

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadthoorn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Juli 2024

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Bundeskabinett hat den Entwurf eines **Jahressteuergesetzes 2024** beschlossen, der auf insgesamt 249 Seiten verschiedene Einzelmaßnahmen enthält. Wir fassen die für die **Arbeitnehmerbesteuerung** relevanten Vorhaben zusammen. Darüber hinaus beleuchten wir, wie im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** mit der **Zweitwohnungsteuer** umzugehen ist. Der **Steuertipp** ist der **grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendung** gewidmet.

Gesetzgebung

Regierungsentwurf eines Jahressteuergesetzes 2024 liegt vor

Nachdem im Rahmen des Wachstumschancengesetzes erst im März 2024 umfangreiche Änderungen im Einkommensteuerrecht realisiert wurden, liegt nun der Regierungsentwurf eines Jahressteuergesetzes 2024 vor. Dieser enthält unter anderem die folgenden für die **Arbeitnehmerbesteuerung** bedeutsamen Änderungen:

- Einführung der Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung von „Mobilitätsbudgets“ in Höhe von maximal 2.400 € pro Jahr für die gelegentliche Nutzung von E-Scootern, E-Bikes, Car-Sharing-Angeboten und Fahrdienstleistungen mit 25 %,
- Einführung einer Konzernklausel bei der aufgeschobenen Besteuerung geldwerter Vorteile aus der unentgeltlichen oder verbilligten

Überlassung von Vermögensbeteiligungen am arbeitgebenden oder an verbundenen Unternehmen (vgl. Ausgabe 01/24),

- gesetzliche Absicherung der 150-€-Vereinfachungsregelung für Bonusleistungen bei gesundheitsbewusstem Verhalten und
- Anpassungen bei der Besteuerung von grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen.

Hinweis: Mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens dürfte erst nach der parlamentarischen Sommerpause zu rechnen sein; zahlreiche steuerpolitische Änderungswünsche könnten in den nächsten Monaten noch ihren Weg auf die Agenda des Gesetzgebers finden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Regierungsentwurf eines Jahressteuergesetzes 2024 liegt vor 1
- ☑ **Prozesskosten:** Zwischen Straf- und Disziplinarverfahren ist zu unterscheiden 2
- ☑ **Doppelte Haushaltsführung:** Zweitwohnungsteuer gehört zu den Kosten der Unterkunft 2
- ☑ **Modeblogger/Influencer:** Ausgaben für Alltagskleidung und Kosmetik sind nicht abziehbar 2
- ☑ **Mitarbeiterbeteiligungen:** Abstrakter Ausschluss von Personengruppen ist unschädlich 3
- ☑ **Progressionsvorbehalt:** Welche Folgewirkungen abkommensrechtlich freigestellte Einkünfte haben 3
- ☑ **Besteuerungsrecht:** Abfindung für Tätigkeiten in Deutschland und Frankreich 3
- ☑ **Abgrenzung:** Sind Sachpreise aus betrieblichen Losveranstaltungen steuerpflichtig? 4
- ☑ **Steuertipp:** Arbeitnehmerentsendung zwischen verbundenen Unternehmen 4

Prozesskosten

Zwischen Straf- und Disziplinarverfahren ist zu unterscheiden

Prozesskosten eines Strafverfahrens sind mangels Zusammenhang zwischen der Straftat und der beruflichen Tätigkeit regelmäßig nicht als Werbungskosten abziehbar. Das gilt laut Bundesfinanzhof (BFH) aber nicht für Prozesskosten eines Wehrdisziplinarverfahrens. Gegenstand dieses Verfahrens sei die Ahndung von Dienstvergehen durch Verhängung von Disziplinarmaßnahmen (z.B. Kürzung der Dienstbezüge, Beförderungsverbot, Herabsetzung in der Besoldungsgruppe, Dienstgradherabsetzung). Die Rechtsverteidigungskosten im Wehrdisziplinarverfahren dienen daher unmittelbar der **Erhaltung der Einnahmen** aus dem Dienstverhältnis. Der Abziehbarkeit der Rechtsverteidigungskosten für das Wehrdisziplinarverfahren stehe auch nicht entgegen, dass die Dienstpflichtverletzungen teilweise Gegenstand eines Strafverfahrens gewesen seien. Nur die für das Strafverfahren aufgewandten Rechtsverteidigungskosten seien daher nicht als Werbungskosten abziehbar.

