



Informationen aus der Beraterpraxis

Sonderausgabe Corona-Krise



**Liebe Mandanten, Geschäftspartner
und Interessenten,**

von heute an können die Unternehmen die **KfW Schnellkredite beantragen**, denn die EU-Kommission hat über Ostern den neuen Maßnahmen zugestimmt. Für die Kreditgewährung ist **keine Risikoprüfung durch die Hausbank notwendig**.

Der Deutsche Bundestag hat am 27. März 2020 das „Gesetz zur vorübergehenden **Aussetzung der Insolvenzantragspflicht** und zur Begrenzung der Organhaftung bei einer durch die COVID-19-Pandemie bedingten Insolvenz (COVInsAG)“ beschlossen. **Wir machen darauf aufmerksam, dass die Antragspflicht nur partiell gilt.**

Die aktuelle Krise stellt alle Beteiligten vor völlig **neue Herausforderungen** und deshalb ist es gerade **in Zeiten der Krise wichtig, richtig zu kommunizieren**. Der Arbeitgeber nimmt hier gegenüber seinen Mitarbeitern eine wichtige Rolle als vertrauenswürdige Quelle für Informationen ein.

In dieser **Sonderausgabe zur Corona-Krise** erfahren Sie, was genau die Prüfung der Hausbanken bei den KfW Schnellkrediten beinhaltet, welche Ausnahmen Sie bei der Aussetzung der Insolvenzantragspflicht beachten müssen und welche Maßnahmen zum Aufbau einer geordneten internen Kommunikation wichtig sind.

Herzlichst Ihr

Carsten Müller

Inhalt

Kompetenzbereiche der Johannes Müller Wirtschaftsberatung (BDU)

Krisenmanagement	Personal & Arbeitswelt 4.0
Digitalisierung & IT	Marketing & Vertrieb
Veränderungsmanagement	Finanzkommunikation & Finanzierung
Nachfolge / Mergers & Acquisitions	Sonderthemen

- Wichtige Informationen zum KfW-Schnellkredit 2
 - Aussetzung der Insolvenzantragspflicht – oder doch nicht? 4
 - Wer jetzt richtig kommuniziert, profitiert. 6
-
- Kontakt / SPOT 12

Wichtige Informationen zum KfW-Schnellkredit mit 100 % Haftungsfreistellung

Sonderausgabe
Corona-Krise

Johannes Müller

Die EU-Kommission hat über Ostern den neuen Maßnahmen zugestimmt, **von heute (15.4.2020) an können die Unternehmen die Hilfen beantragen**. Die Auszahlung durch die KfW beginnt zwar erst nächste Woche – allerdings werden viele Banken und Sparkassen in Vorleistung gehen, so dass die ersten Hilfen aller Voraussicht nach noch in dieser Woche fließen.

Der **Kredithöchstbetrag pro Unternehmensgruppe ist auf 25% des Jahresumsatzes 2019** begrenzt; maximal jedoch auf 500.000 Euro für Unternehmensgruppen mit einer Beschäftigtenzahl ab 10 bis zu 50 Mitarbeitern und maximal auf 800.000 Euro für Unternehmensgruppen mit einer Beschäftigtenzahl von über 50 Mitarbeitern. **Bis zur Erreichung des jeweiligen Kredithöchstbetrages ist eine mehrfache Antragsstellung möglich.**

Die **Kreditlaufzeit und Zinsbindungsfrist** beträgt einheitlich **bis zu 10 Jahre** mit bis zu **zwei tilgungsfreien Anlaufjahren**. Eine vorzeitige **Rückzahlung ohne Vorfälligkeitsentschädigung** ist möglich. Es gilt eine einheitliche Zinsmarge in Höhe von 3 % p.a., die endgültige Kondition wird am Bewilligungstag festgelegt.

