

Diplom-Kaufmann  
Dr. Thomas Klein  
Neustraße 2-8  
47441 Moers

Tel. 02841/999 399 0  
Fax. 02841/999 399 99

mail@kanzlei-dr-klein.de  
www.kanzlei-dr-klein.de

Rechtsstand: Juni 2012  
Seiten gesamt: 6

# Merkblatt zur steuerfreien Arbeitnehmerentlohnung

## Inhalt

### Einleitung

1. Allgemeine Freigrenze für Sachbezüge i.H.v. 44 EUR
2. Getränke und Snacks zum Verzehr im Betrieb
3. Bewirtung von Mitarbeitern
4. Aufmerksamkeiten
5. Gestaltung der Aufenthaltsräume / Bereitstellung von Erholungsräumen
6. Gestellung von Parkplätzen am Arbeitsort
7. Garagengeld für Firmen-PKW
8. Betriebsveranstaltungen
9. Berufskleidung
10. Fehlgeldentschädigung
11. Werkzeuggeld
12. Erholungsbeihilfen
13. Überlassung von Computer und Telekommunikationsgeräten
14. Ersatz privater Telefonkosten
15. Betriebliche Gesundheitsförderung
16. Rabattpflichtbetrag
17. Warengutscheine
18. Reisekosten
19. Kinderbetreuungskosten
20. Firmenwagen
21. Fahrtkostenersatz

## Einleitung

Wem ist das nicht auch schon so gegangen: Sie berechnen die Folgen einer Gehaltserhöhung und alle wundern sich, wie wenig Netto vom Brutto übrig bleibt. Die Gründe liegen in den unverändert hohen Lohnnebenkosten und der Struktur des Einkommensteuertarifes.

Es gibt aber zahlreiche Möglichkeiten, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steuer- und zum Teil auch sozialabgabenfreie Zuwendungen zukommen zu lassen. Dieses Merkblatt soll Ihnen einen Überblick über einige besonders relevante begünstigte Arbeitgeberleistungen geben.

Wie so häufig im Steuerrecht sind die begünstigenden Vorschriften an zahlreiche Bedingungen geknüpft. Das ist

hier auch nicht anders. So scheidet z. B. eine Umwandlung von bestehendem bereits geschuldetem – steuerpflichtigen – Arbeitslohn in steuerfreie Bezüge in den vielen Fällen aus. Zuweilen sind auch umfangreiche Dokumentationspflichten zu beachten. Manche Maßnahmen können auch nicht gleichzeitig realisiert werden. Ob Sie die jeweiligen Voraussetzungen erfüllen, sollten Sie daher vor jeder Realisierung unbedingt von mir prüfen lassen. Das gilt insbesondere dann, wenn Sie mehrere Gestaltungen miteinander kombinieren wollen.

Ihre Aufgabe besteht darin, diejenigen Gestaltungsoptionen auszufiltern, die für Sie in Betracht kommen. Für Rückfragen und eine individuelle Beratung stehe ich gerne zur Verfügung.

## 1. Allgemeine Freigrenze für Sachbezüge i. H. v. 44 EUR

Arbeitnehmern können monatlich 44 EUR Sachbezüge gewährt werden. Sachbezüge sind Waren und Dienstleistungen. Es handelt sich um einen Freigrenze. Wird der Betrag durch alle Sachbezüge eines Monats überschritten, ist der gesamte Wert der überlassenen Waren oder Dienstleistungen zusätzlich zum übrigen Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig.

## 2. Getränke und Snacks zum Verzehr im Betrieb

Wenn Sie Ihren Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb Kaffee, Tee, Milch, Mineralwasser, Säfte, Obst und Gebäck – auch Sekt, Bier oder Zigaretten (!) –, bereitstellen, bleiben diese steuerfrei.

