

Marx Cloos Weyer PartGmbH

STEUERBERATER

MCW PartGmbH · Eisenstraße 11 · 65428 Rüsselsheim

Partner:

Dipl.-Bw. StB Hiltrud Marx
Dipl.-Kfm. StB Carl Walter Cloos
Dipl.-Kfm. StB Axel Weyer

Eisenstraße 11
65428 Rüsselsheim

Telefon: 06142 / 9561 0

Telefax: 06142 / 9561 18

Aktuelles aus der Gesetzgebung und Rechtsprechung

04 | 2020

Für Kapitalanleger

Gesetzgeber hat die Verlustverrechnung bei Kapitaleinkünften erschwert

| Verluste aus Kapitalvermögen unterliegen gewissen **Abzugsbeschränkungen**. So dürfen z. B. Verluste aus Aktienverkäufen ausschließlich mit Gewinnen aus Aktienverkäufen verrechnet werden. **Seit 2020** gilt aber eine weitere Einschränkung. Danach ist der **Verlustabzug bzw. die Verlustverrechnung bei bestimmten Verlusten auf 10.000 EUR im Jahr begrenzt**. |

Hintergrund

Als Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, wonach der **endgültige Ausfall einer Kapitalforderung** in der privaten Vermögenssphäre nach Einführung der Abgeltungsteuer zu einem steuerlich anzuerkennenden Verlust führt, plante der Gesetzgeber mit dem sogenannten Jahressteuergesetz 2019 eine **steuerzahlerunfreundliche Neuregelung**.

Danach sollten die **Uneinbringlichkeit einer Kapitalforderung** sowie die **Ausbuchung oder Übertragung wertloser Wirtschaftsgüter** mit Wirkung ab dem Veranlagungszeitraum 2020 nicht mehr als Veräußerung anzusehen sein. Etwaige Verluste wären dann unbeachtlich gewesen. Die geplante Neuregelung wurde aber – erfreulicherweise – doch **nicht umgesetzt**.

Gesetzliche Neuregelung

Durch das Gesetz zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen vom 21.12.2019 ist aber nun (für viele unbemerkt) eine **Beschränkung des Verlustabzugs** eingeführt worden. Nach § 20 Abs. 6 S. 6 Einkommensteuergesetz (EStG) dürfen **Verluste aus Kapitalvermögen**

- aus der ganzen oder teilweisen Uneinbringlichkeit einer Kapitalforderung,
- aus der Ausbuchung wertloser Wirtschaftsgüter im Sinne des § 20 Abs. 1 EStG,
- aus der Übertragung wertloser Wirtschaftsgüter im Sinne des § 20 Abs. 1 EStG auf einen Dritten oder
- aus einem sonstigen Ausfall von Wirtschaftsgütern im Sinne des § 20 Abs. 1 EStG

Daten für den Monat Mai 2020

STEUERTERMINDE

Fälligkeit:

- USt, LSt = 11.5.2020
- GewSt, GrundSt = 15.5.2020

Überweisungen (Zahlungsschonfrist):

- USt, LSt = 14.5.2020
- GewSt, GrundSt = 18.5.2020

Scheckzahlungen:

Bei Scheckzahlung muss der Scheck dem Finanzamt spätestens drei Tage vor dem Fälligkeitstag vorliegen!

BEITRÄGE SOZIALVERSICHERUNG

Fälligkeit Beiträge 5/2020 = 27.5.2020

VERBRAUCHERPREISINDEX (Veränderung gegenüber Vorjahr)

2/19	7/19	10/19	2/20
+ 1,7 %	+ 1,1 %	+ 0,9 %	+ 1,7 %

nur noch in Höhe von **10.000 EUR** mit positiven Einkünften aus Kapitalvermögen ausgeglichen werden. Die im Veranlagungszeitraum **nicht verrechneten Verluste** mindern jedoch die positiven Einkünfte aus Kapitalvermögen in den **Folgejahren** – allerdings wiederum beschränkt auf 10.000 EUR jährlich.

Beachten Sie | Die Neuregelung gilt für Verluste, die nach dem 31.12.2019 entstehen.

■ Sachverhalt

Der ledige Steuerpflichtige A erzielt in 2020 Dividendenerträge i. H. von 20.000 EUR. Aus der Uneinbringlichkeit einer Kapitalforderung ergibt sich ein Verlust i. H. von 13.000 EUR.

Dividendenerträge	20.000 EUR
./. Verlust durch Uneinbringlichkeit	10.000 EUR
= Verbleibende Erträge	10.000 EUR
./. Sparer-Pauschbetrag	801 EUR
= Einkünfte	9.199 EUR
Abgeltungsteuer (25 %)	2.300 EUR
Verlustfeststellung	3.000 EUR

Der Verlust, der den Höchstbetrag von 10.000 EUR übersteigt (= 3.000 EUR), wird vorgetragen und kann in 2021 mit Kapitalerträgen verrechnet werden.

Nach § 20 Abs. 6 S. 5 EStG ist eine weitere Beschränkung zu beachten: Danach können Verluste aus Termingeschäften (insbesondere aus dem Verfall von Optionen) nur mit Gewinnen aus Termingeschäften und mit den Erträgen aus Stillhaltergeschäften ausgeglichen werden. Die Verlustverrechnung ist auf 10.000 EUR beschränkt. Nicht verrechnete Verluste können auf Folgejahre vorgetragen werden und jeweils in Höhe von 10.000 EUR mit Gewinnen aus Termingeschäften oder mit Stillhalterprämien verrechnet werden, wenn nach der unterjährigen Verlustverrechnung ein verrechenbarer Gewinn verbleibt.

