



TERMINE MAI 2017

Abgabe-Frist

für den Termin 10.05.2017 = 10.05.2017
(USt-VA, LStAnm.)

bei Überweisungen (Schofrist)

für den Termin 10.05.2017 = 15.05.2017
(USt-VA, LStAnm.)

bei Überweisungen

für den Termin 15.05.2017 = 18.05.2017
(GewSt, GrundSt)

Beitragsnachweis Sozialversicherung

für Mai 2017 = 24.05.2017 (0 Uhr)

Beitragsgutschrift bei Krankenkassen

für Mai 2017 = 29.05.2017

Bei Zahlungen per Scheck gelten diese
erst 3 Tage nach Eingang des Schecks
als geleistet. Für Barzahlungen gibt es
keine Schofrist.

Verehrte Mandanten,

wie die Bundesregierung den Briefkastenfirmen den Kampf ansagt, lesen Sie heute in
unserem Thema des Monats.

Ihre Mitarbeiter haben den Jahresurlaub sicherlich bereits geplant. Wie Sie diesen als
Arbeitgeber unterstützen können, lesen Sie im Thema „Erholungsbeihilfe“.

Einiges mehr gibt es heute in unserer Personalecke. So z.B. die Voraussetzungen für
eine „kostengünstige“ Beschäftigung von Studenten und Praktikanten.

Bei weiteren Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.
Vereinbaren Sie einen Termin.



Ihr Michael Würth

THEMA DES MONATS

Steuerhinterziehung: Bundesregierung sagt Briefkastenfirmen den Kampf an

Die Veröffentlichung der „Panama Papers“ im April 2016 löste eine rege Diskussion über die
Steuerumgehung mittels - meist im Ausland angesiedelter - Domizilgesellschaften (Briefkas-
tenfirmen) aus. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die in den jeweiligen Sitzstaaten
formal errichtet werden und rein rechtlich zwar existieren, in diesen Staaten jedoch gar
keine wirtschaftliche Aktivität entfalten.

Um Rückschlüsse auf den wahren Inhaber zu verhindern, werden die Firmen teils von nur
zum Schein tätigen Personen oder Gremien geleitet und durch rechtliche Konstruktionen
stark verschachtelt. Die eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen werden von nach
außen unsichtbaren Dritten getroffen. Diese Domizilgesellschaften dienen meist der Ver-
schleierung von Vermögensverhältnissen, Zahlungsströmen bzw. wirtschaftlichen Aktivitä-
ten und letztlich auch der Steuerumgehung.

...Fortsetzung Seite 2

IN DIESER AUSGABE

Steuerhinterziehung: Bundesregierung sagt Briefkastenfirmen den Kampf an	1
Steuerschulden: Bei Hinterziehung durch Mitarbeiter haftet der Geschäftsführer	2
Erholungsbeihilfe: Arbeitgeber kann Urlaub des Arbeitnehmers steuergünstig bezuschussen	2
Betriebsveranstaltungen: BMF beantwortet Praxisfragen zur Besteuerung	2
Demographischer Wandel: Bundesregierung will betriebliche Altersversorgung stärker fördern	3
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten – Neue Vorgaben in der Sozialversicherung	3

Ende 2016 hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, der die Möglichkeiten der Finanzbehörden zur Bekämpfung dieser Steuerumgehungen verbessern soll. Er sieht unter anderem folgende Maßnahmen vor:

Bestehende Anzeigepflichten über den Erwerb bestimmter Beteiligungen an ausländischen Gesellschaften sollen vereinheitlicht und erweitert werden. So sollen Steuerpflichtige künftig auch Geschäftsbeziehungen zu Personengesellschaften, Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen in Drittstaaten (außerhalb der EU) beim Finanzamt anzeigen müssen, wenn sie diese unmittelbar oder mittelbar beherrschen. Verstoßen sie gegen diese Anzeigepflicht, kann dies nicht nur mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € geahndet werden. Auch soll das Finanzamt länger Zeit haben, ihren Steuerbescheid zu ändern.

