

Corona-Krise und Virusepidemien – was muss ich als Unternehmer beachten?

Inhalt

1 Einführung

2 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

2.1 Eigene Erkrankung

2.2 Erkrankung eines Angehörigen

2.3 Fehlende Kinderbetreuung

2.4 Angeordnete Quarantäne

2.5 Homeoffice

2.6 Arbeitsweg

2.7 Dienstreisen und Außendienst

3 Quarantäne des Betriebs

4 Schutzmaßnahmen

5 Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter

5.1 Anordnung von Kurzarbeit

5.2 Aktuelle Neuerungen zur Kurzarbeit

5.3 Anordnung von Überstunden

5.4 Kündigungen

6 Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

1 Einführung

Ebola, Vogelgrippe, SARS und nun die **Corona-Pandemie**: Virus- und Infektionskrankheiten stellen uns immer wieder vor Herausforderungen. Auch das Virus **SARS-CoV-2**, das bei Infizierten die Krankheit **COVID-19** hervorrufen kann, breitet sich weiterhin weltweit aus.

Das öffentliche Leben darf nur unter Einhaltung von Hygiene- und Abstandsregeln stattfinden. Die wirtschaftlichen Folgen des Lockdowns sind bereits deutlich zu spüren. Aber auch der arbeits- und steuerrechtliche Bereich ist massiv betroffen. Wie gehen Sie als Arbeitgeber mit erkrankten Mitarbeitern um? Wie können Sie auf verängstigte Mitarbeiter reagieren und wie weit geht überhaupt Ihr Direktionsrecht bezüglich Dienstreisen und Homeoffice-Regelungen? Was müssen Sie bei der Anordnung von Kurzarbeit oder Überstunden beachten?

Dieses Merkblatt bietet Ihnen Antworten auf diese und weitere Fragen. Dabei handelt es sich nicht nur um Informationen, die während der Corona-Krise relevant sind. Auch in gleichgelagerten Krisenfällen können Sie zukünftig auf diese Informationen zurückgreifen.

2 Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Die Rechte der Arbeitnehmer, die hier für Sie maßgeblich sind, betreffen vor allem Fragen bezüglich der Entgeltfortzahlung. Hier kommt es allerdings entscheidend auf den jeweiligen Einzelfall an.

2.1 Eigene Erkrankungen

Wenn ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt, liegt eine **Arbeitsunfähigkeit** vor. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen (§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).

2.2 Erkrankung eines Angehörigen

Wenn das **Kind Ihres Arbeitnehmers erkrankt** ist oder gepflegt werden muss, sieht § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bei einer vorübergehenden Verhinderung eine **Entgeltfortzahlung** vor.

Hinweis

§ 616 BGB definiert keinen konkreten Zeitraum als vorübergehende Verhinderung. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts können bis zu fünf Arbeitstage als verhältnismäßig angesehen werden.

Falls Sie die Anwendung dieser Norm jedoch im Arbeitsvertrag ausgeschlossen haben, besteht der Anspruch nicht.

Wenn ein Mitarbeiter auf einen **COVID-19-Verdachtsfall oder eine Erkrankung in seinem näheren Umfeld** hinweist, müssen Sie aus Ihrer **Fürsorge-**

pflicht heraus die Kollegen darauf hinweisen, sich testen zu lassen, um eine weitere Ausbreitung des Virus zu verhindern.

2.3 Fehlende Kinderbetreuung

Werden **Kindergärten und Schulen** aufgrund von Krankheitsfällen oder vorsorglich gegen eine Ausbreitung von Krankheitserregern **geschlossen**, können Mitarbeiter ihre Kinder gegebenenfalls nicht betreuen lassen, so dass sie gezwungen sind, zu Hause zu bleiben.

Auch in diesen Fällen besteht ein **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** nach § 616 BGB für eine verhältnismäßig kurze Zeit, bis eine andere Betreuungsmöglichkeit gefunden werden konnte. Über die konkrete Anzahl der Tage ist im Einzelfall zu entscheiden. Wenn es sich um einen längeren Zeitraum handelt, müssen die betroffenen Mitarbeiter entweder Urlaub oder ein bestehendes Zeitguthaben in Anspruch nehmen.

2.4 Angeordnete Quarantäne

Behördlich angeordnete **Quarantänemaßnahmen** können den Wohnort Ihres Mitarbeiters, aber auch Ihren Betrieb betreffen. In diesen Fällen müssen Sie, auch wenn Ihr **Mitarbeiter nicht erkrankt** ist, die **Vergütung für sechs Wochen weiterzahlen**. Sie haben jedoch einen **Erstattungsanspruch in Höhe der fortgezahlten Vergütung** gegenüber der Behörde, die die Quarantäne angeordnet hat. Den Anspruch können Sie nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen.

Der entsprechende Antrag ist jedoch innerhalb von drei Monaten nach dem Einstellen der Tätigkeit oder nach Ende der Absonderung zu stellen. Nach dem Auslaufen der Entgeltfortzahlung kann der Mitarbeiter regulär Krankengeld beantragen.

2.5 Homeoffice

Aufgrund der Befürchtungen der Arbeitnehmer, sich anzustecken, kommt bei Mitarbeitern nun verstärkt der Wunsch auf, von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. In Deutschland besteht jedoch kein Anspruch auf die Einrichtung eines Homeofficearbeitsplatzes. Aus diesem Grund dürfen Sie Wünsche Ihrer Arbeitnehmer auf Einrichtung eines solchen Arbeitsplatzes ablehnen.

Weigert sich ein Mitarbeiter, aus Angst vor einer Ansteckung im Betrieb zu erscheinen, handelt es sich um eine Arbeitsverweigerung, wogegen Sie arbeitsrechtlich vorgehen können, was sogar in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gipfeln kann.

2.6 Arbeitsweg

Wenn Ihr Mitarbeiter auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen ist und es hier zu Ausfällen kommt, wird er dadurch nicht von seiner Arbeitspflicht befreit. Das sogenannte Wegerisiko liegt auf seiner Seite, so dass er

sich bemühen muss, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Ist ihm dies nicht möglich, kann er für die Fehlzeiten seinen Vergütungsanspruch verlieren.

Hinweis

Wenn zur Eindämmung einer Epidemie oder Pandemie Ausgangssperren verhängt werden, bedeutet das meistens, dass die eigene Wohnung nur noch aus wichtigen Gründen verlassen werden darf. Der Weg zur Arbeit gehört aber dazu, daher sollten Sie Ihren Mitarbeitern schriftlich bescheinigen, dass diese bei Ihnen tätig sind.

2.7 Dienstreisen und Außendienst

Zahlreiche Unternehmen sind auf den Außendienst angewiesen, so dass die Mitarbeiter nicht im Betrieb tätig sind, sondern beispielsweise Kundenbetriebe aufsuchen.

Hinweis

Wenn im Arbeitsvertrag die Tätigkeit des Mitarbeiters auch im Außendienst vereinbart wurde, können Sie diese Leistung grundsätzlich auch von ihm verlangen. Eine Weigerung des Mitarbeiters kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, so kann beispielsweise eine Abmahnung erfolgen. Allerdings kann ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, wenn Ihrem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist. Eine Unzumutbarkeit ist zum Beispiel dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt.

Durch die Rechtsprechung ist anerkannt, dass eine Dienstreise ins Ausland nicht angeordnet werden darf, wenn eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht. Folglich sind Dienstreisen oder Kundenbesuche im Außendienst bis zur Beendigung der Beschränkung sozialer Kontakte unzulässig.

Hinweis

Aktuelle Reisewarnungen auf können Sie auf der Website des Auswärtigen Amtes finden:

www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen

3 Quarantäne des Betriebs

Die zuständige Gesundheitsbehörde kann als erforderliche Schutzmaßnahme auch eine Quarantäne für Ihren Betrieb anordnen, wenn dies notwendig erscheint. Das kann der Fall sein, wenn von Ihrem Betrieb eine **entsprechende Gefahr** ausgeht. Sollte es hierzu kommen, müssen Sie das Gespräch mit der Behörde suchen, um Ihre Pflichten zu klären.

Hinweis

Verstöße gegen die Quarantänevorschriften können nach § 74 IfSG sogar mit einer Freiheitsstrafe von bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafen geahndet werden.

Die Quarantänemaßnahmen können auch zwangsweise durchgesetzt werden. Wenn Sie sich beispielsweise **weigern, Ihren Betrieb zu schließen**, kann das **Gesundheitsamt** im Rahmen einer Ersatzvornahme gegebenenfalls **unter Zuhilfenahme der Polizei die Schließung vornehmen**. Falls in diesem Zusammenhang durch die Behörde Gegenstände vernichtet, beschädigt oder in sonstiger Weise in ihrem Wert gemindert werden, haben Sie einen **Entschädigungsanspruch** (§ 65 Abs. 1 IfSG). Ausgenommen davon sind solche Gegenstände, die mit Krankheitserregern behaftet oder diesbezüglich verdächtig waren.

Vergütungsansprüche Ihrer Mitarbeiter

Wenn Ihr Betrieb aufgrund einer **behördlichen Anordnung unter Quarantäne** gestellt wird, **besteht der Vergütungsanspruch der Mitarbeiter weiter**. Dieses Risiko liegt folglich in Ihrem Verantwortungsbereich.

Hinweis

Sofern es betrieblich sinnvoll ist, können Sie die Weiterarbeit der Mitarbeiter von zu Hause aus mit ihnen vereinbaren, soweit die Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Prüfen Sie daher schon jetzt, in welchen Bereichen eine Homeoffice-Regelung ermöglicht werden kann. Bedenken Sie auch die technischen Erfordernisse, insbesondere hinsichtlich der IT-Sicherheit und des Datenschutzes.

Prüfen Sie bei einer Betriebschließung auch, ob Kurzarbeit angeordnet werden kann (siehe Punkt 5.1).

Hinweis

Mehr zu Kurzarbeit und Homeoffice erfahren Sie in den Merkblättern „Kurzarbeitergeld“ und „Homeoffice“. Sprechen Sie uns gerne darauf an.

4 Schutzmaßnahmen

Als Arbeitgeber sind Sie im Rahmen Ihrer **Fürsorgepflicht** dafür verantwortlich, in Ihrem Betrieb geeignete **Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung von Krankheitserregern** wie dem Corona-Virus SARS-CoV-2 zu ergreifen. Sie können zum Beispiel am Arbeitsplatz allgemeine Hygienehinweise erteilen, Desinfektionsmittel bereitstellen und den körperlichen Kontakt (z.B. Händeschütteln) untersagen.

Weitere Schutzmaßnahmen können Sie im Rahmen der organisatorischen Abläufe treffen, indem Sie beispielsweise Dienstreisen durch Telefon- oder Videokonferenzen ersetzen, soweit dies möglich ist. Auch die bereits

erwähnte Einrichtung eines Arbeitsplatzes im Homeoffice gehört hierzu.

Um größere Ansammlungen von Mitarbeitern zu vermeiden, beispielsweise in der Betriebskantine, können Sie auch zeitliche Vorgaben zur Nutzung von Sozialeinrichtungen machen.

Hinweis

Orientieren Sie sich bezüglich vorbeugender Maßnahmen auch an den Empfehlungen der Gesundheitsbehörden und des Robert-Koch-Instituts auf www.rki.de/covid-19.

Wenn Sie in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat haben, sind diese Maßnahmen mitbestimmungspflichtig. Ziehen Sie den Betriebsrat auch hinzu, um ein gemeinsames Vorgehen gegen die weitere Ausbreitung zu vereinbaren. Häufig hat der Betriebsrat den „besseren Draht“ zur Belegschaft.

Ob Sie die obengenannten Maßnahmen einseitig im Rahmen Ihres Direktionsrechts anordnen können, ist umstritten. Ohne selbst erkrankt zu sein, ist beispielsweise ein Mitarbeiter nicht dazu verpflichtet, eine Atemschutzmaske zu tragen.

Hinweis

Ein Recht auf die Auskunft, ob Ihr Mitarbeiter an Corona erkrankt ist oder wo er seinen Urlaub verbracht hat, besteht grundsätzlich nicht.

Insgesamt empfiehlt sich ein maßvolles Verhalten, das von gegenseitiger Rücksichtnahme geprägt sein sollte. Wenn Ihre Mitarbeiter einen Mundschutz tragen möchten, sollten Sie dies nicht untersagen.

5 Beschäftigungsmöglichkeiten der Mitarbeiter

Massive Auswirkungen können sich durch Krankheitserreger wie SARS-CoV-2 bezüglich der Arbeitsmöglichkeiten der Mitarbeiter ergeben. Entweder fehlt Arbeit oder es gibt zu viel, so dass die **Arbeitszeiten der Arbeitnehmer entweder verkürzt oder verlängert** werden müssen.

Hinweis

Grundsätzlich liegt das Betriebsrisiko in Ihrem Verantwortungsbereich, so dass Sie bei fehlender Arbeit gleichwohl die Vergütung zahlen und andererseits bei erhöhtem Arbeitsanfall genügend Mitarbeiter für die zu erledigenden Aufgaben verpflichten müssen.

5.1 Anordnung von Kurzarbeit

In vielen Betrieben sind die Auftragszahlen wegen der Corona-Pandemie rückläufig. Daneben bestehen in großem Umfang Lieferschwierigkeiten der Zulieferer. Wenn Sie nicht mehr ausreichend Arbeit zur Verfügung stellen können, besteht für Sie die Möglichkeit, Kurzar-

beit anzumelden. Die Kurzarbeit dient dazu, dass der Arbeitgeber nicht gezwungen ist, den betroffenen Arbeitnehmer sofort zu entlassen.

Hinweis

Auch die Verkürzung der Arbeitszeit ist **mitbestimmungspflichtig**, so dass Sie den **Betriebsrat** hinzuziehen müssen.

Besteht in Ihrem Unternehmen **kein Betriebsrat, dürfen Sie die Kurzarbeit dennoch nicht einseitig anordnen**. Hier müssen Sie mit den betroffenen Arbeitnehmern Vereinbarungen treffen.

Hinweis

Es kann auch sein, dass Sie nur für einen bestimmten Bereich des Unternehmens Kurzarbeit anordnen müssen, da dieser besonders stark von der Corona-Krise betroffen ist.

Teilweise ist die Möglichkeit der Kurzarbeit bereits im Arbeitsvertrag vorgesehen. Hierbei ist zu beachten, dass diese Klausel eine Ankündigungsfrist vorsieht, da eine **fristlose Einführung der Kurzarbeit den Arbeitnehmer unverhältnismäßig benachteiligen** kann. Wenn Ihr Unternehmen tarifgebunden ist, kann auch der Tarifvertrag entsprechende Möglichkeiten vorsehen.

Wenn die wirtschaftliche Lage in Ihrem Unternehmen so dramatisch ist, dass Sie Kurzarbeit anordnen müssen, müssen Sie dies gegenüber der Bundesagentur für Arbeit **schriftlich** anzeigen. Im Rahmen dieser Anzeige müssen Sie darlegen, aus welchen Gründen die Kurzarbeit erforderlich ist. Wenn Sie einen Betriebsrat haben, muss dieser bei der Antragstellung beteiligt werden.

Im Zuge der Kurzarbeit muss der **Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr anbieten** und Sie als **Arbeitgeber werden von der Vergütungspflicht befreit**. Dafür besteht dann der Anspruch der betroffenen Mitarbeiter auf Kurzarbeitergeld.

Hinweis

Hier bestehen für Sie als Arbeitgeber gesetzliche Mitwirkungspflichten. Wenn Sie unrichtige Angaben machen, kann dies zu Geldbußen führen.

5.2 Aktuelle Neuerungen zur Kurzarbeit

Der Bundestag hat als Reaktion auf die SARS-CoV-2-Ausbreitung Änderungen im Kurzarbeitergeld beschlossen, die vorerst bis Ende 2020 gültig sein sollen. Dazu wurde das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld“ verabschiedet.

Konkret sieht das neue Gesetz folgende Maßnahmen vor:

Wenn aufgrund schwieriger wirtschaftlicher Entwicklungen Aufträge ausbleiben, kann ein Betrieb zukünftig Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens **zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen** sind. Diese Schwelle liegt bislang bei 30 Prozent der Belegschaft.

Auf den bisher geforderten **Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes kann vollständig oder teilweise verzichtet werden**. Das bisher geltende Recht verlangte, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt und ins Minus gefahren werden. Zudem können auch Leiharbeiter künftig Kurzarbeitergeld beziehen.

Die **Sozialversicherungsbeiträge**, die Sie als Arbeitgeber normalerweise für Ihre Beschäftigten zahlen müssen, werden von der **Bundesagentur für Arbeit künftig vollständig erstattet**.

Die **Höhe des Kurzarbeitergeldes orientiert sich an der bisherigen Vergütung**. Die Arbeitsverwaltung unterscheidet zwischen Arbeitnehmern, die mindestens einen Kinderfreibetrag von 0,5 auf der Lohnsteuerkarte vermerkt haben, und übrigen Arbeitnehmern.

Arbeitnehmer, die einen Kinderfreibetrag haben, erhalten **67 % der Nettoentgeltdifferenz**, alle anderen einen Satz von **60 %**.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer (ein Kind) erhält in Vollzeit eine Bruttovergütung von 3.000 €, was ca. 1.900 € netto entspricht. Die Arbeitszeit wird um 50 % reduziert, so dass der Bruttoverdienst bei 1.500 € liegt (ca. 1.100 € netto). Die Nettoentgeltdifferenz beträgt damit 800 €. Von diesen 800 € erhält der Arbeitnehmer 67 % (= 536 €).

Der Arbeitnehmer erhält somit nur 264 € netto weniger.

Weiterhin hat die Bundesregierung eine **Erhöhung** des Kurzarbeitergeldes vorgesehen, gestaffelt nach Dauer des Bezugs. Nach **vier Monaten** erhöht sich demnach das Kurzarbeitergeld auf **70 %** der bisherigen Vergütung (**77 %** für Arbeitnehmer mit Kinderfreibetrag), ab **sieben Monaten** auf **80 %** der bisherigen Vergütung (**87 %** für Arbeitnehmer mit Kinderfreibetrag). Voraussetzung für diese gestaffelte Erhöhung ist, dass die reguläre Arbeitszeit um mindestens 50 % gekürzt wurde.

Hinweis

Weitergehende Informationen zur Kurzarbeit und zum Kurzarbeitergeld finden Sie auch im Merkblatt „Kurzarbeitergeld“. Sprechen Sie uns gerne darauf an!

5.3 Anordnung von Überstunden

Durch den zu erwartenden höheren Krankenstand und Ausfall durch Quarantäne kann es in Betrieben ohne

Kurzarbeit erforderlich sein, dass Mitarbeiter mehr arbeiten müssen. In diesem Fall können Sie Überstunden anordnen, soweit dies arbeitsvertraglich vorgesehen ist.

Hinweis

Fehlen entsprechende Regelungen, können Überstunden nur angeordnet werden, wenn ansonsten ein schwerwiegender wirtschaftlicher Schaden droht.

Wenn es in Ihrem Unternehmen einen **Betriebsrat** gibt, ist die Anordnung von Überstunden **mitbestimmungspflichtig**. Das heißt, dass Sie ohne Zustimmung des Betriebsrates keine Überstunden anordnen dürfen. Kommen Sie mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung, können Sie die Bildung einer Einigungsstelle beantragen, die dann die fehlende Zustimmung ersetzen kann.

5.4 Kündigungen

Wenn die Anordnung von Kurzarbeit allein nicht mehr ausreichen sollte, können im schlimmsten Fall Kündigungen ausgesprochen werden. Hier liegt dann eine **betriebsbedingte Kündigung** vor, so dass Sie bei der Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer **soziale Gesichtspunkte** beachten müssen.

Diese sozialen Gesichtspunkte sind nach dem Kündigungsschutzgesetz: Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltsverpflichtungen und Schwerbehinderung. Besteht in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat, müssen Sie diesen bei auszusprechenden Kündigungen informieren.

6 Steuerfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Steuerfrei gemäß § 3 Nr. 11 Einkommensteuergesetz sind bestimmte Bezüge aus öffentlichen Mitteln, die wegen Hilfsbedürftigkeit gewährt werden. Dazu zählen Beihilfen, die in Krankheits- oder Todesfällen oder bei Unterstützungen in besonderen Notfällen an Arbeitnehmer von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts aufgrund von Beihilfavorschriften (Beihilfegrundsätzen) oder Unterstützungsvorschriften (Unterstützungsgrundsätzen) des Bundes oder der Länder oder von entsprechenden Regelungen an Arbeitnehmer gezahlt werden.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) erweiterte die Steuerfreiheit zudem auch auf Sonderleistungen, die **aufgrund der Corona-Krise** von Arbeitgebern an Arbeitnehmer erfolgen (BMF-Schreiben vom 09.04.2020, IV C 5 - S 2342/20/10009 :001). Demnach können Sie als Arbeitgeber Ihrem Arbeitnehmer im Zeitraum vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 **Beihilfen und Unterstützungen** im Zusammenhang mit der Corona-Krise **bis zu einem Betrag von 1.500 €** steuerfrei gewähren. Diese Beihilfen und Unterstützungen sollen laut BMF in Form von Barzuschüssen und Sachbezügen erfolgen. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Son-

derleistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

Hinweis

Laut BMF wird eine Leistung des Arbeitgebers zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch des Arbeitslohn angerechnet wird,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird, und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

(BMF-Schreiben vom 05.02.2020, IV C 5 –S 2334/19/10017 :002)

Die Sonderleistung kann an alle Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Als Arbeitgeber können Sie daher auch geringfügig entlohnte Beschäftigte, Teilzeitkräfte und Arbeitnehmer, die Kurzarbeitergeld beziehen, mit einer Sonderzahlung bis 1.500 € steuerfrei im Rahmen der Corona-Krise unterstützen.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Mai 2020

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.