Beachten Sie | Diese Neuregelung ist auf Verluste anzuwenden, die nach dem 31.12.2020 entstehen.

Quelle | Gesetz zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuer-gestaltungen vom 21.12.2019, BGBl I 2019, S. 2875; BFH-Urteil vom 24.10.2017, Az. VIII R 13/15

Für Unternehmer

Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Höhe der Rückstellung in der Steuerbilanz

| Mit Ausnahme der Pensionsrückstellungen dürfen Rückstellungen in der Steuerbilanz den handelsrechtlichen Wert nicht übersteigen. Diese Sichtweise der Finanzverwaltung hat der Bundesfinanzhof nun bestätigt. |

Beachten Sie | Unterschiede können sich u. a. aus dem Abzinsungszeitraum ergeben. Bei Sachleistungsverpflichtungen ist steuerlich der Zeitraum bis zum Erfüllungsbeginn maßgebend. Da handelsrechtlich auf das Ende der Er-

füllung abgestellt wird, ergibt sich hier eine höhere Abzinsung und somit ein niedrigerer Wert.

Quelle | BFH-Urteil vom 20.11.2019, Az. XI R 46/17, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 214287

Für GmbH-Gesellschafter

Handwerkerleistungen: Keine Steuerermäßigung bei Buchung auf einem Verrechnungskonto

| Die Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen setzt u. a. die Zahlung auf das Konto des Leistungserbringers voraus. Und dies ist nach Ansicht des Finanzgerichts Thüringen nicht der Fall, wenn die von einer GmbH an den Gesellschafter erbrachte Leistung durch die Buchung gegen das Gesellschafterverrechnungskonto bei der GmbH geliehen wird. |

Für die Inanspruchnahme der Steuerermäßigung ist es erforderlich, dass die Zahlung mit Einbindung eines Kreditinstituts und entsprechender bankmäßiger Dokumentation des Zahlungsvorgangs abgewickelt wird.

Das Finanzgericht hat die Revision zugelassen, weil der Bundesfinanzhof bisher nur Fälle entschieden hat, in denen die Aufwendungen bar bezahlt wurden.

Quelle | FG Thüringen, Urteil vom 22.10.2019, Az. 3 K 452/19, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 214530

Für Vermieter

Erhaltungsaufwand: Berücksichtigung nicht verteilter Beträge im Erbfall

| Um die Steuerprogression zu senken, kann es sinnvoll sein, größere Aufwendungen für die Erhaltung von Gebäuden, die nicht zu einem Betriebsvermögen gehören und überwiegend Wohnzwecken dienen, auf zwei bis fünf Jahre gleichmäßig zu verteilen (§ 82b Einkommensteuer-Durchführungsverordnung (EStDV)). Das Finanzgericht Münster hat nun darüber entschieden, wie nicht verbrauchte Beträge im Erbfall zu behandeln sind. |

■ Sachverhalt

Im Streitfall hatte die Ehefrau des verstorbenen Grundstückseigentümers die vom Ehemann nach § 82b EStDV noch nicht verbrauchten Teilbeträge in einer Summe in der Einkommensteueranmeldung des Todesjahrs als Werbungskosten geltend gemacht. Das Finanzamt war hingegen der Auffassung, dass die restlichen Verteilungsbeträge auf die Erbengemeinschaft übergehen würden und dort nach § 82b EStDV fortzusetzen wären.

Das Finanzgericht verwies in seiner Entscheidung auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Restverteilung bei Tod des Nießbrauchers, wonach der verbliebene Teil der Erhaltungsaufwendungen beim Erblasser im Veranlagungszeitraum seines Todes bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung abziehbar ist.

Das Finanzgericht geht angesichts der Urteilsbegründung des Bundesfinanzhofs davon aus, dass er die Folgen nicht nur bei einem Vorbehaltsnießbrauch annimmt, sondern allgemein für Situationen, in denen ein verstorbener Steuerpflichtiger Erhaltungsaufwendungen getragen hat und diese noch nicht verbraucht sind. Entsprechend waren beim Ehemann die von ihm vor seinem Tod getragenen und noch nicht verbrauchten Aufwendungen im Streitjahr abziehbar.

Beachten Sie | Gegen diese Entscheidung ist die Revision anhängig.

Quelle | FG Münster, Urteil vom 11.10.2019, Az. 10 K 3350/18 E, Rev. BFH Az. IX R 31/19, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 213944; BFH-Urteil vom 13.3.2018, Az. IX R 22/17

Für alle Steuerpflichtigen

Schenkungssteuer: Grundstücksschenkung an ein Kind bei Weiterschenkung an das Enkelkind

| Schenkt ein Steuerpflichtiger seinem Kind ein Grundstück und schenkt dieses unmittelbar danach einen Grundstücksteil an das eigene Kind (Enkelkind) weiter, liegt schenkungssteuerlich keine Zuwendung des Großelternanteils an das Enkelkind vor. Dies gilt zumindest dann, wenn **keine Weitergabeverpflichtung besteht**. |

Hintergrund: Die Frage, wer etwas von wem geschenkt bekommt, ist insbesondere für die **Freibeträge** relevant:

- Schenkung von Mutter an Tochter: Freibetrag von 400.000 EUR
- Schenkung von Großmutter an Enkelin: Freibetrag von 200.000 EUR

■ Sachverhalt

Eine Steuerpflichtige hatte von ihrer Mutter ein Grundstück unentgeltlich erhalten. Mit notarieller Urkunde vom selben Tag übertrug sie einen Teil des Grundstücks – ohne Gegenleistung – auf ihre Tochter. Die Weiterübertragung des Grundstücksteils war bereits in einem gemeinschaftlichen Testament der Großeltern vorgesehen.

