HLB SCHUMACHER HALLERMANN -report.

Ausgabe
II. Ausgabe 2020

In eigener Sache:

Sehr geehrte Leser des Q+-Reports,

noch vor wenigen Tagen hätten wir uns nicht vorstellen können, welche Ausmaße die Corona -Krise annimmt.

Das Gesundheitssystem rüstet sich für eine nie dagewesene Belastung, die Arztpraxen fühlen sich allein gelassen.

Die Patienten kommen nicht mehr nur mit ihren gesundheitlichen Anliegen, sondern auch mit ihren familiären Problemen und Existenzängsten in die Praxis.

Das Praxispersonal klagt zu Recht über knapp werdende Schutzmittel und die erhöhte Ansteckungsgefahr. Die Ärztinnen und Ärzte sind überbelastet, weil sie zum einen den Praxisbetrieb aufrechterhalten müssen und zum anderen die Verantwortung für die Gesundheit ihres Praxispersonals und nicht zuletzt ihrer Familien und sich selbst gegenüber haben.

Wir haben daher diesen Q+-Report speziell der Corona-Situation gewidmet und geben ihnen den aktuellen Stand wieder.

Hier sind nicht nur Themen für Arztpraxen enthalten, sondern darüber hinausgehend Informationen, die sie als wertvolle Tipps an ihre Patienten weitergeben können.

Bleiben Sie gesund und kommen Sie gut durch diese außergewöhnliche Zeit.

Mit freundlichen Grüßen

Rechtsanwältin von Buchholz

Ihr Q+-Team

Schutzschild der Bundesregierung

Die Ereignisse überschlagen sich derzeit. Was gestern noch undenkbar erschien, tritt nun mit voller Wucht ein. Unternehmen und Selbstständige verlieren von jetzt auf gleich ihre Geschäftsgrundlage. Mitarbeiter haben Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes und um die Existenz ihrer Familien. Traf es erst nur Tagungshotels, Event-Agenturen und Messebauer, so zieht Corona nun durch alle Branchen. Wenn Umsätze wegbrechen, sind Liquiditätsstützen erforderlich. Die Bundesregierung hat eine Reihe von Maßnahmen beschlossen.

Steuerstundung

Um die Liquidität kurzfristig zu erhalten, ist es ab sofort für Unternehmen einfacher, Steuerzahlungen zu stunden und Steuervorauszahlungen herabzusenken. Damit werden den Unternehmen Steuerstundungen im Milliardenbereich gewährt. Eine effektive Maßnahme, die kurzfristig wirkt. Die Finanzbehörden sind angewiesen, keine strengen Anforderungen zu stellen und auf Vollstreckungsmaßnahmen und Säumniszuschläge bis zum 31.12.2020 zu verzichten.
Hierzu hat das BMF am 19. März 2020 den COVID-19-Erlass veröffentlicht. Hiermit sind die Finanzämter angewiesen folgendermaßen zu handeln:

Punkt 1

- Die nachweislich unmittelbar und nicht unerheblich betroffenen Steuerpflichtigen können bis zum 31. Dezember 2020 unter Darlegung ihrer Verhält-

nisse Anträge auf Stundung der bis zu diesem Zeitpunkt bereits fälligen oder fällig werdenden Steuern, die von den Landesfinanzbehörden im Auftrag des Bundes verwaltet werden, sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen auf die Einkommen- und Körperschaftsteuer stellen.

- Diese Anträge sind nicht deshalb abzulehnen, weil die Steuerpflichtigen die entstandenen Schäden wertmäßig nicht im Einzelnen nachweisen können. Bei der Nachprüfung der Voraussetzungen für Stundungen sind keine strengen Anforderungen zu stellen. Auf die Erhebung von Stundungszinsen kann in der Regel verzichtet werden. § 222 Satz 3 und 4 AO bleibt unberührt.

- Damit können Einkommen-, Körperschaft- und Umsatzsteuer unkompliziert und zinslos gestundet werden. Die Regelung greift aber nicht für Lohnsteuer, Grunderwerbsteuer, Erbschaft- und Schenkungsteuer oder Abzugssteuern wie z. B. Kapitalertragsteuern.

