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 Mai 2025

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

CDU, CSU und SPD haben **Sondierungsgespräche** geführt und dabei einige für Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevante Vereinbarungen getroffen, die wir Ihnen vorstellen. Darüber hinaus beleuchten wir im Zusammenhang mit **Betriebsveranstaltungen**, wann Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen aus einer Beschäftigung bei Steuerfreiheit oder pauschaler Besteuerung **beitragsfrei** sind. Der **Steuertipp** zeigt, wie die Höhe des geldwerten Vorteils bei **Firmenfitnessmitgliedschaften** zu ermitteln ist.

Steuerpolitik

Was CDU, CSU und SPD zur Entlastung von Arbeitnehmern vereinbart haben

Im Rahmen der vor Beginn der Koalitionsverhandlungen geführten **Sondierungsgespräche** haben CDU, CSU und SPD folgende Vereinbarungen getroffen:

- Die „breite Mittelschicht“ soll im Rahmen einer Einkommensteuerreform steuerlich entlastet werden.
- Die Entfernungspauschale (derzeit 0,30 € für die ersten zwanzig und 0,38 € ab dem 21. Entfernungskilometer) für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte soll erhöht werden.
- Zuschläge für Überstunden sollen steuerfrei gestellt werden.
- Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit sollen steuerfrei gestellt werden.

  Hinweis: Bereits in der letzten Legislaturperiode war geplant, eine Teilzeitaufstockungsprämie steuer- und sozialversicherungsfrei zu stellen, soweit sie 225 € je dauerhaft erhöhte Arbeitsstunde und insgesamt 4.500 € nicht übersteigt. Die Maßnahme hat die seinerzeitige Bundesregierung aber nicht umgesetzt.
- Wer im Rentenalter freiwillig weiterarbeitet, soll bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei dazuverdienen können (sog. Aktivrente).
- Die betriebliche Altersversorgung soll gestärkt und die private Altersvorsorge reformiert werden.

In dieser Ausgabe

☑ **Steuerpolitik:** Was CDU, CSU und SPD zur Entlastung von Arbeitnehmern vereinbart haben 1
☑ **Ergänzungsabgabe:** Verfassungsbeschwerde gegen Solidaritätszuschlag zurückgewiesen 2
☑ **Schichtarbeit:** Bundesverfassungsgericht bestätigt Tarifautonomie bei Nachtzuschlägen 2
☑ **Betriebsveranstaltungen:** Wann Zuwendungen bei pauschaler Besteuerung beitragsfrei sind 2
☑ **Bekanntmachung:** Geändertes Muster für den Ausdruck der Lohnsteuerbescheinigung 2025 3
☑ **Abkommensrecht:** Wie Einkünfte eines in Deutschland ansässigen Piloten aufzuteilen sind 3
☑ **Grenzgänger:** Welcher Staat Arbeitgeberleistungen bei Frühpensionierung besteuern darf 3
☑ **Pflegeversicherung:** Das digitale Nachweisverfahren gibt es erst ab dem 01.07.2025 3
☑ **Lohnabrechnung:** Digitales Mitarbeiterpostfach reicht grundsätzlich aus 4
☑ **Steuertipp:** Neues zu Arbeitgeberleistungen für Firmenfitnessmitgliedschaften 4

- Der Mindestlohn soll auf 15 € pro Stunde steigen. Hierdurch würde sich zugleich die Verdienstgrenze bei einer geringfügigen Beschäftigung auf 650 € monatlich erhöhen.
- Die Umsatzsteuer für Speisen in der Gastronomie soll dauerhaft auf 7 % sinken.
- Für Elektrofahrzeuge soll wieder ein Kaufanreiz eingeführt werden. Denkbar erscheint auch, dass die Bruttolistenpreisgrenze für die Anwendung der „Viertelregelung“ bei der Überlassung von Firmenelektrofahrzeugen angehoben wird.
- Eine große Pflegereform soll auf den Weg gebracht werden.

Ergänzungsabgabe

Verfassungsbeschwerde gegen Solidaritätszuschlag zurückgewiesen

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat eine Verfassungsbeschwerde gegen das Solidaritätszuschlaggesetz zurückgewiesen. Die Regelungen zum „Soli“ sind somit (immer noch) verfassungsgemäß. Das BVerfG geht davon aus, dass eine Ergänzungsabgabe (wie der Solidaritätszuschlag) einen aufgabenbezogenen finanziellen Mehrbedarf des Bundes voraussetzt. Diesen muss der Gesetzgeber allerdings nur in seinen Grundzügen umreißen. Im Fall des Solidaritätszuschlags ist dies der wiedervereinigungsbedingte **finanzielle Mehrbedarf** des Bundes.

