

Themeninfo

Stand: 20.03.2020

Kurzarbeit - Soforthilfemaßnahmen Kreditprogramme - Steuerliche Maßnahmen

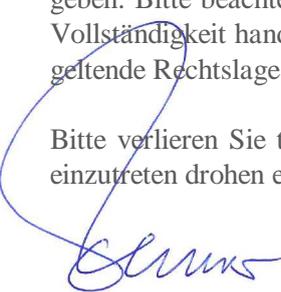
Sehr geehrte Damen und Herren,

die Corona-Krise zeigt mehr denn je, dass rasches und effektives staatliches Handeln erforderlich ist, um neben den gesundheitlichen Folgen für die Bevölkerung auch die wirtschaftliche Belastung so gering wie möglich zu halten. Neben den Privatpersonen gilt es durch staatliches Handeln vor allem Unternehmen und Unternehmer vor übermäßiger Belastung zu schützen, um wirtschaftliche und damit auch gesellschaftliche Stabilität zu gewährleisten.

In den letzten Tagen sind viele Mandanten an uns herangetreten und haben diverse Themen mit uns besprochen, die sie aufgrund der aktuellen Belastungen beschäftigen. Teils sind es konkrete Probleme wie etwa das akute Einbrechen der Auftragslage. Teilweise sind es allgemeine Ängste und Unsicherheiten über die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens und somit auch der Arbeitnehmer, für die das Unternehmen soziale Verantwortung trägt.

In der Presse kursieren angesichts der dynamischen Entwicklung häufig nur bruchstückhafte Informationen, die bei genauerer Betrachtung teilweise auch unzutreffend sein können. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, für Sie die aktuellen Themen Kurzarbeit, Soforthilfemaßnahmen, Kreditprogramme sowie Steuerliche Maßnahmen anhand der bislang konkret vorliegenden Informationen und Verlautbarungen des Gesetzgebers und der Exekutive zusammen zu fassen und praxisrelevante Hinweise zu geben. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei allenfalls um eine Momentaufnahme ohne Anspruch auf Vollständigkeit handeln kann. Das Tagesgeschehen zeigt uns aktuell leider, dass Dinge, die gestern noch geltende Rechtslage waren morgen möglicherweise überholt sein können.

Bitte verlieren Sie trotz der wirtschaftlichen Beeinträchtigungen, die allseitig eintreten oder zumindest eintreten drohen eins nicht aus den Augen: Bleiben Sie bitte gesund.



Christian Feuerer
Rechtsanwalt, Steuerberater

Inhaltsverzeichnis

I. Kurzarbeit

1. Allgemeines
2. Antragsberechtigte Unternehmen
3. Betroffene Arbeitnehmer
4. Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit bzw. Beantragung von KUG
 - 4.1 Erheblicher Arbeitsausfall
 - 4.2 Vereinbarung der Kurzarbeit mit den Arbeitnehmern
 - 4.3 Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit
 - 4.4 Monatliche Beantragung des KUG durch den Arbeitgeber
5. Höhe des KUG
6. Dauer der Gewährung von KUG
7. Sozialversicherungsbeiträge von KUG-Beziehern
8. Einkommensteuerliche Behandlung des KUG
9. Anzeige- und Meldepflichten der Arbeitnehmer
10. Weitere Hinweise
 - 10.1 Notwendigkeit von Kündigungen während der Kurzarbeitphase
 - 10.2 KUG-Bezug bei behördlich angeordneter Betriebschließung
 - 10.3 Mögliche Alternativen zum KUG

II. Soforthilfemaßnahmen

1. Allgemeines
2. Antragsberechtigte
3. Höhe der Soforthilfe
4. Verfahrensfragen
5. Zuständige Bewilligungsbehörde

III. Kreditprogramme

1. Allgemeines
2. Derzeit im Raum stehende Modelle
 - 2.1 Universalkredit
 - 2.2 Akutkredit
 - 2.3 Bürgschaften

IV. Steuerliche Maßnahmen

1. Maßnahmen des Bundesfinanzministeriums (BMF)
2. Maßnahmen der Länder
3. Verfahrenshinweise
4. Weitere Maßnahmen

V. Wichtige Links

I. Kurzarbeit

1. Allgemeines

- 1.1 Bei Kurzarbeit verringert der Arbeitgeber die regelmäßige Arbeitszeit von Arbeitnehmern. Hierdurch erleiden die Arbeitnehmer Einbußen bei Ihren Lohn-/Gehaltsbezügen, die durch sogenanntes Kurzarbeitergeld (KUG) von der Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zumindest teilweise ausgeglichen werden. Aus Sicht des Arbeitgebers führt die Einführung von Kurzarbeit zu einer Entlastung bei den Personalkosten.
- 1.2 Durch die derzeitige Corona-Krise wurden von Seiten des Gesetzgebers die allgemeinen gesetzlichen Vorgaben zur Kurzarbeit durch eine Verordnungsermächtigung teilweise modifiziert. Grundsätzlich ist gesetzlich vorgesehen, dass mindestens ein Drittel der Beschäftigten von einem Arbeitsausfall betroffen sein muss. **Neu ist**, dass dieser Schwellenwert auf zehn Prozent der Beschäftigten abgesenkt wurde.

Normalerweise muss der Arbeitgeber alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden. So wird im Regelfall verlangt, dass sämtliche Spielräume von Arbeitszeitkonten genutzt werden müssen. **Neu ist**, dass auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes verzichtet wird.

Grundsätzlich zahlt der Arbeitgeber auf das sogenannte fiktive Arbeitsentgelt allein die Beiträge zur Sozialversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung fallen im Rahmen des KUG nicht an. **Neu ist**, dass dem Arbeitgeber diese Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet werden.

