

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser,

ein neues Urteil sorgt dafür, dass Arbeitgeber bei illegalem Filesharing ihrer Mitarbeiter keine Ansprüche von Tonträgerherstellern fürchten müssen. Ein weniger arbeitgeberfreundliches Urteil stellt klar, dass bei der Anstellung geringfügig Beschäftigter, die mehrere Anstellungsverhältnisse haben, der Arbeitgeber die Sozialversicherungspflicht genauestens prüfen muss. Lesen Sie dazu mehr in diesem Newsletter. Darüber hinaus erläutern wir Ihnen, was mit Ihren Altersrückstellungen passiert, wenn Sie eine andere private Krankenversicherung wählen und wer die Reinigungskosten für Hygienekleidung zu tragen hat.

Viel Spaß beim Lesen!

Arbeitgebers haftet nicht für illegales Filesharing durch Mitarbeiter

Das Amtsgericht (AG) Charlottenburg hat sich mit der möglichen Haftung eines Arbeitgebers für illegales Filesharing von Mitarbeitern am Arbeitsplatz befasst.

Das AG ist der Auffassung, dass ein Arbeitgeber für illegales Filesharing durch Mitarbeiter grundsätzlich nicht haftet. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber volljährige Mitarbeiter beschäftigt, scheidet eine sogenannte Störerhaftung aus; den Arbeitgeber träfen keine Pflichten zu einer anlasslosen Belehrung oder Kontrolle seiner Beschäftigten. Im Übrigen scheidet eine Haftung des betreffenden Arbeitgebers auch als Täter eines illegalen Filesharings aus, wenn wenigstens ein mit Namen bekannter und entsprechend benannter Mitarbeiter die Tat hätte begehen können.

Ergänzende Hinweise

Die Entscheidung des Gerichts ist für etwaig betroffene Arbeitgeber sehr erfreulich! Für Tonträgerhersteller bedeutet das Urteil des AG Charlottenburg, dass es zukünftig für diese sehr schwierig sein wird, Ansprüche aus Urheberrechtsverletzungen erfolgreich geltend zu machen, wenn man denn unterstellen darf, dass die Einschätzung des AG Charlottenburg auch auf Zustimmung der Gerichte höherer Instanzen trifft.

Mark Nörig, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Pflichtverletzung des Arbeitgebers bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

Das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg hat zur Frage einer rückwirkenden Sozialversicherungspflicht im Falle mehrerer geringfügiger Beschäftigungen entschieden (LSG Baden-Württemberg, Urt. v. 22.1.2016 - L 4 R 3913/13). Das Gericht bejaht den rückwirkenden Eintritt der Versicherungspflicht für den Fall des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze, das jedenfalls im konkret entschiedenen Fall.

In den Entscheidungsgründen heißt es:

"c) aa) Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV (in der seit 1. April 2003 geltenden Fassung des Art. 2 Nr. 3 Buchst. b) Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) sind allerdings bei der Anwendung des Absatzes 1 u.a. mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen (Satz 2 in der seit Einführung des SGB IV zum 1. Juli 1977 unverändert geltenden Fassung). Die Geringfügigkeit endet mithin, wenn die regelmäßigen Arbeitsentgelte aus den

entgeltgeringfügigen Beschäftigungen zusammen die Grenze von € 400,00 überschreiten. Ob die für die Geringfügigkeit maßgebende Entgeltgrenze regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unterschritten bzw. regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich überstiegen wird, beurteilt sich im Wege einer vorausschauenden Betrachtung (...). Dies gilt auch für rückwirkende Entscheidungen. Ist im Nachhinein zu entscheiden, ob etwa während eines in der Vergangenheit liegenden Zeitraums Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit bestand, so ist nachträglich eine vorausschauende Betrachtung vorzunehmen. Auszugehen ist dabei von dem Erkenntnisstand, der damals vorhanden war (...).

Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen nach der bisherigen Übung mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist. Im Prognosezeitpunkt muss davon auszugehen sein, dass sich Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen bei normalem Ablauf der Dinge nicht relevant verändern. Erweist sich eine - richtige - Prognose im Nachhinein infolge nicht vorhersehbarer Umstände als unzutreffend, so bleibt sie für die Vergangenheit gleichwohl maßgebend. Solche Umstände können die versicherungsrechtliche Stellung dann nicht in die Vergangenheit hinein verändern. Stimmt die - richtige - Prognose mit dem späteren Verlauf nicht überein, so kann das jedoch Anlass für eine neue Prüfung und - wiederum vorausschauende - Betrachtung sein. Es kommt dann darauf an, ob es sich bei dem mit der ursprünglichen Prognose nicht mehr übereinstimmenden Sachverhalt um vorübergehende, mehr zufällige Abweichungen handelt, oder ob hinreichende Anhaltspunkte vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass die bisher das Arbeitsentgelt oder das Arbeitseinkommen bestimmenden Umstände sich nicht nur vorübergehend geändert haben und zu einem anderen regelmäßigen Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen im Monat führen (...). Prognosegrundlage sind neben den Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien in ihrer tatsächlichen Übung auch Erfahrungswerte der Vergangenheit oder ein Vergleich mit in ähnlicher Weise beschäftigten oder früher beschäftigten Arbeitnehmern desselben Arbeitgebers (...). Diese Grundsätze gelten auch für rückwirkende Entscheidungen (...).

bb) Anzustellen ist diese Prognose jedenfalls zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses oder bei Änderung des Arbeitsverhältnisses (...). Des Weiteren kann sich, wie dargestellt, die Notwendigkeit einer neuen Prüfung und vorausschauenden Betrachtung aus der Abweichung der Prognose von der tatsächlichen Entwicklung ergeben. Entgegen der Ansicht der Beklagten bot die Neuregelung des § 8 Abs. 2 Nr. 7 BVV zum 1. Januar 2011 (Art. 10 Nr. 2 3. SGB IVÄndG) jedenfalls im vorliegenden Fall keinen Anlass für die Klägerin, die Versicherungsfreiheit einer neuerlichen Prüfung zu unterziehen. Danach sind vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen u.a. die Erklärung des kurzfristig geringfügigen Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr oder die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen sowie in beiden Fällen die Bestätigung, dass die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen sind. Diese Entgeltunterlagen lagen im Falle des Beigeladenen bei der Klägerin bereits vor. Die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen bezieht sich nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift nicht auf das Kalenderjahr. Dies gilt nur für zeitgeringfügige Beschäftigungen. Zu der weiteren entgeltgeringfügigen Beschäftigung hatte der Beigeladene aber bereits am 16. Februar 2004 eine Erklärung abgegeben. Gleiches gilt für seine Bestätigung, jede Veränderung seiner arbeitszeitlichen Inanspruchnahme bei anderen Arbeitgebern sofort mitzuteilen. Diese Erklärungen hatte die Klägerin bereits zu den Entgeltunterlagen genommen. Die Neuregelung der BVV bedurfte also keiner neuen oder weiteren Umsetzung. (...)

bb) Abweichend von der nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV bei Zusammenrechnung grundsätzlich nur für die Zukunft wirkenden der Versicherungspflicht, ist diese vorliegend rückwirkend zum 1. Mai 2011 eingetreten, weil die Klägerin grob fahrlässig versäumt hat, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV).

Zurechnungsobjekt des Pflichtenverstoßes und des Verschuldens ist vorliegend eine juristische Person (AG), die durch den Vorstand vertreten wird (§§ 76 ff. Aktiengesetz). Eine am Rechtsverkehr teilnehmende Organisation muss allerdings so organisiert sein, dass Informationen, deren Relevanz für andere Personen innerhalb dieser Organisation bei den konkret Wissenden erkennbar ist, tatsächlich an jene Personen weitergegeben werden (Informationsweiterleitungspflicht); umgekehrt muss sichergestellt sein, dass gegebenenfalls nach erkennbar an anderer Stelle innerhalb der Organisation vorhandenen und für den eigenen Bereich wesentlichen Informationen nachgefragt wird (Informationsabfragepflicht). Die Kenntnis einer juristischen Person ergibt sich daraus, dass sie das Aktenwissen besitzt und seine Nutzung nicht in ihrem Belieben steht, sondern normativen Verkehrsschutz-Anforderungen unterliegt. Die Verantwortung für das einmal erlangte Wissen schließt die Verpflichtung ein, seine Verfügbarkeit zu organisieren (...). Des Weiteren muss sich die Klägerin das Verhalten ihrer Beschäftigten im Lohnbüro zurechnen lassen. Diesen hat sie die ihr obliegende Pflicht zur Aufklärung des für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung maßgeblichen Sachverhalts (§ 8 Abs. 2 Satz 4 SGB IV) sowie der Meldung der Versicherten und der Führung der Entgeltunterlagen (§§ 28a ff. SGB IV i.V.m. § 8 BVV) übertragen. Diese sind somit ihre Erfüllungsgehilfen i.S.d. § 278 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Grundsatz der Haftung für das Verschulden des Erfüllungsgehilfen gilt nicht nur im