- Für die Gewerbesteuer sind – außer bei Stadtstaaten – weiterhin die Gemeinden zuständig, welche nicht vom BMF angewiesen werden können.

Punkt 2

- Anträge auf Stundung der nach dem 31. Dezember 2020 fälligen Steuern sowie Anträge auf Anpassung der Vorauszahlungen, die nur Zeiträume nach dem 31. Dezember 2020 betreffen, sind besonders zu begründen.

Punkt 3

- Wird dem Finanzamt aufgrund Mitteilung des Vollstreckungsschuldners oder auf andere Weise bekannt, dass der Vollstreckungsschuldner unmittelbar und nicht unerheblich betroffen ist, soll bis zum 31. Dezember 2020 von Vollstreckungsmaßnahmen bei allen rückständigen oder bis zu diesem Zeitpunkt fällig werdenden Steuern im Sinne der Tz. 1 abgesehen werden.

- In den betreffenden Fällen sind die im Zeitraum ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Schreibens bis zum 31. Dezember 2020 verwirkten Säumniszuschläge für diese Steuern zum 31. Dezember 2020 zu erlassen.

Punkt 4

- Für die mittelbar Betroffenen gelten die allgemeinen Grundsätze.

Sozialversicherung

Daneben besteht auch die Möglichkeit zur Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen bei den Krankenkassen.

Kurzarbeitergeld

Kein Arbeitnehmer soll aufgrund von Corona seinen Arbeitsplatz verlieren! Deshalb hat die Bundesregierung die Kurzarbeitergeldregeln ausgeweitet:

Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt zwischen 60 und 67 Prozent des Nettoverdienstausfalls und erstattet vollständig die Sozialversicherungsbeiträge. Kurzarbeitergeld wird für maximal 12 Monate gezahlt. Eine Ausweitung aus politischen Gründen auf 24 Monate ist denkbar. Arbeitnehmer müssen ihr Kurzarbeitergeld nicht versteuern. Die Zugangsvoraussetzungen für das Kurzarbeitergeld wurden erleichtert. Sie gelten bis Ende 2021.

- Es müssen nur 10 Prozent (statt 30 Prozent) der Beschäftigten von der Arbeitszeitreduzierung betroffen sein.

- Der Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten entfällt. Bisher mussten Unternehmen erst die Arbeitszeitsalden Ihrer Beschäftigten ins Minus fahren.

- Die Arbeitgeber-Sozialversicherungsbeiträge werden vollständig von der Arbeitsagentur übernommen.

- Auch Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld erhalten.

Die Neuregelung tritt rückwirkend zum 1.3.2020 in Kraft. Betroffene Arbeitgeber können das Kurzarbeitergeld ab sofort bei der Arbeitsagentur vor Ort beantragen.

So beantragen Sie Kurzarbeitergeld

- Zunächst melden Sie Kurzarbeit vorab bei Ihrer zuständigen Arbeitsagentur, die dann die Voraussetzungen prüft.

- Ihr Antrag muss spätestens am letzten Tag des Monats eingehen, in dem die Kurzarbeit beginnt.

- Sie müssen Kurzarbeit und dabei vor allem den erheblichen Arbeitsausfall glaubhaft begründen.

- Nach Prüfung Ihres Antrags erteilt die Arbeitsagentur einen Anerkennungsbescheid über die Gewährung von Kurzarbeitergeld.

- Sie müssen als Arbeitgeber dann monatlich die Kurzarbeit ermitteln und vorfinanzierend an Ihre Mitarbeiter auszahlen.

- Die Arbeitsagentur erstattet Ihnen diese Beträge dann auf Antrag nachträglich.

Weiterführende Informationen unter: https://www.arbeitsagentur.de/news/ corona-virus-informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld.

Ob dieses bürokratische Verfahren jedoch so bleibt, ist zu bezweifeln. Die Arbeitsagenturen dürften aktuell überrannt werden, so dass es vermutlich zu einer Art Durchwinken und späteren Prüfung kommen wird.

