

April/Mai 2015

ELStAM (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale) – Herausforderungen bei Inbounds und Outbounds

Nahezu jeder Arbeitgeber hat sich inzwischen mit dem zum 1. Januar 2013 eingeführten ELStAM-Verfahren vertraut gemacht. Mitarbeiter, die sich über die Grenze bewegen, stellen für Ihre Abrechnungsabteilung besondere Herausforderungen dar. Dies trifft zu im Falle sogenannter Inbounds, wenn Mitarbeiter aus dem Ausland vorübergehend im Rahmen einer Entsendung bei Ihnen tätig sind. Gleiches gilt auch bei Mitarbeiterbewegungen ins Ausland (sogenannte Outbounds). Selbstverständlich können bei permanent lokal angestellten Mitarbeitern vergleichbare Fragestellungen auftreten, sofern sie noch (oder nur) einen Wohnsitz im Ausland unterhalten.

Die Bildung der ELStAM erfolgt grundsätzlich durch das Bundeszentralamt für Steuern auf Basis der durch die Meldebehörden bereitgestellten Daten (§ 39e Absatz 1 und 2 EStG). Für den Abruf seitens des Arbeitgebers ist u.a. die Identifikationsnummer des Mitarbeiters erforderlich (§ 39e Absatz 4 EStG). Schwierigkeiten sind immer dann vorprogrammiert, wenn eine An-/Abmeldung des Wohnsitzes in Deutschland nicht oder erst verspätet erfolgt oder steuerlicher und melde-

rechtlicher Wohnsitz auseinanderfallen. Die ELStAM Daten können falsch oder gar nicht vorhanden sein. Es können sich hier die folgenden Fälle mit Lösungen ergeben.

Fall: Steuerlicher und melderechtlicher Wohnsitz sind nicht identisch

Ein ausländischer Mitarbeiter begründet einen steuerlichen Wohnsitz in Deutschland. Das Einwohnermeldeamt erkennt jedoch die Meldepflicht nicht. Es wird keine Identifikationsnummer zugeteilt. Die ELStAM sind nicht abrufbar.

Alternativ: Der steuerliche Wohnsitz eines deutschen Mitarbeiters im Auslandseinsatz besteht in Deutschland fort. Das Einwohnermeldeamt geht jedoch davon aus, dass der melderechtliche Wohnsitz abzumelden ist. Die ELStAM werden gesperrt.

Lösung: In beiden Fällen hat der Mitarbeiter bei seinem Wohnsitzfinanzamt eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit den anzuwendenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu beantragen. Diese ist dem Arbeitgeber für den Lohnsteuerabzug vorzulegen (§ 39e Absatz 8 EStG). Die Bescheinigung gilt für ein Kalenderjahr.

Inhalt

ELStAM (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale) – Herausforderungen bei Inbounds und Outbounds

Änderungen zum 1. Januar 2015 für Multi-State Workers im Zusammenhang mit der Schweiz

Arbeitnehmerbeteiligungsprogramme nach französischem Recht (FCPE) in der Sozialversicherung

Veranstaltungskalender

Fall: Versäumte Anmeldung

Ein ausländischer Mitarbeiter mit Wohnsitz in Deutschland hat sich noch nicht angemeldet. Dementsprechend liegt keine Identifikationsnummer vor. Die ELStAM sind nicht abrufbar.

Lösung: Die Anmeldung ist schnellstmöglich nachzuholen. Bis zum Vorliegen der Identifikationsnummer und Abruf der ELStAM hat der Mitarbeiter bei seinem Wohnsitzfinanzamt eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit den anzuwendenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu beantragen (§ 39e Absatz 8 EStG). Die Bescheinigung gilt für ein Kalenderjahr.

Fall: Gewöhnlicher Aufenthalt

Hat der Mitarbeiter keine Wohnung genommen, sondern nur einen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland begründet, besteht eine Meldepflicht nicht. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Mitarbeiter immer kurzfristig in Hotels übernachtet. Eine Identifikationsnummer liegt nicht vor. Die ELStAM sind nicht abrufbar.