Neu ist auch, dass das Kurzarbeitergeld auch für Beschäftigte in Leiharbeit beantragt werden kann. Diese Möglichkeit ist seit dem Jahr 2012 grundsätzlich ausgeschlossen. Arbeitgeber im Zusammenhang mit KUG ist der Verleihbetrieb, der auch die entsprechenden Anträge bei der Bundesagentur stellen muss.

Wichtig ist, dass es sich bei den vorstehenden Neuregelungen derzeit nicht um materielle und formelle Änderungen der Sozialgesetze handelt. Vorgesehen ist vielmehr, dass der Gesetzgeber die Bundesregierung ermächtigt hat, im Ordnungswege - so wörtlich - "kurzfristige Sonderregelungen" zu treffen, die die vorstehenden Neuerungen beinhalten. Stand heute (19.03.2020) wurde noch keine Verordnung erlassen. Das Gesetz zur Verordnungsermächtigung wurde im Eilverfahren erst am 15.03.2020 vom Bundestag beschlossen. Die Verordnungsermächtigung gilt bis zum 31.12.2021. Allgemein angenommen wird nach derzeitigem Stand jedoch, dass die Verordnung die vorgesehenen Neuerungen vollumfänglich umsetzen wird.

2. Antragsberechtigte Unternehmen

Die Gewährung von KUG ist nur in Betrieben zulässig, in denen mindestens ein Arbeitnehmer¹ beschäftigt ist. "Betrieb" im Sinne des KUG ist auch eine Betriebsabteilung. Als Betriebsabteilung ist die mit technischen Mitteln ausgestattete Zusammenfassung von Arbeitnehmern zu einer geschlossenen Arbeitsgruppe, die aus sachlichen Gründen organisatorisch vom übrigen Betrieb getrennt ist und einen eigenen Betriebszweck verfolgt.

¹ Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird durchgehend die männliche Form verwendet. Hiervon sind natürlich sämtliche Geschlechtsformen mit umfasst (m/w/d).

3. **Betroffene Arbeitnehmer**

KUG kann nach den derzeit geltenden Regelungen für alle Beschäftigten bezahlt werden, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Beschäftigte, die vor Beginn der Kurzarbeit im Urlaub sind oder Krankengeld erhalten, sind vom Kurzarbeitergeld ausgenommen. Für diese Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber weiterhin aufkommen.

Ausgenommen vom Bezug von KUG sind überdies auch Minijob'ler, da diese nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Von Seiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurde jedoch gegenüber der Politik angeregt (Stand: 19.03.2020), das KUG auch auf Minijob'ler auszuweiten. Hintergrund dürfte sein, dass Minijob'ler häufig in sogenannten Abrufarbeitsverhältnissen beschäftigt sind und somit überproportional mit Einkommenseinbußen zu rechnen haben.

4. **Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit bzw. Beantragung von KUG**

Der Bezug von KUG ist von bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen abhängig. Diese Voraussetzungen sind insbesondere die folgenden:

4.1 **Erheblicher Arbeitsausfall**

Ein Arbeitsausfall 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 ein Drittel (Hinweis für "Corona-KUG": mindestens zehn Prozent) der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.

Wirtschaftliche Gründe liegen beispielsweise dann vor, wenn Lieferungen ausbleiben und deshalb die Produktion eingeschränkt werden muss oder wenn die Auftragslage dazu führt, dass Arbeitnehmer nicht mehr vereinbarungsgemäß beschäftigt werden können. Ein unabwendbares Ereignis liegt beispielsweise dann vor, wenn wegen staatlicher Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden.

4.2 **Vereinbarung der Kurzarbeit mit den Mitarbeitern**

Vor der Einführung von Kurzarbeit ist diese den Mitarbeitern anzukündigen. Hierzu sind die Arbeitnehmer zu informieren und es ist eine Einverständniserklärung zur Einführung von Kurzarbeit einzuholen.

4.3 **Anzeige der Kurzarbeit bei der Agentur für Arbeit**

- 4.3.1 Die Kurzarbeit ist vor ihrer Aufnahme mittels amtlichen Vordrucks bei der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen. Das hierzu zur Verfügung gestellte Formular "Kug 101" ist online abrufbar. Die auf dem Formular zu machenden Angaben sind weitestgehend selbsterklärend. Die Angaben auf dem Formular sind zur Vermeidung von Nachteilen und Verzögerungen vollständig und zutreffend zu machen.
-

Die Arbeitsagenturen weisen ausdrücklich darauf hin, dass bei den "Angaben zum Arbeitsausfall" (Ziff. E. 9. des Formulars Kug 101) ein bloßer Verweis auf die derzeitige Corona-Situation nicht ausreicht, um einen erheblichen Arbeitsausfall anerkennen zu können. Vielmehr - so die Arbeitsagenturen - muss der Betrieb darlegen, in welcher Form er von den Auswirkungen des Corona-Virus betroffen ist. Erst dann kann entschieden werden, ob das Unternehmen KUG aufgrund wirtschaftlicher Gründe oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses beziehen kann. Es wird überdies ausdrücklich darauf hingewiesen, dass nur eine ausführliche Begründung durch das Unternehmen eine rückfragenfreie und damit rasche Bearbeitung ermöglicht. Überdies bittet die Arbeitsagentur darum - wenn möglich - einen Umsatzvergleich anzugeben (aktueller Stand und Vergleichsmonat in 2019, z. B. Februar 2020 zu Februar 2019).

Die Anzeige über den Arbeitsausfall muss **spätestens am letzten Tag** desjenigen Monats, in dem erstmalig kurzgearbeitet werden soll, bei der Agentur für Arbeit eingegangen sein. Es ist insoweit zu empfehlen, die Anzeige idealerweise per E-Mail oder per sogenannten eService oder gegebenenfalls per Fax einzureichen. Die Zugangsdaten zum eService können beim Arbeitgeberservice der jeweils zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.