Urlaub

- Wenn Ihre Arbeitnehmer bereits Urlaub beantragt haben und Sie diesen genehmigt haben, dann ändert sich an der Urlaubsplanung durch die Einführung von Kurzarbeit nichts. Die Mitarbeiter können insbesondere nicht einseitig entscheiden, den Urlaub nicht im beantragten und genehmigten Zeitraum zu nehmen.

- Sie als Arbeitgeber können nicht bestimmen, dass Ihre Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub/einen Großteil des Jahresurlaubs während des Kurzarbeitszeitraums nehmen. Insbesondere dann, wenn Sie keinen oder nur einen geringen Zuschuss zum Kug leisten, dann kann es sich allerdings für Ihre Arbeitnehmer lohnen, den Jahresurlaub innerhalb dieses Zeitraums zu nehmen, weil für die Berechnung des Urlaubsentgelts nicht auf das Gehalt zum Stichtag des Urlaubsantrags abgestellt wird.

Arbeitszeitaufzeichnungen während des Kurzarbeitszeitraums

Durch die Anordnung von Kurzarbeit wird die vertraglich geschuldete Arbeitszeit reduziert. Die Anforderungen an die Aufzeichnung der Arbeitszeit ändern sich dadurch jedoch nicht. Es sind detaillierte Auswertungen der Zeiterfassungen oder alternativ eine Aufstellung aus der mindestens hervorgeht, an welchem Tag und von wann bis wann die einzelnen von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter gearbeitet haben, bereitzuhalten.

Kleine Unternehmen, Selbständige und Freiberufler erhalten sehr umfangreiche und rasche Unterstützung. Eine erste Information des Bundesfinanzministeriums lautet wie folgt:

- Der Bund stellt 50 Milliarden Euro bereit, um unbürokratische Soforthilfe für kleine Unternehmen, Selbständige und Freiberufler zu gewähren. Damit werden einmalig für drei Monate Zuschüsse zu Betriebskosten bewährt, die nicht zurückgezahlt werden müssen.

- Selbständige und Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigten erhalten bis zu 9.000 Euro

- Selbständige und Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten erhalten bis zu 15.000 Euro.

- Selbständige erhalten leichter Zugang zur Grundsicherung, damit Lebensunterhalt und Unterkunft gesichert sind. Die Vermögensprüfung wird für sechs Monate ausgesetzt, Leistungen sollen sehr schnell ausgezahlt werden.

FÖRDERMITTEL

Auch viele gesunde Unternehmen geraten derzeit unverschuldet in Finanznöte, da infolge des Corona-Virus Lieferketten unterbrochen oder die Nachfrage massiv eingebrochen ist.

Um die Unternehmen einfacher mit Liquidität auszustatten, hat die Bundesregierung ihre bestehenden Garantien und Förderprogramme ausgeweitet. Damit erhalten mehr Unternehmen Zugang zu diesen zinsgünstigen

Krediten. Ansprechpartner ist die Hausbank.

Für Unternehmen, die älter als fünf Jahre sind:

- Für den KfW-Unternehmerkredit (037/047) übernimmt die KfW 80 Prozent des Risikos (bei Großunternehmen) und 90 Prozent bei kleinen und mittleren Unternehmen. Das heißt, Ihre Hausbank übernimmt 20 Prozent bzw. nur 10 Prozent des Kreditrisikos. Ob Sie Sicherheiten stellen müssen, hängt von Ihrer Bonität ab. Ansonsten stehen noch Bürgschaften zur Verfügung (s. unten).

- Sie können je Unternehmensgruppe bis zu 1 Mrd. Euro beantragen. Der Kredithöchstbetrag ist begrenzt auf 25 % des Jahresumsatzes 2019 oder das doppelte der Lohnkosten von 2019 oder den aktuellen Finanzierungsbedarf für die nächsten 18 Monate bei kleinen und mittleren Unternehmen bzw. 12 Monate bei großen Unternehmen oder 50 % der Gesamtverschuldung Ihres Unternehmens bei Krediten über 25 Mio. Euro.

Für Unternehmen, die jünger als fünf Jahre sind:

- Wenn Ihr Unternehmen mindestens drei Jahre am Markt aktiv ist, bietet die KfW einen Kredit für Investitionen und Betriebsmittel. Für kleine und mittlere Unternehmen gilt auch hier die Risikoübernahme von 90 Prozent durch die KfW.

Bürgschaften

Bei den Bürgschaftsbanken wird der Bürgschaftshöchstbetrag auf 2,5 Millionen Euro verdoppelt. Der Bund wird seinen Risikoanteil bei den Bürgschaftsbanken um 10 Prozent erhöhen, damit die in der Krise schwer einzuschätzenden Risiken leichter geschultert werden können. Die Obergrenze von 35 Prozent Betriebsmitteln am Gesamtobligo der Bürgschaftsbanken wird auf 50 Prozent erhöht. Um die Liquiditätsbereitstellung zu beschleunigen, eröffnet der Bund die Möglichkeit, dass die Bürgschaftsbanken Bürgschaftsentscheidungen bis zu einem Betrag von 250.000 Euro eigenständig und innerhalb von drei Tagen treffen können.

Das bislang auf Unternehmen in strukturschwachen Regionen beschränkte Großbürgschaftsprogramm (parallele Bund-Länder-Bürgschaften) wird für Unternehmen außerhalb dieser Regionen geöffnet. Der Bund ermöglicht hier die Absicherung von Betriebsmittelfinanzierungen und Investitionen ab einem Bürgschaftsbedarf von 50 Mio. Euro. und mit einer Bürgschaftsquote von bis zu 80 Prozent.

Sonderprogramme

Mit den Landesförderbanken sowie den Bürgschaftsbanken stehen Bund und Länder dazu in engem Austausch. Diese Maßnahmen sind durch die bisherigen beihilferechtlichen Regelungen der EU gedeckt. Für Unternehmen, die krisenbedingt vorübergehend in ernsthaftere Finanzierungsschwierigkeiten geraten sind und daher nicht ohne Weiteres Zugang zu den bestehenden Förderprogrammen haben, werden zusätzliche Sonderprogramme für alle entsprechenden Unternehmen bei den Förderbanken aufgelegt. Das wird dadurch ermöglicht, dass die Risikotoleranz der Förderbanken krisenadäquat erhöht wird. Dafür werden die Risikoübernahmen bei Investitionsmitteln (Haftungsfreistellungen) deutlich verbessert und betragen bei Betriebsmitteln bis zu 80 Prozent, bei Investitionen sogar bis zu 90 Prozent.

Diese Sonderprogramme werden jetzt bei der EU-Kommission zur Genehmigung angemeldet. Die Kommissionspräsidentin hat bereits signalisiert, dass sie für Flexibilität in der Anwendung beihilferechtlicher Regelungen im Zuge der Corona-Krise sorgen möchte. Die EU- und Eurogruppen-Finanzminister werden sich dafür einsetzen, dass die EU-Kommission das notwendige Maß an Flexibilität zeigt.

Entwurf eines Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie in Zivil, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (Stand 21.03.2020,20:40 Uhr)

Leistungsverweigerungsrecht

Im Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch werden zeitlich befristet in Artikel 240 besondere Regelungen eingeführt, welche Schuldnern, die wegen der COVID-19-Pandemie ihre vertraglichen Pflichten nicht erfüllen können, im Ausgangspunkt die Möglichkeit einräumen, die Leistung einstweilen zu verweigern oder einzustellen, ohne dass hieran für sie nachteilige rechtliche Folgen geknüpft werden.

Im Einzelnen wird für einen Großteil der Schuldverhältnisse bis zum 30. September 2020 ein Leistungsverweigerungsrecht für Schuldner begründet, die die Ansprüche im Zusammenhang mit Verträgen, die vor dem 8. März 2020 geschlossen wurden, derzeit wegen der Folgen der COVID-19-Pandemie nicht erfüllen können.

Für Mietverhältnisse über Grundstücke oder über Räume hingegen wird zur Erreichung dieses Ziels das Recht der Vermieter zur Kündigung von Mietverhältnissen eingeschränkt. Wegen Mietschulden aus dem Zeitraum vom 1. April 2020 bis 30. September 2020 dürfen Vermieter das Mietverhältnis nicht kündigen. Die Verpflichtung der Mieter zur Zahlung der Miete bleibt im Gegenzug im Grundsatz bestehen.