Die Hausbank bleibt wie bei anderen Krediten mit Haftungsfreistellung verpflichtet, die Sorgfalt und Verfahrensweise anzuwenden, die sie auch bei eigenen Darlehen anwendet, mindestens jedoch die bankübliche Sorgfalt und Verfahrensweise.

Um die beabsichtigte schnelle Kreditgewährung sicherzustellen, ist für die Beantragung keine Risikoprüfung durch die Hausbank vorgesehen. **Die Bestellung von Sicherheiten für den KfW-Schnellkredit 2020 ist nicht zulässig.** Die Hausbank führt die Know-Your-Customer-Prüfung durch („Lerne Deinen Kunden kennen“, auf der Grundlage des Geldwäschegesetzes von 2008) und bestätigt mit Antragstellung, dass die Programmbedingungen eingehalten sind.



Johannes
Müller

Johannes Müller
Wirtschaftsberatung

Sparkassenbetriebswirt
Geschäftsführer

*Finanzkommunikation
Unternehmenssteuerung
Nachfolgeregelungen*

Im Einzelnen prüft und bestätigt die Hausbank folgende Punkte:

- Anzahl der Mitarbeiter größer 10 bzw. Anzahl der Mitarbeiter größer 50
- Höhe des Jahresumsatzes 2019
- Einhaltung des Kredithöchstbetrags
- Hat das Unternehmen in der Summe der Jahre 2017–2019 einen Gewinn erzielt? Sofern es nur für einen kürzeren Zeitraum am Markt aktiv gewesen ist, wird dieser Zeitraum herangezogen.
- Liegen Negativmerkmale über die vertretungsberechtigten Personen des Unternehmens oder über das Unternehmen selbst, gemäß aktueller Selbstauskunft einer allgemein anerkannten Auskunftsei (in der Regel die Schufa) vor?

Der Antragsteller bestätigt unter anderem, dass das Unternehmen zum 31.12.2019 geordnete wirtschaftliche Verhältnisse aufwies, d.h.

- keine unregulierten Zahlungsrückstände von mehr als 30 Tagen bestanden und
- keine Insolvenzantragspflicht zum 31.12.2019 bestand und keine Absicht besteht, in den nächsten drei Monaten freiwillig einen Antrag zu stellen.
- es sich zum Stichtag 31.12.2019 nicht um ein Unternehmen in Schwierigkeiten im Sinne der EU-Definition (Verordnung (EU) Nr. 651/2014) handelte.
- die Vergütung (einschließlich Gratifikationen, geldwerter Vorteile und sonstiger, auch gewinnabhängiger Vergütungsbestandteile) für Geschäftsführer und geschäftsführende Gesellschafter einen maximalen Betrag von 150.000 Euro pro Jahr und pro Person während der Laufzeit des Kredits nicht übersteigt.

"Die Hausbank bleibt wie bei anderen Krediten mit Haftungsfreistellung verpflichtet, die Sorgfalt und Verfahrensweise anzuwenden, die sie auch bei eigenen Darlehen anwendet, mindestens jedoch die bankübliche Sorgfalt und Verfahrensweise."

(Johannes Müller)

Aussetzung der Insolvenzantragspflicht – oder doch nicht?

Fragen zur Anwendung der Aussetzung

Der Deutsche Bundestag hat am 27. März 2020 das „Gesetz zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht und zur Begrenzung der Organhaftung bei einer durch die COVID-19-Pandemie bedingten Insolvenz (COVInsAG)“ beschlossen. Die Pflicht zur Stellung eines Insolvenzantrages ist danach vom 1. März bis zum 30. September 2020 nach §1 COVInsAG ausgesetzt. Es besteht eine Verlängerungsoption bis zum 31. März 2021.

Zu beachten ist, dass die Aussetzung nicht gilt, wenn die Insolvenzreife nicht auf den Folgen der Covid-19-Pandemie beruht, oder keine Aussichten bestehen, eine Zahlungsunfähigkeit zu beseitigen.

Die Insolvenzantragspflichten in Zeiten von Corona (COVInsAG) bleiben bestehen, es besteht nur eine partielle Aussetzung der Antragspflicht. Zu Gunsten des Schuldners wird angenommen, dass keine Insolvenzantragspflicht besteht – allerdings eine jederzeit widerlegliche Vermutung.

Es ist dringend angeraten eine ausreichende Dokumentation anzulegen, wenn COVInsAG gelten soll.

Gerade wegen der zeitlich befristeten Abschaffung der Überschuldung als Antragsgrund sollte eine **plausibilisierte Liquiditätsplanung** vorgelegt werden können, welche die nachhaltige Wiederherstellung der Zahlungsfähigkeit über den 30.09.2020 hinaus belegt. **Ab 01.10.2020 ist eine krisenadjustierte Fortbestehensprognose erforderlich.**

Die folgenden Fragen sollten im Moment zunächst als Leitlinien genutzt werden:

Liegt überhaupt ein Corona-Fall vor?

- Wie sah die Unternehmensplanung vor Corona aus?
- Wie sieht die Unternehmensplanung mit Corona aus?

Bestehen Aussichten auf Wiederherstellung der Zahlungsfähigkeit?

- Wie hoch ist der Liquiditätsbedarf?
- Was sagen Förder- oder Hausbanken?
- Ist nach Überstehen der Krise die Kapitaldienstfähigkeit gegeben?

Sonderausgabe
Corona-Krise



Carsten
Müller

Johannes Müller
Wirtschaftsberatung

Dipl.-Bankbetriebswirt
Geschäftsführer

*Finanzkommunikation
Unternehmenssteuerung
Risikomanagement*

Aussetzung der Insolvenzantragspflicht – oder doch nicht?

Fragen zur Anwendung der Aussetzung

Sonderausgabe
Corona-Krise

Wie kann ich die Zahlungsfähigkeit wieder herstellen?

Das sind in der Regel:

- Fresh money der Gesellschafter
- Fresh money von dritter Seite (family and friends)
- Tilgungsaussetzungen / Stundungen
- Vorkassen / Beistellungen

In Zeiten von Corona:

- KUG - Kurzarbeitergeld
- Stundung der Sozialversicherungsbeiträge
- Stundung von Steuerzahlungen
- Öffentliche / teil-öffentliche Mittel

Die Regelungen des COVInsAG sind rechtlich sehr anspruchsvoll und für Geschäftsleiter ohne juristischen Hintergrund schwierig umzusetzen.

Ist infolge der COVID-19-Epidemie eine akute Insolvenzgefahr entstanden, ist dem Geschäftsleiter dringend angeraten einen in Sanierungsfragen erfahrenen Berater hinzuzuziehen.



Wer jetzt richtig kommuniziert, profitiert.

Sonderausgabe
Corona-Krise

Von Andrea Cămen

Besser spät als nie: 7 Sofortmaßnahmen für die Mitarbeiterkommunikation in Krisenzeiten

In der Krise ist eine starke Führung gefragt mit klaren Verantwortlichkeiten. Das scheint auf den ersten Blick nicht mehr zeitgemäß, gilt doch der kollegiale Führungsstil unter Beteiligung der Mitarbeitenden als optimales Führungsverhalten. In der jetzigen Corona-Krise ist aber eine beherzte Führung gefordert. Mitarbeitende aller Unternehmen und Organisationen haben derzeit einen hohen Informationsbedarf - insbesondere nach vertrauenswürdigen Quellen. Dazu zählt auch der Arbeitgeber, der deshalb eine wichtige Rolle bei der Kommunikation spielt. Für Unternehmenslenker und Führungskräfte ist es in der dritten Woche nach Inkrafttreten des Kontaktverbotes daher noch nicht zu spät, mit einer strukturierten Kommunikation zu beginnen, falls noch nicht geschehen. Der regelmäßige Austausch mit den Mitarbeitenden wird sich auszahlen: durch Vertrauen, Loyalität und Motivation – für Unternehmen wertvoller denn je, denn das Virus geht (hoffentlich), der Fachkräftemangel bleibt.

Jetzt handeln

Wer sich als Chef bislang kommunikativ zurückgehalten hat, muss spätestens jetzt in die Offensive. Die Belegschaft wird es ihm danken. Besser spät als nie gilt auch hier. Wer jetzt versäumt, einen Draht zu seinen Mitarbeitenden aufzubauen oder zu halten, wird Enttäuschung und Misstrauen ernten – eine spätere Korrektur ist nicht mehr möglich. Daher ist eine offene, ehrliche, transparente und vor allem regelmäßige Kommunikation entscheidend. Das gilt übrigens auch für Kunden und Lieferanten. Dieser Artikel konzentriert sich jedoch auf die nach innen gerichtete Kommunikation.

Vorbild sein und Fürsorge ernst nehmen

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Das bedeutet nicht, dass sie alles wissen und unfehlbar sein müssen, sondern mit gutem Beispiel voran gehen sollen. Zuversicht färbt auf Mitarbeitende ab und motiviert sie. Ein gegenteiliges Verhalten des Vorgesetzten leider auch. Umso wichtiger ist, dass Unternehmenslenker voran gehen, fürsorglich agieren und auch ihre Führungskräfte bei der richtigen Kommunikation unterstützen. Angst vor



Andrea
Cămen

Kooperationspartnerin
Johannes Müller
Wirtschaftsberatung (BDU)

Dipl.-Kauffrau
Unternehmenskommunikation
Veränderungskommunikation

falschen Lagebeurteilungen muss niemand haben. Wenn selbst Experten nicht wissen, wie die Corona-Pandemie sich entwickeln wird, können auch Vorgesetzte offen zugeben, dass sie heute nach bestem Wissen und Gewissen kommunizieren, und die Sachlage morgen schon wieder anders aussehen kann. Mitarbeitende spüren, wenn Informationen ehrlich gemeint sind und mit ihnen geteilt werden und wissen es zu schätzen, wenn auch ihre Ängste und Sorgen ernst genommen werden und sie sich mit Fragen an ihre Vorgesetzten wenden können.

Kommunikation ist das Wichtigste – Information das Mindeste

Die wichtigste Aufgabe der Geschäftsführung ist es in dieser länger andauernden Krisenphase, einen regelmäßigen Dialog mit den Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten, also eine Kommunikation in beide Richtungen sicher zu stellen. Darüber hinaus müssen Unternehmen ihre Mitarbeitende über die aktuelle Situation auf dem Laufenden halten. Nicht jeder ist in der Lage, sich über die Medien richtig und vollständig zu informieren und das Gehörte entsprechend einzuordnen. Unternehmen können helfen und Links zu seriösen Quellen, wie bspw. dem Gesundheitsministerium oder dem Robert-Koch-Institut, zur Verfügung stellen.

Größere Unternehmen mit IT- und Kommunikationsabteilungen haben aufgrund ihrer Ressourcen und Infrastruktur Vorteile und konnten frühzeitig notwendige Maßnahmen einleiten. Doch was können kleinere Unternehmen tun, die jetzt noch aktiv werden wollen oder vorhandene Maßnahmen optimieren möchten? Die nachfolgende Liste gibt einen Überblick.

7 Sofortmaßnahmen zum Aufbau einer geordneten Internen Kommunikation

Die nachfolgend aufgeführten Sofortmaßnahmen unterstützen Inhaber, Geschäftsführer und Führungskräfte, die kurzfristig noch die Kommunikation mit ihren Mitarbeitenden aufbauen oder verbessern wollen.

Nicht nur Sachfragen werden aufgeworfen, sondern auch emotionale Aspekte, die zu lösen sind. Eine erfolgreiche Krisenkommunikation muss zwangsläufig auch Konflikte, Widerstände, Ängste und persönliche Schicksale abfedern können. Das gelingt nicht durch Information in eine Richtung, sondern nur im Dialog.