bürgerlichen Recht, sondern auch im Rahmen gesetzlicher Schuldverhältnisse und entsprechend bei öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen. Ebenso wie im privaten Rechtsverkehr der Schuldner sich zur Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten Dritter bedienen kann, dann aber im Interesse des Vertrauensschutzes des Gläubigers für das Verschulden des Dritten wie für eigenes Verschulden einzutreten hat, kann auch ein öffentlich-rechtlich Verpflichteter sich zwar eines Erfüllungsgehilfen bedienen, sich damit aber ebenso wenig seiner eigenen öffentlich-rechtlichen Verpflichtung entziehen. Er haftet vielmehr ebenfalls für dessen Verschulden. Der öffentlich-rechtlich Verpflichtete kann sich ebenfalls nicht auf die sorgfältige Auswahl und Überwachung seiner Hilfspersonen entsprechend § 831 BGB berufen (...).

Die Pflicht zur Aufklärung des für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung maßgeblichen Sachverhalts wurde für die Zeit ab dem 1. Mai 2011 verletzt. Wie oben dargestellt, war aufgrund der Ausweitung der Arbeitstätigkeit des Beigeladenen für die Klägerin ab diesem Zeitpunkt eine neue vorausschauende Beurteilung der Geringfügigkeit der Beschäftigung in Zusammenrechnung mit der - bereits bekannten - weiteren entgeltgeringfügigen Beschäftigung bei SF nötig. Gibt der Arbeitnehmer an, noch anderweitig beschäftigt oder tätig zu sein, obliegt es dem Arbeitgeber durch weiteres Nachfragen zumindest diejenigen Informationen zu erhalten, die ihn befähigen, über die Frage der Versicherungsfreiheit zu entscheiden (...). Unerlässlich für diese Beurteilung war die Kenntnis des regelmäßigen Arbeitsentgelts aus dieser weiteren Beschäftigung. Aus den bereits bei der Klägerin vorliegenden Unterlagen (Fragebogen vom 16. Februar 2004) war ein Arbeitsentgelt in Höhe von rund □ 200,00 zu entnehmen. Unter Berücksichtigung des durch die Aufstockung der Arbeitstätigkeit für die Klägerin zu erwartenden höheren Arbeitsentgelts wäre eine Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze ohne weiteres ersichtlich gewesen. Nach dem Vortrag der Klägerin hatte der Beigeladene zwar angegeben, in der anderen Beschäftigung deutlicher weniger als bisher zu verdienen. Ohne nähere Aufklärung der tatsächlichen Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts aus der dortigen Beschäftigung war aber angesichts des - bis knapp unter die Grenze der Entgeltgeringfügigkeit - gestiegenen Arbeitsentgelts aus der Beschäftigung bei der Klägerin eine Beurteilung der Geringfügigkeit der Beschäftigung nicht möglich. Die Klägerin war daher verpflichtet, dies näher aufzuklären, was ihr möglich war. Auch ein geringfügig Beschäftigter hat dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens (§ 28a Abs. 9 SGB IV) und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen (§ 28o Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Eine solche Erhebung beim Beigeladenen ist seitens der Klägerin nicht erfolgt. Weder sie selbst noch der Beigeladene hat solches behauptet. Auch den von ihr vorgelegten Unterlagen können Ermittlungen diesbezüglich nicht entnommen werden. Sie hat nicht vorgetragen, dass sie eine anlässlich der Aufstockung der Arbeitsleistung des Beigeladenen eine neue Prognose angestellt habe oder dabei von einem bestimmten Arbeitsentgelt aus der weiteren Beschäftigung ausgegangen wäre.