Finanzinstitute sollen verpflichtet werden, von ihnen hergestellte oder vermittelte Geschäftsbeziehungen inländischer Steuer-

pflichtiger zu Drittstaaten-Gesellschaften unter bestimmten Voraussetzungen dem Finanzamt mitzuteilen. Auch diese Pflichtverletzung kann mit einem Bußgeld geahndet werden.

Das steuerliche Bankgeheimnis soll abgeschafft und sogenannte Sammelauskunftsersuchen sollen gesetzlich ermöglicht werden. Dabei wendet sich das Finanzamt beispielsweise an eine Bank und fragt nach den Namen von Kunden, die einen bestimmten steuerlichen Tatbestand erfüllen (z.B. Zuteilung von Bonusaktien).

Die Möglichkeiten der Finanzverwaltung zum sogenannten Kontenabruf sollen erweitert werden, um ermitteln zu können, ob ein Steuerpflichtiger Verfügungsberechtigter oder wirtschaftlich Berechtigter eines Kontos bzw. Depots einer natürlichen Person, Personengesellschaft, Körperschaft, Personenvereinigung oder Vermögensmasse mit Wohnsitz, gewöhnlichem Aufenthalt, Sitz, Hauptniederlassung oder Geschäftsleitung im Ausland ist.

Kreditinstitute sollen im Rahmen der Legitimationsprüfung auch das steuerliche Identifikationsmerkmal des Kontoinhabers, jedes anderen Verfügungsberechtigten und jedes anderen wirtschaftlich Berechtigten erheben und aufzeichnen.

Der Katalog der Fälle besonders schwerer Steuerhinterziehung soll um die fortgesetzte Steuerhinterziehung durch verdeckte Geschäftsbeziehungen zu beherrschten Drittstaaten-Gesellschaften erweitert werden. Die Zahlungsverjährungsfrist in Steuerhinterziehungsfällen soll sich von fünf auf zehn Jahre verlängern.

Das Gesetzgebungsverfahren soll noch vor der parlamentarischen Sommerpause 2017 abgeschlossen sein und die Maßnahmen sollen bereits nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten. Wir werden Sie nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens noch einmal über die Änderungen informieren.

Steuerschulden: Bei Hinterziehung durch Mitarbeiter haftet der Geschäftsführer

Unwissenheit schützt vor Strafe nicht: Diesen Grundsatz gab es schon im römischen Recht. Im deutschen Sprachraum wurde er zwar als Volksweisheit übernommen, im deutschen Strafrecht schützt Unwissenheit in den meisten Fällen aber doch vor einer Strafe. Wegen einer Steuerhinterziehung kann beispielsweise nur derjenige verurteilt werden, der vorsätzlich gehandelt hat. Allerdings schützt Unwissenheit nicht davor, als GmbH-Geschäftsführer wegen der Steuerhinterziehung seiner Mitarbeiter in Haftung genommen zu werden. Dies zeigt eine Entscheidung des Finanzgerichts Mecklenburg-Vorpommern.

In dem Verfahren hatte das Finanzamt einen alleinvertretungsberechtigten GmbH-Geschäftsführer in Haftung genommen. Seine Mitarbeiter waren wegen vorsätzlicher Steuerhinterziehung bzw. leichtfertiger Steuerverkürzung straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlich belangt worden.

Obwohl der Geschäftsführer keine Kenntnis von den Steuerstraftaten seiner Mitarbeiter hatte, musste er die Steuerschulden der GmbH bezahlen. Die Richter warfen ihm eine Pflichtverletzung vor, weil er nicht dafür gesorgt hatte, dass die Steuern rechtzeitig und zutreffend festgesetzt wurden. Zwar muss ein Geschäftsführer nicht sämtliche steuerlichen Angelegenheiten seiner GmbH selbst erledigen. Bei mangelnder Sachkunde kann er sogar verpflichtet sein, die Erledigung anderen sachkundigen Personen zu übertragen. Allerdings muss er diejenigen Personen, denen er die Erledigung der steuerlichen Pflichten übertragen hat, laufend und

sorgfältig überwachen. Dies hatte der Geschäftsführer versäumt, so dass er für die Steuerschulden der GmbH haftete. Der Spruch müsste in diesem Fall also lauten: Unwissenheit schützt vor Haftung nicht.

