

Navigator

Themen, Trends und Tipps für Unternehmer

3. Quartal 2019



Mitarbeiterentsendungen

Diese Fallstricke
sollten Sie vermeiden



Process Mining

Revolution
der Prozessanalyse



Geschäftsführerverträge

Vorsicht bei
Wettbewerbsverboten

”

**Process Mining
bietet Unternehmen
einen Wettbewerbs-
vorteil.**

“

Liebe Leserin, lieber Leser,

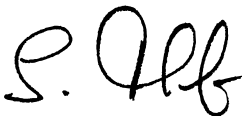
mit der zunehmenden globalen Vernetzung gewinnt der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland auch im Mittelstand zunehmend an Bedeutung. Ob dauerhaft oder auf Zeit – jede Entsendung hat weitreichende Folgen für Unternehmen. Neben der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung sind zahlreiche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen zu klären.

Fest steht: An vielen Ecken lauern Stolpersteine, die es zu vermeiden gilt. Wir zeigen anhand ausgewählter Beispiele auf, worauf bei Entsendungen unbedingt geachtet werden sollte.

Im Zuge der digitalen Transformation werden immer mehr Daten digital abgebildet. Wir stellen mit **Process Mining** ein wegweisendes Verfahren vor, mit dem Geschäftsprozesse auf Basis digitaler Spuren in IT-Systemen visualisiert und ausgewertet werden können. Dies versetzt Verantwortliche in den Unternehmen in die Lage, sich schnell einen Überblick über betriebliche Prozesse und darin liegende Effizienzpotenziale zu verschaffen.

Außerdem informieren wir Sie über zwei Urteile, die GmbH-Geschäftsführer unbedingt kennen sollten.

Es grüßt Sie



StB Susanne Tschöpe
Geschäftsführung
Fachbereich Steuerberatung
E susanne.tschoepe@a-t-s.de

INHALT

Mitarbeiterentsendungen	S. 4–6
Process Mining	S. 7–8
Geschäftsführerhaftung	S. 9
Wettbewerbsverbot	S. 10



Mitarbeiterentsendungen: Grenzenlos gut beraten

Die Wirtschaft im 21. Jahrhundert ist global. Mit zunehmender Internationalisierung ist es unabdingbar, dass Mitarbeiter von Unternehmen im Ausland tätig werden. Anlässe sind beispielsweise der Einsatz bei einem ausländischen Konzernunternehmen, die Beratung des ausländischen Auftraggebers oder die Montage der verkauften Ware. In jedem Fall sind oft umfangreiche Melde- und Nachweispflichten vor Aufnahme der Tätigkeit im anderen Land zu beachten.

Hinzu kommt: Von der Gestaltung der Arbeitsverträge über die individuelle steuerliche Situation im Zielland bis hin zur Sozialversicherung sind zahlreiche Fragen zu klären. Im Interview stellen unsere Experten Kathrin Reitner und Marco Schader aktuelle Entwicklungen und Fallstricke bei Mitarbeiterentsendungen vor.



RA Kathrin Reitner



StB/FBIStR Marco Schader

Die Wirtschaft im 21. Jahrhundert ist global.

Interview

Ein Unternehmen mit Sitz in München hat eine Tochtergesellschaft in Österreich gegründet und will nun Mitarbeiter dorthin entsenden. Was ist zu beachten?

Kathrin Reitner: Dieser scheinbar einfache Sachverhalt birgt einige Stolpersteine. Im Detail hängt alles davon ab, wie sich das Unternehmen die Tätigkeit der Mitarbeiter vorstellt:

- Sollen diese für einen beschränkten Zeitraum für die deutsche Gesellschaft in Österreich oder für unbegrenzte Zeit mal in Deutschland und mal in Österreich tätig sein?
- Werden die Mitarbeiter in Österreich Funktionen übernehmen und dort in den Betrieb eingegliedert?

Diese Fragen haben Auswirkung darauf, wo die Sozialversicherungspflicht besteht, wer in welchem Land Beiträge entrichten muss und ob Ausnahmen greifen. Auch das Arbeitnehmerüberlassungsrecht kann trotz des Konzernprivilegs auch zwischen Konzernunternehmen schnell eine Rolle spielen. Auf jeden Fall muss die sogenannte A1-Bescheinigung bei jedem grenzüberschreitenden Einsatz in der EU mitgeführt werden, selbst bei kurzen Dienstreisen. Kann ein Arbeitnehmer diese nicht vorweisen, drohen Geldbußen von bis zu 10.000 Euro. Insbesondere in Österreich nehmen nach unseren Beobachtungen die Kontrollen zu. Bei den relevanten steuerlichen Aspekten kann unser Experte, Herr Schader, weiterhelfen.

Auf welche aktuellen Entwicklungen sollten Unternehmen ihr Augenmerk legen?

Kathrin Reitner: In wirtschaftspolitischer Hinsicht ist natürlich der Brexit zu nennen. Eigentlich soll Großbritannien die EU am 31. Oktober verlassen. Trotz des vom englischen Parlament beschlossenen „Anti No Deal-Gesetzes“ ist ein ungezogener EU-Austritt selbst heute, Mitte September, nicht vom Tisch. Und dieser „harte“ Brexit hätte massive Auswirkungen auch auf Mitarbeiterentsendungen. Ohne die aktuell noch

geltenden europäischen Verordnungen würde die grenzüberschreitende Tätigkeit zwischen Großbritannien und der EU verkompliziert. Denkbar ist, dass das deutsch-britische Sozialversicherungsabkommen aus dem Jahr 1960 wieder auflebt, das jedoch nicht alle Bereiche deckungsgleich mit den noch geltenden Verordnungen regelt. Ansonsten wäre das Vereinigte Königreich als „vertragsloses Ausland“ anzusehen, also als Drittland ohne Sozialversicherungsabkommen. Für den Fall des „No-Deal-Brexits“ hat der deutsche Gesetzgeber ein Übergangsgesetz verabschiedet, das Rechtssicherheit bezüglich Versicherungsstatus, -ansprüchen und -leistungen schaffen soll. Es bleibt also spannend, was künftig im Einzelnen gelten wird.

Und dann ist da ja noch die Reform der EU-Entsenderichtlinie.

Kathrin Reitner: Die ursprüngliche EU-Entsenderichtlinie sah bereits arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer vor. Die Reform bezweckt eine weitergehende Gleichbehandlung von entsandten Arbeitnehmern mit Arbeitnehmern im Empfängerland, etwa in Bezug auf das Entgelt allgemeinverbindlicher Tarifverträge. Den Mitgliedsstaaten wird auferlegt, die vorgegebenen Verpflichtungen verschärft zu kontrollieren und durchzusetzen. Flankiert durch Melde- und Dokumentationspflichten sowie abschreckende Sanktionen soll die Einhaltung der EU-Richtlinien stärker gewährleistet werden. Die Mitgliedsstaaten müssen dies bis zum 30. Juli 2020 umsetzen. Es bleibt abzuwarten, wie die jeweiligen nationalen Regelungen aussehen werden. Jedenfalls müssen diese bei jedem Auslandseinsatz für das jeweilige Land künftig konkret geprüft werden, was es für Unternehmen nicht einfacher macht. →

Mitarbeiterentsendungen werden mit zunehmender Internationalisierung unabdingbar.

Kommen wir zu den „Inbound-Fällen“: Auch der Einsatz ausländischer Arbeitskräfte gehört zunehmend zum Alltag deutscher Unternehmen. Welche steuerlichen Probleme können sich hier ergeben?

Marco Schader: Ein Stichwort, das unbedingt genannt werden muss, lautet Steuerfalle wirtschaftlicher Arbeitgeber. Dabei geht es um die Frage der Lohnsteuerpflicht des Mitarbeiters. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit sind nach dem Abkommensrecht grundsätzlich im Tätigkeitsstaat zu besteuern. Das Besteuerungsrecht behält jedoch der Ansässigkeitsstaat des Mitarbeiters, aber nur, wenn der Aufenthalt des Arbeitnehmers im Tätigkeitsstaat nicht mehr als 183 Tage im (Steuer-)Jahr bzw. – je nach Doppelbesteuerungsabkommen – in einem rollierenden Zwölfmonatszeitraum andauert. Weitere Voraussetzung dafür, dass der Ansässigkeitsstaat sein Besteuerungsrecht aufrechterhalten kann, ist aber auch, dass die Vergütung des Arbeitnehmers nicht von einer Betriebsstätte oder einem Arbeitgeber im Tätigkeitsstaat getragen wird. Daher sollte auch bei kürzeren Entsendungen – wie etwa bei den Business Travellers – unbedingt geprüft werden, ob im Tätigkeitsstaat eine Steuerpflicht besteht. Die deutsche Finanzverwaltung stellt in diesem Zusammenhang nicht auf die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages ab, sondern nimmt ausschließlich eine wirtschaftliche Betrachtung vor. Also prüft sie zum Beispiel, ob die deutsche Tochtergesellschaft das Gehalt des Expats trägt oder nach Fremdvergleichsgrundsätzen hätte tragen müssen. Ist die deutsche Tochtergesellschaft danach als wirtschaftlicher Arbeitgeber einzustufen, haftet sie vom ersten Tag des Auslandseinsatzes für die Entrichtung der Lohnsteuer. Dies gilt es unbedingt vor der Tätigkeitsaufnahme zu erkennen.

Wie unterstützen Sie bei Mitarbeiterentsendungen?

Marco Schader: Wir unterstützen gemeinsam mit den Grant Thornton-Mitgliedsfirmen Unternehmen in über 135 Ländern in allen Fragen rund um Mitarbeiterentsendungen. Von der optimalen Gestaltung der Entsendungskonditionen bis hin zur Administration der Entsendungsvorgänge unter Sicherstellung lokaler Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsgesetze – wir beraten nach weltweit einheitlichen hochwertigen Standards und finden für jede Fragestellung den richtigen Experten vor Ort. Unsere Kernkompetenzen liegen in der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen und Entsenderichtlinien sowie in der Beratung des Unternehmens und der entsandten Mitarbeiter in Fragen der Versteuerung/Verbeitragung ihrer Einkünfte im In- und Ausland sowie in der Unterstützung bei der Erstellung von Steuererklärungen. Sprechen Sie uns an! *

Process Mining: Die Revolution der Prozessanalyse

Wie effizient sind meine Geschäftsprozesse? Werden die wesentlichen Schwächen im internen Kontrollsystem erkannt? Welche unbekanntem Risiken schlummern in meinen operativen Prozessen und wie können sie entdeckt werden? Diese Fragen betreffen jeden Mittelständler.

Die gute Nachricht:

Jetzt gibt es die technischen Möglichkeiten, um Prozesse zu analysieren und darin liegende Effizienzpotenziale zu realisieren. Die Technik, die es ermöglicht, Geschäftsprozesse auf Basis digitaler Spuren in IT-Systemen zu rekonstruieren und auszuwerten, heißt Process Mining.

Im Zuge der digitalen Transformation werden immer mehr Daten digital abgebildet. Das ermöglicht Unternehmen, innerhalb kürzerer Zeit Geschäftsprozessanalysen automatisiert durchzuführen. Process Mining ist quasi das Buch, um diese Informationen zu lesen.

Genauer gesagt, können mit dieser Methode die Ist-Prozesse des Unternehmens visualisiert werden. Die Rekonstruktion der Prozesse erfolgt auf Basis digitaler Spuren in IT-Systemen. Die dort gespeicherten einzelnen Schritte des Prozesses werden zusammengefügt und der Prozess in seiner Gesamtheit wird veranschaulicht. Anschließend können Prozessanalysen, etwa unter Effizienz- oder Kontrollgesichtspunkten, vorgenommen werden.

Das Ergebnis ist eine nie dagewesene Transparenz der betrieblichen Kernprozesse.

So können beispielsweise ...

- Ist-Zustände mit Soll-Zuständen verglichen werden.
- auffällige Prozesspfade und komplexe Muster erkannt werden.
- Geschäftsvorfälle anhand einzelner Prozessschritte in der IT erkannt und die tatsächlich ablaufenden Prozesse visualisiert werden.

Wie funktioniert Process Mining?

Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass die traditionelle Prozess- und Kontrollaufnahme die Realität nur unzureichend abbildet. Aus Risiko- und Effizienzgesichtspunkten kommt es jedoch auf alle Geschäftsvorfälle an. Process Mining schafft eine Verknüpfung von Prozessen, von den daraus resultierenden Buchungen sowie weiteren rechnungslegungsrelevanten Informationen. Denn jeder Geschäftsvorfall hinterlässt eine Vielzahl von Daten im Finanzsystem/Buchhaltungssystem (ERP). Für das Process Mining werden Daten aus einer Vielzahl von Quellen (beispielsweise SAP-Tabellen) benötigt und zu sogenannten Event-Logs zusammengefügt. Bei den Event-Logs handelt es sich um die chronologische Aufzeichnung der Systemaktivitäten.

Die Visualisierung versetzt Fach- und Führungskräfte sowie das Management in die Lage, sich schnell einen Überblick über tatsächlich stattfindende Prozesse zu machen und diese zu analysieren. Durch die vollautomatisierte Aufbereitung entfällt die manuelle Erstellung von Prozessmodellen. Dies macht die Analyse schneller, weniger fehleranfällig und somit insgesamt effizienter.

Lesen Sie zum Process Mining auch das Interview mit unserem Experten Christian Götz.



WP/StB Dr. Frank Hülsberg

„Process Mining steigert die Effizienz“

Christian Götz im Interview

Was sind die Anwendungsbereiche von Process Mining?

Geradezu prädestiniert sind Prozesse, an denen viele Abteilungen und/oder Personengruppen beteiligt sind und die in einer großen Zahl anfallen, etwa Bestellungen oder Angebotsabgaben. Unternehmen nutzen Process Mining auch im Vorfeld einer IT-Anforderung zur Dokumentation von aktuellen Abläufen, anhand der dann die neuen IT-Vorgaben leichter entwickelt werden. Auch Controlling und Shared Service Center, Verwaltungsleitungen sowie die Interne Revision können Process Mining vorteilhaft einsetzen.

Nehmen wir den Einkauf. Hier werden Einkaufsanforderungen erkannt, ausgelöst, genehmigt, dem Lieferanten wird eine Bestellung gesandt, Lieferscheine werden in Empfang genommen, der Wareneingang wird geprüft und die Rechnung bezahlt. Die meisten dieser Schritte werden in IT-Systemen (ERPs) durchgeführt und erfasst. Die Aktivitäten werden sortiert und nach ihren Vorgängen gebündelt. Anschließend wird das Ganze bildlich als Prozesskette dargestellt, einschließlich der Anzahl an Vorfällen.

Müssen Unternehmen bestimmte Systemvoraussetzungen haben oder einrichten?

Process Mining nutzt vorhandene Informationen aus den betriebswirtschaftlichen Systemen, etwa SAP, Sage oder Oracle, und aus den anderen Tools, die von den Mitarbeitern genutzt werden. Insofern verwenden unsere Mandanten gängige IT-Systeme, von denen wir die benötigten Daten über eine Schnittstelle erhalten können. Erst durch den Einsatz von Process-Mining-Tools können die enormen Datenmengen effizient und sinnvoll für den Mandanten ausgewertet werden.

Welche Vorteile bietet Process Mining?

Man muss es ganz klar sagen: Unternehmen, die jetzt auf den Process-Mining-Zug aufspringen, haben einen Wettbewerbsvorteil. Die vollautomatisierte Aufbereitung der Prozesse ermöglicht das Aufdecken von Ineffizienzen und Schwachstellen, die sich oft aufgrund von jahrelang gewachsenen betrieblichen Notwendigkeiten eingeschlichen haben. Oft sind zahlreiche Abteilungen betroffen, sodass kaum jemand einen vollständigen und datenbasierten Überblick über alle Aktivitäten des Prozesses hat. Hier kann eine solide Informationsgrundlage helfen, Prozesse schlanker zu gestalten, Wartezeiten zu verringern und somit insgesamt die Kosten des gesamten Prozesses über alle Abteilungen hinweg zu senken. Das steigert die Leistungsfähigkeit. Auch vor dem Hintergrund der immens gestiegenen Compliance-Anforderungen ist Process Mining von Vorteil, da es dokumentiert, dass pflichtgemäß gearbeitet wird. Zudem können auffällige Prozessmuster oder sogar Fraud-Möglichkeiten sichtbar gemacht werden.

Wie unterstützen Sie Unternehmen beim Thema?

Wir nutzen unser kaufmännisches Wissen als Wirtschaftsprüfer, unsere Expertise der Branche und das Know-how unseres Digital-Advisory-Teams, um Mandanten nachhaltig zu unterstützen. Wir setzen dazu digitale Werkzeuge ein, mit denen wir die Prozesse verstehen, optimieren und automatisieren, und mit denen wir das digitale Risiko managen.



Christian Götz

Sanierende Verschmelzung: Existenzvernichtungs- haftung droht

Die Verschmelzung einer in Zahlungsschwierigkeiten geratenen GmbH auf einen gesunden Rechtsträger (sanierende Verschmelzung) ist eine in der Praxis häufig gewählte Gestaltung, um ein aufwendiges Liquidationsverfahren zu vermeiden. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 6. November 2018 unter anderem zur Frage der Haftung der Gesellschafter der aufnehmenden GmbH aus Existenzvernichtungshaftung bei der Verschmelzung einer insolvenzreifen GmbH Stellung genommen (Aktenzeichen II ZR 199/17).

Der Streitfall: Eine insolvenzreife GmbH wurde im Wege der Aufnahme mit Kapitalerhöhung auf eine aufnehmende GmbH in 2011 verschmolzen. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der aufnehmenden GmbH in 2012 nimmt der Insolvenzverwalter die Gesellschafter der aufnehmenden GmbH auf Schadensersatz wegen eines existenzvernichtenden Eingriffs in das Vermögen der aufnehmenden Gesellschaft in Haftung. Der BGH bestätigte diese Sichtweise im Grundsatz und hat der in der Literatur herrschenden Meinung einer möglichen Differenzhaftung der Gesellschafter aus der Überwertung des Vermögens der übertragenden GmbH damit eine Absage erteilt.

Sittenwidrigkeit durch Umgehung des Liquidationsverfahrens

Die Begründung: Voraussetzung für eine Existenzvernichtungshaftung nach § 826 BGB ist, dass die Gesellschafter der Gesellschaft in sittenwidriger Weise das zur Tilgung ihrer Schulden erforderliche Vermögen zu betriebsfremden Zwecken zielgerichtet entziehen und dadurch eine Insolvenz verursachen oder vertiefen. Der maßgebliche Entzug von Gesellschaftsvermögen könne, so der BGH, nicht nur durch tatsächlichen Vermögensabfluss, sondern auch mittelbar durch schlichte Erhöhung der Verbindlichkeiten bewirkt werden. Die für den Tatbestand des existenzvernichtenden Eingriffs erforderliche Sittenwidrigkeit könne sich aus der Umgehung des vom Gesetzgeber für derartige Fälle vorgesehenen Liquidationsverfahrens ergeben. Der BGH bestätigte,

dass ein sittenwidriger Eingriff daher auch darin liegen kann, dass die Verschmelzung des insolvenzreifen übertragenden Rechtsträgers als Gestaltungsmittel für dessen liquidationslose Abwicklung eingesetzt und hierdurch die Insolvenz des übernehmenden Rechtsträgers herbeigeführt oder vertieft wird.



PRAXISHINWEIS

Für die Praxis bedeutet das Urteil vor allem:

Die Verschmelzung nicht krisenbetroffener Gesellschaften ist von dem Urteil nicht berührt. Bei der Verschmelzung einer ggf. krisenbetroffenen Gesellschaft auf eine andere GmbH ist jedoch stets vorab zu prüfen, ob diese zur Insolvenz der aufnehmenden Gesellschaft führen kann. Eine verschmelzende Sanierung sollte auf Basis der dargestellten Rechtsprechung nur in Erwägung gezogen werden, wenn die Schuldentragfähigkeit des übernehmenden Rechtsträgers sichergestellt ist. Ansonsten droht den Gesellschaftern eine Durchgriffshaftung aus existenzvernichtendem Eingriff.



RA Heike Welling

Geschäftsführerverträge: Vorsicht bei Wettbewerbs- verboten

Für Unternehmen ist es häufig entscheidend, dass der Geschäftsführer beim Ausscheiden aus der Gesellschaft nicht sofort mit seinen Kenntnissen bei einem Konkurrenzunternehmen tätig werden kann. Aus diesem Grund enthalten zahlreiche Geschäftsführerdienstverträge eine nachvertragliche Wettbewerbsklausel.

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat die Voraussetzungen für die Wirksamkeit dieser Klauseln verschärft. Trotz grundsätzlicher Zulässigkeit von nachträglichen Wettbewerbsverboten seien – so das Gericht – solche Klauseln unwirksam, die jede Art der Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen verbieten. Ein solches zu weit gefasstes Verbot sei nicht mehr von den geschützten Interessen der Gesellschaft gedeckt. Demnach sollten künftig nachvertragliche Wettbewerbsverbote nicht zu weit gefasst werden und sich mit den Interessen der Gesellschaft am Schutz des eigenen Unternehmens decken.

Der Sachverhalt: Der beendete Dienstvertrag eines Geschäftsführers sah ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor, das sich auf Tätigkeiten „in selbstständiger sowie unselbstständiger Stellung oder in sonstiger Weise“ bei einem Konkurrenzunternehmen erstreckte. Unmittelbar nach Beendigung der Tätigkeit für „sein“ Unternehmen wollte der Geschäftsführer eine Geschäftsführungstätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen aufnehmen. Auf die von ihm beantragte einstweilige Verfügung erteilte das Landgericht (LG) München einstweilen die Erlaubnis für die Konkurrenzfähigkeit.

Die Entscheidung: Die Sichtweise des LG München wurde in zweiter Instanz bestätigt. Das OLG München erachtet die Formulierung des Wettbewerbsverbots für zu weit und daher als sittenwidrig. Kern der Feststellung, ob eine nachvertragliche Wettbewerbsklausel wirksam ist, ist die Abwägung der geschützten Interessen des Arbeitgebers gegenüber dem Interesse des Geschäftsführers, einer gewünschten Berufstätigkeit nachzugehen. Nach Auffassung des Gerichts verbiete die Klausel jegliche Tätigkeit bei der Konkurrenz, so zum Beispiel auch die eines Hausmeisters. Mangels Bezug zur

früheren Tätigkeit als Geschäftsführer könne das Verbot nicht durch die Unternehmensinteressen gerechtfertigt werden. Als Folge wurde die Klausel insgesamt als nichtig angesehen. Damit spielt es keine Rolle, dass der Kläger bei einem Konkurrenzunternehmen als Geschäftsführer beginnen möchte und nicht lediglich in untergeordneter Position.



PRAXISHINWEIS

Die Entscheidung hat enorme praktische Bedeutung. Im konkreten Fall war das Urteil des OLG München mangels Möglichkeit der Revision zum Bundesgerichtshof (BGH) bindend. Andere Gerichte können zwar davon abweichen, gleichwohl ist damit zu rechnen, dass sie sich an der derzeit höchsten richterlichen Rechtsprechung des OLG Münchens orientieren werden, solange keine abweichende Entscheidung des BGH vorliegt. Unternehmen sollten daher bestehende Geschäftsführerdienstverträge daraufhin überprüfen, ob die vereinbarten Wettbewerbsverbote im Hinblick auf diese Rechtsprechung angepasst werden sollten, um diese im Trennungsfalle verlässlich belasten zu können. Für zukünftige Verträge ist darauf zu achten, Wettbewerbsverbote nicht zu weit zu fassen und das Schutzinteresse des Unternehmens zu berücksichtigen, um ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot wirksam zu vereinbaren. Gerne unterstützen wir Sie bei Ihrer Vertragsgestaltung oder weiteren Fragen.



RA Kathrin Reitner

**„Seit über 50 Jahren
unterstützen wir
mittelständische
Unternehmen sowie
Freiberufler, ihre
Ziele zu erreichen.“**

Unsere Service-Bereiche:

- Steuerberatung
- Wirtschaftsprüfung und -beratung
- Finanz- und Personalbuchhaltung
- Existenzgründung

Impressum

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr, und können eine umfassende Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Sämtliche Bezeichnungen richten sich an alle Geschlechter.

Redaktionsstand: 09/2019

Herausgeber

ATS Allgemeine Treuhand GmbH

Buchprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Johannstraße 37
40476 Düsseldorf

T +49 211 6878 44 0
F +49 211 6878 44 50

V. i. S. d. P.: Susanne Tschöpe
E navigator@a-t-s.de

Geschäftsführung

Dipl.-Kfm. Arnd Zimmermann

Vereidigter Buchprüfer Steuerberater
Ansprechpartner Fachbereich Wirtschaftsprüfung

Dipl.-Kfm. Susanne Tschöpe

Steuerberaterin
Ansprechpartnerin Fachbereich Steuerberatung

Gestaltung

Seele und UNIMAK GmbH