## 3. Bewirtung von Mitarbeitern

Nehmen Ihre Mitarbeiter an Geschäftsessen in Gegenwart eines Dritten teil, bleibt das Essen regelmäßig ohne steuerliche Folgen. Das gilt auch für Bewirtungen z. B. während betriebsinternen Besprechungen oder anlässlich eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes, wenn der Wert der Bewirtung unter 40 EUR liegt (Freigrenze). Finden die Bewirtungen hingegen mit einer gewissen Regelmäßigkeit statt, kann es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn handeln.

## 4. Aufmerksamkeiten

Aufmerksamkeiten sind Sachzuwendungen von geringem Wert (z. B. Blumen, Genussmittel, Bücher, CDs oder DVDs). Derartige Geschenke führen zu keiner nennenswerten Bereicherung und sind im Geschäftsleben üblich, wenn sie anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. Geburtstag, Heirat, Geburt eines Kindes) gewährt werden. Voraussetzung ist, dass die Geschenke den Wert von 40 EUR pro Anlass nicht überschreiten (Freigrenze).

Alternativ kann auf die allgemeine Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR zurückgegriffen werden, wenn es sich z. B. um ein Geschenk ohne besonderen persönlichen Anlass handelt. So ist der Finanzverwaltung z. B. die Zuwendung anlässlich einer bestandenen Lehrabschlussprüfung oder der Taufe bzw. der Kommunion des Kindes nicht „persönlich“ genug. Das setzt aber voraus, dass die 44 EUR insgesamt nicht überschritten werden.

TIPP: Beide Freibeträge können innerhalb eines Monats gegen über einem Mitarbeiter gleichzeitig angewendet werden.

Besonders bei Geschenken möchte man nicht unbedingt, dass der beschenkte Mitarbeiter „als Dank“ das Geschenk noch versteuert. Der Gesetzgeber bietet daher den Arbeitgebern an, sämtliche Geschenke eines Jahres pauschal mit 30 % Lohnsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer (Gesamtaufwand somit 33,75 %) zu versteuern.

## 5. Gestaltung der Aufenthaltsräume / Bereitstellung von Erholungsräumen

Wie Sie Ihre Mitarbeiteräume gestalten, bleibt Ihnen überlassen. So ist z. B. denkbar, dass Sie Ihren Mitarbeitern einen gesonderten Erholungsraum zur Verfügung stellen. Die Finanzverwaltung vertritt sogar die Auffassung, dass die unentgeltliche Zurverfügungstellung einer „Badeanlage“ eine steuer- und sozialversicherungsfreie Leistung des Arbeitgebers zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist, wenn sie der gesamten Belegschaft im überwiegenden betrieblichen Interesse zur Verfügung gestellt wird. Beachten Sie aber bitte, dass eine allzu opulente Ausstattung als unangemessen empfunden werden kann.

## 6. Gestellung von Parkplätzen am Arbeitsort

Besonders in den Innenstädten sind Parkplätze knapp. Wer nah am Arbeitsplatz parken will, muss nicht selten einen kostenpflichtigen Parkplatz mieten.

Besitzen oder mieten Sie eine Vielzahl von Parkplätzen und stellen Sie diese Ihren Mitarbeitern zur freien Park-

platzwahl zur Verfügung, bleibt diese Leistung lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Steuerschädlich wäre es, wenn Ihr Mitarbeiter den Parkplatz mietet und Sie die Parkplatzkosten erstatten. Ebenso sollten Sie es vermeiden, bestimmten Mitarbeitern einzelne Parkplätze zuzuweisen oder andere von der Nutzung ganz auszuschließen. Ausnahmen für eine derartige Privilegierung können betriebsfunktionale Gründe bilden, z. B. wenn ein Krankenhausarzt einen Parkplatz nahe am Eingang finden muss.

Beachten Sie aber bitte, dass die Parkplatzgestaltung unter Umständen Umsatzsteuerpflichtig sein kann.