4.3.2 Bei der Agentur für Arbeit sind im Zuge der Anzeige der Kurzarbeit regelmäßig folgende Unterlagen einzureichen:

- Anzeige über Arbeitsausfall (Formular "Kug 101")
- Vereinbarung über Kurzarbeit (entweder Einverständniserklärung der Arbeitnehmer oder Betriebsvereinbarung)
- Aufstellung über Zeitguthaben eines jeden Mitarbeiters oder Erklärung, dass keine Zeitguthaben mehr vorhanden sind (Hinweis: Zwar sieht die vorgenannte Verordnungsermächtigung vor, dass keine Verpflichtung mehr besteht, negative Zeitkonten aufzubauen, d. h. Minusstunden anzusammeln. Weiterhin gilt jedoch, dass positive Zeitkonten, d. h. Überstunden, vorrangig abzubauen sind.)
- Aufstellung der Resturlaubsansprüche oder Erklärung, dass kein Resturlaub aus dem Vorjahr mehr vorhanden ist
- Gegebenenfalls zusätzlich: Verteilung der Arbeitszeiten für die Mitarbeiter vor Einführung der Kurzarbeit und Verteilung der Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der beabsichtigten Kurzarbeit

Welche Angaben konkret von den Arbeitsagenturen verlangt werden unterscheidet sich nach unserer Erfahrung teilweise. Es ist davon auszugehen, dass mit den vorstehend genannten Dokumenten Unterlagen im ausreichenden Umfang vorliegen dürften, um seitens der zuständigen Arbeitsagentur über die grundsätzliche Zulässigkeit von Kurzarbeit entscheiden zu können.

4.3.3 Ungeachtet der Tatsache, dass die Arbeitsagentur im Regelfall erst mit einigem Zeitversatz über die Zulässigkeit der Kurzarbeit entscheiden wird, wird KUG bereits für denjenigen Monat gewährt, in welchem die Anzeige erfolgt ist (vgl. vorstehend Ziff. 4.3.1), sofern die Arbeitsagentur die Kurzarbeit dem Grunde nach genehmigt.

4.3.4 Unsere Mandanten bitten wir zu beachten, dass die Anzeige über den Arbeitsausfall nicht durch uns erfolgen kann, sondern selbst zu erstellen und einzureichen ist. Das Formular zur Anzeige beinhaltet beispielsweise die Erklärung, dass alle zumutbaren Anstrengungen unternommen wurden, um den Arbeitsausfall zu vermeiden. Überdies ist die Erklärung enthalten, dass der Arbeitgeber für grob fahrlässig oder vorsätzlich unrichtige oder unvollständige Angaben haftet.

Die insoweit zu machenden Angaben können naturgemäß nur vom Arbeitgeber selbst gemacht werden.

4.4 **Monatliche Beantragung des KUG durch den Arbeitgeber**

Im weiteren Verlauf muss das KUG vom Arbeitgeber berechnet und ausbezahlt werden. Damit der Arbeitgeber Erstattungen erhält, muss er diese für die tatsächliche Ausfallzeit und die tatsächlich betroffenen Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit beantragen (sogenannter Leistungsantrag nach Vordruck "Kug 107"). Der Erstattungsantrag ist fristgebunden und muss spätestens innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats bei der Arbeitsagentur eingehen.

5. **Höhe des KUG**

- 5.1 Die Höhe des KUG orientiert sich nach dem pauschalierten Nettoausfall im jeweiligen Anspruchszeitraum (Kalendermonat). Dies entspricht dem Unterschiedsbetrag ("**Nettoentgeltdifferenz**") zwischen (a) dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Soll-Entgelt und (b) dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Ist-Entgelt.

Das KUG sieht grundsätzlich zwei sogenannte Leistungssätze vor. Vereinfacht dargestellt erhalten **67 Prozent** der Nettoentgeltdifferenz Arbeitnehmer mit Kind, welches zum Kindergeldbezug berechtigt (Leistungssatz 1) und **60 Prozent** der Nettoentgeltdifferenz kinderlose Arbeitnehmer (Leistungssatz 2).

- 5.2 Die vorstehende Definition der Nettoentgeltdifferenz erscheint auf den ersten Blick verhältnismäßig kompliziert, lässt sich jedoch - vorbehaltlich einiger Ausnahmen - im Regelfall softwaregestützt beim Vorliegen der erforderlichen Angaben ermitteln. Da für die Ermittlung die betroffenen Arbeitnehmer im jeweils genutzten Lohnprogramm erfasst sein müssen, können wir die Ermittlung für unsere Mandanten übernehmen. Mandanten bzw. Unternehmen, die die Lohnbuchhaltung selbst erstellen oder von Dritten erstellen lassen sind gehalten, die Berechnung des KUG selbst zu veranlassen.

- 5.3 Zu den einzelnen Begrifflichkeiten bzw. zur Berechnung des KUG:

- **Soll-Entgelt:** Das Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer im Kalendermonat bei unterstellter arbeitsvertraglich vereinbarter Arbeitszeit erzielt hätte.
- **Ist-Entgelt:** Das Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer im Kalendermonat tatsächlich erzielt hat.

Sowohl das Soll- wie auch das Ist-Entgelt sind für Berechnungszwecke auf den nächsten durch EUR 20,00 teilbaren Betrag zu runden. Sowohl das Soll- wie auch das Ist-Entgelt sind sodann um pauschalierte Abzüge zu kürzen:

- Kürzung um Sozialversicherungsbeiträge pauschal um 20 Prozent
- Kürzung um die Lohnsteuer nach der jeweiligen Lohnsteuerklasse
- Kürzung um den Solidaritätszuschlag

Zur Ermittlung der Höhe des KUG stellt die Agentur für Arbeit eine online abrufbare "Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes" zur Verfügung, aus der bei dem jeweiligen Bruttoarbeitsentgelt (Soll- und Ist-Entgelt) die pauschalierten monatlichen Nettoentgelte unter Berücksichtigung des jeweiligen Leistungssatzes und der auf der elektronischen Lohnsteuerkarte des

Arbeitnehmers eingetragenen Lohnsteuerklasse abgelesen werden können (sogenannte rechnerische Leistungssätze). Die Differenz zwischen den so abgelesenen Leistungssätzen stellt das für den betroffenen Kalendermonat zustehende KUG dar.