Im Streitfall war der als Berufssoldat tätige Kläger aufgrund eines strafrechtlich relevanten Textbeitrags auf seinem privaten Social-Media-Account rechtskräftig verurteilt worden. Zeitgleich war gegen ihn ein Wehrdisziplinarverfahren eröffnet worden, das neben dem im Strafverfahren behandelten Vorwurf weitere Disziplinarvergehen zum Gegenstand hatte. Die für seine Vertretung in dem Disziplinarverfahren aufgewandten Rechtsanwaltskosten wollte der Soldat als **Werbungskosten** abziehen. Der BFH hat ihm insoweit recht gegeben.

Doppelte Haushaltsführung

Zweitwohnungsteuer gehört zu den Kosten der Unterkunft

Notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung entstehen, sind **Werbungskosten**. Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Orts seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhält und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt.

Als Unterkunftskosten für eine doppelte Haushaltsführung im Inland werden die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Aufwendungen für die Nutzung der Wohnung oder Unterkunft höchstens bis zu einem nachgewiesenen Betrag von **1.000 € im Monat** anerkannt. Ob die Aufwendungen notwendig und angemessen sind, wird nicht

geprüft. Auch auf die Zahl der Wohnungsnutzer kommt es nicht an. Der monatliche Höchstbetrag umfasst alle entstehenden Aufwendungen wie Miete, Betriebskosten, Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung oder -unterkunft.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat auch die Zweitwohnungsteuer als Unterkunftskosten in diesem Sinne beurteilt. Diese stelle eine unmittelbar mit dem tatsächlichen Mietaufwand für die Zweitwohnung verbundene zusätzliche finanzielle Belastung für das Innehaben und die damit regelmäßig einhergehende **Nutzung der Zweitwohnung** dar. Anders hat das Gericht zu den Aufwendungen für Haushaltsartikel und Einrichtungsgegenstände entschieden, da deren Nutzung und Verbrauch nicht mit der Nutzung der Unterkunft als solcher gleichzusetzen ist.

Die Klägerin im Streitfall hatte an ihrem Tätigkeitsort München eine Zweitwohnung angemietet. Die hierfür entrichtete Zweitwohnungsteuer machte sie neben weiteren Kosten für die Wohnung in Höhe von jeweils mehr als 12.000 € als Aufwendungen für ihre doppelte Haushaltsführung geltend. Das Finanzamt berücksichtigte die Aufwendungen jeweils nur mit dem Höchstabzugsbetrag von 12.000 € jährlich. Der BFH hat dieses Vorgehen bestätigt.

Hinweis: Ist der Höchstbetrag bereits ausgeschöpft, darf die Zweitwohnungsteuer nicht zusätzlich als Werbungskosten abgezogen werden. Dies erweist sich insbesondere für Zweitwohnungsnutzer in teuren Metropolregionen als finanziell nachteilig.

Modeblogger/Influencer

Ausgaben für Alltagskleidung und Kosmetik sind nicht abziehbar

Aufwendungen für bürgerliche Kleidung sind nach Auffassung des Bundesfinanzhofs als Aufwendungen der Lebensführung grundsätzlich nicht abziehbar. Etwas anderes gilt (nur), wenn es sich um „**typische Berufskleidung**“ handelt, die nicht auch zu privaten Anlässen getragen werden kann. Zur typischen Berufskleidung gehören Kleidungsstücke, die

- als Arbeitsschutzkleidung auf die ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten sind oder
- nach ihrer uniformartigen Beschaffenheit oder dauerhaft angebrachten Kennzeichnung durch Firmenemblem objektiv eine berufliche Funktion erfüllen,

wenn ihre **private Nutzung** so gut wie ausgeschlossen ist.