Lösung: Auch hier hat der Mitarbeiter eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit den anzuwendenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu beantragen. Zuständig ist in diesem Fall das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers. Die Bescheinigung gilt für ein Kalenderjahr.

Fall: Versäumte Abmeldung bei Wegzug

Verzieht der Mitarbeiter unter Aufgabe seiner Wohnung ins Ausland, so liegt steuerlich ein Wohnsitz nicht mehr vor. Hat der Mitarbeiter vergessen sich beim Einwohnermeldeamt abzumelden, so bleiben die ELStAM bestehen.

Lösung: Derzeit stellt dies technisch noch kein Problem dar, denn beschränkt Steuerpflichtige sind noch nicht in das automatisierte Verfahren eingebunden. Der Mitarbeiter ist im Lohnsystem auf „beschränkte Steuerpflicht“ zu schlüsseln. Beim Betriebsstättenfinanzamt ist eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit den anzuwendenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen zu beantragen (§ 39 Absatz 3 EStG). Die Bescheinigung gilt für ein Kalenderjahr.

Fazit

Wegen der Schwierigkeiten bei der richtigen Anwendung der Vorschriften über den Steuerabzug vom Arbeitslohn empfehlen wir dringend die richtige und vor allem zügige Stellung der erforderlichen Anträge bzw. die Durchführung der Meldeformalitäten. Dies gilt besonders im Falle internationaler Mitarbeiterereinsätze. Vor einer Mitarbeiterbewegung über die Grenze muss eine frühzeitige und sorgfältige Prüfung des Einzelfalls im Hinblick auf die Lohnsteuerabzugsmerkmale vorgenommen werden.

Beruhet das Fehlen der Identifikationsnummer und ELStAM auf einem Versäumnis des Mitarbeiters, ist mit Erschwernissen bei der Antragsbearbeitung seitens des Finanzamts zu rechnen. Eine Hilfestellung für den Mitarbeiter im Meldeverfahren und bei der Antragstellung der Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug ist sicherlich sinnvoll. Gerne können wir Sie hierbei unterstützen. Denn liegen weder korrekte ELStAM noch eine „Papierbescheinigung“ vor, ist der Lohnsteuerabzug regelmäßig nach der Steuerklasse 6 vorzunehmen. Dies kann im Falle von Nettolohnvereinbarungen, d.h. der Übernahme der Steuer durch den Arbeitgeber, ein erhebliches Kostenrisiko bedeuten.

Änderungen zum 1. Januar 2015 für Multi-State Workers im Zusammenhang mit der Schweiz

Grundsätzliches

Bereits am 28. Juni 2012 trat die Verordnung (EU) 465/2012 im Verhältnis zu den EU-Mitgliedstaaten in Kraft. Diese Verordnung sieht wesentliche Änderungen der Verordnung (EG) 883/2004 zur Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit vor. Die EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) haben diese Änderungsverordnung zum 2. Februar 2013 angenommen. Ab dem 1. Januar 2015 gilt sie nun auch im Verhältnis zur Schweiz.

Die Änderungen betreffen insbesondere

- Mitglieder von Flug- und Kabinenbesatzungen,
- selbstständig Tätige und
- Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten bei mindestens zwei Arbeitgebern beschäftigt sind. Hierbei müssen die Arbeitgeber ihre Sitze in zwei unterschiedlichen Mitgliedstaaten haben, von denen einer der Wohnstaat des Arbeitnehmers ist (sog. Multi-State Workers, gem. Art. 13 Abs. 1 Buchstabe b iii VO -EG- 883/2004).

Änderungen für Multi-State Workers

Im Folgenden erläutern wir, welche Änderungen sich für Multi-State Workers in Bezug auf die Schweiz ergeben. Multi-State Workers sind Personen, die regelmäßig wiederkehrend (d.h. mindestens einen Tag pro Monat oder fünf Tage pro Quartal) ihre Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat ausüben.

Vor Inkrafttreten der VO (EU) 465/2012 unterlag ein Multi-State Worker, grundsätzlich den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Wohnstaates. Vorausgesetzt, dass er bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt war, die ihre Sitze in verschiedenen Mitgliedstaaten hatten.