## 7. Garagengeld für Firmen-PKW

Wenn Sie sich an den Kosten für das Abstellen des betrieblichen Fahrzeugs am Wohnort Ihres Mitarbeiters beteiligen, kommt es auf die Umstände an:

- Wenn Sie die Garage mieten ist die Lohnsteuerpflicht abgegolten, wenn der Mitarbeiter den Wert der Nutzung mit der so genannten 1 %-Methode versteuert. Wird hingegen ein Fahrtenbuch geführt, muss das Garagengeld anteilig versteuert werden.
- Schließt der Mitarbeiter den Mietvertrag über die Garage ab und zahlen Sie die Miete, handelt es sich um steuerfreien Auslagenersatz.
- Kauft der Mitarbeiter eine Garage und vermietet er diese an Sie, erzielt der Arbeitnehmer steuerpflichtige Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

## 8. Betriebsveranstaltungen

Angemessene Zuwendungen während betrieblicher Veranstaltungen (z. B. Weihnachtsfeier, Sommerfest, Betriebsjubiläum), die im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers veranstaltet werden, sind kein Arbeitslohn und unterliegen daher nicht der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht.

Die Veranstaltungen müssen allen Mitarbeitern einer organisatorischen Einheit zugänglich sein. Ferner sind höchstens zwei Veranstaltungen im Kalenderjahr begünstigt. Die Höhe der Zuwendungen ist auf 110 EUR (incl. Umsatz-

steuer) pro Teilnehmer und Veranstaltung begrenzt (Freigrenze).

Zu den Kosten einer Betriebsveranstaltung zählen z. B. An- und Abfahrtskosten, Speisen und Getränke, Eintrittskarten, Sachgeschenke bis 40 EUR, Raummiete, Künstlerhonorare etc.

Übersteigen die angefallenen Kosten die 110 EUR Freigrenze, können Sie eine Versteuerung über die Gehaltsabrechnungen der Arbeitnehmer und einer Sozialversicherungspflicht mit einer pauschalen Versteuerung i. H. v. 25 % Lohnsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer (Gesamtaufwand somit 28,13 %) verhindern.

## 9. Berufskleidung

Wenn Sie Ihren Mitarbeitern typische Berufskleidung zur Verfügung stellen, ist hierin kein steuerpflichtiger Arbeitslohn zu sehen. Als „typische Berufskleidung“ werden Kleidungsstücke anerkannt, die entweder als Schutzkleidung auf die Berufstätigkeit ausgelegt sind oder z. B. durch ein Betriebslogo objektiv eine berufliche Funktion erfüllen. Eine private Nutzung der Kleidung muss nahezu ausgeschlossen sein.

## 10. Fehlgeldentschädigung

Mitarbeitern mit Zugang zur Barkasse können Sie monatlich pauschal monatlich 16 EUR lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei mit der Gehaltsabrechnung zukommen lassen. In nachgewiesenen Fällen können auch die tatsächlichen Fehlbeträge erstattet werden.

## 11. Werkzeuggeld

Bis zu einer Höhe von pauschal 410 EUR im Jahr können Sie, z. B. einem angestellten Handwerker, für die Anschaffung und Reparaturen von berufstypischen eigenen Werkzeugen lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstatten.

## 12. Erholungsbeihilfen

In besonderen Krankheits- und Unglücksfällen können Sie Ihren Mitarbeitern so genannte „Beihilfen“ oder „Unterstüt-

zungszahlungen“ bis zu 600 EUR pro Fall steuerfrei auszahlen.

Beschäftigen Sie mehr als vier Mitarbeiter müssen die Beträge von einer von Ihnen eingerichteten Unterstützungs- oder Hilfskasse geleistet werden. Sofern ein Betriebsrat existiert muss dieser eingeschaltet werden.

Alternativ können Sie Ihren Mitarbeitern an Stelle eines freiwilligen Urlaubsgeldes eine Beihilfe zum Erholungsurlaub in Höhe von 156 EUR für den Mitarbeiter, 104 EUR für den Ehegatten und 52 EUR für jedes Kind zahlen. Damit es sich nicht um steuerpflichtigen Arbeitslohn handelt, muss der Betrag i. H. v. 28,13 % pauschal versteuert werden. Lassen Sie sich die Urlaubskosten belegen, um die zweckgebundene Verwendung nachweisen zu können.

### **13. Überlassung von Computer und Telekommunikationsgeräten**

Die Nutzung von betrieblichen Computern oder Handys zur beruflichen wie auch privaten Nutzung ist grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Art und Umfang der Nutzung spielt keine Rolle.

Steuerfrei bleiben auch die Gebühren der laufenden Handyrechnungen. Entstehen den Mitarbeitern private Kosten der Computer-Nutzung durch Internetgebühren, können diese folgenlos ersetzt werden.

Doch Vorsicht: Voraussetzung ist, dass die Geräte Eigentum des Unternehmens bleiben. Um dies klarzustellen, sollte mit den Mitarbeitern ein Überlassungsvertrag abgeschlossen werden. Vermeiden Sie aber Kaufoptionen oder vergleichbare Regelungen. Die Mitarbeiter dürfen wirtschaftlich nicht als oder wie ein Eigentümer über den Gegenstand verfügen können. Ist das der Fall, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn in Höhe der Verkehrswerte vor.

TIPP: Hierbei handelt es sich um eine Gestaltungsmaßnahme, die regelmäßig im Wege der Gehaltsumwandlung umgesetzt werden kann.

### **14. Ersatz privater Telefonkosten**

Wenn Ihren Mitarbeitern Kosten durch die berufliche Nutzung des privaten Telefons entstehen, können Sie die Kosten lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei erstatten. Sollen die tatsächlichen Kosten erstattet werden, müssen 3 Monate lang repräsentative Aufzeichnungen über die Nutzung erstellt werden. Zur Vereinfachung können 20 % der entstanden laufenden Kosten, höchstens 20 EUR, erstattet werden, wenn erfahrungsgemäß Kosten anfallen. Es empfiehlt sich aus Nachweisgründen, die Verbindungsnachweise von 3 Monaten zum Lohnkonto zu nehmen.

### **15. Betriebliche Gesundheitsförderung**

Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind bis zu 500 EUR pro Mitarbeiter steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Es spielt keine Rolle, ob die Beträge an den Mitarbeiter oder den Träger des Programms ausbezahlt werden.

Sachlich begünstigt sind Leistungen, die im Leitfaden Prävention „Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zu Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V“ aufgeführt werden. Dies sind z. B. Programme zur Schulung der Bewegungsgewohnheiten, Ernährung, Stressbewältigung, Eindämmung des Suchtmittelkonsums, Reduzierung der arbeitsbedingter körperlicher Belastungen, der psychosozialen Belastung und der Entspannung. Ausgeschlossen ist jedoch die Übernahme von Beiträgen zu Sportvereinen, Fitnessstudios und Wellnessaufenthalten.

### **16. Rabatffreibetrag**

Sollten Sie Ihren Mitarbeiter Ihre Produkte verkaufen oder Ihre Dienstleistung zukommen lassen, müssen Sie die Leistungen nicht versteuern, wenn der Wert der Leistung unterhalb des gesetzlichen Freibetrages von 1.080 EUR im Jahr je Mitarbeiter bleibt. Der steuerpflichtige Betrag berechnet sich nach folgender Formel:

	üblicher Preis
abzgl.	4 % des üblichen Preises
<u>abzgl.</u>	<u>Zahlung des Arbeitnehmers</u>
=	geldwerter Vorteil
<u>abzgl.</u>	<u>1.080 EUR Freibetrag</u>
=	steuerpflichtig, wenn positiv

## 17. Warengutscheine

Auch wenn Sie Ihren Mitarbeitern – an Stelle einer Ware – einen Gutschein für den Bezug einer Ware übergeben, können Sie die allgemeine Freigrenze für Sachbezüge von 44 EUR pro Mitarbeiter im Monat nutzen. Voraussetzung ist, die Gutscheine werden als Warengutscheine anerkannt.

Nach bisheriger Rechtslage mussten Gutscheine über eine bestimmte Sache lauten und bei einem Dritten einzulösen sein, sie durften nur eine mengenmäßige Bezeichnung der Ware (z. B. 25 Liter Superbenzin) und keine Angaben über einen anzurechnen Betrag enthalten, ferner musste eine Barauszahlung ausgeschlossen sein. Waren die Voraussetzungen nicht erfüllt, war kein Sachbezug, sondern ein gewöhnlich zu versteuernder Barlohn anzunehmen.

Im November 2010 hatte der Bundesfinanzhof in mehreren Urteilen jedoch neue Grundsätze aufgestellt und seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben. Das Gericht hatte festgestellt, dass es genügen würde, wenn der Arbeitnehmer durch Vorlage des Gutscheins lediglich Sachen beanspruchen kann. Auch ein wertmäßige Begrenzung wurde anerkannt. Unerheblich sei, wie der Arbeitgeber seine Verpflichtung erfüllen würde.

Die Finanzverwaltung hat die geänderte Rechtslage zwischenzeitlich anerkannt.

## 18. Reisekosten

Entstehen Ihren Mitarbeitern Kosten auf beruflich veranlassten Reisen, zu denen auch Fortbildungsreisen zählen, können Sie Ihrem Arbeitnehmer diese steuerfrei ersetzen.

Für die Nutzung des mitarbeitereigenen PKW können grundsätzlich die tatsächlich entstandenen Kosten erstattet werden, wenn die Unterlagen über Kosten und Nutzung

des Fahrzeugs vorgelegt und zum Lohnkonto genommen werden. Alternativ können Sie stets 0,30 EUR pro gefahrenem KM erstatten. Parkgebühren, Gepäckbeförderung und andere Nebenkosten können in der entstandenen Höhe erstattet werden.

Bei längerer Abwesenheit vom Arbeitsort werden im Inland nur die folgende Pauschalen für die Verpflegung anerkannt:

Bei Abwesenheit unter 8 Stunden	0 EUR
von 8 bis 14 Stunden	6 EUR
von 14 bis 24 Stunden	12 EUR
über 24 Stunden	24 EUR

Ein Einzelnachweis der tatsächlichen Aufwendungen ist hier nicht möglich.

Übernachungskosten können hingegen entsprechend der Hotelrechnung zurückerstattet werden. Wenn keine Rechnung vorliegt, werden 20 EUR für jede Übernachtung anerkannt.

## 19. Kinderbetreuungskosten

Wenn Sie junge Mütter oder Väter beschäftigen, können Sie sich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei an den Kosten der Unterbringung und Betreuung von den nicht schulpflichtigen Kinder beteiligen. Die Unterbringung umfasst die Unterkunft und Verpflegung. Eine Betreuung ist die Beaufsichtigung durch Erzieher (Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter etc.). Freizeitaktivitäten werden daher nicht erfasst. Gleichermaßen ist eine Betreuung im eigenen Haushalt nicht begünstigt.

Alternativ können Sie Ihrem Mitarbeiter die entstandenen Kosten erstatten, wenn Ihnen die Aufwendungen nachgewiesen werden und Sie die vorgelegten Belege zum Lohnkonto nehmen.

Beachten Sie bitte, dass die Leistungen nur dann steuerbefreit sind, wenn Sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Weder eine Umwandlung des geschuldeten Grundgehalts noch ein Gehaltsverzicht mit anschließender Leistungsgewährung ist zulässig. Nach jüngst geänderter Auffassung der Finanzverwaltung wird aber „zusätzliche“ Leistung durch den Arbeitgeber erbracht,

wenn die Kinderbetreuungskosten auf andere freiwillige Leistungen, z. B. das Weihnachtsgeld, angerechnet werden.

Mitarbeiterseitig sollte außerdem beachtet werden, dass eine Erstattung durch den Arbeitgeber die Abzugsfähigkeit der eigenen Werbungskosten/Sonderausgaben reduziert.

## 20. Firmenwagen

Die Gestellung eines Firmenwagens ist nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, in höheren Gehaltsklassen zur Mitarbeiterbindung aber dennoch üblich. Der geldwerte Vorteil bemisst sich nach dem ehemaligen Bruttolistenverkaufspreis. In jedem Monat der tatsächlichen Nutzung sind 1 % davon zzgl. 0,03 % für jeden Entfernungskilometer Wohnung/Arbeitsstätte zu versteuern.

Wird hingegen ein Firmen-PKW z. B. für Botengänge und andere betriebliche Fahrten angeschafft und eine private Nutzung durch die Mitarbeiter grundsätzlich untersagt, hat dies keine lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen. Um zu vermeiden, dass die Finanzverwaltung eine Nutzung durch bestimmte Mitarbeiter unterstellt, ist die Führung eines Fahrtenbuches zu empfehlen. Das kann auch dann der Fall sein, wenn das Fahrzeug werbewirksam mit dem Firmen-Logo versehen wird.

Wird ein derartiger Betriebs-PKW einzelnen Arbeitnehmern aus besonderem Anlass nur gelegentlich und für nicht mehr als 5 Tage pro Monat zur Verfügung gestellt, ist diese Nutzung mit 0,001 % des inländischen Bruttolistenverkaufspreises für jeden Fahrkilometer zu bewerten. Der Fahrtstrecke muss durch Aufzeichnung der Kilometerstände festgehalten werden.

## 21. Fahrtkostenersatz

Bis 2003 konnten Arbeitgeber Ihren Arbeitnehmern die Kosten für die Anfahrt zum Betrieb steuerfrei ersetzen. Seitdem die begünstigende Regelung aus dem Gesetz gestrichen wurde, sind derartige Zahlungen grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Nach aktueller Rechtslage kann die Übergabe eines monatlichen Job-Tickets (Monatskarte für öffentliche Ver-

kehrsmittel) aber zumindest anteilig lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Voraussetzung ist, dass der Preis des Tickets die Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR nicht übersteigt. Liegt der Preis darüber, kann der Arbeitgeber seinen „Beitrag“ auf 44 EUR begrenzen und den übersteigenden Betrag vom Mitarbeiter tragen lassen. Um die formalen Voraussetzung des Sachbezugs einzuhalten empfiehlt es sich, die Tickets über das Unternehmen gemeinschaftlich einzukaufen und monatlich den Mitarbeiter entsprechend quittiert auszuhändigen. Vorsicht: Wird ein Jahresticket ausgehändigt, fließt der gesamte Wert im Monat der Übergabe zu.

Ist die Sachbezugsfreigrenze bereits anderweitig ausgeschöpft, kann eine Sozialversicherungspflicht ausgeschlossen werden, wenn der Arbeitgeber die pauschalierte Lohnsteuer von 15 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer übernimmt. In gleicher Weise können die Anfahrtkosten Ihrer Mitarbeiter, die mit einem PKW anreisen, bis zu einer Höhe von 0,30 EUR pro Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte pauschal erstattet werden. Mitarbeiterseitig sollte aber beachtet werden, dass eine Erstattung durch den Arbeitgeber die Abzugsfähigkeit der eigenen Werbungskosten reduziert.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung!

### RECHTLICHE HINWEISE UND HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Das Urheberrecht an dem vorliegenden Merkblatt liegt allein bei Dr. Thomas Klein. Eine vollständige oder auszugsweise Verteilung oder Vervielfältigung - gleich auf welche Weise - ohne schriftliche Genehmigung ist untersagt.

Das vorliegende Merkblatt ist keine steuerliche Beratung. Das Merkblatt enthält lediglich Informationen allgemeiner Art. Diese Informationen sind weder dafür vorgesehen noch dazu geeignet, eine individuelle steuerliche Beratung durch mich zu ersetzen. Für weiterführende und individuelle Informationen über Ihren konkreten Fall, setzen Sie sich bitte mit mir in Verbindung.

Der Inhalt dieses Merkblatt wurde mit großer Sorgfalt recherchiert. Gleichwohl übernehme ich keine Haftung für Schäden die aus der Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Informationen bzw. aus der Unrichtigkeit, Unvollständigkeit oder mangelnder Aktualität dieses Merkblatts entstehen.