Beispiel:

Arbeitnehmer AN hat mit seinem Arbeitgeber AG arbeitsvertraglich ein Bruttoarbeitsentgelt von monatlich EUR 2.500,00 vereinbart. Leider wird es notwendig, dass der Betrieb Kurzarbeit einführt. Während der Kurzarbeit erzielt AN ein Entgelt von EUR 1.500,00 (= sogenannter Kurzlohn). AN wird mit Lohnsteuerklasse III abgerechnet und hat einen Kinderfreibetrag eingetragen. Er unterfällt somit den Leistungssatz 1.

Nach der amtlichen Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (gültig für Abrechnungszeiträume ab 01/2020) ist für AN folgendes KUG auszahlend:

Soll-Entgelt = EUR 2.500,00

⇒ rechnerischer Leistungssatz nach Tabelle = EUR 1.295,11

Ist-Entgelt = EUR 1.500,00

⇒ rechnerischer Leistungssatz nach Tabelle = EUR 804,00

Differenz = KUG = EUR 491,11

Neben dem sich aus dem Bruttolohn EUR 1.500,00 errechnenden Nettolohn erhält AN im betroffenen Monat KUG in Höhe von EUR 491,11

6. **Dauer der Gewährung von KUG**

Die derzeitigen gesetzlichen Regelungen sehen vor, dass KUG längstens für die Dauer von zwölf Monaten gewährt wird (sogenannte betriebliche Regelbezugsdauer). Die Bezugsdauer beginnt mit dem ersten Kalendermonat, für den KUG im Betrieb bezahlt wird.

7. **Sozialversicherungsbeiträge von KUG-Beziehern**

7.1 Grundsätzlich tritt durch den Bezug von KUG keine Änderung im Versicherungsverhältnis für Arbeitnehmer ein. Die Mitgliedschaft der versicherungspflichtigen Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt erhalten, solange Anspruch auf KUG besteht. Auch in der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt das Versicherungsverhältnis unverändert, solange KUG-Anspruch besteht. Für das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt während des KUG-Anspruchszeitraums (Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge nach den normalen Grundsätzen, d. h. die Arbeitnehmerbeiträge werden vom Kurzlohn in Abzug gebracht und die Arbeitgeberbeiträge hat der Arbeitgeber zusätzlich zu entrichten.

7.2 Unter sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten stellt das KUG kein Entgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Deshalb bemessen sich die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung für die Ausfallstunden nicht nach dem KUG, sondern nach dem sogenannten fiktiven Arbeitsentgelt. Das fiktive Arbeitsentgelt wird dabei nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze herangezogen.

Bemessungsgrundlage für die Beiträge (fiktives Arbeitsentgelt) sind 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen den ungerundeten Werten des Soll-Entgelts und des Ist-Entgelts. Beim

unter vorstehender Ziff. 5.3 genannten Beispiel würde sich demnach folgende Bemessungsgrundlage ergeben:

Soll-Entgelt = EUR 2.500,00
Ist-Entgelt = EUR 1.500,00
Differenz = EUR 1.000,00
Bemessungsgrundlage = 80 Prozent der Differenz = EUR 800,00

Für das fiktive Arbeitsentgelt sind nur Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung abzuführen; in der Arbeitslosenversicherung ist es beitragsfrei. Der anzuwendende Beitragssatz bestimmt sich durch den Beitragssatz in der Krankenversicherung (= allgemeiner Beitragssatz + kassenindividueller Zusatzbeitrag), den Beitragssatz der Pflegeversicherung (ohne Zuschlag für Kinderlose) und den Beitragssatz der Rentenversicherung.

In der gesetzlichen Unfallversicherung ist nur das Ist-Entgelt, nicht jedoch das fiktive Arbeitsentgelt, beitragspflichtig.

Die auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge hat der Arbeitgeber nach bisher geltender Rechtslage alleine zu tragen. Aufgrund der Verordnungsermächtigung im Rahmen der Corona-Krise (vgl. vorstehend Ziff. 1.2) ist jedoch eine vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge durch die Bundesagentur für Arbeit vorgesehen.

8. **Einkommensteuerliche Behandlung des KUG**

Das KUG an sich ist für den Arbeitnehmer steuerfrei. Allerdings wird es bei der Bemessung des sich hierdurch etwas erhöhenden Steuersatzes berücksichtigt. Dieser Steuersatz wird sodann auf die steuerpflichtigen Einkünfte (z. B. Kurzlohn) angewendet. Man spricht insoweit vom sogenannten Progressionsvorbehalt.

9. **Anzeige- und Meldepflichten der Arbeitnehmer**

Bezieher von KUG sind verpflichtet, alle Änderungen in ihren Verhältnissen unaufgefordert mitzuteilen, soweit sie für den Anspruch auf KUG von Bedeutung sind. Es ist deshalb beispielsweise jegliches Nebeneinkommen dem Lohnbüro des Arbeitgebers oder der Arbeitsagentur zu melden. Entsprechendes gilt beispielsweise für den Bezug einer Rente oder ähnlicher Bezüge.

10. **Weitere Hinweise**

10.1 **Notwendigkeit von Kündigungen während der Kurzarbeitphase**

Für ein Unternehmen kann sich die Frage stellen, ob und wann es möglich ist, Arbeitnehmern betriebsbedingt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu erklären, wenn sich die Situation für das Unternehmen trotz Beantragung von Kurzarbeit nicht gebessert hat. Ungeachtet der Tatsache, dass personen- oder verhaltensbedingte Kündigung während der Kurzarbeitphase grundsätzlich beim Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen möglich sind, gilt dies für betriebsbedingte Kündigungen nicht uneingeschränkt. Bei einer betriebsbedingten Kündigung müssen neben den Gründen der Kurzarbeit noch weitere Gründe hinzukommen, d. h. es muss sich die nach Einführung der Kurzarbeit eingetretene Situation im Unternehmen verändert haben. Beispielsweise wäre eine betriebsbedingte Kündigung somit bei einem weiteren Auftragsrückgang oder einem zusätzlichen "Wegbrechen" eines Hauptkunden möglich.