Hiervon ausgehend hat das Finanzgericht Niedersachsen Aufwendungen einer Mode-Bloggerin/-Influencerin für (hochpreisige) bürgerliche Kleidung unabhängig vom beruflichen Nutzungsumfang nicht zum Abzug zugelassen. Das Urteil entspricht ständiger Rechtsprechung und erscheint auch in Bezug auf die Nichtabziehbarkeit der steuermindernd geltend gemachten Kosmetikkosten sachgerecht.

Mitarbeiterbeteiligungen

Abstrakter Ausschluss von Personengruppen ist unschädlich

Um die Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu stärken, wurde der steuerfreie Höchstbetrag für vom Arbeitgeber überlassene Vermögensbeteiligungen von 1.440 € auf **2.000 € pro Jahr** angehoben. Diese Anhebung geht auf das Zukunftsfinanzierungsgesetz zurück und gilt mit Wirkung ab dem 01.01.2024.

Die Inanspruchnahme des Freibetrags setzt weiterhin voraus, dass die Beteiligung **allen Arbeitnehmern** offensteht, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen des Arbeitgebers stehen. Einzubeziehen sind nach Ansicht der Finanzverwaltung auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner. In einem gegenwärtigen Dienstverhältnis stehen neben aktiv Beschäftigten auch Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis während des Mutterschutzes, der Elternzeit oder aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung über eine befristete Tätigkeit im Ausland ruht oder die sich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit befinden. Personen, die ausschließlich Versorgungsbezüge beziehen, stehen dagegen nicht mehr in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis.

Das Finanzgericht Düsseldorf (FG) hatte einen Fall zu entscheiden, in dem Mitarbeiter mit geringfügiger Beschäftigung und Auszubildende nach dem Beteiligungsprogramm von der Bezugsberechtigung ausgeschlossen waren. Da der Arbeitgeber im Streitjahr keine solchen Arbeitnehmer beschäftigt hatte, sah das FG den nur abstrakten Ausschluss dieser Mitarbeitergruppen als unschädlich an.

In einer Parallellentscheidung kam das FG außerdem zu dem Ergebnis, dass auch der Ausschluss von Mitarbeitern **mit ruhendem Arbeitsverhältnis** für die Berücksichtigung des Freibetrags unschädlich sei.

Hinweis: Gegen die Parallellentscheidung hat das Finanzamt Revision eingelegt.

Progressionsvorbehalt

Welche Folgewirkungen abkommensrechtlich freigestellte Einkünfte haben

Der aufgrund eines **Doppelbesteuerungsabkommens** steuerfreie Arbeitslohn unterliegt dem Progressionsvorbehalt. Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass der steuerfreie Arbeitslohn bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt wird, der für das steuerpflichtige Inlandseinkommen maßgebend ist.

Rechnet man die Auslandssteuer und die inländische Steuererhöhung aufgrund des Progressionsvorbehalts zusammen, kann eine **Gesamtsteuerbelastung** der ausländischen Einkünfte von mehr als 49 % entstehen. Laut Bundesfinanzhof (BFH) liegt bei dem Progressionsvorbehalt unterliegenden ausländischen Einkünften selbst in einem solchen Fall keine Übermaßbesteuerung vor.

