **nach reisekostenrechtlichen Grundsätzen** abzugsfähig sind, entscheidet sich danach, ob am Einsatzort **eine erste Tätigkeitsstätte** vorliegt. Eine interessante Entscheidung gibt es nun vom Finanzgericht Mecklenburg-Vorpommern zur ersten Tätigkeitsstätte bei einem angestellten Bauleiter.

Diese und weitere interessante Informationen finden Sie in der Ausgabe für August 2022.

Viel Spaß beim Lesen!

Alle Steuerzahler

Kinderreiche Eltern müssen bei der Pflegeversicherung entlastet werden

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass es **mit dem Grundgesetz unvereinbar** ist, dass beitragspflichtige Eltern **in der sozialen Pflegeversicherung** unabhängig von der Zahl der von ihnen **betreuten und erzogenen Kinder** mit gleichen Beiträgen belastet werden. Der Gesetzgeber ist nun verpflichtet, **bis zum 31.7.2023 eine Neuregelung** zu treffen.

Zum Hintergrund: Derzeit gelten in der Pflegeversicherung **folgende Beitragssätze:**

Übersicht (Zahlen in Prozent)	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Summe
Allgemein	1,525	1,525	3,05
Kinderlose	1,525	1,875	3,40
Allgemein Sachsen	1,025	2,025	3,05
Kinderlose Sachsen	1,025	2,375	3,40

Der mit Wirkung zum 1.1.2005 eingeführte **Beitragszuschlag für Kinderlose** geht zurück auf das Pflegeversicherungsurteil des Bundesverfassungsgerichts aus 2001. Dort stellte das Gericht fest, dass es nicht mit dem Grundgesetz zu vereinbaren ist, dass Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung, die Kinder betreuen und erziehen und damit neben dem Geldbeitrag einen zusätzlichen Beitrag zur Funktionsfähigkeit eines umlagefinanzierten Sozialversicherungssystems leisten, **mit einem gleich hohen Pflegeversicherungsbeitrag** belastet werden wie Mitglieder ohne Kinder.

Im gegenwärtigen System der sozialen Pflegeversicherung werden **Eltern mit mehr Kindern** gegenüber solchen mit weniger Kindern **benachteiligt**, weil der mit steigender Kinderzahl anwachsende Erziehungsmehraufwand im geltenden Beitragsrecht keine Berücksichtigung findet. Die **gleiche Beitragsbelastung der Eltern** unabhängig von der Zahl ihrer Kinder **ist verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt**.

Beachten Sie: Das Bundesverfassungsgericht entschied allerdings auch, dass es bei **der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung** zulässig ist, dass Mitglieder mit Kindern mit einem gleich hohen Beitrag wie Mitglieder ohne Kinder belastet werden.

Identifikationsnummer für Ukraine-Flüchtlinge

Das Bundeszentralamt für Steuern hat unter www.bzst.de am 2.5.2022 **ein Merkblatt in deutscher und ukrainischer Sprache** veröffentlicht. Darin enthalten sind Hinweise **zum Verfahren bei der Vergabe der steuerlichen Identifikationsnummer (IdNr)** für Geflüchtete aus der Ukraine.

Zahlen und Fakten zur Teil-Abschaffung des Solidaritätszuschlags

Nach einer Schätzung werden 2022 noch rund **2,5 Millionen Steuerpflichtige mit dem Solidaritätszuschlag zur Einkommensteuer** belastet sein. Dies hat die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine Große Anfrage der CDU/CSU-Fraktion mitgeteilt.

Auch Kleinanleger müssen auf ihre **Kapitalerträge** dem Grunde nach den Solidaritätszuschlag zahlen. Denn die Banken haben keine Kenntnis über die Höhe des zu versteuernden Einkommens ihrer Kunden. Somit behalten sie **Abgeltungsteuer inklusive Solidaritätszuschlag** ein, wenn die Kapitalerträge **den Sparer-Pauschbetrag übersteigen**. Eine Überprüfung und Erstattung des ggf.

zu viel einbehaltenen Solidaritätszuschlags ist jedoch **mit der Durchführung der Einkommensteueranmeldung und der Günstigerprüfung** möglich.

Merke: Durch das Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 hat sich für juristische Personen (z. B. die GmbH) nichts geändert. Sie müssen den Solidaritätszuschlag weiterhin auf die Körperschaftsteuer zahlen.

Einkommensteuer:

Interessante Zahlen liefert die Bundesregierung in ihrer Antwort (Bundestags-Drucksache 20/2408) auf eine Kleine Anfrage der Fraktion 'Die Linke'.

Aufgrund fortgeschriebener Zahlen aus der Statistik 2017 wird erwartet, dass in 2022 die oberen 10 % der Steuerzahler (Gesamtbetrag der Einkünfte ab 94.117 €) 55,8 % des Einkommensteueraufkommens tragen werden, die unteren 50 % dagegen nur 6,1 %. Sollte der Solidaritätszuschlag komplett entfallen, müsste der Höchststeuersatz auf rund 55,5 % angehoben werden, um den Aufkommenswegfall bei der Lohnsteuer und der veranlagten Einkommensteuer zu kompensieren.

Vermieter

Werbungskosten: Projektcontrolling kann als Finanzierungsaufwand sofort abziehbar sein

Unter den (weit zu verstehenden) **Begriff der Schuldzinsen** können auch Kosten für ein Projektcontrolling fallen, wenn sie **als Finanzierungskosten** zu beurteilen sind, weil die Auszahlung der Darlehensraten durch die Bank davon abhängt, dass im Rahmen des Controllings für die Bank relevante Unterlagen vorbereitet und Controlling-Reports erstellt werden. Dies hat aktuell der Bundesfinanzhof entschieden.

