



Deloitte Legal Update COVID 19 #1 - Kurzarbeit in der Praxis

Webcast 8. April 2020

Referenten



Dr. Marc Spielberger
Employment&Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 89 29036 6004
Email: mspielberger@deloitte.de



Felix Felleisen
Corporate/M&A
Rechtsanwalt
Partner

Tel.: +49 211 8772 2553
Email: ffelleisen@deloitte.de



Dr. Lars Hinrichs, LL.M.
Employment&Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 40 3785 3828
Email: lhinrichs@deloitte.de

Gliederung

- I. Begrüßung, Vorstellung, Überblick**
- II. 25 Tage KUG 2020 - Ein Praxisbericht**
- III. Kurzarbeit und KUG für einzelne Personengruppen**
- IV. Auswirkung der Kurzarbeit auf einzelne Vergütungsbestandteile - und ihr Umgang in der Praxis**
- V. Q&A**

Begrüßung, Vorstellung, Überblick

Der Umgang mit den Folgen der Pandemie

Maßnahmen der Legislativ- und Exekutivorgane

National

- Fördermittel, Steuern, Kurzarbeit
- COVID-19 Pandemie-Gesetz
- Wirtschaftsstabilisierungsfonds

Europäisch und andere Staaten

Handlungspflichten und Handlungsmöglichkeiten

- Fürsorgepflichten des Arbeitgebers
- Liquiditätssicherung
- Supply Chain, Force Majeure, Risikoallokation in Verträgen, Versicherungsschutz
- Finanzierungsvereinbarungen
- Wahrheitspflicht, Haftung, Sanktionen
- Dynamische Entwicklungen verfolgen

Einleitung

Aktuelle Covid-19-Pandemie – Maßnahmen in Deutschland (1)

Steuerliche Erleichterungen

- Insbesondere BMF Schreiben vom 19. März 2020 an die Obersten Finanzbehörden der Länder. Von Steuerpflichtigen kann danach (bis 31.12.2020) beantragt werden:
 - Zinslose Stundung von fälligen oder fällig werdenden Steuern (ESt, KSt, VAT) bis 31.12.2020.
 - Anpassung der Vorauszahlungen.
 - Voraussetzung jeweils: nachweisbare, unmittelbare und nicht unerhebliche Beeinträchtigung des Steuerpflichtigen durch Covid-19.
- Unter derselben Voraussetzung kann ferner bis 31.12.2020 von Vollstreckungsmaßnahmen (bspw. Kontopfändungen) abgesehen werden.

Liquiditätshilfen

- Ausweitung bestehender Programme der KfW wie z.B. KfW-Unternehmerkredit und ERP-Gründerkredit.
- Auflage des Corona-spezifischen KfW Sonderprogramms 2020 – vereinfachte Risikoprüfung bei Krediten bis EUR 3 Mio., niedrigere Zinssätze, Haftungsfreistellungen in Höhe von bis zu 90% bei Finanzierung von Investitionen und Betriebsmitteln für KMU.
- Ausweitung bestehender Bürgschaftsprogramme
- Zudem diverse Programme auf Landesebene.
- **Wirtschaftsstabilisierungsfonds**
- **Neu: KfW-Schnellkredit**

Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld

- Unternehmen können rückwirkend zum 01.03.2020 bei wegen Covid-19 angeordneter Kurzarbeit Kurzarbeitergeld erhalten. Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitnehmer.
- Diverse verfahrensrechtliche Erleichterungen sowie vollständige Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen durch Bundesagentur für Arbeit.
- Weitere Erleichterungen für erste Aprilhälfte geplant, z.B. Verlängerung des Auszahlungszeitraums von 12 auf 24 Monate.