Im Hinblick auf Darlehensverträge soll eine gesetzliche Stundungsregelung und eine Vertragsanpassung nach Ablauf der Stundungsfrist eingeführt werden, mit der Möglichkeit für die Vertragsparteien, eine abweichende Vertragslösung zu finden. Flankiert wird dies von einem gesetzlichen Kündigungsschutz.

Insolvenzrecht

Die Insolvenzantragspflicht und die Zahlungsverbote werden bis zum 30. September 2020 ausgesetzt, es sei denn die Insolvenz beruht nicht auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie oder es besteht keine Aussicht auf die Beseitigung einer eingetretenen Zahlungsunfähigkeit. Zudem werden Anreize geschaffen, den betroffenen Unternehmen neue Liquidität zuzuführen und die Geschäftsbeziehungen zu diesen aufrecht zu erhalten. Für einen dreimonatigen Übergangszeitraum wird auch das Recht der Gläubiger suspendiert, die Eröffnung von Insolvenzverfahren zu beantragen. Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht sowie die Regelung zum Eröffnungsgrund bei Gläubigerinsolvenzanträgen soll im Verordnungswege bis zum 31. März 2021 verlängert werden können.

Arbeitsrecht in der Corona-Krise

Die Corona-Krise schüttelt die deutsche Wirtschaft durch. Neben der existenziellen Liquiditätssicherung stellen sich auch zahlreiche Fragen des Arbeitsrechts. Hier ein kurzer Überblick.

Fürsorgepflicht

Als Arbeitgeber haben Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daher sollten Sie in Ihrem Unternehmen offen mit der Corona-Krankheit umgehen und informieren. Um mögliche Kontaktpersonen mit Infizierten im Unternehmen zu identifizieren, ist nach Expertenauffassung der Datenschutz kein Hindernis. Der schnelle Ausbreitungsschutz ist wichtiger als das Geheimhaltungsinteresse der Arbeitnehmer. Sorgen Sie auch dafür, dass sich infizierte Mitarbeiter nicht schämen müssen. Sie sind hilfsbedürftig und keine Aussätzigen.

Zur Fürsorgepflicht gehört auch, dass Sie Ihre Mitarbeiter ausreichend schützen. Hygieneregeln sind Pflicht. Auch Schutzausrüstungen wie Handschuhe, Masken und Anzüge können je nach Art des Betriebs und Corona- Gefahr notwendig sein. Verzichten Sie – soweit möglich – auf Besuche von Firmenvertretern, Pharmareferenten und ähnlichen Dritten Personen.

Weitere Punkte:

- **Direktionsrecht:** Miterbeiter, die nicht selbst erkrankt sind, nicht unter Quarantäne stehen, keine schulpflichtigen Kinder zu betreuen haben und sich nicht in genehmigtem Urlaub befinden, müssen arbeiten kommen. Die Arbeitszeit kann in Notfällen auf über 10 Stunden werktäglich ausgedehnt wer-

den. Das Arbeitszeitgesetz ist insoweit ausgehebelt.

- Es kommt vor, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer freistellt, weil in dessen häuslichen Umfeld ein Corona-Fall aufgetreten ist und dieser Mitarbeiter möglicherweise selbst infiziert ist und damit ein Risiko für andere Kollegen darstellt. Solange keine behördlicher Quarantäne angeordnet ist, obliegt es dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht, diesen Mitarbeiter frei zu stellen. In diesen Fällen muss er jedoch das Arbeitsentgelt weiter zahlen. In solchen Fällen sollte einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer über die Anrechnung von Urlaub/Überstundenabbau und ähnliches gesprochen werden.

- **Engpässe:** In Krankenhäusern, Supermärkten oder in der Landwirtschaft herrscht Personalbedarf. Falls Sie Mitarbeitern gekündigt und sie widerruflich freigestellt haben, dann können Sie die Freistellung aufheben und Mitarbeiter wieder an den Arbeitsplatz zurückrufen.

- Arbeitnehmer, die zur Zeit Kurzarbeit haben oder Rentner dürfen für die nächsten 3 Monate in solchen Branchen, die Engpässe aufweisen und systemrelevant sind, arbeiten, ohne dass der Hinzuverdienst angerechnet wird!

- **Entgeltfortzahlung:** Werden Mitarbeiter behördlich angeordnet unter Quarantäne gestellt oder mit einem Berufsverbot belegt, dann wird der Verdienstausfall nach dem Infektionsschutzgesetz erstattet. Als Arbeitgeber zahlen Sie zunächst weiter, beantragen aber die Erstattung bei Ihrem zuständigen Landschaftsverband. Mitarbeiter, die dagegen präventiv und aus eigener Initiative zuhause bleiben, haben keinen Vergütungsanspruch. Das gilt auch für Mitarbeiter, die zuhause betagte Eltern pflegen, hier gibt es keinen Freistellungsanspruch.

- Mit einem Berufsverbot nicht zu verwechseln ist ein Beschäftigungsverbot, bei dem das Einkommen durch die Krankenkassen gedeckt ist. Wird ein Mitarbeiter aus gesundheitlichen Gründen ein Beschäftigungsverbot erteilt, sollte der Arbeitgeber in jedem Fall Kontakt mit der Krankenkasse aufnehmen.

- **Hinderungsgründe:** Können Mitarbeiter nicht zur Arbeit kommen, weil (bis zu 12 jährige) Kinder zuhause wegen Schulschließungen zu betreuen sind, erhalten sie für maximal 6 Wochen 67 % ihres Nettolohns, wenn sie nicht ohnehin bereits Kurzarbeitergeld erhalten.

- Der Arbeitgeber bekommt auch diese Beträge vom Staat erstattet, der Arbeitnehmer muss allerdings nachweisen, dass keine andere Betreuung möglich ist.

- Wer jedoch nicht zur Arbeit kommt, weil Verkehrsmittel wie Busse und Bahnen ausfallen, trägt das Lohnrisiko als Arbeitnehmer selbst. Der Vergütungsanspruch bleibt lediglich bei einer verhältnismäßig kurzen Hinderung von wenigen Tagen erhalten. Arbeitnehmer müssten bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen, sofern ein Homeoffice nicht infrage kommt.

- **Homeoffice:** Mitarbeiter haben keine Ansprüche auf Homeoffice, wenn es nicht im Arbeitsvertrag steht. Dann können sie aber prinzipiell auch nicht zu Homeoffice verpflichtet werden. In Krisen sieht die Sache aber anders aus. So kann Homeoffice Vorrang vor Kurzarbeit haben.

Sind Corona-Schäden versichert?

Umsatz- und Gewinnausfälle aufgrund von Epidemien wie Corona sind nicht durch die üblichen Betriebsunterbrechungsversicherungen versichert, da kein Sachschaden vorliegt.

Praxis- und Betriebsschließungen

Spezielle Verträge wie Versicherungen gegen Praxis- oder Betriebsschließungen dagegen greifen meist dann, wenn behördliche Schließungen oder Quarantänen wegen der im Infektionsschutzgesetz genannten Krankheiten angeordnet werden. Diese Versicherung dürften aber nicht alle Unternehmen haben.

Aber selbst, wenn Unternehmen diese Versicherung haben, ist die Lage nicht für alle geklärt. Es gibt aktuell wohl Versicherungen, die eine Schadensregulierung ablehnen, weil COVID-19 in der Liste nicht namentlich genannt sei. Experten bezweifeln jedoch die Argumentation, weil bereits im Januar 2020 eine Verordnung erlassen wurde, wonach die Meldepflicht nach dem Infektionsschutzgesetz auf das neuartige Corona-Virus ausgedehnt wurde.

Alle Informationen und Angaben in diesem Ratgeber haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Bleiben Sie gesund!

Bettina von Buchholz
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

HLB Schumacher Hallermann GmbH
Rechtsanwaltsgesellschaft
An der Apostelkirche 4
48143 Münster
Tel. 0251 2808-0
E-Mail: bvb@hlb-schumacher.de