Hinweis: „Gesellschaft mit beschränkter Haftung“ bedeutet also nicht, dass die Beteiligten von einer Haftung völlig verschont bleiben. Gerade bei Steuerschulden besteht insbesondere für den Geschäftsführer ein erhebliches Haftungsrisiko.

ARBEITGEBER/PERSONAL

Erholungsbeihilfe: Arbeitgeber kann Urlaub des Arbeitnehmers steuergünstig bezuschussen

Wollen Arbeitgeber die Urlaubskasse ihrer Arbeitnehmer aufbessern, können sie ihnen pauschal besteuerte Erholungsbeihilfen zahlen. Das Einkommensteuergesetz begünstigt Zahlungen bis zu 156 € pro Jahr und Arbeitnehmer. Für Ehe- bzw. Lebenspartner dürfen nochmal maximal 104 € pro Jahr und für jedes Kind 52 € pro Jahr gezahlt werden. Hält der Arbeitgeber diese Grenzen ein, kann er die Lohnsteuer auf die Erholungsbeihilfe pauschal mit 25 % einbehalten. Der Arbeitnehmer muss auf den Zuschuss dann weder Steuern noch Sozialabgaben zahlen.

Hinweis: Überschreitet der Arbeitgeber die Höchstgrenzen aber nur um einen Euro, kann die Erholungsbeihilfe nicht mehr pauschal versteuert werden. In diesem Fall entstehen für den Arbeitnehmer Steuern und Sozialabgaben.

Unerheblich für die Anwendung der Lohnsteuerpauschalierung ist, ob mit dem Zuschuss der Strandurlaub am Meer, die Wandertour in den Bergen oder der Besuch im Freizeitpark finanziert wird. Wichtig ist nur, dass der Arbeitnehmer die Beihilfe tatsächlich für Erholungszwecke genutzt hat und die Zahlung in einem zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub (maximal drei Monate davor oder danach) geflossen ist.

Damit das Finanzamt die Lohnsteuerpauschalierung anerkennt, muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nachweisen, dass er das Geld für Erholungszwecke ausgegeben hat. Wer seinen Urlaub zu Hause verbracht hat, kann beispielsweise die Quittungen über Freizeitpark- oder Schwimmbadbesuche beim Arbeitgeber einreichen. Ist der Arbeitnehmer verreist, sollte er seinem Arbeitgeber die Rechnung des Reiseveranstalters oder Hotels einreichen. Mit diesen Nachweisen kann der Arbeitgeber die Erholungsbeihilfe sogar nachträglich pauschalbesteuert auszahlen.

Betriebsveranstaltungen: BMF beantwortet Praxisfragen zur Besteuerung

Für Betriebsveranstaltungen wie Betriebsausflüge, Weihnachts- oder Jubiläumsfeiern sieht das Einkommensteuergesetz seit 2015 einen Freibetrag vor: Zuwendungen, die Arbeitnehmer anlässlich solcher Veranstaltungen vom Arbeitgeber erhalten (z.B. in Form von Speisen, Getränken, Bühnenauftritten), können bis zu einer Höhe von 110 € pro Betriebsveranstaltung und Teilnehmer steuerfrei bleiben; nur für die übersteigenden Kosten fällt (Lohn-)Steuer an.

Hinweis: Vor 2015 bestand eine Freigrenze von 110 € pro Betriebsveranstaltung und Teilnehmer, so dass die kompletten Zuwendungen versteuert werden mussten, wenn die 110 € auch nur geringfügig überschritten worden waren.