Einleitung

Aktuelle Covid-19-Pandemie – Maßnahmen in Deutschland (2)

Änderungen der InsO

- Zeitlich befristete Aussetzung der Insolvenzantragspflicht bis zunächst einschl. 30.09.2020 (optionale Verlängerung per Verordnung bis 31.03.2021).
- Voraussetzung: Insolvenzgrund muss kausal auf Covid-19-Lage beruhen und es müssen begründete Aussichten auf eine Sanierung bestehen (auf Grund Beantragung öffentlicher Unterstützungen bzw. ernsthafter Finanzierungs- oder Sanierungsverhandlungen).

Vertragsrecht - Zahlungsmoratorium

- Zu Gunsten von Verbrauchern und Kleinstunternehmern, Schaffung der Möglichkeit von Zahlungsmoratorien im Zusammenhang mit Dauerschuldverhältnissen, die vor dem 08.03.2020 geschlossen wurden. Im Grundsatz: Leistungsverweigerungsrecht, sofern Verbraucher/Kleinstunternehmen vertraglich geschuldete Leistung auf Grund von Umständen, die auf Covid-19-Pandemie zurückzuführen sind, nicht erbringen kann. Insbesondere im Hinblick auf Grundversorgung mit Strom und Telekommunikationsdiensten relevant.
- Grundsätzlich keine Anwendung auf Arbeitsverträge, Pauschalreiseverträge oder Personenbeförderungsverträge.
- Sonderregelungen für Mietverhältnisse und Verbraucherdarlehensverträge.

Gesellschafts- / Umwandlungsrecht

- Erleichterung der Durchführung von virtuellen Hauptversammlungen und Gesellschafterversammlungen sowie sonstige Erleichterungen.
- Mehr Zeit zur Umsetzung umwandlungsrechtlicher Vorgänge: Verlängerung der momentanen 8-Monats-Frist nach § 17 Abs. 2 Satz 4 UmwG auf 12 Monate.

25 Tage KUG 2020 - Ein Praxisbericht

25 Tage KUG 2020 – Ein Praxisbericht

- **Ermächtigungsgrundlage**
 - Arbeitsvertrag
 - Betriebsvereinbarung
 - Tarifvertrag
- **Vorrangig Abbau von Arbeitszeitguthaben**
- **Rahmen festlegen**
 - Arbeitnehmerkreis, Dauer, Umfang
- **Rahmen flexibel ausschöpfen**
- **KUG und Formulare**

Kurzarbeit und KUG für einzelne Personengruppen

Kurzarbeit und KUG für einzelne Personengruppen

Die Personengruppen (1 von 3): Geschäftsführer, Auszubildende, Praktikanten

Geschäftsführer/ sonstige gesetzliche Vertreter

- (Formal-juristisch) KUG-berechtigt, wenn sie in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind.
- Aber: In der Regel dürfte für gesetzliche Vertreter kein unvermeidbarer Arbeitsausfall gegeben sein.

Auszubildende

- Dem Grunde nach grundsätzlich KUG-berechtigt (§ 25 Abs. 1 S. 2 SGB III).
- Praktisch kommt Anordnung der Kurzarbeit und KUG-Berechtigung jedenfalls in den ersten sechs Wochen des Arbeitsausfalls nicht in Betracht (§ 19 Abs. 1 Nr. 2a BBiG).

Praktikanten

- Generell nicht, wenn für Arbeitgeber im Rahmen eines Pflichtpraktikums tätig.
- Wenn arbeitsrechtliche Ausgestaltung als Arbeitsverhältnis („freiwilliges bezahltes Praktikum“) im Rahmen eines Studiums: ebenfalls keine Berechtigung (§ 27 Abs. 4 SGB III).

Arbeitsunfähig erkrankte AN

- KUG-berechtigt für Zeitraum der Entgeltfortzahlung i.S.d. EFZG, wenn Arbeitsunfähigkeit am oder nach Beginn der Gewährung des KUG eintritt (bei (nur) partieller Kurzarbeit daneben Anspruch gegen AG auf Entgeltfortzahlung aus §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 3 EFZG).
- Bei Arbeitsunfähigkeit bereits vor Beginn der Gewährung des KUG: AN erhält während Dauer des KUG Krankengeld in Höhe des KUG (§ 47b Abs. 4 SGB V, bei (nur) partieller Kurzarbeit daneben Anspruch gegen AN auf Entgeltfortzahlung aus §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 3 EFZG).