Die Anwendung des Progressionsvorbehalts hat laut BFH nicht eine Benachteiligung des Beziehers ausländischer Einkünfte zur Folge, sondern vielmehr eine **Gleichbehandlung** ausländischer und inländischer Einkünfte. So werde durch den Progressionsvorbehalt eine tarifliche Besserstellung der inländischen Einkünfte vermieden. Diese würden anderenfalls aufgrund der Steuerfreiheit der ausländischen Einkünfte tariflich nicht die Progressionsstufe erreichen, die ihrer Leistungsfähigkeit entspräche. Dies gelte auch, wenn die Gesamtbelastung mit inländischen und ausländischen Steuern höher sei als in der Konstellation, dass die Einkünfte insgesamt der inländischen Besteuerung unterlägen. Die Gesamtsteuerbelastung sei bei Einkünften aus mehreren Staaten auch nicht auf den Höchststeuerbetrag einer fiktiven Inlandsbesteuerung zu deckeln.

Fazit: Dem Wohnsitzstaat kann die Höhe der Steuerbelastung im Quellenstaat nicht entgegengehalten werden.

Besteuerungsrecht

Abfindung für Tätigkeiten in Deutschland und Frankreich

Das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit Frankreich bildet eine ausreichende Grundlage, das Besteuerungsrecht für Abfindungen dem **Ort der früheren Tätigkeit** zuzuweisen. Die im DBA-Frankreich vereinbarte Regelung stellt ausdrücklich auf die zahlende Person ab und verweist für die Zuordnung auf den Ort der persönlichen Tätigkeit. Damit lässt die Regelung einen lediglich kausalen Zusammenhang zwischen einem Arbeitsverhältnis und der Zahlung durch einen Arbeitgeber ausreichen.

Hiervon ausgehend hat das Finanzgericht Hessen (FG) das Besteuerungsrecht für eine gezahlte Abfindung **zeitanteilig** entsprechend der jeweiligen Tätigkeit auf die beiden Staaten **aufgeteilt**. Dies erscheint angesichts des Wortlauts des DBA unmittelbar einsichtig, so dass der eingelegten Nichtzulassungsbeschwerde wohl nur geringe Erfolgsaussichten beizumessen sind.

Hinweis: Seit 2017 wird das deutsche Besteuerungsrecht zusätzlich abgesichert. Für Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, ist eine generelle Besteuerung des früheren Tätigkeitsstaats vorgesehen. Dies trägt dazu bei, Besteuerungskonflikte zu vermeiden und das Entstehen unbesteuerter, „weißer“ Einkünfte zu verhindern. Trifft das DBA für Abfindungen, die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlt werden, ausdrücklich eine abweichende Regelung, ist natürlich die abweichende Regelung anzuwenden. Die Freistellung im Ansässigkeitsstaat Deutschland entfällt seit 2017 zudem dann, wenn die Abfindungen im vormaligen Tätigkeitsstaat aufgrund eines abweichenden DBA-Verständnisses nicht besteuert werden.

Abgrenzung

Sind Sachpreise aus betrieblichen Losveranstaltungen steuerpflichtig?

Sachpreise aus betrieblichen Verlosungen sind eine Möglichkeit, Mitarbeiter für ihre gegenüber dem Veranstalter erbrachten Leistungen zu belohnen. Mitunter ist eine solche Verlosung auf einen bestimmten Teilnehmerkreis beschränkt. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist der Sachpreis grundsätzlich als **steuerpflichtige Einnahme** beim Gewinner zu erfassen. Etwas anderes soll allerdings gelten, wenn

- der Teilnehmer das Los freiwillig erworben hat,
- der Teilnehmer für die Teilnahme an der Losveranstaltung ein Entgelt gezahlt hat,
- das Entgelt für das Los nicht steuermindernd berücksichtigt wurde,
- nicht jedem Los ein Sachgewinn gegenübersteht,
- das Entgelt nicht nur einen symbolischen Preis darstellt und
- die Gewinner in einem Zufallsverfahren ausgewählt werden.