Das Finanzamt ging von einer direkten Schenkung der Großmutter an die Enkelin aus. Nachdem die Mutter zunächst angegeben hatte, zur Weitergabe des Grundstücksteils verpflichtet gewesen zu sein, teilte sie dem Finanzamt später mit, dass sie vollen Entscheidungsspielraum gehabt habe.

Das Finanzgericht Hamburg gab der Klage gegen den Schenkungssteuerbescheid statt. Zivilrechtlich liegen **zwei Schenkungen** zwischen verschiedenen Personen vor. Diese Beurteilung ist auch schenkungssteuerlich maßgeblich.

Im Streitfall ließ sich **keine Weitergabeverpflichtung** feststellen. Dass die Weiterübertragung in einem gemeinschaftlichen **Testament** der Großeltern vorgesehen war, reicht für sich nicht aus, um eine Zuwendung des Großelternanteils an das Enkelkind zu begründen.

Quelle | FG Hamburg, Urteil vom 20.8.2019, Az. 3 K 123/18, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 212986

Für Vermieter

Kaufpreisaufteilung für ein bebautes Grundstück mittels Arbeitshilfe des Bundesfinanzministeriums?

| Beim Kauf einer Mietimmobilie muss es das Ziel sein, die **Anschaffungskosten steuerlich bestmöglich zu nutzen**. Und hier gibt es eine Stellschraube: Die Aufteilung der Anschaffungskosten auf das Gebäude und den Grund und Boden. In einem Streitfall des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg ging es nun um die Frage, ob der **Aufteilung im Kaufvertrag** zu folgen oder **eine andere Schätzung** vorzunehmen ist. |

Hintergrund: Die auf das Gebäude entfallenden Anschaffungskosten können durch **planmäßige Abschreibungen** zeitnah steuermindernd genutzt werden. Die Anschaffungskosten für den **Grund und Boden** unterliegen hingegen **keinem Wertverzehr** und können somit nicht planmäßig abgeschrieben werden.

Wird im Kaufvertrag eine **eindeutige Aufteilung** vorgenommen, ist dieser Aufteilung nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs insbesondere dann zu folgen, sofern sie

- nicht nur zum Schein getroffen wurde,
- keinen Gestaltungsmissbrauch darstellt und
- wirtschaftlich haltbar erscheint.

Im Streitfall des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg entfielen **laut Kaufvertrag** nur rund 18 % des Kaufpreises auf den Grund und Boden. Das Finanzamt folgte dem jedoch nicht. Es nutzte die **Arbeitshilfe des Bundesfinanzministeriums** und kam zu einem viel höheren Anteil von rund 69 %.

Hintergrund: Die obersten Finanzbehörden von Bund und Ländern haben **eine Arbeitshilfe** (inkl. Anleitung) als xls-Datei zur Verfügung gestellt, die es ermöglicht, entweder eine **Kaufpreisaufteilung selbst vorzunehmen** oder die **Plausibilität einer Kaufpreisaufteilung zu prüfen** (Bundesfinanzministerium mit Stand vom Mai 2019, „Arbeitshilfe zur Aufteilung eines Gesamtkaufpreises für ein bebautes Grundstück“, unter www.de/s592). Der Kaufpreisauftei-

lung der Arbeitshilfe liegen die Vorschriften des **Sachwertverfahrens** zugrunde.

Nach Ansicht des Finanzgerichts hat die vertragliche Kaufpreisaufteilung die **realen Wertverhältnisse** nicht angemessen wiedergespiegelt. Die grundsätzliche Methode der Arbeitshilfe entspricht den Vorgaben der höchstrichterlichen Rechtsprechung, wonach insbesondere eine Residualmethode unzulässig ist, also Bodenwert und Gebäudewert unabhängig voneinander zu ermitteln sind. Vorab ist allerdings stets zu prüfen, ob **das Sachwertverfahren** angemessen oder **das Ertrags- oder Vergleichswertverfahren** vorzugswürdig ist. Bei Eigentumswohnungen (wie im Streitfall) ist die Anwendung des Sachwertverfahrens jedoch grundsätzlich möglich.

Die Steuerpflichtige hat gegen das Urteil **Revision eingelegt**. Somit muss der Bundesfinanzhof nun u. a. klären, ob

- **die Arbeitshilfe** grundsätzlich zur Einschätzung der Kaufpreisanteile des Grund und Bodens und des Gebäudes geeignet ist und
- **ab welchem Grad der Abweichung** von Arbeitshilfe und Vertrag letztere Kaufpreisaufteilung wirtschaftlich nicht mehr haltbar erscheint.

Quelle | FG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.8.2019, Az. 3 K 3137/19, Rev. BFH Az. IX R 26/19, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 213560; BFH-Urteil vom 16.9.2015, Az. IX R 12/14

Für Arbeitnehmer

Ratgeber für Lohnsteuerzahler 2020

| Die obersten Finanzbehörden der Länder haben einen **kleinen Ratgeber für Lohnsteuerzahler** veröffentlicht, der wichtige Informationen und Tipps zur Lohnsteuer 2020 enthält. |

Der Ratgeber kann unter www.iww.de/s10 heruntergeladen werden.