Kurzarbeit und KUG für einzelne Personengruppen

Die Personengruppen (2 von 3): Geschäftsführer, Auszubildende, Praktikanten

AN mit häuslicher Betreuung von Kindern

- AN kann, unter Berücksichtigung der häuslichen Betreuung, noch Arbeitsleistung erbringen: Keine Besonderheiten.
- AN kann keine Arbeitsleistung erbringen: AN KUG-berechtigt im Umfang der angeordneten Kurzarbeit (für nicht von Kurzarbeit erfassten Umfang der Arbeitszeit ggf. Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1a IfSG).

AN in Mutterschutz

- Während der Schutzfristen vor/nach der Entbindung (§§ 3 Abs. 2, 6 Abs. 1 MuSchG): Keine KUG-Berechtigung; AN erhält Mutterschaftsgeld und Zuschuss vom AG.
- Während sonstiger Beschäftigungsverbote (§§ 3 Abs. 1, 4 MuSchG): KUG-berechtigt für den Zeitraum der angeordneten Kurzarbeit.

AN in Elternzeit

- Bei Voll-Elternzeit (Elternzeit Null): Keine KUG-Berechtigung, da kein Arbeitsausfall.
- Bei Elternteilzeit: KUG-Berechtigung im Umfang des Arbeitsausfalls.

Aus einer ausländischen Konzerngesellschaft entsendete AN

- AN KUG-berechtigt, wenn Tätigkeit für inländische Gesellschaft in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erfolgt („Beschäftigungsortprinzip“).
- Ausnahme: „Einstrahlung“-Sachverhalte (§ 5 SGB IV).

Kurzarbeit und KUG für einzelne Personengruppen

Die Personengruppen (3 von 3): Geschäftsführer, Auszubildende, Praktikanten

Zu einer ausländischen Konzerngesellschaft entsandte AN

- AN KUG-berechtigt bei „Ausstrahlung“-Sachverhalt (§ 4 SGB IV) und Kurzarbeit im ausländischen Betrieb, in dem AN während der Entsendung beschäftigt ist.

AN in Altersteilzeit

- Bei Ausgestaltung als Teilzeitmodell: KUG-Berechtigung im Umfang des Arbeitsausfalls.
- Bei Ausgestaltung als Blockmodell: KUG-Berechtigung nur in der Arbeitsphase (bei partieller Kurzarbeit > 50% der regelmäßigen Arbeitszeit: Arbeitsentgelt wird für Bildung des Wertguthabens für Freistellungsphase verwendet und verbleibender Teil des Arbeitsentgelts ausgezahlt; bei partieller Kurzarbeit < 50% der regelmäßigen Arbeitszeit: Arbeitsentgelt wird vollständig für Bildung des Wertguthabens für Freistellungsphase verwendet).

Auswirkungen der Kurzarbeit auf einzelne Vergütungsbestandteile - und ihr Umgang in der Praxis

Auswirkungen der Kurzarbeit auf einzelne Vergütungsbestandteile

Der Ausgangspunkt

Suspendierung des Anspruchs des AN auf Arbeitsentgelt

- Suspendierung im Umfang der angeordneten Kurzarbeit (= Arbeitsentgelt als unmittelbare Gegenleistung des AG zur Vergütung der Arbeitsleistung).
- Etwa vom AG gewährter KUG-Zuschuss kein Arbeitsentgelt, sondern bezweckt (weitere) Kompensation des vom AN durch die Kurzarbeit erlittenen Verdienstausfalls.