Gegen diese Pflicht hat die Klägerin grob fahrlässig verstoßen. Grobe Fahrlässigkeit ist nach der Legaldefinition des § 45 Abs. 2, Satz 3 Nr. 3 SGB X nur gegeben, wenn der Begünstigte die erforderliche Sorgfalt in besonders schweren Maße verletzt. Diese Voraussetzung erfüllt, wer schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht anstellt und daher nicht beachtet, was im gegebenen Fall jedem einleuchten muss. Dabei ist das Maß der Fahrlässigkeit insbesondere nach der persönlichen Urteils- und Kritikfähigkeit, dem Einsichtsvermögen des Beteiligten sowie der besonderen Umstände des Falles zu beurteilen (...). Die weitere geringfügige Beschäftigung ihres Arbeitnehmers war der Klägerin bekannt. Das bisher aus der Beschäftigung bei der Klägerin erzielte Arbeitsentgelt sollte aufgrund der Ausweitung der Arbeitstätigkeit erheblich steigen (dazu oben) und zwar in einem Umfang, dass bei Berücksichtigung des bisher bekannten Arbeitsentgelts aus der weiteren Beschäftigung die Entgeltgeringfügigkeitsgrenze deutlich überschritten würde. Unter diesen Umständen ist es eine sehr einfache und naheliegende Überlegung, dass die bisherige Beurteilung der Geringfügigkeit überprüft und dafür die Höhe des weiteren Arbeitsentgelts erfragt werden muss. Dies gilt im vorliegenden Fall umso mehr, als bereits im ersten Monat der Aufstockung allein das von der Klägerin geleistete Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von □ 400,00 annähernd ausgeschöpft hatte (□ 398,84). Die Notwendigkeit der neuen Prognose des Arbeitsentgelts aus der Beschäftigung im eigenen Unternehmen und der Feststellung dessen aus der weiteren Beschäftigung beim anderen Arbeitgeber drängt sich somit ohne weiteres auf. Die Notwendigkeit einer prognostischen Beurteilung der Geringfügigkeit ergibt sich dabei aus der genannten, bereits seit 1984 bestehenden Rechtsprechung des BSG. Einschränkungen der persönlichen Urteils- und Kritikfähigkeit oder des Einsichtsvermögens können auf Seiten der Klägerin nicht angenommen werden. Die Aufgaben wurden an die Beschäftigten des Lohnbüros übertragen, das für etwa 1.400 Mitarbeiter, darunter 100 Aushilfskräfte, 2,5 Vollzeitstellen umfasst, so dass von entsprechender Sachkunde auszugehen ist."

Raik Pentzek
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Sozialrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald, Rostock

Die Altersrückstellung in der Privaten Krankenversicherung (PKV)

Wechsels des Versicherers

Viele Menschen kommen in ihrem Leben an den Punkt, an dem sie überlegen, aufgrund eventuell besserer Leistung eines anderen Versicherers die private Krankenversicherung zu wechseln. Oftmals werden sie dabei entweder von einem freien Versicherungsmakler oder einem Versicherungsvertreter bezüglich der Wechseloptionen beraten.

Altersrückstellungen in der PKV

Ein ganz wichtiges Gebiet hierbei ist das gerne vergessene Thema der sogenannten Altersrückstellungen. Jeder in der privaten Krankenversicherung Versicherte zahlt einen Teil seines Krankenkassenbeitrages quasi als Absicherung für den eventuell entstehenden erhöhten Behandlungsbedarf im Alter. Dies sind aktuell ca. 10 % des Beitrages, welche von der Versicherung als Absicherung zurückgelegt werden. Man zahlt so in jungen Jahren einen etwas erhöhten Beitrag, um im Alter die Beitragsstabilität zu gewährleisten. Es stellt sich die Frage, was mit diesen Rückstellungen geschieht, wenn der Versicherte die Krankenversicherung wechselt. Ein weit verbreiteter Irrglaube geht dahin, dass man diese sodann ohne weiteres mitnehmen und auf den neuen Versicherer übertragen kann. Dies ist jedoch keinesfalls immer der Fall.

Rückstellung in der PKV ist kein individuelles Sparen!

Oftmals wird davon ausgegangen, dass es sich bei der Bildung der Altersrückstellung um einen für jeden Versicherten individuell angesparten Betrag handelt. Dies ist aber nicht der Fall. Es ist so, dass sämtliche Personen einer Altersgruppe des jeweiligen Tarifs gemeinsam den Betrag ansparen, der Gesamtbetrag im Kollektiv von der Versicherung verwaltet und angelegt wird. Wenn nun einer der Verträge gekündigt wird, wächst der Teil der Altersrückstellung der ausscheidenden Personen den restlichen Personen an, individuell für diese erhöht sich daher ihre Rückstellung oder es senkt sich der Beitrag. Zu Gunsten derjenigen, die wechseln, wirkt es sich jedoch dahingehend aus, dass sie auch bei der neuen Versicherung sodann für den jeweiligen Tarif in einen bestehenden Altersrückstellungstopf hinein gelangen, sie müssen daher dort nicht bei null anfangen. Dennoch können hier ganz erhebliche Verluste entstehen, es ist daher dieses Problem seitens des Versicherungsvermittlers anzusprechen und darüber aufzuklären.

