AUSGABE 07/2023
INFOBRIEF
BUNDESVERBAND SELBSTÄNDIGER
BUCHHALTER UND BILANZBUCHHALTER
b.b.h.

Arbeitszeiterfassung kommt

Die Arbeitszeiterfassung ist seit 2022 verpflichtend. Das Gesetz soll nun die nähere Ausgestaltung regeln: Grundsatz wird die elektronische Erfassung.
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen lange erwarteten Referentenentwurf zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG-E) vorgelegt. Darin sollen die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur bereits jetzt verpflichtenden Arbeitszeiterfassung näher ausgestaltet werden.
Pflicht zur elektronischen Zeiterfassung
Nach § 16 Abs. 2 ArbZG-E wird „der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen." Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die Erfassung zwar selbst vornehmen, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bleiben jedoch weiterhin für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich. Sie haben „durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen", dass ihnen „Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden." Gelten soll die Pflicht grundsätzlich am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Quartals. Für Verstöße drohen nach § 20 ArbZG Bußgelder in Höhe von bis zu 30.000 Euro.

Elektronische Erfassung

Genauere Vorgaben zur Ausgestaltung der elektronischen Erfassung macht der Entwurf nicht. Neben den bereits gebräuchlichen Zeiterfassungsgeräten kämen auch andere Formen der elektronischen Aufzeichnung mit Hilfe von Apps oder Excel-Tabellen, heißt es sinngemäß im Entwurf. Abweichungen von der Formvorschrift der elektronischen Zeiterfassung - z. B. eine händische Dokumentation auf Papier – sollen jedoch möglich sein. Dies soll per Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Einzelnen zu regeln sein.

Ausnahmeregelungen und Übergangsfristen

So soll auch eine nichtelektronische Zeiterfassung innerhalb von einem Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes noch erlaubt sein, damit sich die Betriebe entsprechend umstellen können. Je nach Betriebsgröße ist diese Übergangsfrist länger ausgestaltet: Betriebe mit weniger als 250 Mitarbeitenden haben zwei Jahre Zeit, bei unter 50 Angestellten sind es fünf Jahre. Auf die elektronische Form gänzlich verzichten können Betriebe mit weniger als zehn Arbeitnehmenden, ausländische Arbeitgebende ohne Betriebsstätte im Inland, wenn sie bis zu zehn Arbeitnehmende nach Deutschland entsenden sowie Privathaushalte, die Hausangestellte beschäftigen.

Weitere Ausnahmen und Pflichten

Von der Pflicht, die Aufzeichnung bereits am selben Tag vorzunehmen, kann hingegen nur per Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgewichen werden. Dann kann die Aufzeichnung auch an einem anderen Tag erfolgen, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten, auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages.

Muster

Anita Dormeier, b.b.h.-Dozentin

Juli-Ticker

- *Reform der Pflegeversicherung*
- *Lohnsteuerabzug ab 01.07.2023*
- *Corona-Hilfe:*
  - Besteuerung, Erlass
- *Weiträumiges Tätigkeitsgebiet*
- *Neues aus dem Arbeitsrecht, u. v. m.*

STEUERTERMINE JULI 2023

Fälligkeit Montag, den 10.07.2023*	Ende der Schonfrist bei Zahlung durch Scheck/bar**	Überweisung
Lohnsteuer mtl./vj.	10. 07. [1]	13. 07. [1]
Kirchensteuer	10. 07. [1]	13. 07. [1]
Solidaritätszuschlag	10. 07. [1]	13. 07. [1]
Umsatzsteuer mtl./vj.	10. 07. [1]	13. 07. [1]

1 Die Schonfrist endet am 10.07.23, weil das Ende der Frist nicht auf einen Sonn- oder Feiertag fällt.
** Bei Zahlung durch Scheck ist diese erst mit dem dritten Tag nach Eingang des Schecks bewirkt.

FÄLLIGKEITSTERMINE SOZIALVERSICHERUNG JULI 2023

	Beitragsnachweis	Beitragszahlung
Juli 2023	25. 07.	27. 07.

Hinweis: Einreichung Nachweis bis 00:00 Uhr am Fälligkeitstag

Ebenfalls per Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann geregelt werden, dass die Aufzeichnungspflicht nicht für Mitarbeitende gilt, „bei denen die gesamte Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann." Laut der Begründung können das Führungskräfte, herausgehobene Experten oder Wissenschaftler sein, die nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über den Umfang und die Einteilung ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Tarifvertragsparteien bzw. Betriebspartner sollen hier festlegen, für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Voraussetzungen zutreffen.

Der Entwurf regelt auch eine Informationspflicht der Arbeitgebenden: Sie müssen ihre Mitarbeitenden auf Verlangen über die aufgezeichnete Arbeitszeit informieren und ihnen ggf. eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung stellen. Mindestens für zwei Jahre sind diese aufzubewahren.

Die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit soll laut Entwurf explizit nicht beeinträchtigt werden. Gemeint ist das flexible Arbeitszeitmodell, bei dem Beginn und Ende der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht festgelegt, sondern Mitarbeitenden überlassen werden. Das soll auch weiterhin möglich sein - solange die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten nicht überschritten und die Pausenzeiten eingehalten werden, betont der Entwurf.

Nach dem nun veröffentlichten Referentenentwurf werden erst einmal zahlreiche Stellungnahmen von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Branchenverbänden erwartet. Das Gesetz soll dann zeitnah eingebracht werden und könnte ggf. bereits in diesem Jahr in Kraft treten.

Neue Arbeitgeberpflichten durch PUEG

Der Gesetzgeber plant derzeit eine deutliche Anpassung in der gesetzlichen Versicherung - unter anderem werden dadurch neue Arbeitgeberpflichten durch das PUEG kommen. (PUEG = Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz). Mit dem Gesetz kommen weitere Neuerungen.

Ziele des Gesetzgebers

Zuerst sollen die häusliche Pflege gestärkt und pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen sowie anderen Pflegepersonen entlastet werden. Darüber hinaus sollen die Arbeitsbedingungen für professionell Pflegende weiter verbessert sowie die Potentiale der Digitalisierung für Pflegebedürftige und für Pflegende noch besser nutzbar gemacht werden. Es soll eine automatische, regelhafte Anpassung der Geld- und Sachleistungsbeträge in 2025 und 2028 geben. Darüber hinaus sollen Innovationen gefördert und mehr Unterstützung insbesondere für häuslich gepflegte Menschen bereitgestellt werden, um die Inanspruchnahme vor Ort verfügbarer Angebote zu vereinfachen.

Was aber wird für Arbeitgeber durch das PUEG wichtig?

Der für Arbeitgeber wichtigste Aspekt wird sicher sein, dass auf sie neue Arbeitgeberpflichten durch das PUEG zukommen. Konkret muss der Gesetzgeber die BVerfG-Urteile vom 07. April 2022 zu den Aktenzeichen 1 BvL 3/18, 1 BvR 717/16, 1 BvR 2257/16 und 1 BvR 2824/17 umgesetzt werden.

Danach ist der Gesetzgeber aufgefordert, bis zum 31. Juli 2023 das Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung im Hinblick auf die Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von Eltern verfassungskonform auszugestalten.

Beitragsrechtliche Änderungen in der Pflegeversicherung durch das PUEG

1. Der bundeseinheitliche Beitragssatz soll von derzeit 3,05 % auf 3,4 % der beitragspflichtigen Einnahmen der Versicherten angehoben werden.
2. Zudem soll der Beitragszuschlag für kinderlose Versicherte von derzeit 0,35 % auf 0,6 % erhöht werden; der Beitragssatz läge dann für kinderlose Versicherte bei 4,0 %.
3. Für Versicherte mit zwei oder mehr Kindern soll dagegen eine nach der Kinderanzahl gestaffelte Reduktion des Beitragssatzes eingeführt werden.
4. Bei Versicherten mit fünf oder mehr Kindern läge der Beitragssatz damit künftig niedriger als der aktuelle Wert.

Hier müssen Lohnabrechner dringend das laufende Gesetzesvorhaben abwarten - da an diesen Stellschrauben noch konkret gearbeitet wird.

Wie sollen Arbeitgeber/Lohnabrechner das prüfen?

Bisher

Damit Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, den PV-Zuschlag nicht zahlen müssen, muss deren Elterneigenschaft nachgewiesen sein. Dazu reicht bislang in den meisten Fällen der normale Abruf der ELSTAM-Daten. Wird hier mindestens 1/2 Kinderfreibetrag gemeldet, ist das derzeit als Nachweis der Elterneigenschaft ausreichend.

Problem: künftig abgestufter PV-Zuschlag

Es wird sicher eine Anpassung der Beitragsverfahrensverordnung u. a. bei der Berechnung des Pflegeversicherungsbeitrages (bspw. § 2 Abs. 1 Satz 4 BVV) und evtl. ein Muss § 8 Abs. 2 Nr. 11 für den Nachweis der Kinder in diesem Zusammenhang kommen müssen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist 30 Jahre alt und über ELSTAM wird als Kinderfreibetrag 2,0 geliefert.

Frage: Hat der Arbeitnehmer nun zwei oder vier Kinder?

Bis dato ist das irrelevant - künftig hängt jedoch von der Zahl der Kinder ab, wie hoch der PV-Zuschlag ausfällt.

Fazit zum PUEG:

Künftig werden Arbeitgeber aufgrund des gestaffelten Kinderfreibetrages genau in Erfahrung bringen müssen, wie oft die Mitarbeiter nun Mutter bzw. Vater sind – und wann diese Kinder ihren 25. Geburtstag haben (da sie dann als Zählkinder wieder entfallen).

Aktuelles

Corona-Hilfen: Ermäßigte Besteuerung

Die im Jahr 2020 gezahlten Corona-Hilfen stellen keine außerordentlichen Einkünfte dar, die in der Einkommensteuer nur ermäßigt zu besteuern sind (FG Münster, Urteil v. 26.04.2023 - 13 K 425/22 E).

Sachverhalt: Der Kläger führte als Einzelunternehmer einen Gewerbebetrieb, der eine Gaststätte und ein Hotel umfasste. Im Jahr

Muster

2020 war der Kläger von zeitweisen betrieblichen Einschränkungen und Schließungen aufgrund der Coronaschutzverordnungen des Landes Nordrhein-Westfalen betroffen. Ihm wurden im Streitjahr auf Grund der pandemiebedingten Einschränkungen eine Soforthilfe von 15.000 EUR, eine Überbrückungshilfe I von 6.806 EUR und die sog. „November- / Dezemberhilfe" von 42.448 EUR gewährt.
Das Finanzamt unterwarf die erhaltenen Corona-Hilfen der tariflichen Einkommensteuer. Hiergegen wandte sich der Kläger und machte geltend, die Corona-Hilfen seien nach § 24 Nr. 1 i. V. mit § 34 Abs. 1 EStG ermäßigt zu besteuern. Die Hilfszahlungen seien Entschädigungen als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen oder für die Nichtausübung einer Tätigkeit aufgrund der pandemiebedingten Schließung des Geschäftsbetriebs. Sie hätten beim Kläger zu außerordentlichen Einkünften geführt, weil der Kläger im Jahr 2020 einen höheren Gewinn verzeichnet habe, als es bei einem normalen Ablauf der Dinge der Fall gewesen wäre.
Dass der Kläger durch die Corona-Hilfen letztlich im Jahr 2020 einen höheren Gewinn erzielt hat, als es bei normalem Ablauf der Dinge der Fall gewesen wäre, ist unerheblich. Soweit sich der Kläger hiermit wohl auf die frühere Rechtsprechung des BFH bezieht, nach der eine Vergleichsrechnung vorgenommen werden konnte, sind die Betriebseinnahmen zu betrachten. Im Jahr 2020 lagen die Betriebseinnahmen aber selbst unter Einbezug der Zuschüsse unterhalb des Niveaus der Vorjahre. Dass der hieraus erzielte Gewinn höher als in den Vorjahren war, belegt letztlich nur die überhöhte Bemessung der Corona-Hilfen. Dies führt jedoch nicht zu außerordentlichen Einkünften.

Rückzahlung der Corona-Soforthilfe
Ist ein Betrieb wegen der Rückzahlung existenzgefährdet, kann sie auch erlassen werden. Ein entsprechender Antrag ist laut Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie voraussichtlich ab Anfang Juli über die Online-Plattform möglich. Ein Erlass, ggf. auch teilweise, ist so möglich.

Lohnsteuerabzug ab 01.07.2023
Das BMF veröffentlicht den Entwurf des Bekanntmachungsschreibens zu den geänderten Programmablaufplänen für den Lohnsteuerabzug ab dem 01.07.2023 und die Entwürfe der Programmablaufpläne (Anlagen 1 und 2).
Das BMF führt zu den Entwürfen aus:

- Die geänderten Programmablaufpläne berücksichtigen die Anhebung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung und des Kinderlosenzuschlags zum 01.07.2023 durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG).
- Die Einfärbungen (markieren die Änderungen, außer in den Ablaufdiagrammen) werden vor Bekanntmachung der endgültigen Programmablaufpläne entfernt.
- Es wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sich um Entwürfe handelt, die rechtlich nicht verbindlich sind und noch Änderungen unterliegen können. Die verbindlichen Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug ab dem 01.07.2023 werden zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gemacht.

Muster

Weiträumiges Tätigkeitsgebiet - vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung -
Ein Tätigwerden in einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung auf einer festgelegten Fläche und nicht innerhalb einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 AktG) oder bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Dritten auszuüben hat (BFH, Urteil v. 15.2.2023 - VI R 4/21; veröffentlicht am 01.06.2023).
Hintergrund: Handelt es sich bei den Aufwendungen des Arbeitnehmers um solche für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte i. S. des § 9 Abs. 4 EStG, ist zu deren Abgeltung für jeden Arbeitstag, an dem der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte aufsucht, grundsätzlich eine Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte von 0,30 EUR anzusetzen (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Sätze 1 und 2 EStG).
Hat ein Arbeitnehmer keine erste Tätigkeitsstätte und hat er nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen sowie den diese ausfüllenden Absprachen und Weisungen zur Aufnahme seiner beruflichen Tätigkeit dauerhaft denselben Ort oder dasselbe weiträumige Tätigkeitsgebiet typischerweise arbeitstäglich aufzusuchen, gilt die vorgenannte Regelung über die Entfernungspauschale für die Fahrten von der Wohnung zu diesem Ort oder dem zur Wohnung nächstgelegenen Zugang zum Tätigkeitsgebiet entsprechend (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 3 EStG). Für die Fahrten innerhalb des weiträumigen Tätigkeitsgebiets gelten § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Sätze 1 und 2 EStG entsprechend, nach denen die tatsächlichen Aufwendungen für die Fahrten oder die pauschalen Kilometersätze angesetzt werden können, die für das jeweils benutzte Beförderungsmittel (Fahrzeug) als höchste Wegstreckenentschädigung nach dem Bundesreisekostengesetz festgesetzt sind (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 4 EStG).

Sonstiges

Arbeitsrecht: Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer
Von dem Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer für die Dauer einer Überlassung Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt wie vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers haben („equal pay"), kann nach § 8 Abs. 2 AÜG ein Tarifvertrag „nach unten" abweichen mit der Folge, dass der Verleiher dem Leiharbeitnehmer nur die niedrigere tarifliche Vergütung zahlen muss. Ein entsprechendes Tarifwerk hat der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) mit der Gewerkschaft ver.di geschlossen. Dieses genügt den unionsrechtlichen Anforderungen des Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/104/EG (Leiharbeits-RL) (BAG, Urteil v. 31.05.2023 - 5 AZR 143/19).

Arbeitsrecht: Dienstwagenüberlassung beim pfändbaren Arbeitseinkommen
Zur Ermittlung des pfändbaren Teils des

Einkommens sind Geld- und Sachleistungen nach den vollstreckungsrechtlichen Vorschriften zusammenzurechnen. Nicht einbezogen wird dabei der steuerlich zu berücksichtigende geldwerte Vorteil für die Nutzung des PKW auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb in Höhe von monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer (BAG, Urteil v. 31.05.2023 - 5 AZR 273/22).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

Kann das Kraftfahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3 genutzt werden, erhöht sich der Wert in Satz 2 für jeden Kalendermonat um 0,03 Prozent des Listenpreises im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 4 Satz 2 für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie der Fahrten nach § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4a Satz 3.

Für die Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens gilt Folgendes: 1. Nicht mitzurechnen sind die nach § 850a der Pfändung entzogenen Bezüge, ferner Beträge, die unmittelbar auf Grund steuerrechtlicher oder sozialrechtlicher Vorschriften zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen des Schuldners abzuführen sind.