Im Streitfall ging es um die Frage, ob Aufwendungen für **das Projektcontrolling** im Zusammenhang mit der Errichtung von fremdfinanzierten Vermietungsobjekten

- **sofort abziehbare Finanzierungskosten** bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung darstellen oder
- **als Herstellungskosten** nur **im Wege der Abschreibungen** berücksichtigt werden können.

Zu den **Werbungskosten zählen Schuldzinsen**, soweit sie mit einer Einkunftsart im wirtschaftlichen Zusammenhang stehen. Für den wirtschaftlichen Veranlassungszusammenhang kommt es einerseits auf den mit der Aufnahme der Darlehensschuld **verfolgten Zweck** (Erzielung von Einkünften) und andererseits auf die **zweckentsprechende Verwendung der Darlehensmittel** an.

Der **Veranlassungszusammenhang** von Schuldzinsen mit Einkünften aus Vermietung und Verpachtung ist danach als gegeben anzusehen, wenn ein objektiver Zusammenhang dieser Aufwendungen mit der Überlassung eines Vermietungsobjekts zur Nutzung besteht und subjektiv die Aufwendungen zur Förderung dieser Nutzungsüberlassung gemacht werden.

Beachten Sie: Der **Begriff der Schuldzinsen** ist weit auszulegen:

- Hierunter fallen sämtliche **Aufwendungen zur Erlangung oder Sicherung eines Kredits**. Dies umfasst auch die Nebenkosten der Darlehensaufnahme einschließlich der Geldbeschaffungskosten. Dabei ist **die Zweckbestimmung der Aufwendungen**, ein Darlehen zu erlangen oder zu sichern, das maßgebliche Auslegungskriterium.
- **Aufwendungen für eine Wirtschaftlichkeitsberechnung** sind als Schuldzinsen abziehbar, soweit diese Finanzierungszwecken dienen – und nicht der Beurteilung der Wirtschaftlichkeit des Herstellungsvorgangs.
- Zu den Finanzierungskosten rechnet zudem **die Provision für eine Fertigstellungsgarantie**, wenn sich die Bankinstitute ohne die Garantie nicht zur Hergabe der Kredite an die Bauherren bereitgefunden hätten.

Demgegenüber sind **Herstellungskosten** die Aufwendungen, die durch den Verbrauch von Gütern und die Inanspruchnahme von Diensten für die Herstellung eines Vermögensgegenstands, seine Erweiterung oder für eine über seinen ursprünglichen Zustand hinausgehende wesentliche Verbesserung entstehen.

Beachten Sie: Bei der **Abgrenzung** zwischen sofort abziehbaren Finanzierungskosten und Herstellungskosten ist maßgebend, **welchen Inhalt die Leistungen haben**. Der Wortlaut der den Aufwendungen zugrunde liegenden Abmachungen ist regelmäßig nicht ausschlaggebend.

Im Streitfall waren die **Projektcontrollingkosten** nach Meinung des Bundesfinanzhofs **sofort abziehbare Werbungskosten** in Form von Finanzierungskosten – und keine Herstellungskosten. Denn die Controllingleistungen betrafen allein den Finanzierungsbereich. Die Aufwendungen dienten **Finanzierungszwecken** und nicht der Herstellung der Mietobjekte. Demnach handelte es sich um Nebenkosten der Darlehensaufnahme.

Freiberufler und Gewerbetreibende

Veräußerungsgewinn für gemischt genutzten Pkw voll steuerpflichtig?

Fast jeder Betriebsinhaber nutzt einen **dem Betriebsvermögen zugeordneten Pkw** zum Teil privat. Wird der Pkw verkauft, muss **der komplette Veräußerungsgewinn** versteuert werden – und zwar **auch für den privat genutzten Anteil**. Hierzu ist aber nun eine **Verfassungsbeschwerde** beim Bundesverfassungsgericht anhängig.

Nutzen Unternehmer einen Pkw **zu mindestens 10 %** für betriebliche Zwecke, dann haben sie die Wahl: Sie können den Pkw als gewillkürtes Betriebsvermögen oder als Privatvermögen behandeln. Wird der Pkw **zu mehr als 50 %** betrieblich genutzt, handelt es sich zwangsläufig **in vollem Umfang um Betriebsvermögen**. Das wirkt sich wie folgt aus:

- **Sämtliche Kfz-Kosten** sind als Betriebsausgaben abzugsfähig (Abschreibung, Treibstoff etc.).
- Der **Anteil der privaten Mitbenutzung** ist als Entnahme zu versteuern.

Wird der dem Betriebsvermögen zugeordnete, teilweise privat genutzte Pkw veräußert, unterliegt **der gesamte Veräußerungsgewinn** (= Unterschiedsbetrag aus Buchwert und Veräußerungserlös) **der Besteuerung**. Der Bundesfinanzhof hat das jüngst bestätigt: Dass die tatsächlich für den Pkw beanspruchte Abschreibung infolge **der Besteuerung der Nutzungsentnahme** bei wirtschaftlicher Betrachtung teilweise neutralisiert wird, rechtfertigt

- weder eine **nur anteilige Berücksichtigung des Verkaufserlöses** bei der Ermittlung des Veräußerungsgewinns
- noch eine **gewinnmindernde Korrektur des Veräußerungsgewinns** in Höhe der auf die private Nutzung entfallenden Abschreibung.

