

MIETRECHT

Erweiterte Informationspflichten in der Heizkostenabrechnung

Viele Wohnungsunternehmen sind noch mit der Einführung der monatlichen Verbrauchsinformationen (uVI) beschäftigt, die für viele Liegenschaften bereits seit Januar 2022 zu erstellen sind. Dennoch sollte das Augenmerk auch bereits auf die Gestaltung der Abrechnung für 2022 gelenkt werden, da dann zusätzliche Informationspflichten in der Heizkostenabrechnung bestehen.

Zusätzliche Informationen für die Mieter bedeuten zugleich auch immer, dass bestimmte Daten zusätzlich oder anders erfasst und gebucht werden müssen und dass zusätzlicher Ermittlungs- und Berechnungsaufwand eingeplant werden muss.

Für Heizkostenabrechnungen zu Abrechnungszeiträumen, die ab dem 01.12.2021 begonnen haben, sind in § 6a Abs. 3 HeizkV zusätzliche Informationspflichten enthalten.

Die Abrechnungen oder begleitende Informationsschreiben bzw. online-Informationen müssen zwingend die folgenden Informationen enthalten:

1. Kosten und Energieträger

- den Anteil der eingesetzten Energieträger und bei Nutzern, die mit Fernwärme aus Fernwärmesystemen versorgt werden, auch über die damit verbundenen jährlichen Treibhausgasemissionen und den Primärenergiefaktor des Fernwärmenetzes,
- die erhobenen Steuern, Abgaben und Zölle,
- die Entgelte für die Gebrauchsüberlassung und Verwedung der Ausstattungen zur Verbrauchserfassung, einschließlich der Eichung sowie für die Ablesung und Abrechnung,

Die Informationen sollten sich sämtlichst aus den Rechnungen der Versorger und der Messdienstunternehmen ergeben. Die unterschiedlichen Kostenbestandteile sollten bereits getrennt erfasst werden, um später die Daten im Datenaustausch mit den Messdienstunternehmen bereitstellen zu können.

2. Kontaktinformationen

- darunter Internetadressen von Verbraucherorganisationen, Energieagenturen oder ähnlichen Einrichtungen, bei denen Informationen über angebotene Maßnahmen zur Energieeffizienzverbesserung, Endnutzer-Vergleichsprofile und objektive technische Spezifikationen für energiebetriebene Geräte eingeholt werden können,

INHALTSVERZEICHNIS

1 MIETRECHT

Erweiterte Informationspflichten in der Heizkostenabrechnung

2 ARBEITSRECHT

Das neue Nachweisgesetz – Was ist zu beachten?

3 MIETRECHT

Neue gesetzliche Regelungen zum Mietspiegel in Kraft getreten

4 ARBEITSRECHT

Altersteilzeit - Übergang in die Rente

5 MIETRECHT

Belegeinsicht bei Widerspruch zur Betriebskostenabrechnung

Hier könnten beispielsweise die Daten der Verbraucherzentrale oder von co2online angegeben werden. Quantitative oder qualitative Vorgaben zu den anzugebenden Einrichtungen enthält die Verordnung nicht

3. Angaben nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz

- im Falle eines Verbrauchervertrags (wie allen Wohnungsmietverträgen) die Information über die Möglichkeit der Durchführung von Streitbeilegungsverfahren nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz,

Dabei kann, wie auch in den AGB, darauf hingewiesen werden, dass eine Pflicht zur Teilnahme an einem solchen Verfahren für das Unternehmen nicht besteht und das Unternehmen zur Teilnahme auch nicht bereit ist. Erfahrungsgemäß sind Streitigkeiten über Betriebs- bzw. Heizkostenabrechnungen nicht für ein solches Verfahren geeignet, da es häufig um Detailfragen geht und eine Klärung auch für spätere Zeiträume gefunden werden muss. Der schnelle Vergleich ist daher häufig nicht der beste Weg zur Streitbeilegung.

4. Vergleich mit Durchschnittsnutzer

- Vergleiche mit dem Verbrauch eines normierten oder durch Vergleichstests ermittelten Durchschnittsnutzers derselben Nutzerkategorie, wobei im Fall elektronischer Abrechnungen ein solcher Vergleich online bereitgestellt und in der Abrechnung darauf verwiesen werden kann,

Nach wie vor fehlt es wie bei der uVI an einer Definition des Durchschnittsnutzers. Eventuell könnte der Durchschnittsnutzer in der Liegenschaft ermittelt werden, was eine verwertbare und nachvollziehbare Aussage für den Mieter beinhalten würde. Alle weiter abstrahierten Durchschnittswerte sind in ihrem Aussagegehalt für den Mieter problematisch

5. Verbrauchsanalyse 2.0

- einen Vergleich des witterungsbereinigten Energieverbrauchs des jüngsten Abrechnungszeitraums des Nutzers mit seinem witterungsbereinigten Energieverbrauch im vorhergehenden Abrechnungszeitraum in grafischer Form.

Die Daten für die Witterungsbereinigung können beim Deutschen Wetterdienst bezogen werden.



Die Informationen zu Nr. 1. bis 3. beziehen sich jeweils auf die gesamte Abrechnungseinheit bzw. sind allgemeiner Natur und müssen nicht auf den Verbrauchsanteil des Nutzers heruntergebrochen werden.

Die unter den Nummern 4. und 5. aufgeführten Informationspflichten beziehen sich hingegen jeweils auf den Verbrauch des konkreten Nutzers.

Um den Informationspflichten nachzukommen, bedarf es der umfangreichen Weitergabe von zusätzlichen Informationen durch die Eigentümer an die Abrechnungsdienstleister. Hierzu sollten frühzeitig die zusätzlichen Informationen im ERP-System der Verwaltung erfasst werden. Zugleich sollte mit dem Abrechner abgestimmt werden, wie die Daten übermittelt werden können und insbesondere, welche Schnittstellen für den automatischen Datenaustausch zur Verfügung stehen.

Martin Alter

Rechtsanwalt

ARBEITSRECHT

Das neue Nachweisgesetz- Was ist zu beachten?

Arbeitgeber müssen künftig bei Einstellungen von Mitarbeitern mehr Informationen geben als dies bisher notwendig war. Das neue Nachweisgesetz gilt seit dem 1. August 2022.

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste. Dies betraf folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Ab 1. August 2022 müssen zusätzlich noch folgende Punkte schriftlich dokumentiert werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- gegebenenfalls freie Wahl des Arbeitsortes durch den Arbeitnehmer
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit

- die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden.



Die neuen Pflichten gelten bei Neueinstellung ab dem 1. August 2022. Im Gegensatz zur früheren Regelung muss aber bereits am ersten Arbeitstag dem Arbeitnehmer die Niederschrift mit den Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit

vorliegen. Weitere Nachweise müssen spätestens in sieben Kalendertagen nachgereicht werden.

Beschäftigte, die vor dem 1. August 2022 eingestellt wurden, müssen schriftlich über ihre wesentlichen Arbeitsbedingungen unterrichtet werden, wenn sie den Arbeitgeber dazu auffordern. Es gilt eine Frist von sieben Tagen. Information über den Urlaub, die betriebliche Altersvorsorge, die Pflicht zur Fortbildung, das Kündigungsverfahren und geltende Kollektivvereinbarungen müssen spätestens innerhalb eines Monats bereitgestellt werden.

Ändern sich die wesentlichen Arbeitsbedingungen im bestehenden Arbeitsverhältnis, dann muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens am Tag der Änderung unterrichtet haben. Gesetzesänderungen oder andere Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen müssen weiterhin nicht schriftlich angezeigt werden.

René Illgen
Rechtsanwalt

MIETRECHT

Neue gesetzliche Regelungen zum Mietspiegel in Kraft getreten

Am 01.07.2022 sind neue gesetzliche Regelungen in Kraft getreten, die der wachsenden Bedeutung von Mietspiegeln als wichtigstes Instrument der Darstellung der ortsüblichen Vergleichsmiete Rechnung tragen sollen.

Es handelt sich um drei unterschiedliche Regelungswerke.

Da ist zum einen das **Mietspiegelreformgesetz**, das die § 558 c und 558 d BGB ändert. Eingeführt wird die gesetzliche Verpflichtung von Gemeinden über 50.000 Einwohner, einen Mietspiegel zu erstellen. Ebenso wird nunmehr die Pflicht zur Veröffentlichung der Mietspiegel normiert. Des Weiteren werden zur Erhöhung der Rechtssicherheit qualifizierter Mietspiegel die Grundsätze der Erstellung auf das Wesentliche, eben die wissenschaftlichen Grundsätze, reduziert. Haben die nach Landesrecht zuständigen Behörden und die Interessenvertreter der Vermieter und Mieter den Mietspiegel als qualifiziert anerkannt, so wird zukünftig vermutet, dass er anerkannten wissenschaftlichen Grundsätzen entspricht.

Diese Grundsätze sind nunmehr in der ebenfalls in Kraft getretenen **Mietspiegelverordnung** näher ausgestaltet worden. Die Verordnung enthält erstmals zwingende Regelungen zur Erstellung von Mietspiegeln, zu ihrem Inhalt, zur Veröffentlichung, Dokumentation der Erstellung und zu ihrer Fortschreibung bzw. Anpassung. Es soll eine Erhöhung der Rechtssicherheit durch Vorgabe von Standards erreicht werden, bei deren Einhaltung von formell ordnungsgemäß erstellten Mietspiegeln ausgegangen werden kann. Dies hat zur Folge, dass in einem Streitverfahren nicht mehr die Partei, die sich auf die Werte des Mietspiegels beruft, beweisen muss, dass der Mietspiegel qualifiziert ist.

Hier greift dann die gesetzlich normierte Vermutung des § 558 d Abs. 1 S. 2 und damit die gesetzlich gewollte Beweislastumkehr zu Gunsten der Partei, die sich auf den qualifizierten Mietspiegel beruft.

Die Verordnung ist geteilt in Vorschriften für einfache und qualifizierte Mietspiegel.

Für einfache Mietspiegel sind wenige Regelungen enthalten. Die Erstellung und Anpassung sind an kein Verfahren gebunden. Erstmals ist jedoch geregelt, dass die Erstellung und Anpassung und die dafür verwendeten Grundlagen in Grundzügen zu dokumentieren sind. Aus der Dokumentation soll nachvollziehbar sein, wie die ausgewiesenen Werte ermittelt worden sind. Vorgeschrieben ist jetzt auch eine kostenfreie Veröffentlichung im Internet.

Der größere Teil der Verordnung befasst sich mit den Anforderungen an qualifizierte Mietspiegel. Vorgeschrieben ist eine Primärdatenerhebung. Das heißt, die Daten müssen zum Zweck der Mietspiegelerstellung direkt erhoben werden. Hier kommt der ebenfalls **zum 01.07.2022 vorgenommenen Änderung des Art. 238 § 2 EGBGB** große Bedeutung zu, die u. a. in § 2 eine Auskunftspflicht für Mieter und Vermieter zur Erstellung qualifizierter Mietspiegel enthält. Mit der Neuregelung soll eine höhere Rücklaufquote bei der Befragung von Vermietern und Mietern erreicht werden, um die Qualität der Daten zu verbessern und den Mietspiegel möglichst realitätsnah erstellen zu können.

Es sind Regelungen zur Datenerhebung, zur Datenauswertung, zum Inhalt des Mietspiegels und zur Dokumentation und Veröffentlichung enthalten, wobei in jeder dieser Phasen die wissenschaftlichen Grundsätze eingehalten werden müssen. Andernfalls soll es sich um einen einfachen Mietspiegel handeln.

Die Anpassungsfrist qualifizierter Mietspiegel ist, entgegen der ursprünglich vorgesehenen Verlängerung auf drei Jahre, nicht geändert worden. Gemäß § 558 d Abs. 2 sind qualifizierte Mietspiegel auch weiterhin nach zwei Jahren der Marktentwicklung anzupassen. Zulässig sind die Fortschreibungen mittels Stichprobe oder Index. Nach vier Jahren muss der Mietspiegel neu erstellt werden. Maßgeblich für diese Fristen ist nicht die Veröffentlichung des Mietspiegels, sondern der sich aus dem Textteil des Mietspiegels ergebende Stichtag der Datenerhebung.

Die Verordnung schreibt im Übrigen erstmals den Zeitraum, der zwischen Datenerhebung und Veröffentlichung liegen darf, vor. Der Mietspiegel muss spätestens nach 9 Monaten ab dem Stichtag der Datenerhebung veröffentlicht sein.

Für alle drei zum 01.07.2022 in Kraft getretenen Regelungswerke sind keine Übergangsvorschriften vorgesehen, so dass die Normen ab sofort auf alle existierenden Mietspiegel Anwendung finden.

Angela Glöckner

Dipl.-Juristin



Mietspiegel_343411398 - stock.adobe.com

Altersteilzeit - Übergang in die Rente

Für viele Mitarbeiter ist die Altersteilzeit ein sanfter Übergang in die Rente, um Kräfte für den letzten Lebensabschnitt zu sparen. Sie kann im Block genommen werden oder als gleichmäßig reduzierte Arbeitszeit. Finanziell interessant ist Altersteilzeit, weil sowohl das laufende Entgelt als auch die Rentenbeiträge vom Arbeitgeber aufgestockt werden. Aber: Der Arbeitgeber muss die Altersteilzeit unterstützen wollen. Er stellt die finanziellen Mittel freiwillig bereit. Einen gesetzlichen Anspruch gibt es nicht.

Der Betriebsrat hat bei der Einführung der Altersteilzeit kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Doch wenn der Arbeitgeber sich entschließt, die finanziellen Mittel bereitzustellen, dann unterliegt die Verteilung der Mittel für die Altersteilzeit der Mitbestimmung.

Die Aufstockung des laufenden Entgelts und der Rentenbeiträge bei Altersteilzeit durch den Arbeitgeber ist sozialversicherungsfrei und steuerrechtlich privilegiert; d. h., sie wird nur im Rahmen des Progressionsvorbehalts besteuert.

Altersteilzeit gibt es in zwei Formen:

- das sogenannte **Blockmodell**, in der in der ersten Hälfte der Altersteilzeit wie vor der Altersteilzeit weitergearbeitet wird und in der zweiten Hälfte eine Freistellung von der Arbeit erfolgt.

- die sogenannte **gleichmäßige Reduzierung**, in der über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit die Arbeitszeit halbiert wird.

Wer das 55. Lebensjahr vollendet und in den letzten fünf Jahren vor der Altersteilzeit mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat, kann – theoretisch - Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es nicht!

Altersteilzeit kann im Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen sein. Zumeist ist Altersteilzeit eine freiwillige Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Dauer der Altersteilzeit hängt von der gewählten Art ab.

Im Blockmodell gilt: Bei einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ohne eine Regelung der Altersteilzeit in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, darf die Altersteilzeit einen Zeitraum von drei Jahren nicht übersteigen.

Bei Regelung der Altersteilzeit im Tarifvertrag, aufgrund eines Tarifvertrages und einer Betriebsvereinbarung, kann die Altersteilzeit einen längeren Zeitraum betragen.

Bei gleichmäßiger Reduzierung der Arbeitszeit gilt: Diese Form der Altersteilzeit kann jederzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.



Ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung ist nicht erforderlich.

Das Entgelt in der Altersteilzeit besteht aus dem bisherigen halben sozialversicherungspflichtigen Entgelt und dem Aufstockungsbetrag. Der Aufstockungsbetrag, der allein vom Arbeitgeber geleistet wird, ist sozialversicherungsfrei und unterliegt in steuerrechtlicher Hinsicht dem Progressionsvorbehalt. Dadurch wird eine geringere Steuer fällig.

Das Gesetz sieht eine Mindestaufstockung um 20 % des Entgelts in der Altersteilzeit vor. Der Arbeitgeber trägt (alleine) die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. 80 % des Entgelts in der Altersteilzeit (mit Begrenzung).

Die Altersteilzeit muss so vereinbart werden, bis von der Altersteilzeit ein Übergang in eine - auch geminderte Altersrente - zumindest theoretisch

möglich ist. Welche Altersrente in Anspruch genommen werden kann, hängt von den Voraussetzungen für die Rente ab. Es ist also entscheidend, welche rentenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt werden z. B. ob eine Schwerbehinderung oder langjährige Rentenversicherung vorliegt.

Grundsätzlich gilt: Wer nach 1951 geboren und nicht schwerbehindert ist, kann – wenn die Voraussetzungen vorliegen - frühestens mit vollendetem 63. Lebensjahr eine Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Wer behindert ist, kann früher in Rente gehen.

René Illgen
Rechtsanwalt

MIETRECHT

Belegeinsicht bei Widerspruch zur Betriebskostenabrechnung

Dem Mieter steht bekanntlich ein Anspruch zur Einsicht in die Belege, die der Betriebskostenabrechnung zugrunde liegen, zu. Die Prüfung der Unterlagen kann sich aber auch als Obliegenheit des Mieters darstellen, wenn er keine rechtlichen Nachteile erleiden will.

Das Landgericht Dresden hat mit Beschluss vom 23.11.2021 (4 S 222/21) klargestellt, dass sich der Mieter auch bei stark gestiegenen Betriebskosten nicht darauf beschränken kann, ohne Einsicht in die Belege genommen zu haben, die Kostenansätze der Abrechnung zu bestreiten.

Sachverhalt:

Die Mieter hatten im vorliegenden Fall den starken Anstieg der Hausmeisterkosten im Vergleich zum Vorjahr als Verstoß gegen die Wirtschaftlichkeit moniert und des Weiteren geltend gemacht, dass ein Abzug von Verwaltungs- und Instandhaltungskosten aus der vereinbarten Pauschalvergütung des Hausmeisters als nicht umlegbar, unterblieben sei, und damit der Kostenansatz nicht korrekt sei.

Das Amtsgericht hat der Klage des Vermieters auf Zahlung des Abrechnungssaldos stattgegeben, weil die eingewandten Verstöße gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot und den Kostenansatz zu pauschal seien. Die Mieter hätten ihre Einwendungen durch Belegeinsicht konkretisieren müssen, wovon sie aber keinen Gebrauch gemacht hätten.

Gegen das Urteil legten die Mieter Berufung ein. Zur Begründung führten sie u.a. aus, dass sie auch ohne Belegeinsicht substantiiert dargelegt hätten, dass der Vermieter das Wirtschaftlichkeitsgebot missachtet hätte.

Rechtslage:

Das Landgericht hat die Mieter per Beschluss darauf hingewiesen, dass die Berufung keine Aussicht auf Erfolg habe.

Das Amtsgericht habe zu Recht entschieden, dass sich der Mieter, bei – hier vorgeworfenen – Verstößen gegen das Wirtschaftlichkeitsgebot nicht darauf beschränken kann, pauschal die Richtigkeit und Angemessenheit einzelner Betriebskostenpositionen zu bestreiten. Behauptet der Mieter, die Kosten wären bei ordentlicher Wirtschaftsführung geringer gewesen, macht er einen Schadensersatzanspruch geltend, für den er als Anspruchsteller darlegungspflichtig ist.

Im vorliegenden Fall hatte der Vermieter die enorme Kostensteigerung damit begründet, dass im Vorjahr noch Bauarbeiten am Objekt durchgeführt worden waren und daher mit dem Hausmeister eine geringere Vergütung vereinbart worden war. Daraufhin hätten die Mieter darlegen müssen, warum sie den Kostenansatz für die Hausmeisterkosten trotzdem für überhöht halten. Dazu wäre es notwendig gewesen, konkret zu den bestrittenen Abrechnungsposten und den zugrundeliegenden Belegen Stellung zu nehmen und dezidierte Bedenken gegen die materielle Berechtigung der Abrechnung vorzubringen. Dieser Darlegungslast haben die Mieter, mangels Belegeinsicht, nicht genügt.

Das Landgericht musste sich auch mit der weiteren Argumentation der Mieter auseinandersetzen, dass sie auch ohne Belegeinsicht die streitigen Abrechnungspositionen substantiiert angegriffen hätten durch Verweis auf die Durchschnittswerte eines Betriebskostenspiegels, aus dem sich die Überhöhung der streitigen Kosten ergeben hätte. Das Landgericht hat den Einwand mit Verweis auf eine grundlegende Entscheidung des BGH zurückgewiesen. Der BGH hatte entschieden, dass den Durchschnittswerten eines überregionalen Betriebskostenspiegels wegen der unterschiedlichen kommunalen Kostenstrukturen keine Aussagekraft im Einzelfall zukommt (BGH, Urt. V. 06.07.2011 – VIII ZR 340/10). Das Landgericht stellte klar, dass diese Grundsätze auch für regionale Betriebskostenspiegel gelten.

Das Landgericht empfahl den Mietern daher, die Berufung zurück zu nehmen.

Praxishinweis:

Viele Gerichte urteilen, dass die Beanstandung einzelner Betriebskosten und ihrer Kostenhöhe die vorherige Einsichtnahme in die Belege voraussetzt.

Der Mieter ist jedoch nicht generell verpflichtet, vor der Beanstandung der Betriebskostenabrechnung die Belege einzusehen. Er kann darauf verzichten, wenn sich bereits ohne Prüfung dieser Unterlagen ergibt, dass die Abrechnung fehlerhaft ist. Das kann z.B. der Fall sein, wenn der angewendete Verteilerschlüssel nicht den vertraglichen Vereinbarungen entspricht bzw. sich formelle Fehler aus der Abrechnung selbst ergeben.

Noreen Walther
Rechtsanwältin