Durch einen evidenten Wegfall des Mehrbedarfs wird eine Verpflichtung des Gesetzgebers begründet, die Abgabe aufzuheben oder ihre Voraussetzungen anzupassen. Insoweit trifft den Bundesgesetzgeber - bei einer wie hier länger andauernden Erhebung des Zuschlags - eine **„Beobachtungsobliegenheit“**. Ein offensichtlicher Wegfall des auf den Beitritt der seinerzeit neuen Länder zurückzuführenden finanziellen Mehrbedarfs des Bundes kann nach Ansicht des BVerfG auch heute (noch) nicht festgestellt werden. Eine Verpflichtung des Gesetzgebers zur Aufhebung des Solidaritätszuschlags bestand und besteht folglich nicht.

Schichtarbeit

Bundesverfassungsgericht bestätigt Tarifautonomie bei Nachtzuschlägen

Tarifparteien können für Nachtarbeit im Schichtdienst geringere Zuschläge vorsehen als für Nachtarbeit, die nicht im Schichtdienst geleistet wird. Nach den streitigen **Tarifverträgen** erhielten Nachtarbeitnehmer für ihre Tätigkeit zur Nachtzeit einen Zuschlag von 50 %, während Nachtschichtarbeitnehmer für die Arbeit in der Nachtschicht lediglich einen Zuschlag von 25 % bekamen. Beschäftigte, die in Nachtschicht arbeiteten, konnten grundsätzlich auch von Schichtfreizeiten, bezahlten Pausen und von einer Aufsummierung verschiedener Zuschläge profitieren. Die Kläger, in Wechselschicht eingesetzte Arbeitnehmer, sahen in ihrem geringeren Zuschlag eine Ungleichbehandlung.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hält diese Differenzierung für zulässig. Es sieht die tarifliche Regelung als von der im Grundgesetz geschützten **Koalitionsfreiheit** gedeckt an und rechnet sie dem Gestaltungsspielraum der Tarifparteien zu. Es hob zwei entgegenstehende Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auf und verwies die Streitfälle an das BAG zurück.

Laut BVerfG bestehen zwischen Nachtarbeit und regelmäßiger Nachtschichtarbeit **unterschiedliche soziale Belastungen**. Die planbare Nachtschichtarbeit stelle einen sachlichen Grund für niedrigere Nachtarbeitszuschläge dar.

Die Entscheidung des BVerfG schlägt grundsätzlich auf das **Steuerrecht** durch. 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.

Hinweis: Der Arbeitgeber darf aber mitarbeitende Familienangehörige nicht gegenüber Familienfremden bevorzugen. Auch darf sich ein Gesellschafter-Geschäftsführer keine höheren Zuschläge zahlen als nicht am Unternehmen beteiligten Arbeitnehmern. Bei Verstößen gegen diese Grundsätze werden die Zuschlagszahlungen steuerlich nicht anerkannt.

Betriebsveranstaltungen

Wann Zuwendungen bei pauschaler Besteuerung beitragsfrei sind

Soweit die Arbeitgeberleistungen aus Anlass einer Betriebsveranstaltung den Freibetrag von 110 € je teilnehmenden Arbeitnehmer übersteigen, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Die Lohnsteuer kann allerdings mit einem **Pauschsteuersatz von 25 %** zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erhoben werden.

Die Pauschalbesteuerung mit 25 % führt grundsätzlich zur Beitragsfreiheit des Arbeitslohns. Im April 2024 hatte allerdings ein Urteil des

Bundessozialgerichts zu Verunsicherung geführt, bis zu welchem Zeitpunkt die Pauschalbesteuerung durchgeführt sein muss (vgl. Ausgabe 08/24). Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben beschlossen, an den bereits 2016 aufgestellten Grundsätzen weiter festzuhalten. Danach setzt die Beitragsfreiheit steuerpflichtiger Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung voraus, dass diese vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum, also in einem **zeitlich engen Zusammenhang**, pauschal besteuert werden. Ein derart enger Zusammenhang wird weiterhin angenommen, wenn der Arbeitgeber die Pauschalbesteuerung spätestens mit der Entgeltabrechnung vor Erstellung der Jahreslohnsteuerbescheinigung, also bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres, tatsächlich durchführt.