Das Bundesfinanzministerium hat in einem Antwortschreiben an die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft nun diverse Praxisfragen zur steuerlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen ab 2015 beantwortet. Die drei wichtigsten Aussagen im Überblick:

Pro-Kopf-Aufteilung der Feierkosten:

Das BMF weist darauf hin, dass die Gesamtkosten der Feier zur Berechnung des 110-€-Freibetrags weiterhin zu gleichen Teilen auf alle bei der Feier tatsächlich anwesenden Teilnehmer aufgeteilt werden müssen. Die Umrechnung darf nicht auf Grundlage der Zahl der angemeldeten Teilnehmer erfolgen.

Hinweis: Für Arbeitgeber hat diese Sichtweise den Nachteil, dass eine Betriebsveranstaltung zu unbeabsichtigten steuererhöhenden Folgen führen kann, wenn wesentlich weniger Gäste erscheinen, als ursprünglich angemeldet waren. Denn in diesem Fall bleiben die Kosten der Feier häufig nahezu gleich, müssen aber auf weniger Köpfe umgerechnet werden als geplant, so dass der 110-€-Freibetrag schneller überschritten wird.

Einrechnung von Geschenken:

Unter den Freibetrag können nur Zuwendungen fallen, die „anlässlich“ einer Betriebsveranstaltung anfallen - hierfür muss ein konkreter Zusammenhang zwischen Geschenk und Betriebsveranstaltung bestehen. Geschenke, die allen oder einzelnen Arbeitnehmern nur „bei Gelegenheit“ einer Betriebsveranstaltung überreicht werden, sind hingegen vom Anwendungsbereich des Freibetrags ausgeschlossen. Bei Geschenken bis 60 € pro Arbeitnehmer darf der Arbeitgeber nach dem BMF-Antwortschreiben pauschal unterstellen, dass sie „anlässlich“ einer Betriebsveranstaltung zugewandt wurden und somit unter den Freibetrag fallen.

Behandlung von Reisekosten:

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern die bei einer Betriebsveranstaltung anfallenden Reisekosten (Fahrt- und Übernachtungskosten, Verpflegungsmehraufwendungen) separat steuerfrei erstatten, wenn die Veranstaltung außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers stattfindet, der Arbeitnehmer wegen der Betriebsveranstaltung anreisen muss und er seine An- und Abreise selbst organisiert. Das BMF weist darauf hin, dass bei arbeitgeberseitiger Organisation der Anreise über betriebsinterne Reisemanagementsysteme keine separate steuerfreie Reisekostenerstattung möglich ist, sondern die übernommenen Reisekosten vom Arbeitgeber in den 110-€-Freibetrag eingerechnet werden müssen.

Demographischer Wandel: Bundesregierung will betriebliche Altersversorgung stärker fördern

Kurz vor Weihnachten 2016 hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung auf den Weg gebracht. Damit will sie insbesondere auf den demographischen Wandel reagieren, angesichts dessen die private und betriebliche Altersvorsorge immer mehr Bedeutung gewinnt. Unter anderem sind folgende Maßnahmen vorgesehen, die überwiegend ab 2018 greifen sollen:

1. Beitragszusagen statt fester Rentenzusagen

Zur Entlastung der Arbeitgeber von den Haftungsrisiken für Betriebsrenten soll es künftig möglich sein, auf der Grundlage von Tarifverträgen reine Beitragszusagen einzuführen. Für diesen Fall sind auch keine Mindest- bzw. Garantieleistungen mehr vorgesehen.

Die einschlägigen Tarifverträge sollen auch für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte gelten können.

2. Sozialrechtliche Rahmenbedingungen

Sowohl in der Grundsicherung im Alter als auch bei Erwerbsminderung oder bei der ergänzenden Hilfe zum Lebensunterhalt in der Kriegsopferfürsorge sollen freiwillige Zusatzrenten wie Betriebs- und Riester-Renten künftig bis zu 202 € monatlich anrechnungsfrei bleiben. Dies soll insbesondere Geringverdienern den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ermöglichen.

Über den Arbeitgeber organisierte Riester-Renten sollen in der Verrentungsphase künftig ebenfalls beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sein.

3. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen

Die Grundzulage für die Riester-Rente soll von 154 € auf 165 € steigen. Das sind zwar nur 11 € im Jahr, aber die können Sie sich als Versicherter beim Riester-Vertrag sparen, ohne die maximale Förderung bzw. den höchsten Steuerabzug zu gefährden.

Um Geringverdiener zu unterstützen, soll ein neues steuerliches Fördermodell für zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eingeführt werden. Der Förderbetrag beträgt 30 % und soll durch Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer ausgezahlt werden. Der Förderbetrag soll Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von bis zu 2.000 € pro Monat zur Verfügung stehen. Für Beiträge von mindestens 240 € bis höchstens 480 € im Kalenderjahr beträgt der Förderbetrag somit 72 € bis 144 €. Haben Sie als Arbeitgeber Beschäftigte mit entsprechendem Bruttoarbeitslohn, beraten wir Sie gerne über die neue Fördermöglichkeit.

Bisher konnten bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steuer- und abgabenfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden. Dieser Höchstbetrag soll auf 8 % angehoben werden.

Nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens im Sommer 2017 werden wir Sie noch einmal ausführlich über die Inhalte des Gesetzes und die Möglichkeiten, die sich daraus ergeben, informieren.

Beschäftigung von Studenten und Praktikanten – Neue Vorgaben in der Sozialversicherung

Die Spitzenorganisationen in der Sozialversicherung haben das gemeinsame Rundschreiben vom 27.07.2004 zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Studenten und Praktikanten überarbeitet. Das neue Rundschreiben wurde am 23.11.2016 veröffentlicht. Es bringt neue Regeln für die Beschäftigung von Studenten und Praktikanten.

Das Werkstudentenprivileg im Überblick

Studenten, die neben ihrem Studium ein Beschäftigungsverhältnis ausüben, sind im Grunde versicherungspflichtig. Von diesem Grundsatz macht das Werkstudentenprivileg eine Ausnahme: Werkstudenten sind

- in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei;
- in der Rentenversicherung dagegen versicherungspflichtig.

Damit das Werkstudentenprivileg greift, müssen drei Kriterien erfüllt sein:

- 1. Der Status des Studenten als ordentlich Studierender
- 2. Die Immatrikulation an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule
- 3. Die Beschäftigung „neben“ dem Studium (20-Wochenstunden-Grenze)

Ende des „Werkstudentenprivilegs“

Bisher endete das „Werkstudentenprivileg“ mit der letzten Prüfung, die von der Hochschule für den Studiengang nach den Prüfungsbestimmungen vorgesehen war. Seit 01.01.2017 endet das „Werkstudentenprivileg“ in der Sozialversicherung mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist. Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung ist der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint. Keine Rolle spielt, wann das Zeugnis (im Rahmen einer Abschlussfeier) überreicht wird.

ARBEITGEBER/PERSONAL

Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium

Von der Versicherungsfreiheit aufgrund des „Werkstudentenprivilegs“ werden auch Absolventen eines Hochschulstudiums erfasst, die nach Erreichen eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das wieder in einem geregelten Studiengang mit einer Hochschulprüfung abschließt.

Beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium ist nicht von einem durchgehenden Fortbestehen der Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlich Studierenden auszugehen. Denn das Masterstudium schließt sich nicht lückenlos an das Ende des Bachelorstudiums an. Bei derartigen Unterbrechungen wird angesichts der erforderlichen Hochschulzugehörigkeit Versicherungsfreiheit aufgrund des „Werkstudentenprivilegs“ nicht eingeräumt. Allein die Absicht, das weiterführende Studium zum nächstmöglichen Zeitpunkt aufnehmen zu wollen, reicht für den Lückenschluss nicht.

Praktikum und Urlaubsemester

Leistet ein Student ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum während eines Urlaubsemesters ab, ist er überwiegend für das Studium tätig. Er ist somit seinem Erscheinungsbild nach – trotz Beurlaubung – als ordentlich Studierender anzusehen. Aufgrund des „Werkstudentenprivilegs“ ist er nur versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.