Quelle | FinMin NRW „Lohnsteuer 2020 – ein kleiner Ratgeber“

Für alle Steuerpflichtigen

Anpassung der Renten im Beitrittsgebiet an das Westniveau: Keine Neuberechnung des Freibetrags

| Die zusammen mit der „normalen“ Erhöhung der Renten erfolgende Angleichung der Renten im Beitrittsgebiet an das Westniveau stellt eine **regelmäßige Renten Anpassung** dar. Sie kann daher nicht zu einer Neuberechnung des steuerfreien Teils der Altersrente (**Rentenfreibetrag**) führen. Dies hat der Bundesfinanzhof entschieden. |

Hintergrund

Bei Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung richtet sich der Besteuerungsanteil **nach dem Jahr des Rentenbeginns**: Bezieht ein Rentner **seit 2005 oder früher** eine Rente, beträgt der Besteuerungsanteil 50 %. Für jeden **neu hinzukommenden Rentnerjahrgang** erhöht sich der Prozentsatz um jährlich 2 % (ab 2021 um 1 %), so dass der Besteuerungsanteil ab 2040 dann 100 % beträgt.

Für Rentner, die bis 2039 erstmals Rente erhalten, wird ein **Freibetrag ermittelt**. Dieser bleibt grundsätzlich für die gesamte Laufzeit der Rente unverändert.

■ Sachverhalt

Eheleute bezogen Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, berechnet nach dem aktuellen Rentenwert (Ost). Der Ehemann war der Ansicht, dass die Anpassung an das Westniveau zu einer Erhöhung des Rentenfreibetrags führen müsse, da er ansonsten zu niedrig sei. Doch dies lehnte der Bundesfinanzhof ab.

Der Bundesfinanzhof wies darauf hin, dass **reguläre Rentenerhöhungen** nicht zu einer Erhöhung des Rentenfreibetrags führen. Dies gilt nicht nur für die „normalen“ jährlichen Rentenerhöhungen, sondern auch für die Anpassung der in den neuen Bundesländern gezahlten Renten **an das Westniveau**.

In beiden Fällen, so der Bundesfinanzhof, kommt den regulären Rentenerhöhungen die soziale Funktion zu, die Stellung des Rentners **im jeweiligen Lohngefüge** zu erhalten und fortzuschreiben.

MERKE | Beruht die Änderung des Jahresbetrags der Rente jedoch nicht auf einer regelmäßigen Anpassung (wie es beispielsweise bei der Mütterrente oder der Witwenrente der Fall sein kann), führt dies zu einer Neuberechnung des Rentenfreibetrags.

Quelle | BFH-Urteil vom 3.12.2019, Az. X R 12/18, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 214456; BFH, PM Nr. 10 vom 27.2.2020

Für Arbeitgeber

Arbeitslohn: Entgelt für Werbung auf privatem Pkw

| Ein Unternehmen hatte mit Mitarbeitern **Mietverträge über Werbeflächen an deren privaten Fahrzeugen** geschlossen. Darin verpflichteten sich die Mitarbeiter zur Anbringung von Kennzeichenhaltern mit der Firmenwerbung der Arbeitgeberin gegen ein Entgelt i. H. von 255 EUR jährlich. Und dies stellt nach Ansicht des Finanzgerichts Münster (Revision anhängig) **steuerpflichtigen Arbeitslohn dar**. |

Bei Würdigung der Gesamtumstände war das auslösende Moment für die Zahlungen die **Stellung der Vertragspartner als Arbeitnehmer** und damit im weitesten Sinne deren Arbeitstätigkeit.

Die betriebsfunktionale Zielsetzung, Werbung zu betreiben, stand nicht eindeutig im Vordergrund. Das wäre nur der Fall gewesen, wenn durch eine **konkrete Vertragsgestaltung** die Förderung des Werbeeffekts sichergestellt

worden wäre. Die Verträge enthielten aber keinerlei Vorgaben, um einen **werbewirksamen Einsatz** des jeweiligen Fahrzeugs sicherzustellen. Zudem fehlte eine Regelung, ob an dem Fahrzeug noch Werbung für andere Firmen angebracht werden durfte oder eine Exklusivität geschuldet war.

Quelle | FG Münster, Urteil vom 3.12.2019, Az. 1 K 3320/18 L; Rev. BFH Az. VI R 20/20, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 213900

Für GmbH-Geschäftsführer

Zur Anerkennung einer Pensionsrückstellung mit Abfindungsklausel

| Die Prüfung von **Pensionszusagen** an GmbH-Geschäftsführer steht bei Betriebsprüfungen regelmäßig ganz oben auf der Liste. Denn die damit zusammenhängenden **Pensionsrückstellungen** werden steuerlich nur anerkannt, wenn gewisse Formalien eingehalten wurden. Aktuell hat sich der Bundesfinanzhof zum **Eindeutigkeitsgebot** von Abfindungsklauseln in Pensionszusagen geäußert. Die eine Entscheidung fiel zugunsten und die andere zuungunsten der Steuerpflichtigen aus. |

Pensionszusagen sind auch nach dem **Eindeutigkeitsgebot** anhand der allgemein geltenden Regeln auszulegen, soweit ihr Inhalt nicht klar und eindeutig ist. Lässt sich eine **Abfindungsklausel** dahin gehend auslegen, dass die für die Berechnung der Abfindungshöhe **anzuwendende Sterbetafel** trotz fehlender ausdrücklicher Benennung eindeutig bestimmt ist, ist die Pensionsrückstellung steuerrechtlich anzuerkennen.

In einer anderen Entscheidung erkannte der Bundesfinanzhof die Rückstellung nicht an. Nach der Abfindungsklausel war die Kapitalabfindung „unter Zugrundelegung der im Zeitpunkt der Abfindung **gültigen Rechnungsgrundlagen** für betriebliche Pensionsverpflichtungen zu berechnen.“ Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs kommen hier sowohl die handelsrechtlichen als auch die steuerrechtlichen Rechnungsgrundlagen in Betracht. Damit besteht eine **Unklarheit der Abfindungsoption**, die bereits die Voraussetzung des § 6a Abs. 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (**Verbot schädlicher Kürzungsvorbehalte**) betrifft.

Quelle | BFH, Beschluss vom 10.7.2019, Az. XI R 47/17, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 211481; BFH-Urteil vom 23.7.2019, Az. XI R 48/17, unter www.iww.de, Abruf-Nr. 211480

⚠ HAFTUNGS AUSSCHLUSS

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.

Sonderausgabe zur Corona-Pandemie

01 | 2020

Für Unternehmen

Corona-Pandemie: Steuerstundungen, Besserungen beim Kurzarbeitergeld und arbeitsrechtliche Fragen

| Die Corona-Pandemie stellt die Bevölkerung und die Unternehmen vor **große Herausforderungen**. Das wahre Ausmaß wird sich wohl erst in den nächsten Monaten zeigen. Viele Unternehmen (z. B. Gastronomen, Messebetreiber) spüren die Auswirkungen allerdings bereits jetzt erheblich. Darauf hat die Bundesregierung reagiert und ein **Schutzschild** errichtet, das auf mehreren Säulen beruht. Zudem stellen sich viele **arbeitsrechtliche und organisatorische Fragen**. Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick mit Stand vom 17.3.2020. |

1. Schutzschild für Unternehmen

Das Finanz- und das Wirtschaftsministerium haben folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht:

1.1 Kurzarbeitergeld

Mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld (vom 13.3.2020, BGBl I 2020, S. 493) hat die Bundesregierung einige Erleichterungen ins Leben gerufen. Die Bundesagentur für Arbeit hat die **wichtigsten Neuerungen** wie folgt zusammengefasst:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn **mindestens 10 % der Beschäftigten** einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 % haben.
- Anfallende **Sozialversicherungsbeiträge** für ausgefallene Arbeitsstunden werden zu 100 % erstattet.
- **Leiharbeitnehmer** können ebenfalls in Kurzarbeit gehen und haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Auf den **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden** (wenn dies tarifvertraglich geregelt ist) kann verzichtet werden.

Hintergrund: Kurzarbeitergeld ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Das Kurzarbeitergeld soll den **Verdienstaufschlag der Arbeitnehmer** zu-

mindest teilweise ausgleichen. Zudem kann der **Arbeitsplatz erhalten** bleiben, obwohl die aktuelle Situation des Betriebs Entlassungen notwendig machen würde.

Die **Höhe des Kurzarbeitergelds** richtet sich danach, wie hoch der finanzielle Verlust nach der Zahlung von Steuern ist. Grundsätzlich werden **rund 60 % des ausgefallenen Nettoentgelts** bezahlt. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld **rund 67 % des ausgefallenen Nettoentgelts** (Quelle: Bundesagentur für Arbeit „Kurzarbeitergeld – Informationen für Arbeitnehmer“).

MERKE | Bevor Betriebe Kurzarbeitergeld beantragen, müssen Sie dieses bei der Agentur für Arbeit anzeigen. Weitere Informationen sowie ein Antragsformular finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de.

1.2 Steuerliche Liquiditätshilfe

Um die Liquidität bei Unternehmen zu verbessern, werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert:

- Die Finanzbehörden können **Steuern stunden**, wenn die Einziehung eine erhebliche Härte darstellen würde. Die Finanzverwaltung wird angewiesen, dabei keine strengen Anforderungen zu stellen.

Inhaltsübersicht

1. Schutzschild für Unternehmen	
1.1 Kurzarbeitergeld	Seite 1
1.2 Steuerliche Liquiditätshilfe	Seite 1
1.3 Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung	Seite 2
2. Wann muss der Arbeitgeber zahlen?	
2.1 Arbeitnehmer ist möglicherweise infiziert	Seite 2
2.2 Quarantäne-Anordnung ist keine Krankheit	Seite 2
2.3 Ersatz des Verdienstaufschlags für Freiberufler/Selbstständige?	Seite 3
2.4 Der Betrieb schließt seine Pforten – was nun?	Seite 3
2.5 Das Kind wird krank oder ist infiziert	Seite 4
2.6 Was ist bei Schließungen der Kita?	Seite 4
3. Vorsorge-/Notfallpläne	Seite 4

- **Vorauszahlungen** können leichter angepasst werden. Sobald klar ist, dass die Einkünfte im laufenden Jahr voraussichtlich geringer sein werden, sollen die Steuervorauszahlungen auf Antrag unkompliziert und schnell herabgesetzt werden.
- Auf **Vollstreckungsmaßnahmen (z. B. Kontopfändungen) bzw. Säumniszuschläge** wird bis Ende 2020 verzichtet, solange der Schuldner einer fälligen Steuerzahlung unmittelbar von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist.

Bei den Steuern, die von der **Zollverwaltung** verwaltet werden (z. B. Energiesteuer), ist die Generalzolldirektion angewiesen worden, den Steuerpflichtigen in entsprechender Art und Weise entgegenzukommen. Gleiches gilt für das Bundeszentralamt für Steuern, das bei seiner Zuständigkeit für die **Versicherungssteuer und die Umsatzsteuer** entsprechend verfahren wird.

PRAXISTIPP | Das Bayerische Landesamt für Steuern hat unter www.finanzeamt.bayern.de/LfSt/ ein Antragsformular „Steuererleichterungen aufgrund der Auswirkungen des Corona-virus“ zum Download bereitgestellt. Damit kann der Antrag auf zinslose Stundung und der Antrag auf Herabsetzung von Vorauszahlungen gestellt werden. Die vereinfachte Stundungsregelung gilt nur für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und die Umsatzsteuer.

1.3 Maßnahmen zur Liquiditätsausstattung

Zunächst werden die bestehenden Programme für Liquiditätshilfen erheblich ausgeweitet, um den Zugang der Unternehmen zu günstigen Krediten zu erleichtern. Dazu werden die etablierten Instrumente zur Flankierung des Kreditangebots der privaten Banken ausgeweitet und für mehr Unternehmen verfügbar gemacht.

■ Beispiel

Die Bedingungen für den KfW-Unternehmerkredit (für Bestandsunternehmen) und ERP-Gründerkredit – Universell (für junge Unternehmen unter fünf Jahre) werden gelockert, indem Risikoübernahmen (Haftungsfreistellungen) für Betriebsmittelkredite erhöht und die Instrumente auch für Großunternehmen mit einem Umsatz von bis zu zwei Milliarden EUR (bisher: 500 Millionen EUR) geöffnet werden. Durch höhere Risikoübernahmen in Höhe von bis zu 80 % für Betriebsmittelkredite bis 200 Millionen EUR wird die Bereitschaft von Hausbanken für eine Kreditvergabe angeregt.

Diese und weitere Maßnahmen sind in dem Schreiben des Bundesfinanzministeriums und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie vom 13.3.2020 „Ein Schutzschild für Beschäftigte und Unternehmen – Maßnahmenpaket zur Abfederung der Auswirkungen des Corona-Virus“ auf den Seiten 4 bis 6 aufgeführt. Das Schreiben können Sie unter www.iww.de/s3404 herunterladen.

PRAXISTIPP | Weitere Informationen zu dem von der Bundesregierung aufgelegten Schutzschild finden Sie auch auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums unter: „Fragen und Antworten zum Corona-Hilfsprogramm“.

Um zu vermeiden, dass betroffene Unternehmen allein deshalb einen Insolvenzantrag stellen müssen, weil Liquiditätshilfen nicht rechtzeitig bei ihnen ankommen, soll die dreiwöchige Insolvenzantragspflicht bis zum 30.9.2020 ausgesetzt werden. Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz bereitet eine entsprechende gesetzliche Regelung vor, um Unternehmen zu schützen, die infolge der Corona-Epidemie in eine finanzielle Schieflage geraten.

PRAXISTIPP | Bei den Erleichterungen der Bundesregierung bzw. des Gesetzgebers dürfte es – wie bei der Corona-Pandemie selbst – noch weitere Maßnahmen für Unternehmer, Arbeitgeber und Arbeitnehmer geben. Hier gilt es, die (tagesaktuellen) Neuerungen zu verfolgen.

Folgende Quellen bzw. Webseiten sind insbesondere zu beachten:

- www.bundesfinanzministerium.de
- www.bafa.de
- www.arbeitsagentur.de

2. Wann muss der Arbeitgeber zahlen?

Welche arbeitsentgeltlichen Folgen durch den Corona-Virus entstehen können, haben wir für Sie mit Stand vom 17.3.2020 zusammengefasst.

2.1 Arbeitnehmer ist möglicherweise infiziert

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer haben nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EFZG) für die Dauer von bis zu sechs Wochen Anspruch auf Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts gegen den Arbeitgeber. Voraussetzung dieses Anspruchs ist in erster Linie, dass eine „**unverschuldete Krankheit**“ vorliegt, die die alleinige Ursache für den Ausfall des Arbeitnehmers bildet.

Als Krankheit in diesem Sinne definiert das Bundesarbeitsgericht (BAG) jeden regelwidrigen körperlichen oder geistigen Zustand, unabhängig davon, auf welcher Ursache dieser beruht (BAG-Urteil vom 7.12.2005, Az. 5 AZR 228/05).

Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

festgestellt ist, für sechs Wochen seinen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber nicht verliert. Egal, ob diese Erkrankung nun auf dem Corona- oder einem sonstigen Virus beruht oder nicht.

In einem solchen Fall gelten für den Arbeitnehmer wie bei jeder Krankheit weiterhin die gesetzlichen (oder individualvertraglich modifizierten) Anzeige- und Nachweispflichten nach § 5 Abs. 1 S. 1 und 2 EFZG.

Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen, also möglichst schon vor Arbeits- oder Schichtbeginn. Bei länger als drei Werktagen dauernder Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorgelegt werden.

2.2 Quarantäne-Anordnung ist keine Krankheit

Anders sieht die Rechtslage hingegen aus, wenn der oder die Arbeitnehmer von der Anordnung einer Quarantäne im Sinne des § 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) betroffen sind. Dieser Passus lautet:

■ § 30 Infektionsschutzgesetz

(1) Die zuständige Behörde hat anzuordnen, dass Personen, die an Lungenpest oder an von Mensch zu Mensch übertragbarem hämorrhagischen Fieber erkrankt oder dessen verdächtig sind, unverzüglich in einem Krankenhaus oder einer für diese Krankheiten geeigneten Einrichtung abgesondert werden. Bei sonstigen Kranken sowie Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern kann angeordnet werden, dass sie in einem geeigneten Krankenhaus oder in sonst geeigneter Weise abgesondert werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen, befolgen können oder befolgen würden und dadurch ihre Umgebung gefährden.

...
 (3) Der Abgesonderte hat die Anordnungen des Krankenhauses oder der sonstigen Absonderungseinrichtung zu befolgen und die Maßnahmen zu dulden, die der Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Betriebs der Einrichtung oder der Sicherung des Unterbringungszwecks dienen. ...

(4) Der behandelnde Arzt und die zur Pflege bestimmten Personen haben freien Zutritt zu abgesonderten Personen

In einem solchen Fall richtet sich – zumindest was die nicht infizierten Arbeitnehmer, die von der Quarantäne betroffen sind, angeht – die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber **nicht nach den Normen des EFZG**, weil die gesundheitsbehördliche Anordnung einer Quarantäne per se **keine Krankheit nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG** darstellt und dieser auch nicht gleichzusetzen ist.

Vielmehr hilft den betroffenen Arbeitnehmern hier die Regelung des § 616 Abs. 1 S. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) in Verbindung mit § 30 IfSG weiter. Danach verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber nicht dadurch, dass er durch einen in seiner Person liegenden Grund **ohne sein Verschulden** für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert wird. Eine solche Verhinderung und damit ein **Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber** ist bei einem Tätigkeitsverbot aufgrund behördlicher Maßnahmen nach dem IfSG gegeben [grundlegend: BGH-Urteil vom 30.11.1978, Az. III ZR 43/77].

2.3 Ersatz des Verdienstaustausfalls für Freiberufler/Selbstständige?

Bei **Quarantänemaßnahmen oder Infektionen**, die Selbstständige als Ansteckungs- oder Krankheitsverdächtige oder Träger von Krankheitserregern betreffen, richten sich etwaige Erstattungsansprüche auf Verdienstaustausfall schon begrifflich **nicht nach dem EFZG**. Diesem Personenkreis **fehlt die Arbeitnehmereigenschaft**. Zudem ist kein Arbeitgeber als Anspruchsgegner vorhanden. In einem engen Anwendungsbereich kann aber diesen Betroffenen **§ 56 IfSG weiterhelfen**.

Voraussetzung für einen solchen Anspruch ist aber dem Grunde nach, dass der oder die Selbstständige von der Anordnung **eines gesundheitsbehördlichen Beschäftigungsverbots** (z. B. wegen Verdachts auf Infektion mit dem Corona-Virus) zunächst betroffen ist und innerhalb **einer Frist von drei Monaten** nach Anordnung des Beschäftigungsverbots **einen Antrag** auf Entschädigung bei der anordnenden Gesundheitsbehörde stellt.

■ § 56 Abs. 1 und Abs. 2 Infektionsschutzgesetz

(1) Wer aufgrund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern i. S. d. § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaustausfall erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. Das Gleiche gilt für Personen, die als Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige abgesondert wurden oder werden, bei Ausscheidern jedoch nur, wenn sie andere Schutzmaßnahmen nicht befolgen können. Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können.

(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaustausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaustausfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstaustausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

Und in den Absätzen 3 bis 5 heißt es weiter:

■ § 56 Abs. 3 bis Abs. 5 Infektionsschutzgesetz

(3) ... Die Sätze 1 und 3 gelten für die Berechnung des Verdienstaustausfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbstständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbstständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens [§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch] aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

(4) Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaustausfallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. Selbstständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

(5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt. ...

2.4 Der Betrieb schließt seine Pforten – was nun?

Stellt der Betrieb des Arbeitgebers die Tätigkeit ein, sind **folgende Fallkonstellationen** in Hinblick auf den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers zu unterscheiden:

- Schließt der Arbeitgeber den Betrieb **aus eigenem Antrieb**, beispielsweise um seine Belegschaft zu schützen, so trägt er nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre **das Vergütungsrisiko**. Dies gilt (nach dem Rechtsgedanken des § 615 S. 3 BGB entnommenen Grundsätzen) auch dann, wenn die Störung – wie im Fall des Corona-Virus – nicht aus einer vom Arbeitgeber beeinflussbaren Gefahrensphäre stammt (vgl. BAG-Urteil vom 9.7.2008, Az. 5 AZR 810/07).
- Anders sieht es aus, wenn die **zuständige Gesundheitsbehörde** und nicht der Arbeitgeber selbst die Schließung des Betriebs anordnet. In solchen Fällen verbleibt es bei der gesetzlichen Risikoverteilung (nach den §§ 275, 326 Abs. 1 BGB), sodass der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung zwar frei wird, aber auch seinen **Vergütungsanspruch gegenüber**

dem Arbeitgeber verliert. Hier hilft dem Arbeitnehmer unter Umständen aber, wie bereits aufgezeigt, § 616 S. 1 BGB in Verbindung mit den Maßnahmen auf der Grundlage des IfSG weiter.

Ordnet ein Arbeitgeber für seinen Betrieb z. B. an, dass **bestimmte Arbeitnehmer**, die aus einer von einer aktuellen Epidemie besonders betroffenen Region kommen, **dem Betrieb generell fernzubleiben** haben, tut er dies (was die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung angeht, nach den dargestellten Grundsätzen der Betriebsrisikolehre) **auf eigene Kosten**.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber **das Betriebs- oder Unternehmerrisiko** zu tragen hat. Sollte einer der von einer solchen Anordnung betroffenen Arbeitnehmer **tatsächlich erkrankt** und infolge dieser Erkrankung arbeitsunfähig sein, steht ihm selbstverständlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 EFZG gegen den Arbeitgeber nach den bereits aufgezeigten Prämissen zu. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Erkrankung auf dem Virus, das die Aufregung verursacht hat, beruht oder nicht.

2.5 Das Kind wird krank oder ist infiziert

Bei einer Erkrankung des eigenen Kindes – im Fall einer Virusinfektion gelten hier keine Besonderheiten – haben Arbeitnehmer nach § 45 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) V einen **Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung**. Dieser Anspruch kann nicht arbeitsvertraglich ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Hierbei beträgt nach § 45 Abs. 2 S. 1 SGB V die **Anspruchsdauer je Kind bis zu 10 Arbeitstage im Kalenderjahr** und erhöht sich **für Alleinerziehende auf bis zu 20 Arbeitstage**.

MERKE | Dieser Anspruch ist aber nach § 45 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 SGB V ausgeschlossen, wenn eine andere im Haushalt lebende Person das Kind beaufsichtigen kann.

Noch nicht geklärt ist damit die **Vergütungsfrage** dieser Freistellungszeiten. Hier greift ebenfalls die Regelung des § 616 Abs. 1 BGB ein, sodass nach überwiegend vertretener Auffassung **für fünf Arbeitstage** ein Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Pflege des er-

krankten Kindes nach den oben dargestellten Grundsätzen besteht und nach diesem Zeitraum gegebenenfalls die Krankenkasse **Krankengeld** zu gewähren hat.

2.6 Was ist bei Schließungen der Kita?

Schließt die Kindertagesstätte bei einer Epidemiewarnung und ist eine anderweitige Betreuung des Kindes im Einzelfall nicht möglich, kann unter Umständen für einen verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraum (**Richtschnur sind 5 Arbeitstage**) ein Anspruch gegen den Arbeitgeber (aus § 616 Abs. 1 BGB) bestehen.

Beachten Sie | Im eigenen Interesse ist hier aber dem Arbeitnehmer anzuraten, so frühzeitig wie möglich **das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen**, um eine einverständliche, für beide Seiten angemessene Regelung herbeizuführen.

RESÜMEE | Für den Arbeitnehmer bleibt festzuhalten, dass er weder bei vom Arbeitgeber noch bei von den zuständigen Gesundheitsbehörden angeordneten Betriebsschließungen um seinen Entgeltanspruch bangen muss.

Anders sieht die Situation aus, wenn er sich selbst entschließt, beispielsweise aus Sorge um die eigene Gesundheit, ohne entsprechende Anordnungen der Behörde oder des Arbeitgebers der Arbeit fernzubleiben. Ohne einverständlichen Einsatz von Erholungsurlaub tut er dies dann auf eigenes Risiko.

3. Vorsorge-/Notfallpläne

Neben den steuerlichen Erleichterungen und den arbeitsrechtlichen Fragen müssen sich Unternehmen auch mit organisatorischen Punkten befassen bzw. sollten **betriebliche Vorsorge-/Notfallpläne** erarbeitet werden.

Die Handwerkskammer Magdeburg empfiehlt hier z. B. **die Aufklärung** der Arbeitnehmer über die Entstehung und die Symptome der Infektion. Zudem sollten (sofern noch nicht erfolgt) **verschärfte Hygienemaßnahmen** eingeführt werden, z. B.

- Hände häufig/gründlich waschen,
- Bereitstellen und Nutzen von Desinfektionsmitteln,
- Unterlassen des Händegebens zur Begrüßung,

- Fernhalten der Hände aus dem Gesicht,
- Husten und Niesen in ein Taschentuch oder in die Armbeuge,
- regelmäßiges Lüften geschlossener Räume.

Ferner sollten Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass **soziale Kontakte/Menschenansammlungen** (z. B. in der Betriebskantine oder in Pausenräumen) zu vermeiden sind und die Abstände vergrößert werden müssen. Sofern möglich, sollte der Weg zur Arbeit mit dem eigenen Pkw/Fahrrad erfolgen.

Geschäftsabläufe bei Personalausfall oder bei Betriebsschließungen sind zu regeln:

- Wer ist der Vertreter von XY?
- Wer kann/soll z. B. gleiche Maschinen und gleiche Software bedienen?
- Verstärktes Einrichten und Nutzen von Heim-/Telearbeit, Telefon-/Videokonferenzen.

FAZIT/AUSBLICK | Die Corona-Pandemie stellt uns alle vor große Herausforderungen. Die Auswirkungen sind noch nicht abzusehen. Sicher dürfte aber sein, dass es weitere steuerliche und ggf. auch arbeitsrechtliche Maßnahmen geben wird. Ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums ist dem Vernehmen nach in Arbeit.

Über weitere Neuerungen werden wir Sie selbstverständlich in den nächsten regulären Ausgaben informieren. Bis dahin gilt: Bleiben Sie gesund!

Rechtsstand | 17.3.2020

HAFTUNGS-AUSSCHLUSS

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.