Neuerliche Gesundheitsprüfung

Ein weiteres Risiko liegt bei einem Wechsel in einer neuerlichen Gesundheitsprüfung. Das kann zu erheblichen Beitragssteigerungen führen.

Keine Mitnahme der Altersrückstellung bei Verträgen vor dem 01.01.2009!

Sollten Sie einen sog. Altvertrag haben, muss der Versicherungsvermittler auf den Umstand hinweisen, dass die Altersrückstellungen im Ganzen nicht mitgenommen werden können. Ab dem 1.1.2009 kann zumindest ein Teil der Altersrückstellung mitgenommen werden, die Höhe richtet sich nach dem Umfang des Basistarifs. Mithin richtet sich der übertragbare Anteil stets nach dem geringsten Tarif, auch wenn der Versicherungsnehmer einen hohen Beitrag mit hohen Prozentsätzen für die Altersrückstellung hatte, behält der Versicherer erhebliche Gelder ein. Dass dieses grundsätzlich so nicht in Ordnung ist, muss hier nicht erwähnt werden. Die Mitnahme der Rückstellung regelt sich nach § 13 a KalV.

Bei Fragen hinsichtlich der Altersrückstellung: Nehmen Sie Kontakt zu uns auf!

Sollten Sie durch einen Wechsel des Versicherers Probleme hinsichtlich der Altersrückstellung ergeben, lohnt sich ein genauer Blick, unter anderem auf die Beratungsdokumentation des Versicherungsvermittlers oder Vertreters, eventuell können hier wegen Falschberatung Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden.

Niclas Andreas Gudjons, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwalts-gesellschaft, Hannover

Reinigung von Dienstkleidung auf Kosten des Arbeitgebers?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass in lebensmittelverarbeitenden Betrieben, der Arbeitgeber dafür zu sorgen habe, dass seine Arbeitnehmer saubere und geeignete Hygienekleidung tragen; zu seinen Pflichten gehöre auch die Reinigung dieser Kleidung auf eigene, des Arbeitgebers, Kosten (BAG, Urteil vom 14.6.2016 - 9 AZR 181/15). Der Pressemitteilung des Gerichts ist des Weiteren folgendes zu entnehmen:

Der Kläger war Arbeitnehmer des Beklagten. Er war im Schlachthof des Beklagten im Bereich der Schlachtung beschäftigt. Der Arbeitgeber stellte dem Arbeitnehmer für seine Tätigkeit Hygienekleidung zur Verfügung. Für die Reinigung der Kleidung zog er ihm monatlich 10,23 EUR vom Nettolohn ab. Hierbei sollte es sich um Reinigungskosten für die Hygienekleidung handeln.

Das BAG argumentiert im Wesentlichen damit, dass die Reinigungskosten im eigenen Interesse des betroffenen Arbeitgebers aufgewendet wurden. Das Tragen der Kleidung sei rechtlich vorgeschrieben. Demzufolge war der monatliche Entgeltabzug aus Sicht des BAG nicht zu rechtfertigen.

Ergänzende Hinweise

Das BAG hat ausdrücklich nicht entschieden, ob der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer hätte wirksam vereinbaren können, dass der Arbeitnehmer die Kosten der Reinigung zu tragen hat. Eine solche Vereinbarung lag im konkret entschiedenen Fall nicht vor. Interessant ist auch die Frage, wie das BAG entscheiden würde, wenn es sich um Arbeitskleidung handelt, die rechtlich nicht vorgeschrieben ist, das Tragen der Arbeitskleidung gleichwohl vom Arbeitgeber angeordnet wurde.

Das LAG Düsseldorf hat bereits im Jahre 2001 entschieden:

Die Kosten der Reinigung von Arbeitskleidung, deren Tragen aus hygienischen Gründen vorgeschrieben ist, hat der Arbeitgeber zu tragen. Entgegenstehende Vereinbarungen sind gemäß § 619 BGB unwirksam. Die unabdingbaren Pflichten zu Schutzmaßnahmen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers erstrecken sich auch auf Arbeitsschutzmaßnahmen, die aus hygienischen Gründen erforderlich sind. Der Arbeitnehmer hat daher auch dann einen Anspruch auf Aufwendungsersatz für die Reinigungskosten, wenn die Arbeitskleidung ihm übereignet worden ist.

Jana Jocksch, Rechtsanwältin, LL.M.
Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Sprechen Sie uns an.
Wir beraten Sie gern!

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.