Dieser Erlass der Senatsverwaltung für Finanzen des Landes Berlin ist zwar zur steuerlichen Behandlung von **Betriebseinnahmen** ergangen. Es spricht aber nichts dagegen, die vorgenannten Merkmale auf die Abgrenzung von steuerpflichtigem Arbeitslohn zur nichtsteuerbaren Vermögensebene zu übertragen.

Steuertipp

Arbeitnehmerentsendung zwischen verbundenen Unternehmen

Eine grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendung ist die Entsendung eines Arbeitnehmers für eine bestimmte Zeit seitens eines Unternehmens (entsendendes Unternehmen) an ein anderes Unternehmen (aufnehmendes Unternehmen) derselben multinationalen Unternehmensgruppe in einem anderen Staat. Dabei kann Arbeitgeber im Sinne eines bestehenden Doppelbesteuerungsabkommens **nicht nur der zivilrechtliche Arbeitgeber**, sondern auch eine andere natürliche oder juristische Person sein, die die Vergütung für die ihr geleistete unselbständige Tätigkeit wirtschaftlich trägt oder nach Fremdvergleichsgrundsätzen hätte tragen müssen.

Ist ein Arbeitnehmer sowohl für seinen inländischen zivilrechtlichen Arbeitgeber als auch für ein weiteres im Ausland ansässiges verbundenes Unternehmen tätig, können abkommensrechtlich auch beide Unternehmen „Arbeitgeber“ des betreffenden Arbeitnehmers sein. Besetzt etwa das entsendende Unternehmen ständig Arbeitsplätze beim aufnehmenden Unternehmen im **Rotationsverfahren**, ist davon auszugehen, dass die Entsendung den Interessen beider Unternehmen dient. Ein solches Rotationsverfahren liegt typischerweise vor, wenn den Entsendungen ein Personaleinsatz- und Entwicklungskonzept der multinationalen Unternehmensgruppe dergestalt zugrunde liegt, dass das aufnehmende Unternehmen bei Stellenbesetzungen nicht frei entscheiden kann, sondern

- bestimmte Positionen mit Arbeitnehmern des entsendenden Unternehmens zu besetzen hat oder
- für zu entsendende Arbeitnehmer geeignete Positionen schaffen muss.

Kündigungsschreiben und Zugangsnachweis

Eine Kündigung aussprechen: Dieser harte Schritt ist manchmal unabwendbar und notwendig. Für den Arbeitgeber kommt es in einem solchen Fall nicht zuletzt darauf an nachzuweisen, dass dem Arbeitnehmer die Kündigung faktisch auch zugegangen ist.

Idealerweise kann ihre Übergabe im Rahmen eines persönlichen Gesprächs erfolgen. Dann kann der Arbeitnehmer direkt eine Unterschrift auf dem Doppel leisten, die in den Unterlagen des Arbeitgebers verbleibt - versehen mit dem Textfeld „erhalten am.....“. Dort wird das aktuelle Datum eingetragen und der scheidende Mitarbeiter unterzeichnet diesen Erhaltensvermerk.

Es kann jedoch sein, dass der Betroffene anderweitig wohnt oder aber auch erkrankt ist. In diesem Fall wird ein Versand der Kündigung notwendig. Nun stellt sich die Frage: Wie kann ich den Zugang eines postalisch versandten Kündigungsschreibens sicherstellen und nachweisen?

Wenn die Entfernung nicht gravierend ist, kann das Kündigungsschreiben mit einem Zeugen in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen werden. Dies sollte zeitlich so gestaltet sein, dass es im üblichen Rahmen der Postlaufzeit erfolgt. Die Deutsche Bundespost stellt in der Regel bis circa 16 Uhr zu. Es gibt eine Vielzahl von Rechtsprechungen dahingehend, dass im Anschluss an diese Zeit nicht zwingend mit einem Zugang von Unterlagen zu rechnen ist.