Erhält der Schuldner neben seinem in Geld zahlbaren Einkommen auch Naturalleistungen, so sind Geld- und Naturalleistungen zusammenzurechnen.

Nachweis der Feststellung zur dauernden Berufsunfähigkeit

Für die Feststellung der dauernden Berufsunfähigkeit i. S. des § 16 Abs. 4 Satz 1 EStG gelten die allgemeinen Beweisregeln. Daher darf das Gericht im Rahmen seiner freien Beweiswürdigung auch nichtamtliche Unterlagen, z. B. Gutachten und andere Äußerungen von Fachärzten und sonstigen Medizinern, heranziehen (BFH, Urteil v. 14.12.2022 - X R 10/21; veröffentlicht am 01.06.2023).

Hintergrund: Gem. § 16 Abs. 4 Satz 1 EStG wird der sich bei einer Teilbetriebs-Veräußerung ergebende Gewinn nur zur Einkommensteuer herangezogen, soweit er 45.000 EUR übersteigt. Voraussetzung ist u. a., dass der Steuerpflichtige „im sozialversicherungsrechtlichen Sinne dauernd berufsunfähig" ist.

Statistik:
Bundesanteil an der Umsatzsteuer

Der Anteil des Bundes am Gesamtaufkommen der Umsatzsteuer in Höhe von 284,85 Milliarden Euro belief sich im vergangenen Jahr auf 46,6 Prozent, was rund 132,8 Milliarden Euro entspricht. Dies geht aus einem Bericht der Bundesregierung über Struktur und Höhe des Finanzkraftausgleichs im Ausgleichsjahr 2022 (BT-Drucks. 20/6699) hervor.

Danach ist der Bundesanteil um rund 1,5 Prozentpunkte angestiegen. Entsprechend verringerte sich der Anteil der Länder von 51,2 Prozent auf 50,5 Prozent (rund 144 Milliarden Euro). Der Anteil der Gemeinden sank von 3,7 auf 2,8 Prozent (rund 8,1 Milliarden Euro). Neben einer Gesetzesänderung habe der aufgrund der Inflation erfolgte überaus starke Anstieg der Umsatzsteuereinnahmen (plus 13,6 Prozent) zur Erhöhung des Bundesanteils beigetragen.

Den höchsten Anteil der Länder an der Umsatzsteuer erhält Nordrhein-Westfalen mit rund 31 Milliarden Euro (21,5 Prozent), gefolgt von Bayern mit 22,8 Milliarden (15,86 Prozent) und Baden-Württemberg mit 19,2 Milliarden Euro (13,36 Prozent). Das finanzkräftigste Bundesland ist Bayern. Auf den nächsten Plätzen folgen Hessen und Baden-Württemberg. Die finanzschwächsten Länder sind Thüringen, Sachsen-Anhalt und Bremen.

Muster

SEMINARE AUG./SEPT. 2023

„Aktuelle Lohninformationen"
9:00 - 12:00

„Aktuelles Steuerrecht"
13:30 - 16:30

Berlin	Fr.	01.09.23
Bremen	Mo.	04.09.23
Chemnitz	Di.	12.09.23
Dortmund	Mo.	18.09.23
Dresden	Mo.	11.09.23
Düsseldorf	Di.	19.09.23
Erfurt	Di.	29.08.23
Frankfurt	Fr.	08.09.23
Hamburg	Mo.	25.09.23
Hannover	Di.	05.09.23
Köln	Mi.	27.09.23
Leipzig	Mo.	28.08.23
Mannheim	Do.	07.09.23
München	Fr.	15.09.23
Nürnberg	Fr.	22.09.23
Potsdam	Do.	31.08.23
Rosenheim	Do.	21.09.23
Stuttgart	Do.	14.09.23

Anmeldung über **www.bbh-fortbildung.de**

Kopien und sonstige Reproduktionen dürfen nur mit Genehmigung des b.b.h. erstellt werden.

b.b.h. Bundesverband selbständiger Buchhalter und Bilanzbuchhalter

Bundesgeschäftsstelle: Kronenstraße 19 · 10117 Berlin · Info-Telefon 030 / 20 45 52 57
Telefax 030 / 20 91 29 40 · E-Mail: bbh@bbh.de · Internet: www.bbh.de

Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts ist jegliche Haftung ausgeschlossen.