

EGSZ·Newsletter

SONDERAUSGABE

Wichtige Informationen zum Thema Kurzarbeit und Kurzarbeitergeld in Zeiten von „Covid-19“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Ausbreitung des Covid-19-Virus stellt Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Um Beschäftigte und Unternehmen zu unterstützen, hat die Bundesregierung in einem Eilverfahren die gesetzliche Grundlage für einen leichteren Zugang zum Kurzarbeitergeld geschaffen. Hierdurch sollen betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Die Regelungen treten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft.

Die nachfolgenden Ausführungen sollen dazu dienen, im Lichte der aktuellen „Corona-Krise“ einen Überblick über die relevanten Themen „Kurzarbeit“ und „Kurzarbeitergeld“ zu geben.

Bei Rückfragen steht Ihnen unser Fachanwalt für Arbeitsrecht, Herr Andreas Doerenkamp, unter der Rufnummer 0211-17257-43 gerne zur Verfügung. Gerne prüfen wir für Sie, ob in Ihrem Betrieb die Möglichkeit besteht, Kurzarbeit anzuordnen und Kurzarbeitergeld zu beantragen. Auch sind wir Ihnen gerne unterstützend bei allen Fragen rund um die Beantragung von Kurzarbeitergeld sowie bei der Erstellung individualvertraglicher Vereinbarungen mit Mitarbeitern bezüglich der Vereinbarung von Kurzarbeit behilflich.

Wir beraten Sie gerne.

Ihr EGSZ Team

Überblick

- [Was bedeutet Kurzarbeit?](#)
- [Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen?](#)
- [Unter welchen Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld gewährt?](#)
- [Für wen kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?](#)
- [Wann liegt ein „unabwendbares Ereignis“ im Sinne der Legaldefinition des § 96 Abs. 1 Satz 1 SGB III vor?](#)
- [Wann spricht man von einem erheblichen Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne des § 96 Abs. 1 Satz 1 SGB III beruht?](#)
- [Ab wie vielen Beschäftigten kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?](#)
- [Wie kann der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragen?](#)
- [Für welchen Zeitraum kann Kurzarbeitergeld gewährt werden?](#)
- [Wie berechnet sich die Höhe des Kurzarbeitergeldes und wer zahlt dieses an den Arbeitgeber?](#)
- [Welche Neuregelungen sind rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten?](#)
- [Abschließende Praxistipps](#)

1. Was bedeutet Kurzarbeit?

Kurzarbeit bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Kurzarbeit stellt somit eine Ausnahme von dem im Arbeitsrecht verankerten Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiterzahlen hat, wenn der Arbeitnehmer seine

Arbeitskraft persönlich angeboten hat. Voraussetzung für den Bezug von Kurzarbeitergeld ist, dass die üblichen Arbeitszeiten vorübergehend wesentlich verringert sind. In Zeiten von Covid-19 sehen sich viele Betriebe einem solchen Arbeitsausfall ausgesetzt.

Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn aufgrund des Corona-Virus Lieferungen ausbleiben und dadurch die Arbeitszeit verringert werden muss oder gar staatliche Schutzmaßnahmen dafür sorgen, dass der Betrieb vorübergehend stillgelegt wird.

Wird Kurzarbeitergeld von der zuständigen Agentur für Arbeit bewilligt, zahlt der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer lediglich ein verkürztes Entgelt entsprechend der verkürzten Arbeitszeit zzgl. des Kurzarbeitergeldes, das von der Arbeitsagentur an den Arbeitgeber zwecks Weitergabe an den Arbeitnehmer gezahlt wird.

2. Kann der Arbeitgeber Kurzarbeit einseitig anordnen?

Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs darf der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen, sondern nur, wenn dies in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung, in einer Individualvereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder im Arbeitsvertrag wirksam vereinbart worden ist. Gerne prüfen wir für Sie, ob in Ihrem Betrieb eine einseitige Anordnung von Kurzarbeit möglich ist. Sollte dies nicht der Fall sein, unterstützen wir Sie gerne bei der Erstellung individualvertraglicher Vereinbarungen sowie auch im Hinblick auf andere in Betracht kommende arbeitsrechtliche Maßnahmen, um auf den verringerten Beschäftigungsbedarf angemessen zu reagieren.

