

Geringfügige Beschäftigung, kurzfristige Beschäftigung und die sogenannte Gleitzone

Stand: Juli 2009

Einführung

Im Rahmen der Umsetzung des Hartzkonzepts wurde das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ im letzten Jahr verabschiedet. Dabei wurden unter anderem die so genannten **Minijobs** mit Wirkung zum **1. April 2003** neu geregelt. Mit Wirkung zum **1. Juli 2006** kamen weitere Änderungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2006 hinzu. Dieses Merkblatt umfasst Erläuterungen im Hinblick auf die geringfügigen Beschäftigungen, wobei sich die Informationen auf sozialversicherungs-, steuer- und arbeitsrechtliche Fragen konzentrieren. Außerdem wird noch auf die **kurzfristigen Beschäftigungen** und die **so genannte Gleitzone** zwischen 400,01 bis 800,00 € eingegangen.

I. Geringfügig entlohnte Beschäftigung bis 400,-- €

Die für das Vorliegen einer geringfügigen Beschäftigung maßgebliche Entgeltgrenze wurde von bisher 325,00 € ab dem 1. April 2003 auf **400,00 € monatlich** angehoben. Eine **zeitliche Begrenzung** existiert künftig **nicht** mehr: Die frühere Begrenzung auf weniger als 15 Stunden Arbeitszeit pro Woche ist entfallen.

1. Sozialversicherungsrecht

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich von der **Sozialversicherung befreit**, wenn das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung regelmäßig im Monat 400,00 € nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat aber für geringfügig Entlohnte, die in dieser Beschäftigung versicherungsfrei sind, dennoch folgende **Pauschalabgaben in Höhe von insgesamt 30,1 %** (jeweils gerechnet vom Arbeitsentgelt) zu zahlen:

- 13 % Krankenversicherungspauschale (statt bisher 11 %)
- 15 % gesetzliche Rentenversicherungspauschale (statt bisher 12 %)
- 2 % Pauschale für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag
- 0,1 % Umlage für den Aufwendungsausgleich bei Entgeltfortzahlung und Mutterschaftsleistungen
= 30,1 % insgesamt

Die Pauschalabgaben muss der Arbeitgeber an die zentrale Einzugsstelle, die **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (DRV; auch Minijob-Zentrale** genannt), entrichten. Die Umlage für die Lohnfortzahlungsversicherung ist -unabhängig davon, bei welcher Krankenkasse der geringfügig Beschäftigte versichert ist - auch an die DRV zu zahlen. Diese teilt dann den Pauschalbeitrag auf die einzelnen Versicherungszweige und die Steuern auf.

Beachte:

Zusätzlich zu den Pauschalabgaben in Höhe von 30 % ist vom Arbeitgeber ein **Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung** in Höhe von 0,1 % zu zahlen. Der **gewerbliche Arbeitgeber** muss daher die Entgelte der Minijobber gegenüber der zuständigen **Berufsgenossenschaft** im jährlichen Lohnnachweis aufführen. Eine Übersicht der Berufsgenossenschaften findet sich unter www.berufsgenossenschaften.de.

Steuer-Tipp: Die **Steuerpauschale** für Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag können bei Bruttolohnabreden auf den Arbeitnehmer **abgewälzt** werden. Dies sollte dann im Arbeitsvertrag entsprechend vereinbart werden.

Neu:

Eine Freistellungsbescheinigung des Finanzamtes wird nicht mehr benötigt!

Tipp:

Der Beitrag für die Krankenkasse entfällt wie bisher, wenn der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse ist. Dies ist der Fall, wenn er weder gesetzlich noch freiwillig noch mitversichert in einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse ist.

Beschäftigte können auf ihre Rentenversicherungsfreiheit verzichten und die **Pauschalabgabe zur Rentenversicherung freiwillig** mit einem eigenen Beitrag von 4,9 % (1. Januar 2007) statt bisher 7,5 % auf den vollen Rentenbeitragssatz **aufstocken**. Der Eigenanteil von derzeit

4,9 % ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 %) und dem vollen Rentenversicherungsbetrag

(19,9 %). Mit diesem freiwilligen Zusatzbeitrag erwerben die Beschäftigten volle Leistungsansprüche in der Rentenversicherung, also auch eine Anwartschaft auf Leistungen bei Rehabilitation und dem Schutz bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit.

Beachte:

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, seine geringfügig Beschäftigten über die Möglichkeit der Aufstockung **zu informieren**. Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber **schriftlich erklären**, dass er eigene Rentenversicherungsbeiträge zahlen will, d. h. auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet und einen Eigenanteil von derzeit 4,9 % auf den vollen Rentenbeitragssatz aufstockt. Der Verzicht gilt nur für die Zukunft. Geht die Verzichtserklärung innerhalb von zwei Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung ein, gilt der Verzicht ab Beschäftigungsbeginn, falls der Beschäftigte dies wünscht. Für die gesamte Dauer der Beschäftigung ist der Verzicht bindend. Wenn der Beschäftigte mehrere Beschäftigungsverhältnisse hat, kann der Verzicht nur einheitlich erfolgen.

Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen

Wie im geltenden Recht gilt auch künftig der Grundsatz, dass alle geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet werden. Wird bei der Zusammenrechnung festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt jedoch – anders als bisher – Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch die Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein. Beitragsnachforderungen für die Vergangenheit sind insoweit ausgeschlossen.

Zusammentreffen geringfügiger Beschäftigungen mit so genannten Hauptbeschäftigungen

Neu geregelt ist die Zusammenrechnung von geringfügigen Beschäftigungen mit so genannten Hauptbeschäftigungen (versicherungspflichtige Beschäftigungen). Neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung bleibt künftig **„eine“ geringfügige Beschäftigung** (nicht beim gleichen Arbeitgeber!) sozialversicherungsfrei. Bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen ist lediglich diejenige geringfügige Beschäftigung, die zeitlich zuerst aufgenommen wurde, neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung sozialversicherungsfrei. Eine Zusammenrechnung erfolgt erst dann, wenn neben einer Hauptbeschäftigung zwei und mehr für sich genommen geringfügige Beschäftigungen ausgeübt werden.

„Phantomlohn“

Entwarnung: Beim **so genannten Phantomlohn** hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2003 festgelegt, dass Beitragsansprüche der Versicherungsträger bei einma-

lig gezahltem Entgelt (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) nur dann entstehen, wenn dieses tatsächlich ausgezahlt worden ist. Unerheblich bleibt also künftig, ob arbeits- bzw. tarifvertragliche Ansprüche nicht erfüllt wurden. Nachträgliche Beitragsbescheide mit der Begründung, die Einbeziehung nicht gezahlter Einmalzahlungen hätten zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze geführt, sind damit künftig ausgeschlossen. Diese Neuregelung gilt jedoch nur für Einmalzahlungen. Laufende Ansprüche (z. B. auf tarifvertragliche Bezahlung oder tarifvertraglich vorgesehene Zulagen) werden davon nicht berührt. Da der Gesetzgeber keine Übergangsbestimmungen getroffen hat, sind laufende Verfahren bis einschließlich 2002 nach bisherigem Recht zu beurteilen.

Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich sind regelmäßig **geringfügige Beschäftigte wie Teil- und Vollzeitbeschäftigte** zu behandeln. D. h. sie haben grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Sonderleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Gratifikationen, Urlaub und Beachtung der Kündigungsfristen sowie des Kündigungsschutzes.

II. Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten

Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn Tätigkeiten ausgeübt werden, die „durch einen privaten Haushalt begründet sind und die sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushaltes erledigt werden.“ Für derartige geringfügige Beschäftigungen gelten die obigen Ausführungen mit der Besonderheit, dass nur **Pauschalabgaben** in Höhe von **insgesamt 12 %** des Arbeitsentgelts zu entrichten sind. Davon entfallen je 5 %-Punkte als Beiträge für die Renten- und Krankenversicherung und 2 %-Punkte auf Steuern. Für Beschäftigte in Privathaushalten kann der Haushaltungsvorstand von einem vereinfachten Haushaltscheckverfahren Gebrauch machen. Zusätzlich zu den Pauschalabgaben ist der **Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung** zu zahlen. Bei den Minijobs in Privathaushalten fällt ab 1. Januar 2006 ein Pauschalbetrag von 1,6 % an, der durch die Minijobzentrale zweimal im Jahr mit den übrigen Abgaben einbezogen und an die zuständigen Unfallversicherungsträger weitergeleitet wird.

III. Sonderregelung für Auszubildende und Praktikanten

Die sozialversicherungsrechtlichen Sonderregelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte (pauschale Sozialversicherungsbeiträge, Gleitzone Regelung) gelten für Praktikanten und Auszubildende nicht. Ab dem ersten Euro tritt volle Versicherungspflicht ein, wobei der Arbeitgeber bis zur Höhe der „**Geringverdienergrenze**“ beide Beitragsanteile zu übernehmen hat. Erst oberhalb dieser Grenze trägt jeder seinen Beitragsanteil selbst. Bis vor kurzem waren die „**Geringfügigkeitsgrenze**“, die für eine geringfügig entlohnende Beschäftigung maßgebend war und die „**Geringverdienergrenze**“, bis zu deren Höhe der Arbeitgeber auch den Sozialversicherungsbeitrag des Auszubildenden zu übernehmen hatte, stets identisch. So sind beide Grenzen per 1. April 2003 von 325,00 € auf **400,00 €** angehoben worden. Dies hat jedoch viele Ausbildungsplätze verteuert. Daher ist die Geringverdienergrenze ab dem 1. August 2003 wieder auf **325,00 €** abgesenkt worden.

IV: Kurzfristige Beschäftigungen:

Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie zeitlich - durch Vertrag oder nach ihrer Eigenart - auf **zwei Monate** oder insgesamt **max. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr** begrenzt ist. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle.

- **Begrenzung auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage:** Die Beschäftigung kann ihrer Eigenart nach begrenzt sein oder aufgrund einer vertraglichen Regelung (Beispiele: Aushilfe als Urlaubsvertretung, auf längstens ein Jahr befristeter Rahmenarbeitsvertrag).
- **Keine berufsmäßige Ausübung bei Arbeitsentgelt über 400,00 €** Selbst wenn der zeitliche Umfang 2 Monate bzw. 50 Tage nicht übersteigt, liegt keine sozialversicherungsfreie "kurzfristige Beschäftigung" vor, sofern die Tätigkeit berufsmäßig ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400,00 € überschreitet (zum Beispiel Arbeit als Nachtschwester im Krankenhaus an vier Tagen pro Monat; zeitlicher Umfang: nur 48 Tage pro Jahr, aber berufsmäßig ausgeübt). Übersteigt das berufsmäßige Einkommen 400 €, liegt auch keine geringfügige Beschäftigung vor. Für Arbeitgeber gelten keine steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten.

Beachte:

Da kurzfristige Verträge häufig befristet sind, ist diese Befristung nur wirksam, wenn sie **schriftlich** in den Vertrag aufgenommen wurde. Empfehlenswert ist außerdem mit jedem kurzfristig Beschäftigten einen **Rahmenvertrag** mit einer Laufzeit von nicht mehr als einem Jahr und vereinbarten Arbeitseinsätzen an max. 50 Arbeitstagen oder 2 Monaten in diesem Zeitraum abzuschließen.

1. Sozialversicherungsrecht

Das Entgelt aus der kurzfristigen Beschäftigung ist **sozialversicherungsfrei**, d. h., es fallen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Es fallen auch keine Pauschalbeiträge für den Arbeitgeber an. Dies gilt **auch**, wenn die kurzfristige Beschäftigung **neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung** oder **einer geringfügigen Beschäftigung** ausgeführt wird.

Beachte:

Auch der kurzfristig Beschäftigte ist kraft Gesetzes in der gesetzlichen **Unfallversicherung** gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Die Beiträge zu dieser Pflichtversicherung müssen vom Arbeitgeber an die zuständige Berufsgenossenschaft gezahlt werden. Ist der Arbeitgeber ein privater Haushalt, ist in Hessen die Unfallkasse Hessen, Tel.: 069 29972-440, zuständig.

Die **Sozialversicherungsfreiheit entfällt**, wenn die für ein kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis maßgeblichen Kriterien nicht eingehalten werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nicht mehr vor wenn,

- die Zeiträume von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden
- die Beschäftigung **berufsmäßig ausgeübt** wird und das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung 400,00 € überschreitet

Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten **mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen** ohne Rücksicht auf die Höhe der darin erzielten Arbeitsverdienste **zusammenzurechnen**. Dies gilt auch dann, wenn die einzelnen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Es ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu

prüfen, ob diese – zusammen mit den schon im laufenden **Kalenderjahr** ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen des Arbeitnehmers – die maßgebende Zeitgrenze überschreitet.

Nicht vorgenommen wird dagegen eine Zusammenrechnung von kurzfristiger Beschäftigung und gleichzeitiger Hauptbeschäftigung (z. B. als versicherungspflichtiger Arbeitnehmer, Selbständiger oder Beamter) oder geringfügig entlohnter (Dauer-) Beschäftigung:

Hauptbeschäftigung (1. Arbeitgeber)	Zweitbeschäftigung (2. Arbeitgeber)	Zusammenrechnung	Sozialversicherung bzgl. des Entgelts aus kurzfristiger Beschäftigung	Einkommenssteuer bzgl. des Entgelts aus kurzfristiger Beschäftigung
Kurzfristig geringfügig	-	-	Vers. frei	steuerpflichtig
Kurzfristig geringfügig	Kurzfristig geringfügig	ja	Vers. pflichtig, wenn Zeitgrenze überschritten o. berufsmäßig	steuerpflichtig
Geringfügig entlohnt (Minijob)	Kurzfristig geringfügig	nein	Vers. frei	steuerpflichtig
Arbeitnehmer	Kurzfristig geringfügig	nein	Vers. frei	steuerpflichtig
Beamter	Kurzfristig geringfügig	nein	Vers. frei	steuerpflichtig
Selbstständiger	Kurzfristig geringfügig	nein	Vers. frei	steuerpflichtig
Rentner	Kurzfristig geringfügig	-	Vers. frei	steuerpflichtig
Hausfrau	Kurzfristig geringfügig	-	Vers. frei	steuerpflichtig
Schüler	Kurzfristig geringfügig	-	Vers. frei	steuerpflichtig
Student	Kurzfristig geringfügig	-	Vers. frei	steuerpflichtig

Berufsmäßige Ausübung

Eine Beschäftigung ist als berufsmäßig anzusehen, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist und ihr Arbeitsentgelt 400,00 € überschreitet. Gelegentliche Beschäftigungen wie Ferienjobs oder Tätigkeiten zwischen Abitur und Studium sind grundsätzlich von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung und daher nicht als berufsmäßig anzusehen, sofern die Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung eingehalten werden. Dies gilt auch für kurzfristige Beschäftigungen, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden. Wird allerdings eine kurzfristige Beschäftigung während des Bezuges von Leistungen nach dem Dritten Sozialgesetzbuch, während der Elternzeit oder eines unbezahlten Urlaubs ausgeübt, ist dies als berufsmäßig anzusehen. Auch eine regelmäßige Ausübung einer kurzfristigen Beschäftigung kann eine Berufsmäßigkeit nach sich ziehen.

Meldepflicht

Damit auch überprüft werden kann, ob der kurzfristig Beschäftigte noch weitere derartige Beschäftigungen ausübt, hat der Arbeitgeber diese Beschäftigten der Einzugsstelle der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (auch **Minijob-Zentrale** genannt) zu melden.

2. Lohnsteuer

Der Arbeitslohn aus einer kurzfristigen Beschäftigung ist uneingeschränkt **lohnsteuerpflichtig**. Die Versteuerung erfolgt grundsätzlich anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte.

Ausnahmsweise kann der Arbeitgeber nach § 40 a Abs. 1 EStG die Lohnsteuer pauschal mit 25 % des Arbeitsentgelts zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Arbeitnehmer wird beim Arbeitgeber **nur gelegentlich**, nicht regelmäßig beschäftigt,
- der Arbeitnehmer ist **nicht mehr als 18 Arbeitstage** zusammenhängend beschäftigt (ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage),
- der **durchschnittliche Stundenlohn** beträgt höchstens 12,00 € **und** der **Arbeitslohn** übersteigt während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich 62,00 € **je Arbeitstag** nicht (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften).

Beachte:

Die Lohnsteuer kann weder mit der einheitlichen Pauschalsteuer in Höhe von 2 % noch mit dem Pauschalsteuersatz in Höhe von 20 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) erhoben werden. Diese Möglichkeit besteht nur bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen (bis 400,00 €), sofern der Beschäftigte insgesamt nur in geringem Umfang Einkommen erzielt, wird er allerdings ohnehin wegen der steuerlichen Freistellung des Existenzminimums keine Lohnsteuer zahlen.

3. Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich sind regelmäßig **kurzfristig Beschäftigte wie Teil- und Vollzeitbeschäftigte** zu behandeln. D. h. sie haben grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Sonderleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Gratifikationen, Urlaub und Beachtung der Kündigungsfristen sowie des Kündigungsschutzes.

V. Gleitzone von 400,01 bis 800,00 €

Oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze stieg die Belastung mit Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bisher abrupt von 22 % auf über 40 % an. Diese Problematik soll durch die Einrichtung einer so genannten Gleitzone entschärft werden. Für Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 800,00 € monatlich steigt danach der **Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung gestaffelt** von ca.

4 % bei 400,01 € bis auf den vollen Beitrag von 21 % bei 800,00 € an. Der **Arbeitgeberbeitrag** bleibt gegenüber dem bisherigen Recht unverändert bei ca. 21 %. Die **Steuerung** erfolgt in diesem Einkommensbereich **individuell**.

Beispiele: Bei einem Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 41,7 % (Beitragsatz Krankenversicherung = 14 %) ergeben sich:

Bei einem Arbeitsentgelt von	(unveränderte) Beiträge für den Arbeitgeber	Ermäßigte Beiträge für den Arbeitnehmer	Gesamtbeiträge
- in € monatlich -			
401	83,61	16,98	100,58
500	104,25	54,15	158,40
600	125,10	91,70	216,80
700	145,95	129,25	275,20
750	156,38	148,03	304,40

Das Gleitzoneprivileg gilt jedoch nicht für zwei Beschäftigungen im Entgeltbereich von 400,01 € bis 800,00 € monatlich, die neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden.

Auch im Bereich der Gleitzone besteht wie bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen die Möglichkeit, auf den verminderten Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung zu verzichten. Dies hat dann die Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht mehr den besonderen Regelungen der Gleitzone unterliegt, sondern wie ein normales Teilzeitbeschäftigungsverhältnis volle Sozialversicherungspflicht für beide Seiten entsteht.

Weitere hilfreiche Informationen sind im Internet erhältlich unter:

www.bmas.bund.de

(Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

www.bmg.bund.de

(Bundesministerium für Gesundheit)

www.bmwi.de

(Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie)

www.deutsche-rentenversicherung.de

(Durch die Organisationsreform in der Rentenversicherung treten die die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), die 22 Landesversicherungsanstalten (LVA), die Bundesknappschaft gemeinsam unter dem Namen „Deutsche Rentenversicherung“ auf.)

www.minijob-zentrale.de (Bundesknappschaft)

www.vdak.de

(Verband Angestellter Krankenkasse e. V.)

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale unterhält ein Servicetelefon unter 0800 0200504, das von Montag – Freitag von 7:00 bis 19:00 Uhr geschaltet ist. Das Servicefax ist erreichbar unter 0201 384979797.

Selbstverständlich können Sie eine E-Mail schicken. Hier gelangen Sie zum [Anfrageformular](#) der Minijob-Zentrale.

Ansprechpartner der IHK Limburg
Geschäftsbereich: Recht & Fair Play

Tel: 06431 / 210 - 120

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir dem gesetzlichen Auftrag der IHK entsprechend, Privaten und Freiberuflern diesen Service nicht anbieten können.

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Industrie- und Handelskammer Limburg
Walderdorffstr. 7
65549 Limburg
Telefon: 06431 / 210 – 0
Telefax.: 06431 / 210 – 205
mailto: info@limburg.ihk.de
<http://www.ihk-limburg.de>