Die neue Regelung sieht vor, dass ein Multi-State Worker nur den Rechtsvorschriften des Wohnstaates unterliegt, wenn er einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung im Wohnstaat ausübt. Vorausgesetzt, er hat mindestens zwei Arbeitgeber, deren Sitze sich in zwei Mitgliedstaaten befinden, von denen einer im Wohnstaat des Arbeitnehmers liegt. Als wesentlicher Teil sind mindestens 25% der Arbeitszeit oder mindestens 25% des Arbeitsentgelts anzusehen, das auf die Beschäftigung im Wohnstaat entfällt. Wird das Kriterium des wesentlichen Teils im Wohnstaat nicht erfüllt, unterliegt der Arbeitnehmer den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, in dessen Gebiet sein Arbeitgeber außerhalb des Wohnstaates seinen Sitz hat.

Beispiel

Frau F hat ihren Wohnsitz (Lebensmittelpunkt) in der Schweiz. Sie ist in der Schweiz für den dort ansässigen Arbeitgeber A sowie in Deutschland für den dort ansässigen Arbeitgeber B tätig. In der Schweiz übt Frau F ihre Beschäftigung zu 10 % und in Deutschland zu 90 % aus.

Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2015

Frau F übte ihre Beschäftigung regelmäßig wiederkehrend sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz aus. Auch wenn sie nicht den wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung in der Schweiz ausübte, fanden die Rechtsvorschriften des Wohnstaates (hier: Schweiz) Anwendung. Frau F unterlag insgesamt den schweizerischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Beschäftigungsaufnahme ab dem 1. Januar 2015

Frau F übt nicht den wesentlichen Teil ihrer Beschäftigung in der Schweiz aus. Sie hat zwei Arbeitgeber, die in unterschiedlichen Mitgliedstaaten ansässig sind, wobei sich einer im Wohnstaat befindet. Demnach unterliegt Frau F den Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Mitgliedstaates, in dem der Arbeitgeber außerhalb des Wohnstaates seinen Sitz hat (hier: Deutschland). Frau F unterliegt mithin insgesamt den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit.

Übergangsregelung

Es existieren Übergangsregelungen, sodass die bisher geltenden Rechtsvorschriften weiterhin für maximal zehn Jahre anwendbar sind. Voraussetzung dafür ist, dass der Sachverhalt unverändert vor dem 1. Januar 2015 eingetreten ist. Im Zusammenhang mit der Schweiz gilt diese Übergangsregelung bis zum 31. Dezember 2024.

Antrag

Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften (Vordruck A1) ist der Staat zuständig, in dem der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat. Im Beispiel von Frau F ist der Antrag an die zuständige schweizerische Stelle zu senden.

Fazit

Nachdem die Schweiz die VO (EU) 465/2012 zum 1. Januar 2015 angenommen hat, bestehen nunmehr einheitliche Regelungen innerhalb der EU-/EWR-Mitgliedstaaten sowie der Schweiz. Die einheitliche Anwendung der Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit schafft Transparenz innerhalb der Mitgliedstaaten und ermöglicht eine bessere Koordination der anzuwendenden Rechtsvorschriften.

Arbeitnehmerbeteiligungsprogramme nach französischem Recht (FCPE) in der Sozialversicherung

Die VO (EG) 883/2004 regelt, welche nationalen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit auf eine Person anzuwenden sind, die in einem anderen EU-/EWR-Staat oder der Schweiz eine Beschäftigung aufnimmt und ausübt. Hauptanknüpfungspunkt für die Bestimmung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist der Beschäftigungsort (Art. 11 Abs. 3 Buchstabe a VO (EG) 883/2004). Dies ist der Ort, an dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Arbeitnehmer wohnt oder der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Auch nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer sowie multinational Beschäftigte können - diesem Grundsatz folgend - in Deutschland zu versichern sein.

Zur Erfüllung der Beitragspflicht hat der Arbeitgeber die beitragspflichtigen Einnahmen zu ermitteln. Für die Berechnung der Beiträge ist das gesamte Arbeitsentgelt heranzuziehen, das der versicherungspflichtig Beschäftigte erzielt. Zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt gehören alle laufenden und einmaligen Einnahmen. Gleichgültig ist, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden. Zum Arbeitsentgelt gehören sowohl die unmittelbar aus der Beschäftigung als auch die im Zusammenhang mit ihr

erzielten Einnahmen (§ 14 Abs. 1 SGB IV).

Offen war die Frage, wie geldwerte Vorteile, die aus dem in Frankreich verbreiteten FCPE-Fonds resultieren, beitragsrechtlich zu behandeln sind. In Frankreich ermöglicht es der „Plan d'Épargne d'Entreprise“ (PEE), Mitarbeiter am Unternehmenskapital in Form eines betrieblichen Vermögensbildungsplans zu beteiligen. Ein wichtiger Durchführungsweg ist dabei ein geschlossener Investmentfonds, der „Fonds Commun de Placement d'Entreprise“ (FCPE). Der Fonds enthält die von den Mitarbeitern nach Maßgabe des Beteiligungsplans gehaltenen Unternehmensaktien.

Der Fonds wird vor allem aus Zahlungen der Beschäftigten und Beiträgen des Arbeitgebers gespeist. Die Mitarbeiter erwerben entgeltlich die Anteile am FCPE (Fondsanteile), für die eine Sperrfrist von mindestens fünf Jahren gilt. Während dieser Sperrfrist können die Mitarbeiter nur in Ausnahmefällen über ihre Anteile verfügen (z.B. bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses). Nach Ablauf der Sperrfrist oder im Fall einer vorzeitigen Freigabe werden die im FCPE angesammelten Mittel auf Antrag jedes einzelnen Beschäftigten an diesen ausgezahlt. Dafür muss er seine Anteile an dem Fonds verkaufen. Im Gegenzug erhält er den Marktwert seiner Anteile. Die Dividenden, die während der Sperrfrist auf die vom FCPE gehaltenen Aktien anfallen, werden in aller Regel nicht an die teilnehmenden Beschäftigten ausgezahlt, sondern durch den FCPE reinvestiert.

FCPE nach französischem Recht werden von den deutschen Finanzbehörden anerkannt (BMF-Schreiben vom 8. Dezember 2009, IV C 5 – S 2347/09/10002). Das Innehaben von Ansprüchen oder Rechten gegenüber dem Arbeitgeber auf Grund einer Beteiligung am FCPE führt regelmäßig noch nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Der Zufluss erfolgt erst zum Zeitpunkt der Auflösung des Programms. Erst dann ist die vertraglich geschuldete Leistung tatsächlich erbracht und dem Mitarbeiter eine entsprechende wirtschaftliche Verfügbarkeit eingeräumt.

Die während der Laufzeit des Programms vom Fonds erzielten Dividenden und Zinsen stellen für den Mitarbeiter keine Kapitaleinkünfte dar, sondern führen zu Wertsteigerungen und somit zur Steigerung des geldwerten Vorteils. Wie ein Veräußerungsgewinn wird dieser aus der Differenz zwischen Rückkaufpreis der FCPE-Anteile und dem Betrag, den der teilnehmende Beschäftigte zum Erwerb der Anteile selbst beigesteuert hat, ermittelt.

Der GKV Spitzenverband, Berlin hat klargestellt, dass die aus dem FCPE erzielten Vorteile als Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne anzusehen sind. Es handelt sich um Einnahmen, die durch das individuelle Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis des Mitarbeiters veranlasst sind. Die erzielten Vorteile aus französischen FCPE-Strukturen erweisen sich als Gegenleistung für die Arbeitsleistung des Mitarbeiters. Sie sind als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu qualifizieren, da sie nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23a Abs. 1 Satz 1 SGB IV).

Für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt gilt hinsichtlich der Entstehung von Beitragsansprüchen - anders als für laufendes Entgelt - das Zuflussprinzip (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei Anwendung des Zuflussprinzips entsteht der geldwerte Vorteil bei Rückkauf der Fondsanteile. Für die Ermittlung der Entgelthöhe muss die Differenz zwischen dem Rückkaufpreis der FCPE-Fondsanteile und dem Betrag, den der Arbeitnehmer zum Erwerb der Anteile selbst gezahlt hat, gezogen werden. Veräußerungsverluste stellen kein negatives Arbeitsentgelt dar und führen nicht zu einer Reduzierung der beitragsrechtlichen Bemessungsgrundlage.