Auch bei Kurzarbeit sind die jeweils geltenden Kündigungsfristen einzuhalten. Bei einer Kündigung hat ein Arbeitnehmer in der Periode zwischen Erklärung der Kündigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (also während der Kündigungsfrist) Anspruch auf das volle, d. h. ungekürzte, Arbeitsentgelt. Dieser Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer tatsächlich voll beschäftigen kann oder nicht.

10.2 **KUG-Bezug bei behördlich angeordneter Betriebsschließung**

Die gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland sehen vor, dass Betriebsschließungen unter bestimmten Voraussetzungen behördlich angeordnet werden können. Relevant könnte beispielsweise eine Schließung nach den Bestimmungen des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Mensch (Infektionsschutzgesetz, IfSG) sein. Sofern im Rahmen der Betriebsschließung Entschädigungen an das Unternehmen gezahlt werden, geht der Entschädigungsanspruch für die Zeit, für die KUG gezahlt wurde, auf die Bundesagentur für Arbeit über.

10.3 **Mögliche Alternativen zum KUG**

Insbesondere im Lichte der derzeitigen Corona-Krise ist es naturgemäß schwierig, Vorhersagen über die künftige Entwicklung zu treffen. Deshalb ist für jedes Unternehmen und jede Situation individuell zu entscheiden, welche Maßnahmen sinnvoll und erfolgversprechend sind, um einen möglichen Schaden für das Unternehmen, den Unternehmer und die beschäftigten Arbeitnehmer abzuwenden.

Möglich ist es - und im Regelfall von den arbeitsrechtlichen Gegebenheiten gedeckt - proaktiv mit den Arbeitnehmern flexible Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren. Im Regelfall dürfte es auch zulässig sein, dass der Arbeitgeber einseitig den Abbau von Überstunden oder von Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto anordnet.

Zwar geht die Rechtsprechung davon aus, dass ein Arbeitgeber dauerhaft eine Tätigkeit in Heimarbeit nicht anordnen kann. Aufgrund der sozialen Verpflichtung allen Arbeitnehmern gegenüber dürfte jedoch eine situationsabhängige temporäre Anweisung vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt sein. Oftmals sind jedoch die hierzu erforderlichen Betriebsmittel - zum Beispiel ein Laptop - nicht vorhanden, so dass es sinnvoll ist, sich mit den Arbeitnehmern ins Vernehmen zu setzen, ob nicht die persönlich vorhandene Infrastruktur genutzt werden kann (z. B. Einrichtung eines sogenannten VPN-Zugangs auf dem häuslichen Gerät des Arbeitnehmers).

II. **Soforthilfemaßnahmen**

Maßnahmen zur Unterstützung im Rahmen sogenannter Soforthilfe sind im Regelfall Angelegenheit der jeweiligen Bundesländer. Da ein Großteil unserer Mandanten in Bayern ansässig ist, beschränken wir uns im Folgenden auf die derzeitige Situation in diesem Bundesland. Für andere Bundesländer bitten wir Sie, sich den angebotenen einschlägigen seriösen Informationsquellen zu bedienen (z. B. Webseite des jeweiligen Wirtschaftsministeriums).

1. **Allgemeines**

Die Staatsregierung in Bayern hat im Zuge der Corona-Krise ein Soforthilfeprogramm aufgelegt, welches sich an Betriebe und Freiberufler richtet, um einer existenzbedrohenden Schieflage kurzfristig entgegen zu wirken.

2. Antragsberechtigte

Antragsberechtigt sind gewerblich tätige Unternehmen sowie selbständig tätige Freiberufler, die bis zu 250 Erwerbstätige beschäftigen und die eine Betriebs- bzw. Arbeitsstätte in Bayern haben. Sofern es sich um ein sogenanntes verbundenes Unternehmen handelt ist zur Beurteilung eines Liquiditätsengpasses auf das Gesamtunternehmen abzustellen. Nach der hier wohl einschlägigen Definition des Aktiengesetzes (AktG) gilt folgendes: Verbundene Unternehmen sind rechtlich selbständige Unternehmen, die im Verhältnis zueinander in Mehrheitsbesitz stehende Unternehmen und mit Mehrheit beteiligte Unternehmen, abhängig und herrschende Unternehmen, Konzernunternehmen, wechselseitig beteiligte Unternehmen oder Vertragsteile eines Unternehmensvertrages sind. Anders ausgedrückt: Verbundene Unternehmen sind rechtlich zwar selbständig, wirtschaftlich jedoch miteinander verbunden (z. B. eine Aktengesellschaft hält 100 Prozent der Geschäftsanteile an einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung). Nach herrschender Meinung greift die Definition des AktG nicht nur für Aktiengesellschaften sondern ist auch für andere Gesellschaftsformen, z. B. eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine Kommanditgesellschaft, anzuwenden. Ob ein Unternehmen als verbundenes Unternehmen im Sinne des Soforthilfeprogramms als verbundenes Unternehmen eingeordnet wird sollte idealerweise vor Antragstellung mit der zuständigen Behörde abgestimmt werden.

Ein Liquiditätsengpass wird angenommen, wenn keine ausreichende Liquidität vorhanden ist, um insbesondere laufende Verpflichtungen (z. B. Löhne) zu zahlen. Das Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie in Bayern stellt auf seiner Webseite klar, dass vor Inanspruchnahme der Soforthilfe verfügbares liquides Privatvermögen einzusetzen ist. Dies bedeutet, dass z. B. langfristige Altersversorgung (z. B. Aktien, Immobilien, Lebensversicherungen etc.) oder Mittel, die für den Lebensunterhalt benötigt werden, nicht zu berücksichtigen sind. Unklar ist, wie der Begriff "Privatvermögen" bei Gesellschaften zu beurteilen ist. Eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung besitzt beispielsweise kein Privatvermögen. Dieses ist beim Gesellschafter angesiedelt, sofern es sich bei diesem um eine natürliche Person handelt. Zweifelsfragen sollten idealerweise bei Antragstellung mit der zuständigen Behörde abgeklärt werden.

Eine Abklärung ist auch deshalb dringend zu empfehlen, da ein Antragsteller bei Antragstellung an Eides statt zu versichern hat, dass er alle Angaben im Antragsformular nach bestem Wissen und Gewissen wahrheitsgetreu gemacht hat.

3. Höhe der Soforthilfe

Die Höhe der Soforthilfe ist nach der Zahl der Erwerbstätigen gestaffelt:

- bis zu 5 Erwerbstätige: EUR 5.000,00
- bis zu 10 Erwerbstätige: EUR 7.500,00
- bis zu 50 Erwerbstätige: EUR 15.000,00
- bis zu 250 Erwerbstätige: EUR 30.000,00

4. Verfahrensfragen

Das Staatsministerium bittet in den Verlautbarungen darum, dass der online ausgefüllte Antrag ausgedruckt und unterzeichnet wird und sodann (a) entweder als Scan oder Foto (jpg-Datei) per E-Mail an die zuständige Bewilligungsbehörde oder (b) auf dem Postweg an die Behörde geschickt wird.

Vorgesehen ist, dass die zuständige Behörde den beantragten Soforthilfebetrag unmittelbar auf das Konto des Antragstellers überweist.

Vor Stellung eines Antrags sollte geprüft werden, ob eine Berechtigung zum Erhalt der Soforthilfe besteht. Es ist damit zu rechnen, dass zu Unrecht geleistete Soforthilfen nach einer späteren Überprüfung zurückgefordert werden und dass möglicherweise ordnungs- und strafrechtliche Folgen entstehen können, sofern ein Antrag beispielsweise wissentlich zu Unrecht gestellt wurde.

5. Zuständige Bewilligungsbehörde

Der Antrag auf Soforthilfe ist nicht an das Staatsministerium zu senden, sondern an die zuständige Bewilligungsbehörde. Zuständig ist grundsätzlich die jeweilige Regierungsbehörde (z. B. Regierung der Oberpfalz, Regierung von Oberbayern etc.); für das Stadtgebiet München ist das Referat für Arbeit und Wirtschaft, Stadt München, zuständig.

III. Kreditprogramme

1. Allgemeines

- 1.1 Von Seiten der Politik wurden rasche und unbürokratische Kreditprogramme für betroffene Unternehmen zugesagt. Im Raum stehen insbesondere sogenannte Universalkredite, Akutkredite oder Bürgschaften zur Liquiditätshilfe.

Ob ein Kreditprogramm für Ihr Unternehmen in Frage kommt und welche konkreten Voraussetzungen daran gebunden sind, besprechen Sie idealerweise mit Ihrer Hausbank. Grundsätzlich dürfte gelten, dass eine Finanzierung im Regelfall überwiegend durch den Staat abgesichert wird und das verbleibende Risiko der Finanzierung durch die jeweilige Hausbank zu tragen ist. Nach Auskunft der LfA steht eine Risikoübernahme von 80 Prozent durch den Staat in Raum; die Bayerische Staatsregierung hat jüngst in einer Pressemitteilung angedeutet, dass diese Quote womöglich noch höher ausfallen wird.

- 1.2 Die LfA Förderbank Bayern hat geäußert, dass Voraussetzung für die Unterstützung grundsätzlich ein tragfähiges Geschäftsmodell sowie die Bereitschaft der Hausbanken ist, eine Finanzierung vorzunehmen. Dieser Äußerung ist die verständliche Aussage zu entnehmen, dass Kredite nur an Unternehmen ausgereicht werden, die (a) nicht bereits vor der durch die Corona-Krise verursachten Schwierigkeiten in Schieflage waren, bei denen (b) die realistische Chance und Wahrscheinlichkeit besteht, die Corona-Krise bei Normalisierung der Verhältnisse wirtschaftlich zu überstehen und die (c) Sicherheiten stellen können, um wohl zumindest den durch die Hausbank im Forderungsausfall zu deckenden Anteil ausreichend abdecken. Da davon auszugehen ist, dass LfA Darlehen nicht ohne intensive Prüfung gewährt werden, dürften sich diese nach unserer Einschätzung nicht zwingend für eine kurzfristige Liquiditätsüberbrückung eignen.
- 1.3 Derzeit stehen für mögliche Darlehen der LfA verhältnismäßig hohe Zinsen im Raum. Die Zinslast begründet sich sicherlich mit dem für den Finanzierer verbundenen Ausfallrisiko in Krisenzeiten. Bitte wenden Sie sich für die konkreten Konditionen an Ihre Hausbank.

2. Derzeit im Raum stehende Modelle

2.1 Universalkredit

Antragsberechtigt sollen Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit einem konzernweiten Umsatz bis zu EUR 500 Millionen sowie Angehörige der Freien Berufe sein. Finanziert werden

sollen Investitionen, die Anschaffung von Warenlagern sowie der allgemeine Betriebsbedarf einschließlich der Umschuldung kurzfristiger Verbindlichkeiten. Als Darlehenshöchstbetrag vorgesehen sind EUR 10 Millionen je Finanzierungsvorhaben.

2.2 **Akutkredit**

Für einen Darlehensbetrag von höchstens EUR 2 Millionen sollen mittelständige Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft antragsberechtigt sein. Für Freie Berufe gilt diese Form der Finanzierung deshalb wohl nicht. Die LfA teilt mit, dass auf die Einreichung eines sogenannten Konsolidierungskonzepts verzichtet werden soll, wenn die Hausbank bei der Beantragung einen sogenannten Konsolidierungsanlass gegenüber der LfA bestätigt. Als akzeptierbare Gründe für bestehende Liquiditäts- und Rentabilitätsschwierigkeiten (Konsolidierungsanlass) wurden in der Vergangenheit allgemein anerkannt

- schwache Branchenkonjunktur,
- Forderungsausfälle,
- Verlust eines Hauptabnehmers,
- Anlaufverluste,
- kurzfristige Finanzierung von Investitionen,
- unzureichende Rentabilität aufgrund von Managementfehlern.

Kein Anlass für die Gewährung von Akutkrediten wird in folgenden Fällen gesehen:

- Verluste, die aufgrund unverhältnismäßig hoher Privatentnahmen bzw. zu hoher Geschäftsführergehälter entstanden sind.
- Überschuldung des Unternehmens, sofern dem Fehlkapital nicht ausreichend stille Reserven, nachrangige Gesellschaftermittel oder betrieblich haftendes Privatvermögen gegenüberstehen. Ausnahmsweise akzeptiert werden kann eine mittelfristige Überschuldung, wenn eine sogenannte positive Fortführungsprognose besteht.
- Notwendigkeit der Umschuldung langfristiger Darlehen.

2.3 **Bürgschaften**

Antragsberechtigt für Bürgschaften seitens der LfA sind mittelständische gewerbliche Unternehmen sowie Angehörige der Freien Berufe. Vorgesehen ist dem Vernehmen nach, dass Bürgschaften auch für sogenannte Betriebsmittel beantragt werden können. Der maximale Bürgschaftshöchstsatz soll für Betriebsmittel-, Rettungs- und Umstrukturierungsbürgschaften sowie bei sogenannten Konsolidierungsdarlehen auf 80 Prozent des Kreditbetrages festgelegt werden. Bei Bürgschaften bis zu EUR 500.000,00 soll ein vereinfachtes Beantragungs- und Bearbeitungsverfahren gelten. Als Höchstbetrag für Bürgschaften stehen derzeit EUR 5 Millionen im Raum.

IV. Steuerliche Maßnahmen

1. Maßnahmen des Bundesfinanzministeriums (BMF)

Mit Schreiben vom 19.03.2020 hat das BMF Steuerliche Maßnahmen zur Berücksichtigung der Auswirkungen des Coronavirus verlautbaren lassen. Aus Sicht des BMF sei es angezeigt, den Geschädigten durch steuerliche Maßnahmen zur Vermeidung unbilliger Härten entgegenzukommen. Die Maßnahmen betreffen vor allen Möglichkeiten zur Anpassung von Steuervorauszahlungen sowie Stundungs- und Vollstreckungsmaßnahmen. Demnach gilt folgendes:

- 1.1 Nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffene Steuerpflichtige können bis zum 31.12.2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse **Anträge auf Stundung** der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden (Anmerkung: d. h. vor allem Umsatzsteuer), sowie **Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen** auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer stellen. Derartige Anträge sollen nicht deshalb abgelehnt werden, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen für Stundungen sind keine strengeren Anforderungen zu stellen. Auf die **Erhebung von Stundungszinsen** kann in der Regel verzichtet werden.
- 1.2 Anträge auf Stundung der nach dem 31.12.2020 fälligen Steuern sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31.12.2020 betreffen, sind besonders zu begründen.
- 1.3 Wird dem Finanzamt aufgrund Mitteilung des Vollstreckungsschuldners oder auf andere Weise bekannt, dass der Vollstreckungsschuldner unmittelbar nicht unerheblich betroffen ist, soll bis zum 31.12.2020 von **Vollstreckungsmaßnahmen** bei allen rückständigen oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Steuern im Sinne vorstehender Ziff. 1.1 abgesehen werden. In den betreffenden Fällen sind die im Zeitraum ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung des BMF-Schreiben bis zum 31.12.2020 verwirkten **Säumniszuschläge** zu erlassen. Den Finanzämtern wird die Möglichkeit eröffnet, diesen BMF-Erlass durch sogenannte Allgemeinverfügung zu regeln.
- 1.4 Nicht gelten sollen die vorstehenden Ausnahmeregelungen für nur mittelbar Betroffene. Für diese gelten die allgemeinen Regelungen.

2. Maßnahmen der Länder

Mit einem gleich lautenden Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder vom 19.03.2020 reagieren diese mit gewerbsteuerlichen Maßnahmen auf die Belastungen des Coronavirus.

- 2.1 Steuerpflichtige können bis zum 31.12.2020 unter Darlegung ihrer Verhältnisse Antrag auf **Herabsetzung des Gewerbesteuermessbetrages** für Zwecke der Vorauszahlungen stellen. Diese Anträge sind nicht deshalb anzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Nimmt das Finanzamt eine Festsetzung des Gewerbesteuermessbetrages für Zwecke der Vorauszahlungen vor, ist die betreffende Gemeinde hieran bei der Festsetzung ihrer Gewerbesteuervorauszahlungen gebunden.
 - 2.2 Für etwaige Stundungs- und Erlassanträge gilt, dass diese weiterhin an die Gemeinden zu richten sind, sofern - was der Ausnahmefall ist - die Festsetzung und Erhebung der Gewerbesteuer nicht durch das örtlich zuständige Finanzamt erfolgt.
-

3. **Verfahrenshinweise**

Die Bayerische Finanzverwaltung hat bereits ein Formular zur Beantragung von "Steuererleichterungen aufgrund der Auswirkungen des Coronavirus" zum Download bereitgestellt. Die Finanzverwaltung weist klarstellender Natur darauf hin, dass unrichtige Angaben strafrechtliche Folgen haben, d. h. gegebenenfalls den Tatbestand der Steuerhinterziehung erfüllen können. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Frage der "unmittelbaren Betroffenheit" durch den Coronavirus (z. B. durch Betriebsschließung) hier besondere Relevanz haben wird.

4. **Weitere Maßnahmen**

Dem Vernehmen nach sollen kurzfristig weitere Maßnahmen zur Abfederung unbilliger Härten für Steuerpflichtige getroffen werden. Pressemitteilung zu Folge wird derzeit evaluiert, ob eine generelle Verlängerung von Abgabefristen für Steuererklärungen oder andere geeignete Maßnahmen erforderlich und umsetzbar sind. Ebenfalls diskutiert wird, ob nicht flächendeckend eine allgemeine Verlängerung der Abgabefristen für monatliche Umsatzsteuervoranmeldungen eingeführt werden soll. Faktisch würde dies nach unserer Einschätzung bedeuten, dass sämtliche umsatzsteuerpflichtige Unternehmen, die monatliche Voranmeldungen abzugeben haben, eine Dauerfristverlängerung ohne Zahlung einer Sondervorauszahlung (das sogenannte "1/11") erhalten. In diesem Fall müsste eine Umsatzsteuervoranmeldung nicht bis zum 10. des jeweiligen Folgemonats, sondern erst bis zum 10. des übernächsten Monats abgegeben werden.

V. **Wichtige Links**

Bitte beachten Sie, dass sich die Rechts- wie die Informationslage derzeit rasch ändern kann. Wir bitten Sie deshalb, sich im Fall der Fälle aktiv zu informieren, ob die verlinkten Inhalte noch aktuell sind.

Übersichtsseite der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld:

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

Merkblatt Nr. 8a der Bundesagentur für Arbeit zum Kurzarbeitergeld (Hinweis: In das Merkblatt sind die Änderungen durch die Verordnungsermächtigung vom 15.03.2020 bislang noch nicht eingearbeitet):

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

Anzeige über Arbeitsausfall (Formular Kug 101):

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

Antrag auf Kurzarbeitergeld (Kug) - Leistungsantrag (Formular Kug 107):

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-kug107_ba015344.pdf

Einverständniserklärung der Arbeitnehmer zur Kurzarbeit:

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/nuernberg/download/1533735453723.pdf>

Abrechnungsliste - Anlage zum Leistungsantrag (Formular Kug 108):

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug108_ba013010.pdf

Hinweise der Arbeitsagentur zum Antragsverfahren:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/hinweise-kurzarbeitergeld_ba014273.pdf

Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes (gültig ab 01/2020):

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kug050-2016_ba014803.pdf

Infoseite der LfA Förderbank Bayern zu Liquiditätshilfen:

<https://lfa.de/website/de/aktuelles/informationen/Coronavirus/index.php>

Infoseite des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie mit Informationen zu möglichen staatlichen Unterstützungen:

<https://www.stmwi.bayern.de/coronavirus/>

Infoseite des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie zur Soforthilfe:

<https://www.stmwi.bayern.de/soforthilfe-corona/>

Förderantrag auf Soforthilfe:

https://www.stmwi.bayern.de/fileadmin/user_upload/stmwi/Themen/Wirtschaft/Dokumente_und_Cover/2020-03-17_Antrag_Soforthilfe_Corona.pdf

Antragsformular der Bayerischen Steuerverwaltung zu Steuererleichterungen:

https://www.finanzamt.bayern.de/Informationen/download.php?url=Informationen/Steuerinfos/Weitere_Themen/Coronavirus/../../../../Informationen/Formulare/Steuerzahlung/Steuererleichterungen_aufgr_und_der_Auswirkungen_des_Coronavirus.pdf

Disclaimer

Die vorliegende Publikation dient der Information unserer Mandanten/Kunden sowie der interessierten Öffentlichkeit. Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Wir übernehmen dennoch keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Hinweise. Alle Angaben beziehen sich auf den Stand zum Zeitpunkt der Manuskript- bzw. Präsentationsfertigstellung. Aufgrund künftiger Entwicklungen können Änderungen eintreten. Wir übernehmen keine Verpflichtung, hierüber zu informieren. Die in diesem Dokument gegebenen Informationen beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, jedoch nicht einer neutralen Prüfung unterzogen haben. Die Herausgeber/Autoren übernehmen keine Gewähr und keine Haftung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der hierin enthaltenen Informationen. Die in dieser Darstellung vertretenen Meinungen stellen ausschließlich die Auffassung der Herausgeber/Autoren dar und können sich jederzeit ändern; solche Meinungsänderungen müssen nicht publiziert werden.

Copyright Hinweis

© 03/2020. Herausgeber dieses Werks ist die Partnerschaftsgesellschaft Feuerer & Partner – Steuerberater Rechtsanwalt mit Sitz in Burglengenfeld. Wir weisen darauf hin, dass das Urheberrecht sämtlicher Texte und Grafiken in diesem Werk bei uns als Herausgeber und gegebenenfalls bei den einzelnen Autoren liegt. Begründete Urheberrechte bleiben ausdrücklich vollumfassend vorbehalten. Jede Form der Vervielfältigung z. B. auf drucktechnischem, elektronischem, optischen, foto-mechanischem, digitalen oder ähnlichem Wege – auch auszugsweise – bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung des Herausgebers bzw. Autors. Es ist Dritten nicht gestattet, das Werk – auch auszugsweise – zu vervielfältigen.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Feuerer & Partner
Steuerberater Rechtsanwalt

Kallmünzer Straße 5
93133 Burglengenfeld
Telefon: 09471-60 255 0
Telefax: 09471-60 255 25

www.feuerer-partner.de

 **feuerer**
Steuerberater
Rechtsanwalt

Hier finden Sie unsere Rundschreiben und Themeninfos:

