



## Die Themen

**Neues Erbschaftsteuergesetz ab 01.07.2016**

**Umstellungsbedarf bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen**

### Neues Erbschaftsteuergesetz ab 01.07.2016

Nach langem politischen Gezerre haben sich die Gesetzgebungsorgane auf ein neues, rückwirkend am 01.07.2016 in Kraft getretenes Erbschaftsteuerrecht für betriebliche Vermögen geeinigt. Herausgekommen ist ein Gesetz, mit dem versucht wird, Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zu genügen, Gestaltungsmissbrauch einzudämmen und die Möglichkeit einer steuerfreien Übertragung von Großvermögen deutlich verschärften Voraussetzungen zu unterwerfen. Herausgekommen ist aber auch ein Gesetz, das den Grad der Komplexität gegenüber der vorherigen Gesetzeslage weiter erhöht hat.

#### Das Verschonungssystem

Die erbschaftsteuerliche Privilegierung betrieblichen Vermögens rechtfertigt sich nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts vorrangig aus dem politischen Ziel der Sicherung von Arbeitsplätzen. Nach dem im Grundsatz unverändert fortgeltenden Verschonungssystem sind Unternehmensnachfolger zu 85 % von Erbschaftsteuer befreit, wenn sie

das Unternehmen mindestens fünf Jahre nach dem Stichtag des Übergangs fortführen („Lohnsummenfrist“) und während dieser Zeit die Grenze von 400 % der Ausgangslohnsumme nicht unterschritten wird („Mindestlohnsumme“). Um diese 85 %-ige Regelverschonung zu erlangen, muss also ein Unternehmen mit beispielsweise 100 Mitarbeitern im Zeitpunkt der Übertragung während der fünfjährigen Lohnsummenfrist im Durchschnitt mindestens 80 Mitarbeiter beschäftigen. Die erbschaftsteuerliche Verschonung beträgt auf Antrag des Erwerbers 100 %, wenn der Nachfolger den Betrieb für eine Dauer von sieben Jahren weiter führt und die Lohnsumme in diesem Zeitraum konstant bleibt (Optionsverschonung). Neu ist allerdings, dass eine Option auf die so genannte „Vollverschonung“ nur gewählt werden kann, wenn die übertragene betriebliche Einheit zu nicht mehr als 20 % aus Verwaltungsvermögen besteht.

Die Voraussetzungen dieses Lohnsummenmodells waren bislang nur von Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten zu erfüllen. Der Gesetzgeber hat jetzt ein abgestuftes, bereits ab 6 Mitarbeitern geltendes Lohnsummenmodell eingeführt, das sich im Einzelnen wie folgt darstellt:

Anzahl Arbeitnehmer	Lohnsummenfrist 5 Jahre (Regelverschonung, 85 %)	Lohnsummenfrist 7 Jahre (Optionsverschonung, 100 %)
≤ 5	Entfällt	Entfällt
> 5 bis 10	250 %	500 %
> 10 bis 15	300 %	565 %
> 15	400 %	700 %



Dabei wird die Anzahl der Beschäftigten nach Köpfen ermittelt; eine Umrechnung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigte findet mithin nicht statt.

### **Begünstigtes Vermögen und Verwaltungsvermögen**

Unverändert bleibt die Definition des begünstigungsfähigen Vermögens, jedoch erfährt das der steuerlichen Verschonung zugängliche, tatsächlich begünstigte Vermögen dadurch eine deutliche Einschränkung, dass Verwaltungsvermögen grundsätzlich „schädliches Vermögen“ darstellt. Bisher war Verwaltungsvermögen von den Verschonungsregelungen begünstigt, so lange es die Grenze von 50 % – bei Optionsverschonung 10 % – des begünstigungsfähigen Gesamtbetriebsvermögens nicht überschritt.

Vom Begriff Verwaltungsvermögen erfasst wurden schon nach bisherigem Recht insbesondere an Dritte vermietete Immobilien, die Beteiligung an Kapitalgesellschaften mit einer Anteilsquote von weniger als 25 %, Wertpapiere und vergleichbare Forderungen sowie Gegenstände, die typischerweise der privaten Lebensführung dienen. Ersichtlich mit dem Ziel, Missbräuche wie bei der Cash-GmbH zu bekämpfen, hat der Gesetzgeber den Katalog der letztgenannten Kategorie des Verwaltungsvermögens erweitert, indem er nunmehr auch Oldtimer, Briefmarkensammlungen, Yachten und Segelflugzeuge ausdrücklich erwähnt und dann noch um eine Catch-all-Klausel ergänzt, wonach auch sonstige „Luxusgegenstände“ als Verwaltungsvermögen angesehen werden, selbst wenn sie Teile des Betriebsvermögens sind.

Künftig ist begünstigungsfähiges Vermögen privilegiert, soweit

der um das unschädliche Verwaltungsvermögen gekürzte gemeine Wert (nach Schuldenabzug) das (schädliche) Verwaltungsvermögen übersteigt. Bei der Anwendung dieser Formel sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen.

So gehört nach neuem Recht nach Abzug verrechenbarer, anteiliger Schulden der Bestand an Zahlungsmitteln, Guthaben und Geldforderungen nur insoweit nicht zum Verwaltungsvermögen, als diese Finanzmittel, sofern sie dem Hauptzweck der gewerblichen Tätigkeit dienen, 15 % des anzusetzenden Wertes des Betriebsvermögens nicht übersteigen. Von jeglicher Begünstigung ausgeschlossen sind die sogenannten jungen Finanzmittel, mithin solche, die weniger als zwei Jahre dem Betrieb zuzurechnen sind. Entsprechendes gilt für junges Verwaltungsvermögen.

Demgegenüber sind Finanzmittel, die der Erfüllung von Schulden aus Altersversorgungsverpflichtungen (Pensionszusagen) dienen, künftig privilegiert, mithin per definitionem kein Verwaltungsvermögen. Da der Gesetzgeber jedem Unternehmen ein Vermögen, das nicht unmittelbar der originären Betriebstätigkeit dient, in gewissem Umfang zugesteht, kann der Nettowert des Verwaltungsvermögens um pauschal bis zu 10 % gekürzt werden (unschädliches Verwaltungsvermögen).

Neu geregelt ist ferner die Ermittlung des Verwaltungsvermögens bei mehrstufigen Konzernstrukturen. Künftig wird das Verwaltungsvermögen nicht mehr auf jeder Beteiligungsstufe gesondert ermittelt, sondern sämtliches Verwaltungsvermögen einer Unternehmensgruppe in einer Verbundvermögensaufstel-



lung konsolidiert. Die bei mehrstufigen Konzernstrukturen bis dato bestehende Möglichkeit der Schaffung eines so genannten Kaskadeneffekts ist somit künftig nicht mehr möglich.

### Wertabschlag für Familiengesellschaften

Im Hinblick auf die Tatsache, dass gerade bei Familiengesellschaften persönliche Verhältnisse, insbesondere gesellschaftsvertragliche Beschränkungen bei der Verfügung über Geschäftsanteile, eine nicht unerhebliche Wertminderung zur Folge haben, hat der Gesetzgeber zur Kompensation dieses nachteiligen Effektes einen 30%-igen Vorab-Abschlag in das neue Erbschaftsteuerrecht aufgenommen. Hierbei handelt es sich nicht um eine Bewertungsregel, sondern um eine echte Steuerbefreiung, bei der es sich allerdings nicht um eine feste, vom Gesetz vorgesehene Größe handelt. Der Wertabschlag ergibt sich vielmehr individuell aus gesellschaftsvertraglichen Regelungen, was zunächst einmal zur Folge hat, dass Einzelunternehmen, die naturgemäß keinen Gesellschaftsvertrag haben, von dieser Begünstigung nicht profitieren können. Voraussetzung für den Familienunternehmensabschlag ist, dass der Gesellschaftsvertrag kumulativ Entnahme-, Verfügungs- und Abfindungsbeschränkungen vorsieht und diese Bestimmungen den tatsächlichen Verhältnissen gleichen, die entsprechenden Klauseln also „gelebt“ werden.

Als Erstes muss der Gesellschaftsvertrag (Personengesellschaft) oder die Satzung (Kapitalgesellschaft) bestimmen, dass Entnahmen oder Ausschüttungen auf höchstens 37,5% des steuerlichen Gewinnanteils beschränkt sind. Dabei bleiben Entnahmen zur Begleichung der auf Gewinnanteil oder Aus-

schüttungen entfallenden Steuern unberücksichtigt. Darüber hinaus muss die gesellschaftsvertragliche Regelung vorsehen, dass die Beteiligung nur auf Mitgesellschafter oder Angehörige im Sinne des § 15 Abgabenordnung oder auf eine Familienstiftung übertragen werden darf. Schließlich muss der Gesellschaftsvertrag/die Satzung eine Abfindungsbeschränkung vorsehen, nach der sich die Höhe des Wertabschlags von maximal 30% bemisst. Enthält der Gesellschaftsvertrag z.B. eine Regelung, nach der die Abfindung 20% unter dem gemeinen Wert des Anteils liegt, gibt es einen Wertabschlag von 20%. Bei 40% unter dem gemeinen Wert beträgt der Abschlag 30%. Hier ist also zum einen der gemeine Wert des Anteils zu ermitteln und zum anderen die Abfindung nach dem Gesellschaftsvertrag. Die prozentuale Quote dieser Differenz bestimmt die Höhe des vorab gewährten Abschlags.

In zeitlicher Hinsicht ist Voraussetzung für die Gewährung desselben, dass die vorgenannten gesellschaftsvertraglichen Restriktionen zwei Jahre vor dem Übertragungstichtag vorgelegen haben und über einen Zeitraum von 20 Jahren danach eingehalten werden. Die letztgenannte Frist wird als völlig unangemessen lang kritisiert.

### Verschonungskonzept für große Vermögen

Übersteigt der Wert des begünstigten Vermögens pro Einzelerwerb die Grenze von € 26 Mio., wobei Erwerbe vom selben Schenker oder Erblasser innerhalb der letzten 10 Jahre rollierend zusammenzurechnen sind, hat der Erwerber die Wahl zwischen zwei verschiedenen Verschonungsoptionen, dem „Abschmelzungsmodell“ und dem „Erlassmodell.“



Beim erstgenannten Modell wird auf Antrag ab Überschreiten der Erwerbsgrenze von € 26 Mio. die Regelverschonung (85 %) oder die Vollverschonung (100 %) kontinuierlich abgeschmolzen, und zwar um jeweils einen Prozentpunkt pro € 750.000,00, um die die Erwerbsgrenze von € 26 Mio. überschritten wird. Bei einem Wert des begünstigten Vermögens in Höhe von € 90 Mio. ist bei Regelverschonung der Verschonungsabschlag auf 0 % abgeschmolzen. Er wird ab dieser Grenze auch bei Vollverschonung nicht mehr gewährt, obgleich hier rechnerisch noch ein Rest von ca. 14 % verbleibt. Behaltensfristen und Lohnsummenerfordernisse sind im Rahmen des Abschmelzungsmodells wie bei Erwerben von geringerem – € 26 Mio. unterschreitenden – Wert einzuhalten.

Alternativ kann der Erblasser bei Überschreiten der € 26 Mio.-Grenze für das begünstigte Vermögen einen Steuererlass beantragen. Dies setzt allerdings, wie vom Bundesverfassungsgericht gefordert, eine „Verschonungsbedarfsprüfung“ voraus. Der betroffene Erwerber hat den Nachweis zu erbringen, dass er im Sinne einer individuellen Bedürftigkeit zur Zahlung der festzusetzenden Erbschaft- und Schenkungsteuer nicht in der Lage ist. Hierzu ist das gesamte erworbene und bereits vorhandene (private) Vermögen des Erwerbers darauf zu überprüfen, inwieweit es verfügbares Vermögen darstellt, aus dem er die Steuer zu begleichen hat. Zu dem verfügbaren Vermögen gehören 50 % des mit Erbschaft oder Schenkung übergegangenen, nicht begünstigten Vermögens und die Hälfte des dem Erwerber im Zeitpunkt der Entstehung der Steuer gehörenden sonstigen (Privat-)Vermögens. Der im Umfang der Bedürftigkeit gewährte Erlass steht unter der auflösenden

Bedingung des Überschreitens der für Vollverschonung geltenden Behaltensfrist und der für diese Art der Verschonung vorausgesetzten Lohnsummenregelung.

Soweit dem Steuerpflichtigen kein Erbschaftsteuererlass gewährt wird, kann die verbleibende Steuer bei Vorliegen eines Härtefalles für sechs Monate gestundet werden.

### **Änderung des Bewertungsgesetzes**

Für die Bewertung von Anteilen an Kapitalgesellschaften und Betriebsvermögen sieht das Bewertungsgesetz, auch soweit es um erbschaft- und schenkungsteuerliche Vorgänge geht, das vereinfachte Ertragswertverfahren vor. Der den Unternehmenswert maßgeblich bestimmende, gesetzlich festgelegte Kapitalisierungsfaktor war aufgrund des gesunkenen Zinsniveaus zuletzt auf 17,86 gestiegen und führte damit zu einer vielfach kritisierten Erhöhung der Unternehmenswerte auf ein teilweise deutlich über dem Marktwert liegendes Niveau. Der Gesetzgeber hat nunmehr den Kapitalisierungsfaktor auf 13,75 festgeschrieben und das Bundesfinanzministerium ermächtigt, den Kapitalisierungsfaktor an künftige Entwicklungen der Zinsstrukturdaten anzupassen. Aufgrund dieser Maßnahme werden – rückwirkend ab 01.01.2016 – die der Versteuerung unterliegenden Unternehmensübertragungen um ca. 23 % günstiger, wenngleich auch dieser neue Faktor tendenziell immer noch über dem Marktniveau liegt.

### **Stundungsmöglichkeit**

Neben die Verschonungsmodelle tritt nunmehr eine neu in das Gesetz aufgenommene, maximal siebenjährige Stundungs-



möglichkeit. Die Stundung bezieht sich nur auf die auf das begünstigte Vermögen zu entrichtende Steuer und wird nur für Erwerbe von Todes wegen – nicht für Schenkungen – gewährt. Die Stundungsvorschrift ist allerdings insgesamt nur noch wenig attraktiv, da nur für das erste Jahr nach Festsetzung der Steuer die Stundung zinslos ist, während in den folgenden Jahren eine Verzinsung von 6% p.a. verlangt werden kann. Im Übrigen entfällt die Stundung, wenn der Erwerber entweder die Lohnsumme nicht einhält oder gegen Haltefristen verstößt.

### **Fazit und Schlussbetrachtung**

Mit der Neuregelung der erbschaftsteuerlichen Befreiung für Betriebsvermögen ist die Reform des Unternehmenserbschaftsteuerrechts „vorerst“ abgeschlossen. Ob sich das Bundesverfassungsgericht erneut mit den Regeln wird auseinandersetzen müssen, bleibt abzuwarten. Betroffene Unternehmen und Berater sind in der Zwischenzeit mit einem neuen Regelungssystem konfrontiert, das gegenüber dem bisherigen Verschonungssystem für das Betriebsvermögen nochmals deutlich an Komplexität hinzugewonnen hat. Insbesondere die Neuregelung bezüglich des Konzepts des Verwaltungsvermögens führt dazu, dass selbst in einfachen Fällen viele Vermögensmassen wie begünstigungsfähiges, begünstigtes, junges und altes Verwaltungsvermögen etc. ermittelt werden müssen. Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber aus Sorge vor Missbräuchen häufig unbestimmte Rechtsbegriffe verwendet, die noch der praktischen Ausgestaltung bedürfen. Es gilt also, sich mit den komplexen Regelungen auseinanderzusetzen und sich im Begünstigungssystem zu positionieren, beispielsweise durch

Überarbeitung der Gesellschaftsverträge, um den 30%-igen Familienunternehmensabschlag beanspruchen zu können. Sowohl bei lebzeitiger als auch bei von Todes wegen verfügbarer Unternehmensnachfolge gibt es weiterhin – bis hin zur Steuerfreiheit – sehr weitreichende Steuerverschonungen des betrieblichen Vermögens, sofern die nun an verschiedenen Stellen veränderten, teilweise verschärften Voraussetzungen erfüllt sind.

### **Umstellungsbedarf bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen**

Am 01.10.2016 ist eine Gesetzesänderung in Kraft getreten, die erhebliche Auswirkungen auf die Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen haben kann. Arbeitgeber sind daher gut beraten, für Vertragsabschlüsse nach dem 30.09.2016 künftig an diese Gesetzesänderung angepasste Ausschlussfristen zu verwenden.

#### **Zweck und Wesen arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen**

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen sind fester Bestandteil zahlreicher Arbeitsverträge. Mit einer wirksamen Ausschlussklausel besteht sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer vergleichsweise zeitnah Gewissheit, ob und in welchem Umfang noch mit einer Inanspruchnahme auf Grundlage des Arbeitsvertrages zu rechnen ist. Eine verkürzte Frist zur Geltendmachung wechselseitiger Ansprüche ist vor diesem Hintergrund ein beliebtes Instrument bei der Arbeitsvertrags-





gestaltung, um für beide Seiten schnell Rechtssicherheit erlangen zu können. Andernfalls können Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis noch bis zu deren Verjährung, also meist bis zu drei Jahren nach der Beendigung, geltend gemacht werden.

Ausschlussfristen kommen dabei sowohl in „einstufiger“ als auch in „zweistufiger“ Variante vor. Während einstufige Ausschlussfristen anordnen, dass ein Anspruch verfällt, wenn er nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraums von der jeweiligen Vertragspartei gegenüber der anderen geltend gemacht wird, verlangt eine zweistufige Ausschlussfrist auf der zweiten Stufe zusätzlich, dass bei einer Ablehnung oder Nichtüberlieferung der anderen Vertragspartei die anspruchsberechtigte Partei diesen Anspruch innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend machen muss. Geschieht dies nicht, verfällt der Anspruch dann ebenfalls.

### **Ausformung von Ausschlussfristen nach Maßgabe der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) und auch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung der Instanzgerichte haben sich vielfach mit der Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen im Rahmen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) befasst und entsprechende Rahmenbedingungen für wirksame Ausschlussfristen abgesteckt. So ist Arbeitgebern nach Maßgabe der Rechtsprechung des BAG anzuraten, Ausschlussfristen von nicht unter drei Monaten vorzusehen, da kürzere Ausschlussfristen in AGB nach Auffassung des BAG unwirksam sind. Auch hat das BAG klargestellt, dass arbeitsvertragliche Ausschlussfristen nicht im Abschnitt für „Sonstiges“ (dies kann nach Maßgabe des BAG für den Arbeitnehmer überr-

schend sein und damit einer wirksamen Einbeziehung der Ausschlussfrist in den Vertrag entgegenstehen), sondern als eigene Vertragsklausel mit eigener Überschrift vorzusehen sind.

Verkompliziert wurde die Formulierung von Ausschlussfristen schließlich dadurch, dass die Rechtsprechung zum Teil ausdrückliche Ausnahmen von der Ausschlussfrist verlangt, wo Ansprüche von Gesetzes wegen nicht mittels einer Ausschlussfrist verkürzt werden können. Dies gilt etwa für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung oder auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Auch Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz sind nach teilweise vertretener Auffassung in der Rechtsprechung jedenfalls für Arbeitsverträge, die nach dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes, also nach dem 01.01.2015, abgeschlossen wurden, von der Ausschlussfrist ausdrücklich auszunehmen.

Speziell diese Rechtsprechung kann durchaus als überzogene Förmerei kritisiert werden, die zu einer unnötigen Verkomplizierung von Arbeitsverträgen führt und damit dem eigentlichen, Verbraucherschutzorientierten Zweck der AGB-Gesetzgebung paradoxerweise zuwider läuft. Der gut beratene Arbeitgeber wird jedoch unabhängig von diesen Erwägungen bei der Formulierung der Klausel zur Ausschlussfrist die aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung folgende Vorsicht walten lassen und die entsprechenden Einschränkungen in seiner Musterarbeitsverträge aufnehmen. Andernfalls droht, dass die gesamte Regelung zur Ausschlussfrist unwirksam ist.



### Reform des § 309 Nr. 13 BGB

Am 01.10.2016 ist nun eine gesetzgeberische Reform in Kraft getreten, die Anpassungsbedarf im Hinblick auf den überwiegenden Teil der bisher üblichen arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen nach sich zieht. Der neue § 309 Nr. 13 BGB erklärt für nicht notariell beurkundete Verträge solche Bestimmungen in AGB für unwirksam, die für Erklärungen oder Anzeigen gegenüber der anderen Vertragspartei eine strengere Form als die Textform verlangen. In der vorherigen Fassung war hier anstelle der Textform noch die Schriftform angeführt.

Die „Textform“ gemäß § 126b BGB ist dann gewahrt, wenn eine lesbare Erklärung auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Zur Wahrung der Textform genügt beispielsweise eine E-Mail. „Schriftform“ hingegen verlangt eine von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnete Urkunde; eine E-Mail genügt der gesetzlichen Schriftform daher grundsätzlich nicht.

Nach der Gesetzesänderung kann von einem Arbeitnehmer also zukünftig nicht mehr verlangt werden, zur Vermeidung der Rechtsfolgen einer Ausschlussfrist seinen Anspruch mittels einer eigenhändig unterschriebenen Urkunde geltend zu machen – künftig muss hierfür auch eine E-Mail genügen.

Zwar verlangen wenige der bisherigen Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen ausdrücklich die Einhaltung der „Schriftform“, doch ist die Mehrzahl von Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen so formuliert, dass der Arbeitnehmer seine Ansprüche „schriftlich“ geltend machen muss. Es lässt sich zwar durch-

aus argumentieren, dass „schriftlich“ hier nicht streng juristisch, sondern im Laiensinn zu verstehen ist und auch in der bisher üblichen Gestaltung von Ausschlussfristen eine E-Mail zur Fristwahrung genügt. Zudem kann auch auf § 127 Abs. 2 BGB abgestellt werden, wonach im Zweifel zur Wahrung der schriftlichen Form auch die telekommunikative Übermittlung genügt.

### Überprüfung und Anpassung der Ausschlussklauseln dringend anzuraten

Das Argument, das Wort „schriftlich“ in einem Arbeitsvertrag nicht streng nach seiner eigentlichen juristischen Bedeutung auszulegen, kann im Einzelfall durchaus Streitig sein; die Auslegungsregel des § 127 Abs. 2 BGB gilt überdies nur „im Zweifel“ und daher auch nicht in jedem Fall. Schließlich ist auch § 305c BGB zu berücksichtigen, wonach verbleibende Zweifel bei der Auslegung von AGB zu Lasten des Verwenders (in aller Regel also des Arbeitgebers) gehen. Daher ist Arbeitgebern in jedem Fall schon aus Vorsichtsgründen dringend anzuraten, künftig eine eindeutige Formulierung in Ausschlussfristen zu verwenden, die die Textform für die Geltendmachung von Ansprüchen ausdrücklich genügen lässt.



HAYER & MAILÄNDER  
RECHTSANWÄLTE

## Die Autoren

Stand: 24.11.2016



### **Dr. Ekkehard Hagedorn**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Erbrecht

Telefon: +49 (0) 711-2 27 44-62  
E-Mail: eh@haver-mailaender.de



### **Markus Bettecken**

Rechtsanwalt

Telefon: +49 (0) 711-2 27 44-45  
E-Mail: mb@haver-mailaender.de

Besuchen Sie auch unsere Homepage: [www.haver-mailaender.de](http://www.haver-mailaender.de)

Herausgeber: HAYER & MAILÄNDER Rechtsanwälte · Dr. Werner Keßler · Lenzhalde 83 – 85 · 70192 Stuttgart