Der Arbeitgeber ist der Schuldner der Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Er haftet gegenüber der Einzugsstelle (Krankenkasse) für den im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteile). Bei nachträglich festgestellten Beitragsforderungen für Zeiträume, die länger als drei Monate zurücklie-

gen, ist ein Einbehalt des Arbeitnehmerbeitrages vom Arbeitsentgelt nicht mehr möglich. Außerdem droht dem Arbeitgeber die Zahlung empfindlicher Säumniszuschläge. Dies kann für den Arbeitgeber mit erheblichen Zusatzkosten verbunden sein. Deshalb ist es wichtig, die Versicherungszugehörigkeit des Mitarbeiters bei grenzüberschreitenden Sachverhalten rechtssicher zu bestimmen. Nur dann kann die korrekte Höhe der fälligen Gesamtsozialversicherungsbeiträge berechnet werden.

Fazit

Bei französischen Arbeitnehmerbeteiligungsprogrammen (FCPE) handelt es sich um ein Spezialthema. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass es in vielen Ländern besondere Vergünstigungen ähnlicher Art gibt. Solche Risiken können nur erkannt werden, wenn die Berater im In- und Ausland eng zusammenarbeiten. Die Spezialisierung auf internationale Sozialversicherungsthemen ist ebenfalls empfehlenswert. Sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch der Berater. Unsere Spezialisten unterstützen Sie gerne.

Veranstaltungen

Gerne weisen wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hin, mit Mitarbeitern der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Referenten. Einen aktuellen Überblick über die Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

DGFP Seminar: Grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmern – sozialversicherungs- und einkommensteuerrechtliche Besonderheiten

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

28. - 30. September 2015, Frankfurt am Main
30. Nov. - 02. Dezember 2015, Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

24. - 25. Juni 2015, Berlin
03. - 04. September 2015, Köln
12. - 13. Oktober 2015, Mannheim

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.haufe-akademie.de>

Breakfast-Meeting: Internationale Arbeitnehmermobilität „Neue Tendenzen der Finanzverwaltung bei der Lohnsteuer“

Referenten: Ute Otto, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und weitere

13. Mai 2015 in Frankfurt am Main
19. Mai 2015 in Köln
19. Mai 2015 in Hamburg
21. Mai 2015 in Hannover
21. Mai 2015 in Düsseldorf
27. Mai 2015 in Leipzig
29. Mai 2015 in Berlin

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail aheinrich@kpmg.com

Ansprechpartner
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuern

Gesamtleitung

Frank Seidel, Partner
T + 49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Berlin

Mathias Schubert, Partner
T + 49 30 2068-4424
mschubert@kpmg.com

Frankfurt am Main

Heidi Mennen, Partner
T + 49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

Hamburg

Frank Röhrs, Senior Manager
T + 49 40 32015-5803
froehrs@kpmg.com

Köln

Ute Otto, Partner
T + 49 221 2073-6373
uteotto@kpmg.com

Düsseldorf

Stefanie Vogler, Partner
T +49 211 475-7378
svogler@kpmg.com

Mannheim

Hauke Poethkow, Director
T +49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München

Uwe Nowotnick, Partner
T + 49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

Stuttgart

Iris Degenhardt, Partner
T +49 711 9060-41033
idegenhardt@kpmg.com

IT- Lösungen

Berlin

Christian Baumgart, Partner
T + 49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

US Tax

Frankfurt am Main

Britta Rücker, Senior Manager
T + 49 69 9587-2165
brittaruecker@kpmg.com

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne, Senior Manager
T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat, Partner
T + 49 69 9587-4154
mkumetat@kpmg.com

Lohnsteuer-Services

München

Eugen Straub, Partner
T +49 89 9282-1641
estraub@kpmg.com

KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Berlin

Dr. Thomas Wolf, Director
T + 49 30 530199-300
twolf@kpmg.com

Impressum

Herausgeber

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Uwe Nowotnick (V. i. S. d. P.)

T +49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

www.kpmg.de

© 2015 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG, das Logo und „cutting through complexity“ sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International Cooperative („KPMG International“).

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.