Von einem vorgeschriebenen Praktikum ist auch für den Zeitraum auszugehen, der die Mindestdauer überschreitet, wenn (weiterhin) ein Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium besteht.

Wichtig: Ein nicht vorgeschriebenes Praktikum während des Urlaubssemesters führt hingegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des „Werkstudentenprivilegs“. Genauso verhält es sich bei Studenten, die ein Urlaubsemester absolvieren und in keinem Praktikum stehen. In beiden Fällen besteht Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

Beschäftigung „neben“ dem Studium

Das Studium muss Hauptsache, die Beschäftigung Nebensache sein.

20-Wochenstunden-Grenze

Das ist der Fall, wenn die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Stunden in der Woche ausgeübt wird.

Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden

Bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden kann Versicherungsfreiheit auch bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden bestehen, wenn Zeit und Arbeitskraft des Studenten noch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Davon gehen die Spitzenorganisationen nicht mehr aus, wenn eine solche Beschäftigung

- mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird oder
- auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist.

Mehrere Beschäftigungen nebeneinander

Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander oder eine Beschäftigung neben einer selbstständigen Tätigkeit ausüben, sind die wöchentlichen Arbeitszeiten zusammenzurechnen. Ergibt die Zusammenrechnung, dass die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt, ist nicht mehr vom Erscheinungsbild eines ordentlichen Studenten auszugehen. Hier ist allerdings zu prüfen, ob eine Beschäftigung die Merkmale der Geringfügigkeit erfüllt.

Einhalten der 26-Wochen-Grenze in der vorlesungsfreien Zeit

Der Student darf seine Beschäftigung auf mehr als 20 Stunden in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausweiten. Die Beschäftigungsdauer bei dem selben oder verschiedenen Arbeitgebern darf aber nicht über 182 Kalendertage bzw. 26 Wochen im Zeitjahr hinausgehen.

Neue Regeln gelten seit 01.01.2017

Die neuen Vorschriften gelten bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung von beschäftigten Studenten und Praktikanten seit 01.01.2017. Sie gelten auch für bestehende Beschäftigungen, also für Studenten, die die Beschäftigung vor dem 01.01.2017 aufgenommen haben.

KONTAKT UND PARTNER

Zentrale

Hebelstraße 7, 68161 Mannheim
Telefon [0621] 15 09 40
Telefax [0621] 15 43 77

Niederlassung Karlsruhe

Ettlinger-Tor-Platz 3, 76137 Karlsruhe
Postfach 6569 | 76045 Karlsruhe
Telefon [0721] 1 80 57-0
Telefax [0721] 1 80 57 57

Niederlassung Kaiserslautern

Luxemburger Straße 5, 67657 Kaiserslautern
Telefon [0631] 35 02 72-0
Telefax [0631] 35 02 72 29

Niederlassung Frankfurt/Main

Eschersheimer Landstraße 55, 60322 Frankfurt
Telefon [069] 93 99 84 77-0
Telefax [069] 93 99 84 77-9

Niederlassung Ludwigsburg

Monreposstraße 49, 71634 Ludwigsburg
Telefon [07141] 4 88 77-0
Telefax [07141] 4 88 77-29

Niederlassung Kornwestheim

Jakobstraße 2, 70806 Kornwestheim
Telefon [07154] 18 14 19
Telefax [07154] 18 03 20

vhp@vhp.de | www.vhp.de

VHP Partner**Wolfgang Schmitt**

Rechtsanwalt
Wirtschaftsmediator

Tim Kirchner,

Diplom-Betriebswirt (FH)
Steuerberater

Johannes Ruland,

Diplom-Kaufmann
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
[Zusatzqualifikationen](#)
Wirtschaftsmediator,
Fachberater für
Unternehmensnachfolge (DStV e.V.)

Christian Werschak,

Diplom-Betriebswirt (FH)
Steuerberater

Michael Würth,

Diplom-Betriebswirt (FH)
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Haftungsausschluss: Der Inhalt unserer VHP News ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie erfordern es, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt in keinem Fall die individuelle Beratung.