Wenn es also auf ein bestimmtes Datum wie etwa auf den Zugang zum Monatsende zwingend ankommt, sollte das Schreiben unbedingt etwa 13 bis 14 Uhr in den Briefkasten eingeworfen worden sein. Dabei soll ein Zeuge anwesend sein. Was dieser im Streitfall später bestätigen muss: dass nicht nur ein leeres Blatt Papier im Briefkasten des zu kündigenden Mitarbeiters gelandet ist, sondern ein Kündigungsschreiben in dem Briefumschlag enthalten war. Der Zeuge muss dies in eigener Anschauung wahrnehmen. Denn er muss berichten können und aus eigener Anschauung im Streitfall dem Gericht mitteilen, dass der Briefumschlag mit dem Kündigungsschreiben ordnungsgemäß in den Briefkasten eingeworfen wurde. Idealerweise fertigte er zur Dokumentation darüber Fotos.

Wir raten grundsätzlich davon ab, das Kündigungsschreiben per Einschreiben/Rückschein zu versenden. Denn wenn der Arbeitnehmer nicht persönlich getroffen wird, liegt es an ihm, auch tatsächlich mit dem entsprechenden Benachrichtigungsschein die Poststelle aufzusuchen. Ahnt er möglicherweise bereits die Möglichkeit des Ausspruchs einer Beendigungskündigung, wird er dieses Schreiben nicht abholen. Damit mangelt es dann an einem Zugang.

Beliebt ist daher der Versand durch Einwurf-Einschreiben. Dies ist grundsätzlich eine sinnvolle Lösung für den Zugangsnachweis. Hier ist es aber zwingend notwendig, dass auch der Ausdruck des archivierten Auslieferungsbeleges vorliegt.

So weist das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in einer aktuellen Entscheidung noch einmal auf Folgendes hin: Es reicht nicht aus, wenn sich eine Partei auf den Zugang einer Sendung beruft und dazu nur einen Einlieferungsbeleg und einen „Sendestatus“ vorweist, dass die Sendung an einen bestimmten Tag zugestellt worden ist und dessen Nummer der Sendungsnummer entspricht, die auf dem Einlieferungsbeleg vermerkt ist. Denn dies ist nicht identisch mit dem notwendigen Auslieferungsbeleg. Auf den kommt es aber an. Allein der Einlieferungsschein nebst Sendestatus begründet daher keinen Beweis des ersten Anscheins für einen Zugang des Einwurf-Einschreibens.

Ein Ausweg bietet sich hier nur dadurch an, den Auslieferungsbeleg bei der Deutschen Post innerhalb eines Zeitraums von maximal 15 Monaten nach Auslieferung noch anzufragen. Dies raten wir daher dringend an. Der Absender kann beim Call-Center der Deutschen Bundespost gegen Zahlung einer Gebühr einen Ausdruck eines elektronisch archivierten Auslieferungsbeleges erhalten. Dieser enthält dann das Datum und den Ort des Einwurfs, zudem das Namenszeichen des Mitarbeiters der Deutschen Post AG. Dieses ist auf dem archivierten Auslieferungsbeleg festgehalten. Damit ist nachvollziehbar, welcher Zusteller zu welcher Uhrzeit das entsprechende Schriftstück in einen Hausbriefkasten geworfen hat. Diese Person lässt sich als Zeuge benennen. Im Idealfall erinnert dieser/diese sich später daran. In jedem Fall eröffnet dies mehr Gestaltungsraum und insbesondere Beweismöglichkeiten.

Nur der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen: Eine Zustellung über den Gerichtsvollzieher ist gleichfalls möglich, es entstehen aber höhere Kosten. In einigen Fällen kann dies der rechtssichere Weg sein.

Wer also als Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht und sich diese nicht persönlich vor Ort quittieren lassen kann, sollte sich im Fall des Versandes per Einwurf-Einschreiben die Mühe machen und die Deutsche Post AG im Nachgang zur Erstellung des Auslieferungsbeleges kontaktieren.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.



Marion Wenning
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht