



... Mitarbeiter-
bindung
durch Gehalts-
optimierung



WIR LIEBEN...



BWLC

Braschoß Wagner Linden & Coll.
Partnerschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Steuerberatung | Rechtsberatung | Wirtschaftsprüfung | Unternehmensnachfolge

Mitarbeiterbindung durch Gehaltsoptimierung

Ein kleiner Leitfaden über wichtige Gehaltsextras



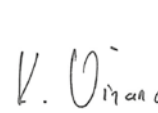


Rechtsstand: Juni 2018

Vorwort

In Zeiten des allenthalben vorherrschenden Fachkräftemangels ist es von allergrößter Bedeutung, sich als Arbeitgeber herausragend zu positionieren. Nur so kann es gelingen, gute Mitarbeiter zu gewinnen bzw. die vorhandene Belegschaft an das Unternehmen zu binden.

In dieser kleinen Broschüre möchten wir Ihnen in einigen kleinen Beispielen stichwortartig aufzeigen, welche Möglichkeiten der Gehaltsoptimierung bestehen, von denen Sie als Arbeitgeber und Ihre Arbeitnehmer profitieren können, wie Sie durch geschickte Gestaltung des Gehaltes als Arbeitgeber besonders attraktiv sein können und trotzdem Kosten sparen. Und der Arbeitnehmer hat netto mehr Geld zur Verfügung.

Bei Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

				
Dipl.-Kaufmann Harald Braschoß	Dipl.-Kaufmann P. Klaus Linden	Katharina Winand Rechtsanwältin	Dipl.-Betriebswirtin Karin Kinnart Steuerberaterin	Peter Bäumer Vereidigter Buchprüfer, Steuerberater
Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Fachberater für Unternehmens- nachfolge (DStV e. V.)	Vereidigter Buchprüfer, Steuerberater			



GEHALTSCHECK 2018

Sie haben Fragen oder möchten mehr über das Thema Mitarbeiterbindung durch Gehaltsoptimierung wissen? Rufen Sie an, wir beraten Sie gerne: 02208 9464-0 oder schreiben Sie uns an info@bwlc.de

Bei Gesprächen zur **turnusmäßigen Gehaltserhöhung** lassen sich Gehaltserhöhungen realisieren, ohne zusätzliche Lohnnebenkosten zu verursachen.

Sofern **keine Gehaltserhöhung** machbar ist, können Sie Ihren Arbeitnehmern trotzdem anbieten, ihr monatliches Einkommen mit Zusatzleistungen aufzustocken – und zwar steuerfrei. Auch für den Unternehmer sind diese Leistungen durchaus attraktiv, denn er muss für Sachzuwendungen im Wege der Gehaltsumwandlung im Gegensatz zur Gehaltserhöhung keine oder geringere Sozialabgaben zahlen. Aber Achtung! Diese Variante funktioniert nicht bei allen Zusatzleistungen.

Bei der Suche nach **neuen Arbeitnehmern** spielen gerade diese zusätzlichen Leistungen eine entscheidende Rolle – durch gute Zusatzleistungen werden Sie wettbewerbsfähiger!

Bitte beachten Sie:

- Nicht alle Möglichkeiten greifen bei jedem, daher ist alles individuell zu gestalten.
- Eine Vielzahl von kleineren Vergünstigungen kann aber in der Summe zu einer großen finanziellen Entlastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen.
- Die Kombination der Einzelbausteine macht es aus und die persönlichen Verhältnisse des Mitarbeiters entscheiden!
- Wichtig ist es, bei Neueinstellungen dazu Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu treffen, denn Umwandlungen von bestehenden steuerpflichtigen in steuerfreie Bestandteile sind nur eingeschränkt möglich.
- Ersparnisse bei Steuer und Sozialversicherung können – und sollten (!) dazu genutzt werden, steueraktiv Beiträge zu einer Altersversorgung zu leisten!

So kann eine Bündelung von Maßnahmen dazu beitragen, Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden!

Ihre Vorteile als Arbeitgeber

Geringere Lohnnebenkosten. Sie sparen bares Geld!

Ihre Vorteile:

- Die Lohnkosten werden gesenkt
- Durch die spürbare Nettolohn-Steigerung werden Motivation und Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen gesteigert
- Erhöhte Wettbewerbsfähigkeit
- Durch moderne Lösungen werden neue Anreize geschaffen und nachhaltige Mehrwerte für den Arbeitgeber erschlossen

Dies wird sichergestellt durch:

- eine optimale Gestaltung der Lohnkosten nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer
- Vertragsgestaltung bzw. Änderung bzw. formlos durch Änderung der Lohnabrechnung

Vorteile für den Arbeitnehmer

Mehr Netto vom Brutto!

Eine Gehaltserhöhung endet oft mit einer Enttäuschung: Die Steuerlast ist gestiegen. Mehr können Arbeitnehmer herausholen, wenn sie Sach- oder Dienstleistungen vom Arbeitgeber erhalten.

Dies schafft:

- höhere monatliche Liquidität
- effektivere Gestaltung bei Lohn- und Gehaltserhöhungen
- mehr Kaufkraft durch höheres Nettoeinkommen
- Absenkung des persönlichen Steuersatzes in der Einkommensteuer durch die steuerfreien Lohnbausteine
- Sicherung des Arbeitsplatzes durch Arbeitgeberentlastung
- eventuell verbesserte Rentensituation im Alter

Beide Parteien profitieren aus den Entgeltoptimierungsmaßnahmen!

Von 100,00 € brutto (Bruttogehalt 2.500,00 €) bleiben 51 € netto, die Kosten des Arbeitgebers steigen um 120,00 €.

100,00 € netto (Bruttogehalt 2.500,00 €) verursachen eine Kostensteigerung beim Arbeitgeber um 232,00 €.

Bitte beachten Sie:

Einige Leistungen sind in den meisten Fällen nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Gehalt steuer- und sozialversicherungsfrei! (Zusätzlichkeits-erfordernis)

Das bedeutet:

Eine bloße Umwandlung von bestehendem Gehalt in steuerfreie Leistungen führt in manchen Fällen zum Verlust der Steuerbefreiung (siehe Seite 10). Nach Auffassung der Finanzgerichte können derzeit folgende Leistungen auch ohne Erhöhung des Bruttolohns umgewandelt werden (Zuschüsse ohne Zusätzlichkeits-erfordernis):

- betriebliche Altersvorsorge
- steuerfreier Verpflegungsmehraufwand
- Bereitstellung von Computer/Handy/Zubehör
- Sonntags-/Feiertags-/Nachtzuschläge/Zuschläge zur Rufbereitschaft
- Firmenwagen bei Anwendung der 1 %-Regelung oder Fahrtenbuch
- Warengutscheine (bis zu 44,00 €/Monat)
- Rabattpflichtbetrag von 1.080,00 €/Jahr für Waren aus der Produktpalette des Arbeitgebers
- Pauschalierung von unentgeltlich oder verbilligt abgegebenen arbeitstäglichen Mahlzeiten mit einem Steuersatz von 25 %
- Pauschalierung von Erholungsbeihilfen mit einem Steuersatz von 25 % bis zu 156,00 € für den Mitarbeiter, 104,00 € für den Ehegatten und 52,00 € für jedes Kind jährlich

Durch die Umwandlung entstehen je nach neuem Vergütungsbestandteil entweder steuerfreie oder pauschal zu besteuern Lohnbestandteile.



GEHALTSOPTIMIERUNG

Vertragliche Regelung bei Umwandlung ohne Bruttolohnerhöhung

Eine Gestaltung, bei der anstelle von bisher regulär besteuertem Arbeitslohn, auf den die Arbeitnehmer einen rechtsverbindlichen Anspruch hatten, nunmehr regulär zu besteuender herabgesetzter Arbeitslohn sowie zusätzliche freiwillige Leistungen vereinbart und geschuldet sind, ohne dass die Mitarbeiter durch einseitige Willenserklärung zum ursprünglichen Barlohn zurückkehren könnten, ist nicht schädlich und steht der Steuerbegünstigung bzw. Steuerfreiheit laut Auffassung einiger Finanzgerichte nicht entgegen.

Achtung:

Derzeit ist ein Verfahren beim Bundesfinanzhof anhängig (Az. VI R 21/17), bei der die Frage geklärt werden soll, auf welchen Zeitpunkt sich das Tatbestandsmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ bei einer Änderung des Arbeitsvertrages bezieht.

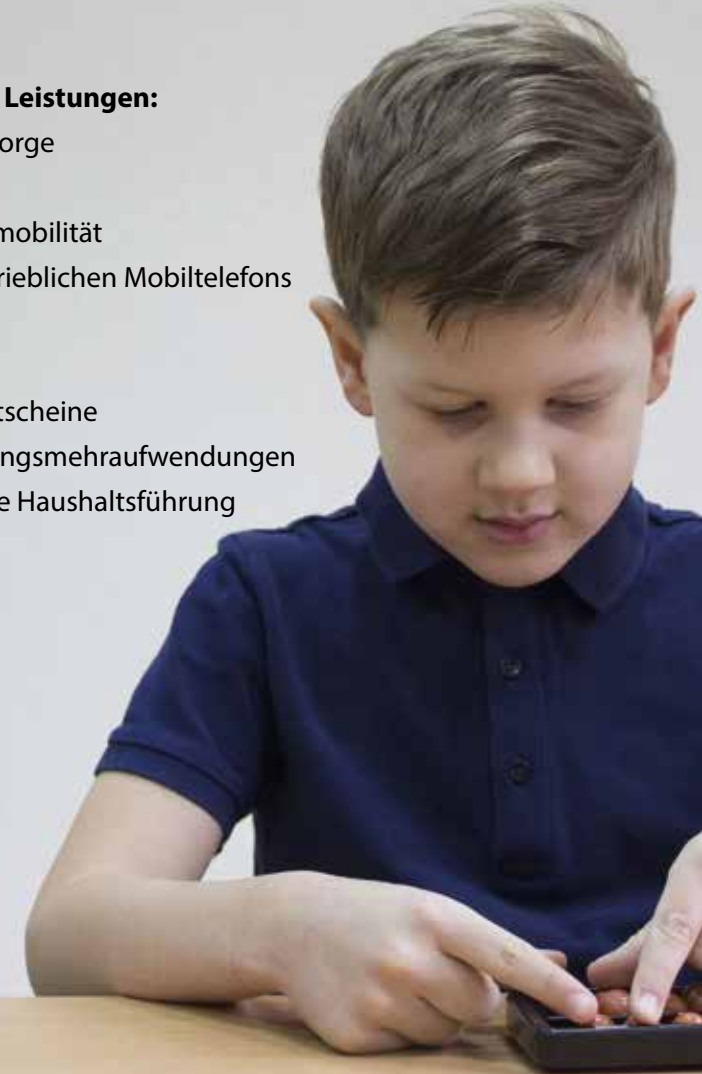
Bei reiner BARLOHNUMWANDLUNG ist es daher ratsam, die Entscheidung abzuwarten, um entsprechende vertragliche Vereinbarungen treffen zu können.



Gehaltsoptimierung durch steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen:

Ausgewählte steuerfreie Leistungen:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Belegschaftsrabatte
- Förderung der Elektromobilität
- Überlassung eines betrieblichen Mobiltelefons
- Gesundheitsförderung
- Kindergartenzuschuss
- Sachbezüge/Warengutscheine
- Reisekosten/Verpflegungsmehraufwendungen
- Erstattung für doppelte Haushaltsführung
- Firmenwagen
- Internetnutzung



Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

Häufige Durchführungswege: Pensionskasse/Pensionsfonds/Direktversicherung

Bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung sind steuerfrei!

Bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung sind sozialversicherungsfrei!

Mögliche Optimierung je Arbeitnehmer:

- 2018 bis zu 520,00 € p.m. steuerfrei, davon 260,00 € sozialversicherungsfrei
- Zusätzlich 1.800,00 € steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig

Belegschaftsrabatte

Erhält der Mitarbeiter vom Arbeitgeber Waren oder Dienstleistungen, die nicht überwiegend für den Bedarf seiner Mitarbeiter hergestellt, vertrieben oder erbracht werden, so ist das bis zu einem Freibetrag von 1.080,00 € pro Jahr steuerfrei.

Beispiele: Möbelhaus verkauft verbilligt Möbel an Mitarbeiter, Reiseveranstalter verkauft verbilligt Reisen an Mitarbeiter. 4 % Preisabschlag ist möglich.

Beispiel:

Preis	2.500,00 €
Abzug 4 %	-100,00 €
Mitarbeiter zahlt	-1.200,00 €
Freibetrag	-1.080,00 €
zu versteuern	120,00 €

Förderung der Elektromobilität

Vorteile für Arbeitnehmer:

- Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern das Aufladen von Elektrofahrzeugen steuer- und abgabenfrei finanzieren (auch Plug-In-Hybridfahrzeuge)
- Begünstigt ist das Aufladen an einer Einrichtung des Arbeitgebers von Privatfahrzeugen und Dienst-PKW, die nach der 1 %-Methode versteuert werden
- Steuerfrei ist auch der Zuschuss zum Erwerb einer Ladeeinrichtung für die Privatgarage des Arbeitnehmers, nicht aber das Laden selbst

Vorteile für Arbeitgeber:

- Umweltboni von bis zu 4.000,00 € für die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs
- Elektrofahrzeuge sind für 10 Jahre von der Kfz-Steuer befreit

Überlassung eines betrieblichen Mobiltelefons

- Die Privatnutzung betrieblicher Telefone durch den Arbeitnehmer ist steuerfrei.
- Das Telefon muss im Eigentum des Arbeitgebers stehen oder von ihm gemietet sein.
- Sinnvoll – aber keine Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist es, wenn der Arbeitgeber Vertragspartner des Mobilfunkanbieters ist, da er dann auch den Vorsteuerabzug hat.
- Kosten für den Arbeitgeber durch Flatrates und Fortfall des EU-Roamings sind ab Juni 2017 mittlerweile überschaubar und gut kalkulierbar.

Gesundheitsförderung

Arbeitgeber-Zusatzleistungen zur Gesundheitsförderung bis zu einer Höhe von 500,00 € pro Jahr sind steuer- und sozialversicherungsfrei

- Steuerfrei sind Programme, die unter § 20 und § 20a SGB V fallen.
- Dazu zählen z. B. Konzepte zur Verbesserung der Rückengesundheit, Nikotinentwöhnungsprogramme, Trainings zur Belastungs- und Stressbewältigung.
- Achtung: nicht begünstigt sind Kostenübernahmen für Sportvereine und Fitnessstudios. Ausnahme: z. B. Rückenschulkurs bei entsprechender Qualifikation des Trainers.

Kindergartenzuschuss

Ein Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer gegen Nachweis einen unbegrenzten Zuschuss für den Kindergarten gewähren.

Obwohl diese Erstattungsmöglichkeit an enge Voraussetzungen geknüpft ist, bietet sie eine gute Chance junge Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen und zu halten.

Zahlenbeispiel:

Mitarbeiter A und seine Frau haben ein 2-jähriges Kind. Bei einem gemeinsamen Jahreseinkommen von bis zu 36.813,00 € beträgt der monatliche Elternbeitrag bei der Stadt Köln 133,36 € (im Jahr 1.600,32 €) bei einer Betreuung von 35 Stunden pro Woche.

Dieser Betrag entspricht einem Bruttogehalt von ca. 250,00 € zzgl. des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung, oder anders gesagt: er muss 250,00 € brutto verdienen, um einen Kindergartenplatz von 133,36 € netto zahlen zu können.

Sachbezüge/Warengutscheine

- Der Arbeitgeber kann jedem Arbeitnehmer monatlich Waren oder Dienstleistungen im Wert von 44,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei zukommen lassen. Denkbar sind z. B. Tankgutscheine, Kino- oder Theater-Abos, mtl. Beitrag zum Fitnessstudio.
- Achtung! Der Betrag ist eine Freigrenze, kein Freibetrag. Bei Überschreiten wird der Gesamtbetrag steuerpflichtig.
- Warengutscheine stellen Sachbezüge dar, wenn Sie zum Bezug einer bestimmten Ware oder Dienstleistung berechtigen.
- Dem Arbeitnehmer können so jährlich 528,00 € (44,00 € x 12) netto zugewendet werden.
- Damit für diesen relativ geringen Betrag der Aufwand nicht zu groß wird, gibt es eine einfache Möglichkeit: Prepaid-Kreditkarten. Ein Unternehmen stellt dem Mitarbeiter eine mit 44,00 € aufgeladene Kreditkarte zur Verfügung, die der Arbeitnehmer dann für das einsetzen kann, was er möchte – ob Tanken, Essen oder Schwimmen gehen, ist dabei ohne Bedeutung.

Reisekosten/Verpflegungsmehraufwendungen

Sofern bei Dienstreisen nicht die tatsächlichen Kosten erstattet werden:

Übernachtungsaufwand

Einem Mitarbeiter, der auswärts übernachtet, können pauschal 20,00 € als Übernachtungsaufwand erstattet werden.

Erstattung von Verpflegungsmehraufwendungen

Steuerfreie Erstattung:

- bei eintägiger Abwesenheit von mehr als 8 Std. bis zu 12,00 €
- bei mehrtägiger Abwesenheit mit Übernachtung bis zu 24,00 € (Inland)
- bei mehrtägiger Abwesenheit Tag der An- und Abreise 12,00 €
- bei Auslandsreisen Höhe der Pauschalen abhängig vom Reiseland

Erstattungen für doppelte Haushaltsführung

Problemstellung: guter Mitarbeiter, der weit weg wohnt, aber nicht täglich pendelt und deshalb Zweitwohnung hat

- Arbeitgeber kann Kosten für die Wohnung am Beschäftigungsort steuerfrei erstatten, höchstens 1.000,00 € monatlich.
- Voraussetzung: Am Wohnort des Arbeitnehmers muss der Mittelpunkt seiner Lebensinteressen liegen und er muss dort einen eigenen Hausstand unterhalten, den er mindestens 6 Mal jährlich aufsucht, was bei Arbeitnehmern mit Steuerklassen für Verheiratete automatisch unterstellt werden darf.
- Arbeitgeber kann maximal das steuerfrei erstatten, was der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann.

Firmenwagen

- Der Firmenwagen hat ein hohes Bindungspotential für den qualifizierten Mitarbeiter!
- **Steuerpflichtig:** 1 % des Bruttolistenpreises, alternativ Fahrtenbuch, zusätzlich Fahrten Wohnung-Tätigkeitsstätte (0,03 % des Bruttolistenpreises x Entfernungskm zur Firma). Versteuerung der Fahrten Wohnung-Tätigkeitsstätte entfällt z. B. bei Außendienstlern.
- **Steuerpflichtig:** bei geringerer Nutzung nur 0,002 % des Listenpreises bei Erklärung des Arbeitnehmers, an welchen Kalendertagen er den Wagen für Fahrten zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte nutzt. Bloße Angabe der Anzahl der Tage ist nicht ausreichend.
- Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den steuerpflichtigen Nutzungswert.
- Mitarbeiter muss Fahrzeug als Gehaltsbestandteil zwar versteuern, er spart aber die laufenden Kosten und die immensen Kosten für die Wiederbeschaffung eines Neufahrzeugs! Das ist ein schlagendes Argument für den Dienstwagen!
- Der Arbeitgeber kann die Kosten für das Fahrzeug des Arbeitnehmers als Betriebsausgabe abziehen.

Firmenfahrrad zur privaten Nutzung

- Eine gesunde Alternative zum Firmenwagen ist ein Firmenfahrrad. Anders als beim Dienstwagen ist das Firmenfahrrad zu 100 % privat nutzbar, ohne dass diese Nutzung zusätzlich versteuert werden muss. Es fällt lediglich ein geldwerter Vorteil von einem Prozent des Neupreises an. Bei einem Rad im Wert von 1.000,00 € müssen 10,00 € versteuert werden.
- Der Trick bei der Dienstradregelung ist: Der Arbeitgeber bekommt bei den Fahrradvertrieben Sonderkonditionen und dem Mitarbeiter werden – wenn er einen Leasingvertrag wählt – die Raten für die Räder direkt von seinem Bruttoeinkommen abgezogen. Dadurch zahlt er weniger Steuern und Sozialabgaben auf das verbliebene Gehalt, genau wie übrigens seine Firma. Dafür unterliegt der Radler der 1 %-Regelung: Er muss 1 % des Fahrrad-Listenpreises monatlich als „geldwerten Vorteil“ versteuern, weil er das Rad nutzen darf. Das klingt nach viel, ist es aber nicht. Zumal jeder Dienstradfahrer (wie beim Auto) die Strecke zur Arbeit pauschal mit 0,30 Cent pro Kilometer in der Steuererklärung geltend machen kann, was seine jährliche Steuerlast mindert. Zudem kann er nach drei Jahren Laufzeit entweder sein Rad für 10 % des ursprünglichen Kaufpreises übernehmen oder sich einfach ein neues Leasingfahrrad bestellen.
- Unterm Strich sparen Angestellte 30 bis 50 % gegenüber dem, was sie als Privatpersonen für ein Rad bezahlen würden. In konkreten Zahlen funktioniert das so: Ein Angestellter mit 3.000,00 € Bruttogehalt sucht sich ein Rad für 2.000,00 € aus. Für Leasingrate plus Versicherung gehen monatlich 65,00 € von seinem Gehalt ab, bleiben 2.935,00 € übrig, plus 20,00 € geldwerter Vorteil aus der 1 %-Prozent-Regel. Der Angestellte

muss also nur 2.955,00 € versteuern. Darauf zahlt er rund 22,00 € weniger Steuern und Sozialabgaben als auf sein Ursprungsgehalt. Tatsächlich kostet ihn das Radleasing also nur 43,00 € im Monat – auf drei Jahre gesehen, ergibt das 1.548,00 €. Am Vertragsende kann er zudem das Rad für einen Restwert von 200,00 € übernehmen.

Lohnbestandteile mit 15 % bzw. 25 % pauschaler Lohnsteuer, die der Arbeitgeber trägt

Computer: Übereignung an Arbeitnehmer 25 %

Internetzuschuss: 25 %, bis 50,00 € monatlich, wenn Arbeitnehmer Anschlussinhaber ist

Erholungsbeihilfen: 25 % (156,00 € an Arbeitnehmer, 104,00 € für Ehefrau und 52,00 € pro Kind), Entgeltumwandlung möglich (für 4-köpfige Familie 364,00 €)

Fahrtkostenzuschüsse: Wohnung/Betrieb, 15 %: 30 Cent/Entfernungs-km für 15 Tage, max. 375,00 € pro Monat, bzw. 4.500,00 € pro Jahr

Jobtickets: 15 %

Essensmarken/Restaurantschecks: maximal 6,27 €, wovon 3,10 € mit 25 % pauschal versteuert werden und 3,17 € voll steuerpflichtig sind

Gruppenunfallversicherungen: wenn Bezugsrecht dem Unternehmen zusteht und die Versicherung nur Unfälle im beruflichen Umfeld absichert

Rechenbeispiel zu einem neu eingestellten Mitarbeiter:

Steuerklasse 3, verheiratet, 2 Kinder im Vorschulalter, Gehalt 4.000,00 €

	ohne Optimierung	mit Optimierung
Brutto	4.000,00 €	3.382,16 €
Kindergartenbeitrag 2 Kinder		423,84 €
Mobiltelefon		30,00 €
Internetzuschuss		20,00 €
Sachbezugsgutschein		44,00 €
Fahrtkostenerstattung		100,00 €
Brutto optimiert		4.000,00 €
Steuern	- 400,41 €	- 259,16 €
Sozialversicherung	- 815,00 €	- 689,11 €
Netto	2.784,59 €	3.051,73 €
Summe der optimierten Beiträge	- 617,84 €	- 617,84 €
	2.166,75 €	2.433,89 €
Vorteil netto für Arbeitnehmer		267,14 €
Steigerung netto prozentual		12,33 %
Kosten Arbeitgeber ohne Umlagebeiträge		
Bruttogehalt	4.000,00 €	4.000,00 €
Arbeitgeberanteil zur SV	775,00 €	655,29 €
Pauschalsteuer		25,00 €
	4.775,00 €	4.680,29 €
Vorteil für Arbeitgeber		94,71 €
Minderung Kosten prozentual		1,98 %

Die dargestellte Berechnung zeigt beispielhaft einige Optimierungsmöglichkeiten. Das sind nahezu 10 % Nettogehaltssteigerung, die vom Arbeitnehmer z. B. dazu genutzt werden können, mit weiterer Minderung der Steuer- und Sozialversicherung-Zahlungen in eine zertifizierte Altersversorgung einzuzahlen. Vergleichen Sie hierzu die Ausführungen zur betrieblichen Altersversorgung in dieser Broschüre.

Für den Arbeitgeber bedeutet es auch Einsparung an Personalkosten, die – konsequent umgesetzt und hochgerechnet auf eine ganze Belegschaft – zu einer signifikanten Kostensenkung führt.



BWLC GEHALTS-CHECK 2018

BWLC Gehalts-Check 2018

Die vorstehenden Erläuterungen und Aufzählungen sind nicht abschließend – wir haben lediglich die aus unserer Sicht besonders interessanten Gestaltungsmöglichkeiten dargestellt.

Sollten Sie Fragen zu der Gehaltsoptimierung sowie zur Vertragsgestaltung bezüglich dieser Vereinbarungen haben, stehen wir Ihnen gerne hilfreich zur Seite!

Bitte sprechen Sie uns an.

BWLC Braschoß Wagner Linden & Coll.

Partnerschaft, Steuerberatungsgesellschaft

Experten für Steuerberatung, Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung und Unternehmensnachfolge und -beratung

Büro Niederkassel: Herr Stefan Düx, Tel. 02208 94640
Büro Siegburg: Frau Karin Kinnart, Tel. 02241 17210
Büro Köln: Frau Nicole Schuh, Tel. 0221 775390
Büro Bonn: Herr Peter Bäumer, Tel. 0228 550950





Braschoß Wagner Linden & Coll.
Partnerschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Niederkassel | Siegburg | Köln | Bonn

Eschmarer Str. 53 | 53859 Niederkassel

Telefon 02208 9464-0

Telefax 02208 9464-64

niederkassel@bwlc.de | www.bwlc.de