Die Liste fokussiert sich auf interne Kommunikationsmaßnahmen. Die erforderlichen externen Aktivitäten mit Kunden, Lieferanten, der Presse oder Dienstleistern wie Banken oder Berater, die parallel erfolgen müssen, werden hier nur angerissen.

Die Liste dient der Orientierung und erhebt keinen Anspruch darauf, vollständig zu sein. Eine individuelle Anpassung ist bei jedem Unternehmen erforderlich.

Sonderausgabe
Corona-Krise

1. Situationsanalyse: einen Überblick verschaffen

Was eilt?

- Welche Themen sind dringlich? (z.B. Infizierte im Unternehmen und die Einhaltung von Vorschriften und Vorsichtsmaßnahmen)
- Welche Themen sind eilig? (z.B. arbeitsrechtliche Fristen, Absage von Veranstaltungs- und Besprechungsterminen, Umorganisation von Terminen)
- Welche Themen sind wichtig? (z.B. Kunden- und Lieferanteninformationen, Anlieferungen möglich/nicht möglich, Änderungen im Geschäftsbetrieb)

Wer ist zu informieren und wer ist wie erreichbar?

- Welche Zielgruppen müssen an welchen Standorten berücksichtigt werden?
- Welche Mitarbeitende sind über welche Kanäle zu erreichen? Welche Kanäle können und sollen kurzfristig geschaffen werden? (Telefonlisten, E-Mail-Verteiler, WhatsApp-Gruppen, Videokonferenzen, Videoansprachen, Podcast, Mitarbeitende App)
- Welche Lücken bei Kontaktdaten, Verteilern und Kommunikationstechnik liegen vor und können kurzfristig geschlossen werden?

2. Bildung eines Krisenteams (Task Force): alle Maßnahmen planen, durchführen, kontrollieren

(z.B. mit Geschäftsführung, Führungskräfte; IT, Marketing, Kommunikation (intern und/oder extern))

- Wer kann und soll kommunizieren? (außer dem Chef)
- Wer übernimmt Verantwortung für welche Aufgaben? (standortbezogen, themenbezogen)?
- Wer stellt die Erreichbarkeit über diverse Kommunikationswege her?
- Wer erstellt einen Kommunikationsplan? (Wer kommuniziert was zu welchem Zeitpunkt an wen über welchen Kanal)

"Die wichtigste Aufgabe der Geschäftsführung ist es in dieser länger andauernden Krisenphase, einen regelmäßigen Dialog mit den Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten, also eine Kommunikation in beide Richtungen sicher zu stellen."

(Andrea Cămen)

3. Themensammlung und –priorisierung: Bedürfnisse erkennen, Lösungen finden

Sonderausgabe
Corona-Krise

- Wie ist die Corona-Situation allgemein? (neueste Regeln, Fristen, Rettungspakete)
- Wie ist die aktuelle Situation des Unternehmens? Welche Maßnahmen wurden eingeleitet (Kurzarbeit, Rettungsschirm, Zahlungsziele)?
- Welche Maßnahmen werden noch folgen?
- Welche Auswirkungen hat die Krise auf bisherige Ziele, Umsatz, Arbeitsplätze; Bestellungen/ Lieferanten, Auslieferungen/ Kunden)?
- Wie wird die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitende hergestellt
 - technisch (Home Office, Produktion, Logistik)
 - informationsmäßig (Anweisungen für Teams im Außendienst oder auf Baustellen, bei Kunden vor Ort, soweit möglich)
 - organisatorisch (Welche Aufgabe werden aufgrund von Kurzarbeit zurückgestellt, Welche werden umorganisiert? Wer übernimmt Aufgaben von wem?)
- Welche Zielgruppen benötigen Spezialinformationen? (Gesellschafter, Hausbank Rechtsanwalt, Steuerberater, Unternehmensberater)