3. Unter welchen Voraussetzungen wird Kurzarbeitergeld gewährt?

Kurzarbeitergeld wird bei Erfüllung der in

§§ 95 bis 109 SGB III genannten Voraussetzungen gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird.

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist von der Erfüllung bestimmter Regelvoraussetzungen (§§ 95 bis 99 SGB III) abhängig, die kumulativ vorliegen müssen. Arbeitnehmer haben demnach Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn

- ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt,
- die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- die persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und
- der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden ist.

Ein Arbeitsunfall ist erheblich, wenn

- er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
- er vorübergehend ist,
- er nicht vermeidbar ist und
- im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens 10 Prozent (Neuregelung ab 1. März 2020; bislang lag der Schwellenwert bei einem Drittel) der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Bruttoarbeitsentgelt ist dabei das Soll-Entgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall und vermindert um Entgelt für Mehrarbeit in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte. Um die Entgeltminderung feststellen zu können, ist dieses mit dem in dem Anspruchszeitraum tatsächlich

erzielten Bruttoarbeitsentgelt (Ist-Entgelt) zu vergleichen. Wenn die Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt in dem Anspruchszeitraum größer als 10 Prozent ist, kann der betreffende Arbeitnehmer zur Erfüllung des 10-Prozent-Erfordernisses berücksichtigt werden.

4. Für wen kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Kurzarbeitergeld kann nur für Arbeitnehmer gewährt werden. Kurzarbeitergeld wird für jeden Mitarbeiter in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gezahlt. Dies gilt unabhängig von der Höhe seines Gehalts. Die Höhe des Kurzarbeitergelds ist aber gedeckelt: berücksichtigt werden Löhne und Gehälter bis zu einer Höhe von monatlich EUR 6.900,- brutto.

Auch GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer können grundsätzlich Kurzarbeitergeld erhalten, aber nur dann, wenn sie als Arbeitnehmer einzustufen und sozialversicherungspflichtig sind. Für Alleingesellschafter einer GmbH kann daher z. B. kein Kurzarbeitergeld bewilligt werden. Gleiches gilt für geringfügig Beschäftigte (sog. „Minijobber“), da eine geringfügige Beschäftigung kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis darstellt.

5. Wann liegt ein „unabwendbares Ereignis“ im Sinne der Legaldefinition des § 96 Abs. 1 Satz 1 SGB III vor?

Ein unabwendbares Ereignis liegt u. a. dann vor, wenn der Arbeitsausfall durch außergewöhnliche Witterungsverhältnisse oder behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die der Arbeitgeber nicht zu vertreten hat. Die bedingt durch das Covid-19-Virus veranlassten behördlichen Maßnahmen können ein unabwendbares Ereignis im Sinne der

vorgenannten Definition darstellen, sofern hierdurch der Beschäftigungsbedarf im Betrieb absinkt.

6. Wann spricht man von einem erheblichen Arbeitsausfall, der auf wirtschaftlichen Gründen im Sinne des § 96 Abs. 1 Satz 1 SGB III beruht?

Nach der Rechtsprechung sind unter wirtschaftlichen Gründen solche Ursachen zu verstehen, die mit der Gesamtheit der laufenden Produktions- und Konsumvorgänge, also mit externen Wirtschaftsprozessen und ihren konjunkturellen, zyklisch verlaufenden Phasen sowie den hierfür verantwortlichen Strukturelementen wie den ökonomischen und außerökonomischen Rahmenbedingungen zusammenhängen.

Hierunter sind neben konjunkturellen und strukturellen Störungen der Gesamtwirtschaftslage, wie z. B. Arbeitsmangel wegen Konjunkturstörungen (Rezession, sinkende Absatzmöglichkeiten) sowie Rohstoff- und/oder Kapitalmangel zu verstehen. Der Begriff der "wirtschaftlichen Gründe" ist umfassend und schließt alle Arbeitsausfälle ein, die auf der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebes beruhen und sich aus dessen Teilnahme am Wirtschaftsleben ergeben. In Zeiten von Umsatzeinbußen, die auf das Covid-19-Virus zurückzuführen sind, dürfte das gesetzliche Tatbestandsmerkmal regelmäßig als erfüllt angesehen werden.

Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrer Pressemitteilung vom 28. Februar 2020 ausdrücklich klargestellt, dass wegen Arbeitsausfällen durch das Coronavirus bzw. damit verbundener staatlicher Schutzmaßnahmen Kurzarbeit über Kurzarbeitergeld gefördert werden kann (<https://www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus>). Dahinter steht der klare Wille, Unternehmen bei der Bewältigung der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie bestmöglich

und unbürokratisch zu unterstützen. Das dürfte nicht nur für solche Unternehmen zutreffen, die unmittelbar von Einschränkungen durch staatliche Schutzmaßnahmen betroffen sind. Auch Branchen, in denen aufgrund mittelbarer Folgen Auftragsrückgänge, Stornierungen etc. zu verzeichnen sind, insb. Hotel- und Gaststättenbetriebe, Tourismusbranche, Messebauunternehmen, Veranstaltungsagenturen etc., können daher aller Voraussicht nach mit einer Förderung rechnen.

7. Ab wie vielen Beschäftigten kann Kurzarbeitergeld beantragt werden?

Die Gewährung von Kurzarbeitergeld ist bereits dann zulässig, wenn in dem Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist. Betrieb im Sinne der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld ist auch eine Betriebsabteilung.

8. Wie kann der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragen?

Der Arbeitsausfall muss der Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt werden.

Vordrucke sind im Internet unter www.arbeitsagentur.de in einem beschreibbaren und speicherbaren Format eingestellt. Der Arbeitsausfall kann auch elektronisch angezeigt werden. Die Anzeige ist wirksam erstattet, wenn sie der zuständigen Agentur für Arbeit zugegangen ist.

9. Für welchen Zeitraum kann Kurzarbeitergeld gewährt werden?

Kurzarbeitergeld wird in einem Betrieb frühestens von dem Kalendermonat an geleistet, in dem die Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit eingegangen ist (§ 99 Abs. 2 SGB III). Dies gilt auch dann, wenn die Anzeige aus einem entschuldigen Grund nicht rechtzeitig eingegangen ist. Beruht der Ar-

beitsausfall auf einem unabwendbaren Ereignis, so gilt sie für den entsprechenden Kalendermonat als erstattet, wenn die Anzeige unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, erstattet worden ist. Die betriebliche Regelbezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt längstens 12 Monate.

10. Wie berechnet sich die Höhe des Kurzarbeitergeldes und wer zahlt dieses an den Arbeitgeber?

Im Grundsatz gilt folgendes:

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit Kindern 67% der Nettoentgeltdifferenz. Arbeitnehmer ohne Kinder erhalten 60% der Nettoentgeltdifferenz. Der Arbeitgeber zahlt für die Phase der Kurzarbeit lediglich den anteiligen Lohn und die Bundesagentur für Arbeit stockt diesen auf.

Beispiel: Wer statt wie üblicherweise fünf Tage während der Phase der Kurzarbeit nur noch an vier Tagen pro Woche arbeiten würde, bekäme nur noch 80 % seines Lohns. Für die übrigen 20 % zahlt die Arbeitsagentur dann die Kompensationszahlung (60 % des Tageslohns). Das entspricht 12 % des Wochenlohns (60 Prozent der restlichen 20 Prozent), so dass der Arbeitnehmer in der Summe 92 % seines Lohns erhalten würde. Muss der Arbeitnehmer Kinder versorgen, dann wäre das Kurzarbeitergeld mit 67 % des Nettolohns zu berechnen. Im Beispiel ergäbe sich dann ein Gesamtwochenlohn von 93,4 %.

Im Einzelnen stellt sich die Berechnung wie folgt dar:

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes richtet sich nach dem sog. pauschalierten Nettoentgeltausfall im Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Das ist der Differenzbetrag (die Nettoentgeltdifferenz) zwischen

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus

dem Soll-Entgelt und

- dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das Kurzarbeitergeld wird in zwei verschiedenen hohen Leistungssätzen gewährt:

- 67 Prozent (erhöhter Leistungssatz = Leistungssatz 1) für Arbeitnehmer, die mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 des Einkommensteuergesetzes haben, sowie für Arbeitnehmer, deren Ehegatte mindestens ein Kind im Sinne des § 32 Abs. 1, 4 und 5 des Einkommensteuergesetzes hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind und nicht dauernd getrennt leben (das sind leibliche Kinder, adoptierte Kinder und Pflegekinder). Auf die Anzahl der Kinder kommt es nicht an.
- 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz = Leistungssatz 2) für die übrigen Arbeitnehmer.

Bei der Berechnung der Nettoentgeltdifferenz nach § 106 Abs. 1 SGB III bleiben binnen Jahresfrist vor Einführung der Kurzarbeit durch kollektivrechtliche Beschäftigungssicherungsvereinbarungen durchgeführte vorübergehende Änderungen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit außer Betracht. Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahmen und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit sind daher nicht zu berücksichtigen.

Ist-Entgelt ist das im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) erzielte Bruttoarbeitsentgelt zuzüglich aller zustehenden Entgeltanteile (einschl. der Entgelte für Mehrarbeit, Nebeneinkommen). Einmalig gezahlte Arbeitsentgelte

bleiben im Rahmen der Berechnung außer Betracht.

Das Soll- und das Ist-Entgelt wird auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag gerundet. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt wird ermittelt, in dem das gerundete Soll- und das gerundete Ist-Entgelt um folgende pauschalierte Abzüge vermindert wird:

- Sozialversicherungspauschale in Höhe von 20 Prozent.
- Lohnsteuer nach der Lohnsteuerklasse.
- Solidaritätszuschlag.

Grundsätzlich sind die im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) in der elektronischen Lohnsteuerkarte vorgenommenen Eintragungen über die Lohnsteuerklasse und über den Kinderfreibetrag maßgebend. Wird eine Eintragung zu einem späteren Zeitraum geändert, so ist die Änderung für einen bereits abgerechneten Kalendermonat unbeachtlich.

Das Kurzarbeitergeld wird nach dem höheren Leistungssatz 1 gewährt, wenn in der elektronischen Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag mit dem Zähler von mindestens 0,5 eingetragen ist.

Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) auf Antrag durch das Finanzamt in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte vornehmen zu lassen. Für ein Kind, das das 18. Lebensjahr vollendet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen (z. B. Berufsausbildung) auf Antrag durch das Finanzamt in der elektronischen Lohnsteuerkarte der Kinderfreibetrag eingetragen werden. Es wird empfohlen, eine entsprechende Ergänzung der elektronischen Lohnsteuerkarte vornehmen zu

lassen.

Der höhere Leistungssatz 1 kann auch dann gewährt werden, wenn das Vorhandensein eines Kindes im Sinne des § 32 Abs. 1, 3 bis 5 Einkommensteuergesetz aufgrund einer entsprechenden Bescheinigung der Agentur für Arbeit nachgewiesen wurde. Die Ausstellung einer Bescheinigung durch die Agentur für Arbeit kann sowohl vom Arbeitgeber als auch von dem Arbeitnehmer beantragt werden. In diesem Antrag sind die erforderlichen Angaben zu machen; folgende Unterlagen sind beizufügen:

Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse V

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin oder Bescheinigung des Finanzamtes oder des Arbeitgebers über die Eintragung von Kinderfreibeträgen in der elektronischen Lohnsteuerkarte des Ehegatten/der Ehegattin.

Arbeitnehmer mit Lohnsteuerklasse VI

Auszug der elektronischen Lohnsteuerkarte.

Arbeitnehmer, deren Kinder sich im Ausland aufhalten

Möglichst Bescheinigung des Finanzamtes, dass ein Steuerfreibetrag für den Unterhalt mindestens eines Kindes i.S. des § 32 Abs. 1, 4 und 5 Einkommensteuergesetz gewährt wird.

Zur Ermittlung der Höhe des Kurzarbeitergeldes stellt die Agentur für Arbeit auf Ihrer Internetseite eine „Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (Kug)“ zur Verfügung.

11. Welche Neuregelungen sind rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft getreten?

Der Bundestag hat am 13. März 2020 in einem Eilverfahren Erleichterungen für Unternehmen für Kurzarbeitergeld be-

schlossen. Das "Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld" sieht - zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2021 - folgende Maßnahmen vor:

- Wenn auf Grund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb Kurzarbeit jetzt bereits dann anmelden, wenn bereits mindestens 10 Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sein könnten. Diese Schwelle lag wie bereits dargelegt zuvor bei 30 Prozent der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes soll vollständig oder teilweise verzichtet werden können. Das geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden.
- Auch Leiharbeitnehmer können zukünftig Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber normalerweise für ihre Beschäftigten zahlen, soll künftig die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstatten. Hierdurch soll ein Anreiz geschaffen werden, Zeiten der Kurzarbeit stärker für die Weiterbildung der Beschäftigten zu nutzen.

12. Abschließende Praxistipps

Die Beantragung der Gewährung von Kurzarbeitergeld obliegt weitestgehend dem Arbeitgeber. Hier sind im Wesentlichen zwei Schritte zu beachten:

Im ersten Schritt hat der Arbeitgeber den Arbeitsausfall bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich anzuzeigen und die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld hinreichend glaubhaft

zu machen. Die Agentur für Arbeit erteilt sodann einen schriftlichen Bescheid darüber, ob die Gewährungs Voraussetzungen dem Grunde nach vorliegen. Dafür bietet die Bundesagentur für Arbeit auf ihrer Internetseite einen Vordruck. Die Agentur für Arbeit erteilt sodann einen schriftlichen Bescheid darüber, ob die Gewährungs Voraussetzungen dem Grunde nach vorliegen. Unter dem Link

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltausfall>

kann Kurzarbeitergeld auch online beantragt werden. Das Verfahren zur Antragstellung wurde vereinfacht. Die Anzeige umfasst folgende Unterlagen:

- Das vollständig ausgefüllte Formular "Anzeige über Arbeitsausfall", abrufbar auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit unter

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anzeige-kug101_ba013134.pdf

- Eine Liste mit den betroffenen Arbeitnehmer(innen).
- Eine Begründung, warum Kurzarbeitergeld beantragt wird (die Begründung sollte mehr als nur das Stichwort „Corona“ enthalten).
- Sofern vorhanden, eine Aufstellung der Arbeitszeitkonten (bestehend Überstundenkonten, gibt es Guthaben, etc.); ansonsten ist eine entsprechende Negativanzeige erforderlich.

Im zweiten Schritt muss das Unternehmen für jeden betroffenen Mitarbeiter Kurzarbeitergeld beantragen unter Nachweis der jeweiligen persönlichen Voraussetzungen. Für diesen Antrag ist eine Ausschlussfrist von drei Monaten nach dem jeweiligen Monat, für den Kurzarbeitergeld begehrt wird, zu beachten.

Rechtliche Hinweise

Der EGSZ-Newsletter erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir bitten daher ausdrücklich darum, vor einer Anwendung der Inhalte des EGSZ - Newsletters im konkreten Fall mit uns Rücksprache zu halten, da wir eine Haftung für die auszugsweise Darstellung nicht übernehmen können.

Für weitergehende Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

EGSZ Gerow Kuhlmann Schmitz Zeiss PartmbB
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
Immermannstraße 45
40210 Düsseldorf

+49-211-17257-0/Fax-44

www.egsz.de

E-Mail: info@egsz.de

Sitz Düsseldorf

AG Essen

PR 3265