Von Arbeitsentgelt erfasste Vergütungsbestandteile

- Fixe monatliche Vergütung.
- Für konkrete Arbeitsleistung gewährte Zuschläge (tätigkeits- oder zeitbezogene Erschwerniszulage etc.).
- Gegebenenfalls (Arbeits-)leistungsbezogene variable Vergütungsbestandteile.

Sonderzahlungen als Teil des Arbeitsentgelts?

- Beeinflussung durch Kurzarbeit abhängig von der inhaltlichen Ausgestaltung: Anteilige Kürzung (nur) bei wirksamer Regelung in der Rechtsgrundlage.
- Kürzung generell zulässig, wenn Sonderzahlung als Arbeitsentgelt angesehen werden kann.

Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung

- Urlaubsentgelt von Kurzarbeit nicht betroffen, wenn AN an relevanten Kalendertagen Erholungsurlaub nehmen kann („Kein Erholungsurlaub an Feiertagen“).
- Entgeltfortzahlung an Feiertagen/bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während des angeordneten KUG-Zeitraums generell auf KUG-Höhe zu reduzieren (zzgl. eines etwa vom AG gewährten KUG-Zuschusses).

Auswirkungen der Kurzarbeit auf einzelne Vergütungsbestandteile

Betriebliche Altersversorgung

Ausgangspunkt

- Begründung von weiteren Versorgungsanwartschaften während des Zeitraums der Kurzarbeit abhängig von inhaltlicher Ausgestaltung der bAV-Zusage.

AN-Finanzierte bAV-Zusage (Entgeltumwandlung)

- Bei Kurzarbeit Null Entgeltumwandlung nicht möglich (sofern sich Entgeltumwandlung auf monatliche Fixvergütung bezieht, stehen keine entgeltumwandlungsfähigen Vergütungsbestandteile zur Verfügung (für KUG etwa vom AG gewährter Zuschuss beinhaltet keinen umwandlungsfähigen Entgeltbestandteil in diesem Sinn)) und AN hat keinen Anspruch auf den gesetzlichen Zuschuss des AG nach § 1a Abs. 1a BetrAVG.
- Bei partieller Kurzarbeit: Entgeltumwandlung möglich für umwandlungsfähige Entgeltbestandteile (in diesem Umfang auch Zuschuss des AG nach § 1a Abs. 1a BetrAVG).

AG-Finanzierte bAV-Zusage

- Keine Begründung von Versorgungsanwartschaften in Bezug auf den Zeitraum der Kurzarbeit, wenn bAV-Zusage unmittelbare Verknüpfung zur Arbeitsleistung vorsieht.
- Im Übrigen: Begründung von Versorgungsanwartschaften auch für Zeitraum der Kurzarbeit.

Beitragsfreistellung in externen Durchführungswegen

- Versicherungsverträge mit externen Versorgungsträgern sehen für Zeiträume der Beitragsfreistellung in der Regel Entfall des Invaliditätsschutzes vor.
- AN kann Entfall des Invaliditätsschutzes vermeiden durch Fortsetzung der Versicherung mit Eigenbeiträgen.

Auswirkungen der Kurzarbeit auf einzelne Vergütungsbestandteile

Leistungsabhängige variable Vergütung (Bonus)

Ausgangspunkt

- Auswirkungen der Kurzarbeit auf Bonusanspruch abhängig von der konkreten Ausgestaltung der Rechtsgrundlage.

Bonus aufgrund Zielvereinbarung

- Kurzarbeit lässt Zielvereinbarung (und damit verknüpfte konkrete Leistungsparameter) generell unberührt.
- AN hat insbesondere generell keinen Anspruch auf Anpassung der Ziele aus der Zielvereinbarung.

Ermessensbasierte Systematik

- AG kann Auswirkung der Kurzarbeit auf vom AN erbrachte Arbeitsleistung/Performance zugunsten des AN berücksichtigen.
- AN hat keinen Anspruch auf unmittelbare Berücksichtigung bei der Ausübung des Ermessens zur Festlegung der Bonussumme.

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Q&A: Die zehn häufigsten Fragen im Webcast-Chat

Q&A: Die zehn häufigsten Fragen im Webcast-Chat

Voraussetzungen für Gewährung des KUG

Müssen bei Anwendung eines Arbeitszeitkontomodells zunächst positive Arbeitszeitguthaben abgebaut werden?

- Positive Arbeitszeitguthaben müssen nach dem KUG 2020 generell nicht gänzlich auf null abgebaut werden. Es wird das niedrigste Vorjahresniveau auch akzeptiert.
- Ein paralleler eventueller Aufbau von Arbeitszeitguthaben kann nur in nicht von Kurzarbeit betroffenen Abteilungen durchgeführt werden, allerdings ist dabei die Frage, ob nicht Arbeit zu Mitarbeitern in Kurzarbeit verlagert werden kann.

Sind auch AN in einer geringfügigen Beschäftigung KUG-berechtigt?

- AN in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis sind nicht KUG-berechtigt (§ 27 Abs. 2 S. 1 SGB III).

Können auch leitende Angestellte KUG beziehen? Kann Sprecherausschussvereinbarung Rechtsgrundlage für Kurzarbeit bilden?

- Leitende Angestellte (i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG) können KUG-berechtigt nach Maßgabe der allgemeinen gesetzlichen Voraussetzungen sein.
- Sprecherausschussvereinbarung kann Rechtsgrundlage für Kurzarbeit bilden, wenn AG und Sprecherausschuss dies vereinbaren (§ 28 Abs. 2 S. 1 SprAUG).

Sind auch Werkstudenten/studentische Aushilfen KUG-berechtigt?

- Werkstudenten/studentische Aushilfen sind nicht KUG-berechtigt, solange sie als ordentliche Studierende an der Hochschule eingeschrieben sind (§ 27 Abs. 4 SGB III).

Q&A: Die zehn häufigsten Fragen im Webcast-Chat

Sonstige Fragen zur Kurzarbeit und zum KUG

**Stehen Neueinstellungen der
Gewährung von KUG entgegen?**

- AG kann auch während KUG-Gewährung Neueinstellungen durchführen, sofern neu eingestellte AN Tätigkeiten erbringen, die von Kurzarbeit betroffene AN nicht erbringen können (andernfalls wäre Voraussetzung des unvermeidbaren Arbeitsausfalls für von Kurzarbeit betroffene AN nicht erfüllt). Bereits vor der Kurzarbeit abgeschlossene Arbeitsverträge dürfen natürlich erfüllt werden.

**Können während der Kurzarbeit
auslaufende befristete
Arbeitsverträge verlängert werden?**

- Ja. Insbesondere begründet die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Kurzarbeit keinen vermeidbaren Arbeitsausfall für die betroffenen MA.

**Kann AG während KUG-Zeitraum
betriebsbedingte Kündigungen
aussprechen?**

- AG kann während des KUG-Zeitraums generell betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind: (1) bei nicht von Kurzarbeit betroffenen AN allgemeine arbeitsrechtliche Voraussetzungen (v.a. § 1 KSchG), (2) bei von Kurzarbeit betroffenen AN: zusätzlich zu (1) substantiierte Darlegung, dass ursprünglich nur temporärer Arbeitsausfall für den einzelnen Arbeitsplatz sich nunmehr als dauerhaft darstellt und entsprechende unternehmerische Entscheidung
- Agentur für Arbeit ist unverzüglich über Beendigung der Kurzarbeit (und damit verbundene Beendigung der KUG-Berechtigung) für von Kündigung betroffene AN zu informieren.

Q&A: Die zehn häufigsten Fragen im Webcast-Chat

Sonstige Fragen zur Kurzarbeit und zum KUG

Wird das Kurzarbeitergeld für die Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt?

- Nach der aktuellen Rechtslage nein. Die Höhe des Elterngeldes beurteilt sich allein nach dem lohnsteuerpflichtigen Einkommen der letzten 12 Monate aus dem Arbeitsverhältnis (§ 2 Abs. 1 S. 3 BEEG). Berücksichtigt wird ein etwa vom AG geleisteter KUG-Zuschuss.
- Die Bundesregierung hat sich am 07.04.2020 auf eine Änderung des § 2 Abs. 1 S. 3 BEEG verständigt, demnach Kurzarbeit-Zeiten für die Berechnung des Elterngeldes nicht berücksichtigt werden sollen. Das weitere Gesetzgebungsverfahren soll kurzfristig durchgeführt werden.

Wie sind im Kurzarbeit-Zeitraum fällige Sonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld i.H.v. 1 BMG) mit Blick auf das KUG zu behandeln?

- Sonderzahlungen bleiben bei der Berechnung von Soll-Entgelt und Ist-Entgelt außer Betracht (§ 106 Abs. 1 S. 4 SGB III).

bAV und Entgeltumwandlung bei Kurzarbeit Null: § 1a Abs. 1a BetrAVG, wenn AN Versicherung mit Eigenbeiträgen fortsetzt?

- Nein. Setzt der AN den Versicherungsvertrag mit dem externen Versorgungsträger bei einer bAV aufgrund Entgeltumwandlung bei einer Kurzarbeit Null mit eigenen Beiträgen fort, hat er in Bezug auf die Eigenbeitragszahlungen keinen Anspruch gegen den AG auf den gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Unsere weiteren regionalen Ansprechpartner im Arbeitsrecht

Unsere weiteren regionalen Ansprechpartner im Arbeitsrecht



Klaus Heeke
Employment&Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 3107
Email: kheeke@deloitte.de



Dr. Charlotte Sander
Employment&Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 511 307559 536
Email: csander@deloitte.de



Frauke Heudtlaß
Employment&Pensions
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht
Partner

Tel.: +49 211 8772 2587
Email: fheudtlass@deloitte.de

Unsere weiteren Ansprechpartner in der COVID 19-Task Force

Deloitte Legal COVID 19-Task Force: Kontakte Commercial Law

Sprechen Sie uns gerne u.a. auf das Thema Force Majeure an



Andreas Leclaire, LL.M.
Commercial Law
Rechtsanwalt, Partner

Tel.: +49 211 8772 3805
Email: aleclaire@deloitte.de



Torsten Schmitz, LL.M.
Commercial Law
Rechtsanwalt, Senior Associate

Tel.: +49 211 8772 4063
Email: toschmitz@deloitte.de



Lara Sophie Worbs
Commercial Law
Rechtsanwältin, Associate

Tel.: +49 211 8772 4081
Email: lworbs@deloitte.de



Dr. Lars C. Deepen
Commercial Law
Rechtsanwalt, Associate

Tel.: +49 211 8772 3248
Email: ldeepen@deloitte.de

Deloitte Legal COVID-19 Task Force

Sprechen Sie unsere weiteren Task Force-Mitglieder gerne auf sonstige Fragen zum Umgang mit der COVID-19-Pandemie an



Johannes T. Passas
Rechtsanwalt, Partner

Commercial Law, Hannover

jpassas@deloitte.de
+49 511 30755 9546



Dr. Michael Fischer
Rechtsanwalt, Partner

Corporate/M&A Law, München

mifischer@deloitte.de
+49 89 290368902



Thomas Northhoff
Rechtsanwalt, Partner

Managing Partner Deloitte Legal
Germany

tnorthoff@deloitte.de
+49 89 29036 8566



Felix Felleisen
Rechtsanwalt, Partner

Corporate/M&A Law, Düsseldorf

ffelleisen@deloitte.de
+49 211 8772 2553



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendetwas im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für rund 286.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.