Beachten Sie: Diese ungünstige Rechtsprechung steht nun **auf dem Prüfstand beim Bundesverfassungsgericht**.

Informationen zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung in der Sozialversicherung

Bereits mit Wirkung zum 1.1.2012 wurde **in der Sozialversicherung die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)** eingeführt. Das Verfahren sieht die Annahme der zur Durchführung einer Betriebsprüfung nach § 28p Sozialgesetzbuch (SGB) IV notwendigen Arbeitgeberdaten **im elektronischen Verfahren** vor. Auf ihrer Website hat **die Deutsche Rentenversicherung Bund** aktuelle Fragen beantwortet.

Sofern Arbeitgeber an der **optional angebotenen euBP** teilnehmen, können die Rentenversicherungsträger verlangen, dass die Übermittlung der erforderlichen Daten zum Zweck der Betriebsprüfung **in einer einheitlich vorgegebenen Struktur erfolgt**.

Ab dem 1.1.2023 sind die für die Prüfung notwendigen Daten elektronisch aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln. Auf Antrag des Arbeitgebers kann **für Zeiträume bis zum 31.12.2026** auf eine elektronische Übermittlung der gespeicherten Entgeltabrechnungsdaten verzichtet werden.

Beachten Sie: Der **Antrag ist formlos** und unter Angabe der Betriebsnummer an den Rentenversicherungsträger zu senden, der für die Betriebsprüfung zuständig ist.

Grundsätzlich **ersetzt die euBP nicht die Betriebsprüfung vor Ort**. Sofern der Arbeitgeber allerdings daran teilnimmt und diese mit den gelieferten Daten abgeschlossen werden kann, **entfällt eine weitere Einsichtnahme der Unterlagen vor Ort**.

Praxistipp: Weiterführende Informationen erhalten Sie auf der Website der Deutschen Rentenversicherung Bund unter www.iww.de/s6497.

Dienstwagen: Kaufprämien und Steuervorteile machen Umstieg auf Elektro attraktiv

Viele Unternehmen tragen sich mit dem Gedanken, ihren betrieblichen Fuhrpark auf Elektro- oder Hybridfahrzeuge umzustellen. Durch staatliche Kaufanreize, Steuervorteile und nicht zuletzt die hohen Spritpreise wird ein solcher Umstieg zunehmend attraktiver. Die zentralen Vorteile im Überblick:

- **Elektroautoprämien:** Die Anschaffung von Elektroautos wird vom Bund und von den Automobilherstellern derzeit über einen Umweltbonus und eine Innovationsprämie von **bis zu 9.000 EUR** gefördert. Diese Förderung gilt noch bis Ende 2022 und erstreckt sich sowohl auf Privatpersonen als auch auf Unternehmen. Bei **Leasingfahrzeugen** bemisst sich die Höhe der Förderung an der Leasingdauer, **ab einer Laufzeit über 23 Monate** gilt die ungekürzte Förderung, bei kürzeren Vertragslaufzeiten fällt die Prämie geringer aus. Wer sich ein **Plug-in-Hybridfahrzeug** anschafft, kann derzeit noch eine Förderung von **maximal 6.750 EUR** beanspruchen. Ab 2023 soll sich die Förderung stärker an einer positiven Klimawirkung der Fahrzeuge orientieren und die Zuschüsse verringern sich: **Elektroautos** sollen nur noch mit

maximal 4.000 EUR (2023) bzw. 3.000 EUR (2024 und 2025) gefördert werden. Die Bundesregierung plant, die Förderung nur noch für Fahrzeuge zu gewähren, die über einen hohen elektrischen Fahranteil und eine Mindestreichweite (ab 01.08.2023: 80 Kilometer) verfügen. Bundeswirtschaftsminister Habeck ließ auch verlauten, dass die staatlichen Zuschüsse für **Plug-in-Hybrid-Autos** zum Ende des Jahres 2022 auslaufen sollen.

- **Versteuerung der Privatnutzung:** Während die private (Mit-)Nutzung eines herkömmlichen Verbrenner-Dienstwagens in der Regel **mit monatlich 1 % des (ungekürzten) inländischen Bruttolistenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung** versteuert werden muss, darf der anzusetzende Bruttolistenpreis bei privat (mit-)genutzten Elektrofahrzeugen und Plug-in-Hybridfahrzeugen entweder **pauschal um die Batteriekosten gemindert** oder von vornherein nur **anteilig angesetzt** werden. Für Elektrofahrzeuge mit einem **Bruttolistenpreis bis 60.000 EUR**, die in der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2030 angeschafft werden, darf für Zwecke der Nutzungsversteuerung **nur ein Viertel des Bruttolistenpreises** angesetzt werden. Ist das Elektroauto teurer als 60.000 EUR, zeigt sich der Steuergesetzgeber etwas weniger großzügig. In diesem Fall darf der Bruttolistenpreis immerhin noch **um die Hälfte reduziert** werden. Die Anschaffung muss hier ebenfalls in der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2030 erfolgen. Bei extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen kann der Bruttolistenpreis zur Hälfte angesetzt werden, wenn das Fahrzeug eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 Gramm pro Kilometer hat **oder** über bestimmte Mindestreichweiten verfügt. Sofern die Bruttolistenpreise von Elektrofahrzeugen oder Plug-in-Hybriden nicht über die vorgenannten Bruchteilsansätze gemindert werden können, gilt eine Auffangregelung, der sogenannte **Nachteilsausgleich**. Dieser sieht vor, dass der Bruttolistenpreis zumindest pauschal um die darin enthaltenen **Kosten für das Batteriesystem** gemindert werden kann. Dies gilt, sofern das Fahrzeug vor dem 01.01.2023 angeschafft worden ist.
- **Kraftfahrzeugsteuer:** Für neu zugelassene Elektrofahrzeuge muss nach den derzeitigen Regelungen **zehn Jahre nach Erstzulassung** keine Kfz-Steuer gezahlt werden; diese Befreiung gilt noch bis zum 31.12.2030. Plug-in-Hybride sind hingegen nicht befreit, bei ihnen berechnet sich die Steuer - wie bei Verbrennern üblich - nach dem Hubraum und den CO₂-Emissionen.

Umsatzsteuerzahler

Vorsteuer-Vergütungsverfahren: Anträge sind bis zum 30.9.2022 zu stellen

Wurden Unternehmer in 2021 **im EU-Ausland mit ausländischer Umsatzsteuer** belastet und möchten sie diese erstattet haben, muss der Antrag bis zum 30.9.2022 **in elektronischer Form** beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) eingehen.

Die **EU-Mitgliedstaaten** erstatten inländischen Unternehmern, die vorsteuerabzugsberechtigt sind, unter bestimmten Voraussetzungen die dort gezahlte Umsatzsteuer. Ist der Unternehmer im Ausland für umsatzsteuerliche Zwecke nicht registriert, kann er die Vorsteuerbeträge durch das **Vorsteuer-Vergütungsverfahren** geltend machen.

Folgende Voraussetzungen sind u. a. zu beachten:

- Der Antrag ist **elektronisch** über das BZStOnline-Portal (BOP) beim BZSt einzureichen. Papieranträge sind unzulässig.
- Der Vergütungsantrag ist **binnen neun Monaten** nach Ablauf des Kalenderjahrs zu stellen, in dem der Vergütungsanspruch entstanden ist – also **bis zum 30. September**. Für die Einhaltung dieser Frist genügt der rechtzeitige Eingang des Vergütungsantrags beim BZSt.
- Die beantragte Vergütung muss **mindestens 400 EUR** oder einen entsprechend in Landeswährung umgerechneten Wert betragen. Bei **einem Vergütungszeitraum**, der das Kalenderjahr oder der letzte Zeitraum des Kalenderjahrs ist, muss die beantragte Vergütung **mindestens 50 EUR** betragen.

Das BZSt **entscheidet über die Weiterleitung des Antrags** an den Mitgliedstaat der Erstattung **innerhalb von 15 Tagen**. Lehnt das BZSt nach Prüfung des Antrags die Weiterleitung ab, erhält der Antragsteller einen Bescheid an die im Antrag angegebene Anschrift.

Praxistipp: Ob sich der administrative Aufwand lohnt, hängt sicherlich primär von der Höhe der gezahlten Vorsteuern ab. Weitere Einzelheiten erfahren Sie unter www.iww.de/s6495.

Gewinnermittlung: Zur zeitlichen Zuordnung von Umsatzsteuer-Vorauszahlungen

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs setzen **regelmäßig wiederkehrende Einnahmen und Ausgaben** im Sinne des Einkommensteuergesetzes voraus, dass sie kurze Zeit vor Beginn bzw. kurze Zeit nach Ende des Kalenderjahres ihrer wirtschaftlichen Zugehörigkeit **nicht nur gezahlt, sondern auch fällig** geworden sind. Dies ist insbesondere bei Umsatzsteuer-Vorauszahlungen zu beachten.

Hintergrund: Bei der Gewinnermittlung **durch Einnahmen-Überschussrechnung** sind Ausgaben grundsätzlich in dem Kalenderjahr anzusetzen, in dem sie **geleistet** worden sind. Allerdings

gelten **regelmäßig wiederkehrende Ausgaben**, die bei dem Steuerpflichtigen kurze Zeit vor Beginn oder kurze Zeit nach Beendigung des Kalenderjahres, zu dem sie wirtschaftlich gehören, abgeflossen sind, **als in diesem Kalenderjahr geleistet**.

Beachten Sie: Als kurze Zeit gilt ein Zeitraum von bis zu zehn Tagen.

Sachverhalt

Im Streitfall ermittelte ein Steuerpflichtiger seinen gewerblichen Gewinn durch eine Einnahmen-Überschussrechnung. Obwohl er die Umsatzsteuer für die Monate Mai bis Juli 2017 verspätet erst am 9.1.2018 zahlte, machte er die Aufwendungen dennoch als Betriebsausgabe für das Streitjahr 2017 geltend.

Das Finanzamt gewährte den Abzug in 2017 allerdings nicht, weil keine regelmäßig wiederkehrenden Ausgaben vorlagen. Denn die Umsatzsteuer sei nicht rund um die Jahreswende 2017/2018, sondern weitaus früher fällig geworden. Einspruch und Klage hatten keinen Erfolg – und auch der Bundesfinanzhof wies die Revision zurück.

Zwar handelt es sich – so die Begründung des Bundesfinanzhofs – **bei Umsatzsteuerzahlungen um regelmäßig wiederkehrende Ausgaben**. Zudem hatte der Steuerpflichtige die dem Streitjahr 2017 wirtschaftlich zuzuordnende Umsatzsteuer auch innerhalb kurzer Zeit nach dem 31.12.2017 gezahlt.

Hinzukommen muss aber, dass die jeweilige Ausgabe **kurze Zeit vor bzw. nach Ende des Jahres** der wirtschaftlichen Zugehörigkeit **fällig geworden ist**. Dies folgt aus dem Zweck des § 11 Einkommensteuergesetz (EStG), der eine Ausnahme des ansonsten **für die Einnahmen-Überschussrechnung geltenden Zu- bzw. Abflussprinzips** darstellt.

Durch diese Regelung sollen Zufälligkeiten vermieden werden, die bei strikter Anwendung des Zu- und Abflussprinzips entstünden, würde man die Zahlung – **je nach Zahlungszeitpunkt** – mal in dem einen oder mal in dem anderen Jahr berücksichtigen. Deswegen ist es notwendig, dass die Zahlung auch innerhalb **des mit zehn Tagen festgelegten kurzen Zeitraums** rund um den Jahreswechsel zahlbar – das heißt **fällig** – geworden ist. Anderenfalls könnten Nachzahlungen für bereits längst fällig gewordene Verpflichtungen zu einem vom Zeitpunkt der Zahlung unabhängigen Betriebsausgabenabzug führen.

Arbeitgeber

9-EUR-Ticket: Lohnsteuerliche Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers

Das Bundesfinanzministerium hat sich dazu geäußert, wie **Zuschüsse des Arbeitgebers** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den öffentlichen Personennahverkehr **während der Gültigkeitsdauer des 9-EUR-Tickets** lohnsteuerlich zu behandeln sind.

Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** zu deren Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewähren, sind hinsichtlich **der Steuerbefreiung** nach § 3 Nr. 15 Einkommensteuergesetz (EStG) auf **die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers** beschränkt.

Für **Juni, Juli und August 2022** wird es nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel im Kalendermonat **übersteigen**, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Jahr 2022 insgesamt nicht übersteigen (**Jahresbetrachtung**). Werden für 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt, als der Arbeitnehmer Aufwendungen hatte, ist **der Differenzbetrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn** zu behandeln.

Beachten Sie: Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 15 EStG mindern den **als Entfernungspauschale** abziehbaren Betrag und **sind vom Arbeitgeber zu bescheinigen**.

Sachbezüge bleiben bei der Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns außen vor

Ein Gastronom hatte seinen Arbeitnehmern **freie Unterkunft und Verpflegung** gewährt und diese Leistungen **als geldwerte Vorteile auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet**. Ein Betriebsprüfer sah das allerdings anders – und zwar zu Recht, wie nun das Landessozialgericht Bayern (Beschluss vom 28.2.2022, Az. L 7 BA 1/22 B ER) entschieden hat. Denn nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (25.5.2016, Az. 5 AZR 135/16) ist der **Mindestlohn nach der Entgeltleistung in Form von Geld zu berechnen**. Sachbezüge bleiben außen vor.

Für Arbeitgeber wird es doppelt teuer, denn die Sozialbeiträge steigen deutlich.

Ab Oktober 2022 kommen neue Herausforderungen auf Arbeitgeber in Deutschland zu. Zum einen steigt der Mindestlohn dann auf 12 Euro je Stunde, damit verbunden steigt auch die Minijob-Grenze auf 520 Euro monatlich. Darüber hinaus hat die Politik auch Änderungen im Einkommensbereich oberhalb der Minijob-Grenze beschlossen. Der sogenannte Übergangsbereich für Midi Jobs endet dann nicht mehr bei 1.300, sondern erst bei 1.600 Euro monatlich. In dieser künftigen Zone zwi-

schen 521 und 1.600 Euro arbeiten viele Teilzeitbeschäftigte und die Politik will, dass es noch mehr werden. Hierfür schafft sie neue Anreize für Arbeitnehmer, die bisher in Minijobs tätig sind und künftig ihre Beschäftigung in Richtung Midi Job ausweiten sollen. Diese Anreize werden durch eine noch kulantere Vergünstigung der Sozialversicherungsbeiträge als bisher geschaffen, was dem Arbeitnehmer ein höheres Netto im Portemonnaie beschert.

Systembruch bei der Parität

Das Problem: Diese Besserstellung der Midijobber geht zu Lasten der Arbeitgeber. Diese müssen ab Oktober deutlich höhere Sozialbeiträge zahlen bei gleichem Bruttolohn wie bisher. Derzeit ist es für den Arbeitgeber egal, in welcher Einkommenszone sich der Jobber innerhalb des Übergangsbereichs befindet — er zahlt immer die Hälfte des fälligen Gesamtversicherungsbeitrags, also knapp 20 Prozent.

Ab Oktober werden mit Überschreiten der 520-Euro-Minijob-Grenze allerdings 28 Prozent Arbeitgeber-Anteile fällig, die bis zum Auslaufen des Übergangsbereichs bei 1.600 Euro dann wieder sukzessive auf die üblichen 20 Prozent abgeschmolzen werden. Damit schlagen vor allem in der unteren Einkommenszone der Midi Jobs deutlich höhere Sozialbeiträge zu Buche — zusätzlich zum höheren Mindestlohn.

So muss ein Arbeitgeber beispielhaft bei einem gezahlten Entgelt von 600 Euro bis Ende September 119,85 Euro Sozialversicherungsbeiträge abführen. Für das gleiche Entgelt werden ab Oktober allerdings 158,49 Euro fällig — eine Kostensteigerung um knapp ein Drittel. Bei einem Entgelt von 1.200 Euro erhöhen sich die Beitragspflichten immerhin noch um 6 Prozent—von 239,70 auf 255,15 Euro. Der Arbeitnehmer profitiert hingegen durchgängig im Übergangsbereich, denn ab Oktober muss er bei gleichem Entgelt weniger Sozialbeiträge zahlen.

Überfrachtung der Betriebe droht Ob die Politik durch diese Mehrbelastung der Betriebe wirklich mehr Teilzeitbeschäftigung schaffen kann, ist fraglich. Denn auch ohne Mindestlohn- und Sozialbeitragserhöhung leiden die Firmen unter Kostensteigerungen an allen Ecken und Enden. Die einseitige Belastung der Arbeitgeber durch die Abschaffung der Parität in der Sozialversicherung ist kontraproduktiv, um ein höheres Arbeitszeitzniveau zu erreichen. Zudem sind die Arbeitgeber bereits Hauptfinanzier des Sozialstaats, weshalb weitere Lasten-Verschiebungen die wirtschaftliche Erholung ausbremsen.

Vorsicht bei Nettolohnoptimierung

Durch Umwandlung von Gehalt in steuerfreie Leistungen können Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Beim Arbeitnehmer erhöht sich der Nettolohn, was das große Interesse an solchen Umwandlungen erklärt. Arbeitnehmer sollten jedoch darauf hingewiesen werden, dass sie beim Bezug von Krankengeld oder einer eventuellen Arbeitslosigkeit niedrigere Leistungen erhalten sowie — wenn auch nur geringfügig — reduzierte Rentenansprüche erwerben. Von der Änderung eines laufenden Arbeitsvertrags, hin zu niedrigem Bruttoverdienst für den Arbeitnehmer und einer gleichzeitigen Kompensation durch 'Nettolohnleistungen', muss für den Regelfall abgeraten werden. Zwar hatte der BFH eine derartige Gestaltung zugelassen, da er auf den Zeitpunkt der Zuwendung abstellte (u. a. Urteil vom 1.8.2019, Az. VI R 32/18). Das BMF reagierte im Vorgriff auf eine erwartete Rechtsänderung mit einem Nichtanwendungserlass vom 5.2.2020 (Az. VI C5 S2334/19/10017: 002). Nur 'echte' zusätzliche Leistungen sollen steuerfrei bleiben. Der Gesetzgeber hat reagiert und mit § 8 Abs. 4 EStG klargestellt, dass Erfordernis der Zusätzlichkeit sei nur dann erfüllt, wenn • die Zusatzleistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird • der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird • die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird und • bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, gilt dies auch, falls Arbeitnehmer arbeits- oder tarifvertraglich Ansprüche auf steuerfreie Leistungen haben. Die neue Rechtslage ist anzuwenden auf Bezüge, die nach dem 31.12.2019 zugewendet wurden, sofern diese unter einem Vorbehalt der Zusätzlichkeit stehen. Dies sind z. B. die 50-€-Freigrenze für Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG), steuerfreie Job-Tickets (§ 3 Nr. 15 EStG), Jobräder (§ 3 Nr. 37 EStG), Zuschüsse für Kindergarten oder Gesundheitsvorsorge (§ 3 Nr. 33 und 34 EStG), Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektro- oder Hybridfahrzeuges an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers (§ 3 Nr. 46 EStG) oder pauschal zu versteuernde Barzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG), Zuschüsse für Internetnutzung und Beträge für Überlassung von Computern etc. (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG), die Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber (§ 100 EStG).

Grundsätzlich folgt das Sozialversicherungsrecht der lohnsteuerlichen Beurteilung. Dennoch kann es Besonderheiten geben. Das LSG Baden-Württemberg (Urteil vom 10.5.2016, Az. L 11 R 4048/15) hatte der DRV, die bei solcher Vertragsänderung eine reine Lohnverwendungsabrede mit Beitragspflicht in bisheriger Höhe annahm, noch eine Absage erteilt. Jedoch stellt das BSG (Urteil vom 23.2.2021, Az. B 12 R 21/18 R) wiederum auf das Zusätzlichkeitserfordernis ab und führte aus, Surrogate für Bruttolohnverzicht seien nicht zusätzlich in diesem Sinne und gehörten deshalb zum beitrags-

rechtlichen Arbeitsentgelt. Die GKV Spitzenverbände haben daher am 11.11.2021 beschlossen, dass bei der sozialversicherungsrechtlichen Bewertung angesichts der inhaltlich weitgehend deckungsgleichen Merkmale grundsätzlich die Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses nach § 8 Abs. 4 EStG in Ansatz zu bringen sind.

Vor der Vereinbarung einer 'Nettolohnoptimierung' sollte geklärt werden, wie zu verfahren ist, wenn sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern, z. B. der Gesetzgeber die Steuerfreiheit einzelner Zahlungen streicht oder sich tatsächliche Verhältnisse ändern. Ohne entsprechende Regelung erwarten Arbeitnehmer häufig, dass es auch dann beim vereinbarten Netto bleibt und Steuern und Sozialversicherungsbeiträge wirtschaftlich zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Ferner können arbeitsrechtliche Fallstricke drohen. Zunächst einmal haben Mitarbeiter keinen Anspruch auf eine Gehaltsumwandlung. Wird sie jedoch vereinbart, ist sie für beide Parteien verpflichtend und kann nur im Einvernehmen geändert werden, etwa wenn der Arbeitgeber in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Mandanten sollten wissen, dass die einzige Möglichkeit zur Streichung steuerfreier Zusatzleistungen eine Änderungskündigung ist, die aber sozial gerechtfertigt sein müsste, was bei Änderungen des Gehalts kaum begründbar ist. Wird durch die Gehaltsumwandlung der gesetzliche Mindestlohn oder ein Tariflohn unterschritten, können Mitarbeiter Differenzlohnansprüche haben. In jedem Fall bieten sich Nettolohnoptimierungen bei bisher weder vertraglich noch tariflich feststehenden Gehaltserhöhungen und natürlich bei Neueinstellungen an.

Wichtige Änderungen im Nachweisgesetz (Pflicht zum schriftlichen Arbeitsvertrag)

Anwendungsbereich

Mit den gesetzlichen Regelungen zur Umsetzung der RL 2019/1152/EU über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der EU im Bereich des Zivilrechts werden die arbeitgeberseitigen Pflichten zum Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen deutlich erweitert und mit neuen Sanktionsregelungen verknüpft. Von der Neufassung des NachwG (NachwG-E), die am 01.08.2022 in Kraft treten dürfte, sind nicht nur Arbeitsverträge betroffen, die von diesem Tag an abgeschlossen werden.

Beibehaltung des Schriftformerfordernisses

Obwohl die RL 2019/1152/EU erlaubt hätte, den Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und ihre Änderung in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen, verzichtet die Bundesregierung auf die entsprechende Modernisierung des NachwG.

§ 2 Abs. 1 Satz 1, §§ 3, 5 NachwG-E schreiben die überholte Verpflichtung fort, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Angaben zum Arbeitsort

Dass in den Nachweis Regelungen zum Arbeitsort gehören, ist nicht neu. Zukünftig muss aber auch erfasst werden, wenn der Arbeitnehmer das Recht hat, seinen Arbeitsort frei zu wählen. Daran ist insb. dann zu denken, wenn mobile Arbeit vereinbart wird.

Dauer der Probezeit

Im schriftlichen Nachweis muss auch die Datier der Probezeit festgehalten werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis zukünftig im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Klarstellungen zur Vergütung und zur Arbeitszeit

In den Nachweis sind auch Angaben zur Zusammensetzung und zur Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, der Prämien und Sonderzahlungen sowie der anderen Bestandteile des Arbeitsentgelts, jeweils getrennt, aufzunehmen und um Angaben zur Fälligkeit und Art der Auszahlung zu ergänzen. Dabei werden Geld- und Sachleistungen gleichermaßen erfasst.

Verfahren bei Kündigungen

Zukünftig ist - gern. den Vorgaben der Richtlinie - in den Nachweis auch das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren aufzunehmen. Angesichts der Komplexität des deutschen Arbeitsrechts dürfte diese Verpflichtung kaum vollständig zu erfüllen sein, wenn man vermeiden will, dass dem Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrags Lehrbücher über das Kündigungsrecht überlassen werden. Wichtig ist daher, dass der Gesetzgeber zulässt, dass - anstelle einer Beschreibung des Verfahrens - im Nachweis das Schriftformerfordernis der Kündigung, die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die Fristen zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage genannt werden.

Von erheblicher Bedeutung ist, dass § 7 KSchG damit nicht eingeschränkt wird. Versäumt der Arbeitnehmer die Klagefrist, gilt die Kündigung daher ohne Rücksicht auf das Fehlen eines entsprechenden Hinweises im schriftlichen Nachweis der Arbeitsbedingungen als wirksam.

Arbeitnehmer

Zur ersten Tätigkeitsstätte bei einem angestellten Bauleiter

Wird eine Niederlassung eines international tätigen Bauunternehmens im Arbeitsvertrag eines Bauleiters als „**Einstellungsort**“ bezeichnet, so ist allein deswegen **nicht von einer dauerhaften Zuordnung durch den Arbeitgeber** zu dieser Niederlassung auszugehen. Die Niederlassung stellt nach Ansicht des Finanzgerichts Mecklenburg-Vorpommern in diesen Fällen also **keine erste Tätigkeitsstätte** für den Bauleiter dar. Gegen diese Entscheidung ist die Revision anhängig.

Hintergrund

Je nachdem, ob es sich beim Tätigkeitsort um eine erste Tätigkeitsstätte oder um eine Auswärtstätigkeit handelt, hat das u. a. **folgende steuerliche Konsequenzen:**

Erste Tätigkeitsstätte:

- Entfernungspauschale (0,30 EUR je Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte; ab dem 21. Kilometer: 0,38 EUR)
- grundsätzlich keine Verpflegungspauschale

Auswärtstätigkeit:

- „Dienstreisepauschale“ (0,30 EUR je gefahrenen Kilometer)
- grundsätzlich Verpflegungspauschale je nach Abwesenheitszeiten

Nach § 9 Abs. 4 S. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) ist erste Tätigkeitsstätte die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 Aktiengesetz) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer **dauerhaft zugeordnet** ist.

Die Zuordnung erfolgt vorrangig anhand der **dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen** sowie die diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen **durch den Arbeitgeber**.

Typische Fälle einer dauerhaften Zuordnung sind in § 9 Abs. 4 S. 3 EStG aufgeführt:

- unbefristetes Tätigwerden,
- Tätigwerden für die Dauer des Dienstverhältnisses,
- Tätigkeit über einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten.