Bekanntmachung

Geändertes Muster für den Ausdruck der Lohnsteuerbescheinigung 2025

Das Bundesfinanzministerium hat das geänderte Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2025 bekannt gemacht. Zusätzlich zu den unter Nummer 9 bescheinigten Versorgungsbezügen für mehrere Jahre ist unter Nummer 30 des Ausdrucks das **Kalenderjahr des Versorgungsbeginns** anzugeben. Hierdurch wird die Berücksichtigung des zutreffenden Versorgungsfreibetrags und des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag im Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers sichergestellt.

Abkommensrecht

Wie Einkünfte eines in Deutschland ansässigen Piloten aufzuteilen sind

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall ging es um die Lohneinkünfte eines in Deutschland ansässigen Piloten, der von einem in der Schweiz ansässigen Unternehmen im internationalen Luftverkehr eingesetzt wurde. Nach dem Urteil des BFH ist dessen Arbeitslohn unter Beachtung des **Territorialitätsprinzips** nur insoweit von der deutschen Einkommensteuer freizustellen, als er seine Tätigkeit auf Schweizer Boden und im Schweizer Luftraum ausübt.

Danach waren die Einkünfte, die der Pilot für die Tätigkeit im Rahmen reiner Inlandsflüge in der Schweiz erhalten hatte, von der Bemessungsgrundlage der deutschen Steuer auszunehmen. Die Einkünfte, die er für die Arbeit an Bord eines Luftfahrzeugs **im internationalen Verkehr** erhalten hatte, waren demgegenüber nur insoweit von der deutschen Steuer auszunehmen, als die Tätigkeit territorial auf dem Boden oder im Luftraum über der Schweiz ausgeübt wurde.

Bei der Feststellung der anteiligen Tätigkeitszeiten auf Schweizer Boden und im Schweizer Luftraum ist laut BFH ausschließlich auf die **konkreten Arbeitstage** abzustellen. Demgegenüber bleiben Urlaubs- und Krankheitstage bei der Bestimmung des Umfangs der tatsächlichen Arbeitsausübung außer Ansatz. Die danach von der Besteuerung in Deutschland freigestellten Einkünfte werden bei der Höhe des Steuersatzes auf die inländischen Einkünfte im Wege des Progressionsvorbehalts berücksichtigt.

Grenzgänger

Welcher Staat Arbeitgeberleistungen bei Frühpensionierung besteuern darf

Ein Schweizer Arbeitgeber hatte einem in Deutschland ansässigen Arbeitnehmer anlässlich seiner Frühpensionierung und des damit verbundenen vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis Entschädigungen gezahlt. Laut Finanzgericht Baden-Württemberg stellen diese Zahlungen **im Jahr ihres Zuflusses Arbeitslohn** dar, der nicht von der Besteuerung in Deutschland freizustellen ist.

Falls der ehemalige Grenzgänger während seiner gesamten beruflichen Tätigkeit in der Schweiz und im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Grenzgänger der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat unterlag, unterliegen auch die Abfindungen dem Besteuerungsrecht des **Ansässigkeitsstaats** Deutschland. Dies gilt auch, soweit die Entschädigungen

- nach der freien Entscheidung des Arbeitnehmers in eine Pensionskasse eingezahlt wurden und
- damit einen unmittelbaren und unentziehbaren Rechtsanspruch gegenüber der Pensionskasse auf eine lebenslange Altersrente und eine Alterszusatzrente vermitteln.

Pflegeversicherung

Das digitale Nachweisverfahren gibt es erst ab dem 01.07.2025

Schon seit dem 01.07.2023 wird eine weitere Differenzierung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung in Abhängigkeit von der **Kinderzahl** vorgenommen. Bei kinderlosen Mitgliedern der sozialen Pflegeversicherung, die nach dem

31.12.1939 geboren wurden und das 23. Lebensjahr vollendet haben, wird ein Beitragszuschlag in Höhe von 0,6 Beitragssatzpunkten erhoben. Mitglieder, die mindestens ein Kind haben oder hatten, zahlen unabhängig vom Alter des Kindes keinen Beitragszuschlag. Für Mitglieder mit mindestens zwei Kindern unter 25 Jahren reduziert sich der Beitragssatz ab dem zweiten bis zum fünften Kind um 0,25 Beitragssatzpunkte pro Kind. Eine darüberhinausgehende Reduzierung des Beitragssatzes für Eltern mit mehr als fünf Kindern findet nicht statt.

Hinweis: Ab dem 01.07.2025 steht den beitragsabführenden Stellen ein automatisiertes elektronisches Verfahren zur Beitragsdifferenzierung für die soziale Pflegeversicherung zur Verfügung. Die Finanzämter sind in dieses Verfahren nicht eingebunden. Auskünfte kann daher nur die zuständige Pflegeversicherung erteilen. An die elektronisch gelieferten Daten sind die Arbeitgeber nicht gebunden.

Lohnabrechnung

Digitales Mitarbeiterpostfach reicht grundsätzlich aus

Erteilt der Arbeitgeber Entgeltabrechnungen, indem er diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt, wahrt er damit laut Bundesarbeitsgericht grundsätzlich die vorgeschriebene **Textform**.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts ist eine sogenannte **Holschuld**, die der Arbeitgeber erfüllen kann, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es reicht aus, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt.

Hierbei hat er den berechtigten Interessen der Beschäftigten, die privat nicht über die Möglichkeit eines **Onlinezugriffs** verfügen, Rechnung zu tragen. Sofern für Beschäftigte keine Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach hinterlegten Dokumente zuzugreifen, hat der Arbeitgeber daher zu ermöglichen, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken.

Steuertipp

Neues zu Arbeitgeberleistungen für Firmenfitnessmitgliedschaften

Bei Firmenfitnessmitgliedschaften kann für die Ermittlung des beim Arbeitnehmer anzusetzenden **geldwerten Vorteils** kein üblicher Endpreis am Abgabeort ermittelt werden. Deshalb ist der Vorteil dieses Sachbezugs nach der Höhe der Aufwendungen des Arbeitgebers (einschließlich sämtlicher Nebenkosten und Umsatzsteuer) zu bemessen.

Für die Aufteilung der vom Arbeitgeber gezahlten Kosten und deren Zurechnung zu den einzelnen Arbeitnehmern gilt Folgendes:

- Direkt zuordenbare laufende oder einmalige Kosten sind den einzelnen Arbeitnehmern zuzuordnen. Nicht direkt zuordenbare laufende oder einmalige Kosten sind gleichmäßig auf die registrierten Arbeitnehmer aufzuteilen. Das sind die Arbeitnehmer, die das Angebot der Mitgliedschaft tatsächlich angenommen haben.
- Unabhängig von der Anzahl der registrierten Arbeitnehmer anfallende laufende oder einmalige Kosten sind auf die Arbeitnehmer zu verteilen, die das Angebot annehmen könnten. Das sind diejenigen Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber eine Teilnahmeberechtigung eingeräumt hat.
- Für einen bestimmten Zeitraum erhobene einmalige Kosten sind gleichmäßig auf die Vertragslaufzeit zu verteilen. Wurde kein bestimmter Zeitraum vereinbart, ist eine gleichmäßige Verteilung auf die Mindestvertragslaufzeit oder den Zeitraum bis zur frühestmöglichen Kündigung vorzunehmen.
- Ein geldwerter Vorteil entsteht nur bei denjenigen Arbeitnehmern, die das Angebot tatsächlich angenommen haben (registrierte Arbeitnehmer). Auf die tatsächliche Nutzung des Angebots durch diese Arbeitnehmer kommt es hingegen nicht an.
- Unabhängig von der Anzahl der registrierten Arbeitnehmer können einmalige Kosten entstehen. Laut Finanzverwaltung bestehen keine Bedenken, wenn bei der Ermittlung der anteiligen Kosten für die Arbeitnehmer, die das Angebot annehmen könnten, auf die Anzahl der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss oder zum hierfür vertraglich festgelegten Zeitpunkt abgestellt wird. Das gilt auch dann, wenn sich die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer im Laufe der Vertragslaufzeit ändert.

Überstundenprozess, welche Auswirkung hat die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Mehrfach haben wir auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hingewiesen, welches in Anlehnung an eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs festgestellt hat, dass Arbeitgeber bereits aktuell nach geltendem Recht verpflichtet sind, Beginn und Ende, damit auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Das Bundesarbeitsgericht sieht die Verpflichtung der Arbeitgeber aus dem Arbeitsschutzgesetz resultierend.

Im Mai 2022 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass diese Entscheidung (oben dargestellt) keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess hat. Dies bedeutet, der Arbeitnehmer muss hinreichend darlegen und beweisen welche Überstunden er wann, warum (auf Veranlassung des Arbeitgebers?) und in welchem Ausmaß geleistet hat.

Aus Entscheidungen einiger Arbeitsgerichte, und zwar des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen und des Landesarbeitsgericht Rheinlad-Pfalz geht nun hervor, dass diese zunächst diese Rechtsauffassung aufgreifen, dass der Arbeitnehmer für die Darlegung und Beweislast im Überstundenprozess darlegen muss,

- an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat und
- dass geleistete Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst oder ihm jedenfalls zuzurechnen sind,

und nach der vom Bundesarbeitsgericht dargestellten abgestuften Darlegungs- und Beweislast ist es nun Sache des Arbeitgebers ist, dezidiert auf den jeweiligen Sachvortrag des Arbeitnehmers zu erwidern.

Aber nicht immer gelingt dies den Arbeitgebern. Die Entscheidungen aus Niedersachsen und Rheinland-Pfalz sind insoweit interessant, als dass die Richter es zu Lasten der beklagten Arbeitgeber als nachteilig werteten, dass die betroffenen Arbeitgeber entgegen ihrer Verpflichtung aus dem Arbeitsschutzgesetz eben keine Aufzeichnungen vom Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit gefertigt haben.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden das Arbeitgeber ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen haben, welches Beginn und Ende und damit auch die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst.

Gemäß der neuen Instanzrechtsprechung gibt es daher keinen Grund, warum es dem Arbeitgeber im Hinblick auf eine ohnehin bestehende Verpflichtung zur Aufzeichnungspflicht nicht zumutbar sein soll, ihre hieraus gewonnenen Erkenntnisse dem Arbeitnehmer im Überstundenprozess auf dessen Vortrag entgegenzuhalten. Hier rächte sich damit der Umstand des Unterlassens der Aufzeichnungspflicht von Beginn und Ende und damit auch der Dauer der Arbeitszeit.

Im vorliegenden Fall wurden diese Aufzeichnungen nicht vorgenommen. Wenn also Arbeitnehmer im Streitfall konkret geleistete Überstunden zunächst hinreichend darlegen, müssen Arbeitgeber dezidiert und im Einzelnen erwidern, welche Arbeiten der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer von ihm tatsächlich zugewiesen worden sind.

Liefert ein beklagter Arbeitgeber einen solchen Sachvortrag nicht, dann gilt der Vortrag der Arbeitnehmerin zum Umfang und zur Notwendigkeit der Überstunden als zugestanden.

Den Sachvortrag zur mangelnden Anweisung und Nichtnotwendigkeit etwaiger Überstunden im Nachgang zu führen ist für Arbeitgeber häufig problembehaftet. Hilfreich sind an dieser Stelle daher entsprechende Aufzeichnungen, welche die Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeit erstellen müssen.

Diese lagen aber im Streitfall nicht vor, damit konnten die Arbeitgeber einen solchen Sachvortrag, welche Arbeiten zugewiesen waren, nicht liefern.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass eine Tendenz bei den Instanzgericht gegeben ist, eine für Arbeitgeber ungünstige Position einzunehmen wenn tatsächlich keine Arbeitszeitaufzeichnung vorhanden ist. Ist keine Aufzeichnung der Arbeitszeit vorhanden, wird es für Arbeitgeber nochmals erschwert, einen Sachvortrag dahingehend zu liefern, warum die Überstunden nicht betrieblich veranlasst waren.

Daher raten wir auch vor diesem Hintergrund dringlich an, der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nachzukommen, um derartige Fragestellungen schnellstmöglich bereits vorgerichtlich aushebeln zu können.

Für Fragen sehen wir gerne zur Verfügung.

Marion Wenning
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Bitte beachten Sie, dass alle Angaben in diesem Informationsschreiben trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und keine individuelle Beratung ersetzen können. Wenn Sie keine weitere Ausgabe Durchblick mehr erhalten möchten, senden Sie uns einfach eine Mail an info@heisterborg.de. Unsere Datenschutzbestimmungen finden Sie auf www.heisterborg.de/datenschutzerklaerung