4. Kommunikation und Information: aufbereiten, verteilen, zuhören, miteinander kommunizieren

- Die gesammelten Informationen (zielgruppengerecht und medien-spezifisch) aufbereiten.
- Zeitpunkt oder Rhythmus der Informationsverteilung und der Kommunikation festlegen.
- Eine lückenlose Erreichbarkeit/ Verteilung sicherstellen (Es darf keine Gruppe vergessen werden).
- Die Voraussetzung für einen Dialog schaffen, ein kurzfristiges und qualitatives Feedback sicherstellen (nicht nur Fragen-Antworten, auch Emotionen und Konflikte müssen gelöst werden).

Mitarbeitende im Einsatz

- Vorschriften zur Beachtung mitteilen, Erfahrungen der Mitarbeitende aufgreifen, ggf. Änderungen vornehmen.
- Raum und Zeit für Fragen/Antworte der Mitarbeitende schaffen
- Unbeliebte Entscheidungen begründen - Akzeptanz aufbauen.

Mitarbeitende in Kurzarbeit und/oder Home Office

- Informationen und Tipps für die Arbeit zu Hause geben, Probleme abfragen
- regelmäßige Besprechungen planen
- Möglichkeit einräumen, Ängste, Sorgen, Befindlichkeiten mitzuteilen
- Widerstände für Maßnahmen erkennen und Lösungen dafür finden
- zum Durchhalten motivieren, falls alles länger dauert als gedacht

Sonderausgabe
Corona-Krise

Mitarbeitende, die entlassen werden müssen – Spezialkommunikation innerhalb der Krise

Diese „Krise in der Krise“ erfordert höchste Aufmerksamkeit. Sowohl arbeitsrechtlich als auch kommunikativ. Hier daher nur die wichtigsten Punkte:

- Die einzuhaltenden Kündigungsfristen geben den Kommunikationsrahmen vor: mit Betriebsrat, Mitarbeitervertretungen, Betroffene.
- Die Gespräche möglichst frühzeitig und persönlich führen.
- Den Betroffenen emotionale (Einzeltermine) und praktische Unterstützung (Agentur für Arbeit, Hilfe bei der Suche nach neuer Anstellung) geben.

"Wer sich als Chef bislang kommunikativ zurückgehalten hat, muss spätestens jetzt in die Offensive. Die Belegschaft wird es ihm danken. Besser spät als nie gilt auch hier. "

5. Mittleres Management/ Teamleiter unterstützen: an ihre Verantwortung erinnern, zur Fürsorge ermuntern, Fehler zulassen

- Ihnen Zugang zu allen o.g. Informationen geben.
- Als Ansprechpartner für sie zur Verfügung stehen.
- Regelmäßigen Gesprächstermin vereinbaren.
- An ihre Verantwortung appellieren.
- Ihnen vorleben, wie sie sich ggü. ihren Mitarbeitenden verhalten sollen (Orientierung und Halt geben, Ansprechpartner sein, Fürsorge zeigen).
- Fehler eingestehen, Fehler zulassen, Feedback geben.
- Über die zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle informieren.
- Ihnen Formulierungs- und Argumentationshilfen geben.

(Andrea Cămen)

6. Perspektiven aufzeigen: den Re-Start nach Corona organisieren

- Pläne für „die Zeit nach der Krise“ mit den Führungskräften ausarbeiten.
- Pläne mit dem weiteren Management abstimmen.
- Pläne an die Mitarbeiter kommunizieren, offene Punkte ansprechen (niemand kann heute schon alles wissen).

7. Informationsmaterial liefern: für alle zum Nachlesen

- Fragen und Antworten-Papier (Q&A) erstellen, das fortlaufend aktualisiert wird.
- Q&A für alle Mitarbeitenden zugänglich machen.
- Links zu seriösen offiziellen Informationsquellen über das Virus und die Hilfspakete bereitstellen (z.B. Bundesgesundheitsministerium, Bundeswirtschaftsministerium, Robert-Koch-Institut).
- Überblick über alle internen Kommunikationsquellen, -wege und Ansprechpartner geben (Wo liegt was? Wie kommt man daran? Wer hilft?).

Unternehmen, denen es gelingt, in dieser schwierigen Phase - und für viele Betriebe lebensbedrohlichen wirtschaftlichen Krise - eine offene, faire, ehrliche und regelmäßige Kommunikation mit ihren Mitarbeitenden hinzubekommen, vielleicht sogar ein Wir-Gefühl zu entwickeln, haben gewonnen – finanziell die meisten wohl eher nicht, aber auf moralischer, emotionaler und kollegialer Ebene. Unternehmen sind für die Herausforderungen im Markt damit gut gewappnet. Vielleicht bekommt der in vielen Betrieben dringend benötigte Wandel durch die Krise einen unverhofften An Schub.

Bleiben Sie mit uns in Kontakt!

GERNE BEANTWORTEN WIR IHRE SPEZIELLEN FRAGEN

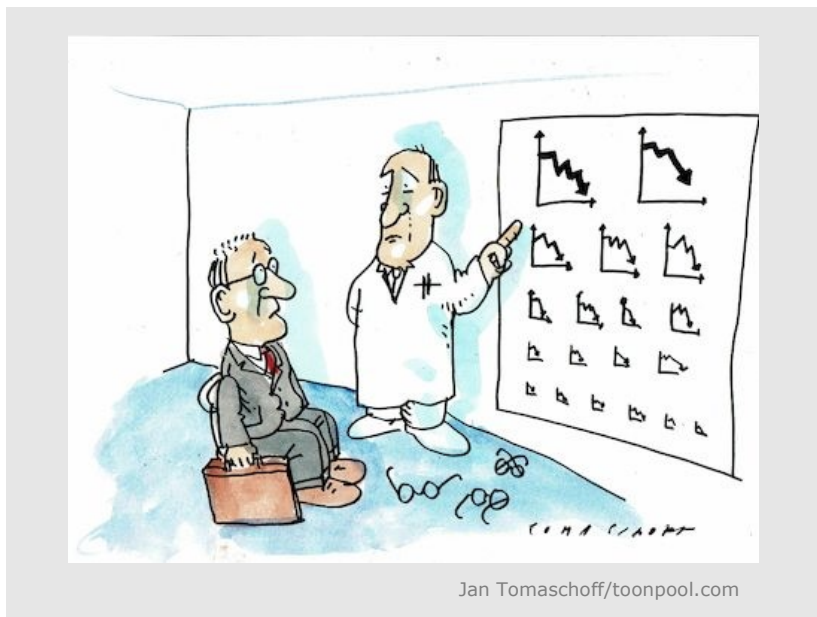
Sie erreichen uns telefonisch unter **05223 / 13144**

Oder informieren Sie sich über unseren Blog



**Aktuelle Informationen
zur Corona-Krise unter:
www.mueller-beratung.de**

SPOT



Impressum

Herausgeber:

Johannes Müller Wirtschaftsberatung
GmbH & Co KG
johannes.mueller@mueller-beratung.de

Holtkampstraße 8
32257 Bünde
Tel. 05223 13144
Fax 05223 13188
www.mueller-beratung.de

Die Autoren dieser Ausgabe stehen Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung. Bitte schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an.

Bei der Ausarbeitung dieser Veröffentlichung haben wir vertrauenswürdige Unterlagen und Informationen verwendet. Trotz sorgfältiger Bearbeitung können wir keine Haftung für die Richtigkeit des Inhalts übernehmen. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Verbreitung, Vervielfältigung, Mikrokopie und Einarbeitung in elektronische Medien sowie das Recht der Übersetzung in Fremdsprachen für alle veröffentlichten Beiträge bleiben vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.