Fehlt eine solche dienst- oder arbeitsrechtliche Festlegung auf eine Tätigkeitsstätte oder ist sie **nicht eindeutig**, ist erste Tätigkeitsstätte die betriebliche Einrichtung, an der der Arbeitnehmer dauerhaft

- typischerweise **arbeitstäglich** oder
- je Arbeitswoche zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit tätig werden soll.

Entscheidung

Die Niederlassung stellt auch dann **keine erste Tätigkeitsstätte** für den Bauleiter dar, wenn

- er einem Gruppenleiter dieser Niederlassung zugewiesen ist,
- er ca. **einmal wöchentlich an einer Arbeitsberatung** sowie
- einige Mal im Kalenderjahr **an sonstigen Besprechungen** in dieser Niederlassung teilnimmt und
- dem Bauleiter zwar ein Büro in dieser Niederlassung zur Verfügung steht, er jedoch tatsächlich **den größeren Teil der Schreibtischarbeiten außerhalb dieses Büros** erledigt.

Hat ein Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte, kommt es für die Geltendmachung **von Verpflegungsmehraufwand** nur darauf an, ob er **ohne Übernachtung jeweils mehr als acht Stunden** von seiner Wohnung entfernt war.

Merke: Auf die Dreimonatsfrist – Verpflegungspauschalen sind auf die ersten drei Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt – kommt es nur an, wenn der Steuerpflichtige an derselben Tätigkeitsstelle längerfristig tätig wird, und zwar an mindestens drei Tagen pro Woche. Das trifft jedoch bei einem Bauleiter nicht zu, wenn er die Arbeiten auf mehreren Baustellen zeitgleich leitet und damit typischerweise von Baustelle zu Baustelle fährt.

Keine Werbungskosten: Umschulungskosten nach Erwerbstätigkeit ohne Berufsausbildung

Der **Werbungskostenabzug für Erstausbildungskosten** ist ausgeschlossen. Hier bleibt nur der **beschränkte Sonderausgabenabzug bis zu 6.000 EUR** im Kalenderjahr. Zudem ist in der Rechtsprechung geklärt, dass **Umschulungskosten** nach erfolgter Erstausbildung **als Fortbildungskosten** zum Werbungskostenabzug zuzulassen sind. Doch was ist mit Umschulungskosten, die nach langjähriger und eigenständiger Erwerbstätigkeit entstehen, wenn für diese Erwerbstätigkeit **keine formalisierte Berufsausbildung existiert**? Für das Finanzgericht Niedersachsen greift **das Werbungskostenabzugsverbot** auch in einer solchen Konstellation.

Zum Hintergrund: Da während einer Umschulung oft keine bzw. nur geringe Einnahmen erzielt werden, führen **Werbungskosten regelmäßig zu einem vortragsfähigen Verlust**, der sich dann in den Jahren der Berufsausübung steuermindernd auswirkt. Demgegenüber bleiben **Sonderausga-**

ben bei fehlenden Einkünften in demselben Jahr **wirkungslos**. Denn hier ist keine jahresübergreifende Verrechnung möglich.

Beachten Sie: Der Bundesfinanzhof hat die vorgenannte Rechtsfrage durch die **Zulassung der Revision** an sich gezogen. Dies könnte eine gewisse Hoffnung dahin gehend wecken, dass der Bundesfinanzhof auch Kosten für eine „Umschulung“ in derartigen Fällen als Werbungskosten beurteilen könnte. Betroffene **Steuerbescheide** sollten daher vorerst **unbedingt offengehalten werden**.

Abschließende Hinweise

Steuern und Beiträge Sozialversicherung: Fälligkeitstermine in 08/2022

Im Monat August 2022 sollten Sie insbesondere folgende Fälligkeitstermine beachten:

Steuertermine (Fälligkeit):

- **Umsatzsteuerzahler** (Monatszahler): 10.8.2022
- **Lohnsteuerzahler** (Monatszahler): 10.8.2022
- **Gewerbsteuerzahler:** 15.8.2022 (16.8.2022*)
- **Grundsteuerzahler:** 15.8.2022 (16.8.2022*)

Bei einer **Scheckzahlung** muss der Scheck dem Finanzamt spätestens drei Tage vor dem Fälligkeitstermin vorliegen.

Bei der **Grundsteuer** kann die Gemeinde abweichend von dem vierteljährlichen Zahlungsgrundsatz verlangen, dass Beträge bis 15 EUR auf einmal grundsätzlich am 15.8. und Beträge bis einschließlich 30 EUR je zur Hälfte am 15.2. und am 15.8. zu zahlen sind. Auf Antrag kann die Grundsteuer auch am 1.7. in einem Jahresbetrag entrichtet werden. Der Antrag ist bis zum 30.9. des vorangehenden Jahres zu stellen.

Die für alle Steuern geltende dreitägige Zahlungsschonfrist bei einer verspäteten Zahlung durch Überweisung endet am 15.8.2022 (16.8.2022*) für die **Umsatz- und Lohnsteuerzahlung** und am 18.8.2022 (19.8.2022*) für die **Gewerbe- und Grundsteuerzahlung**. Diese Zahlungsschonfrist gilt nicht für Zahlung per Scheck.

* Gilt für Bundesländer, in denen der 15.8.2022 (Mariä Himmelfahrt) ein Feiertag ist.

Beiträge Sozialversicherung (Fälligkeit):

Sozialversicherungsbeiträge sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des laufenden Monats fällig, für den **Beitragsmonat August 2022 am 29.8.2022**.

Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.