

## Global Mobility

Neue Arbeitsmöglichkeiten

### Whistleblowing ist nun legal

Das Hinweisgeberschutzgesetz verbessert die Möglichkeiten der Meldung von Missständen.

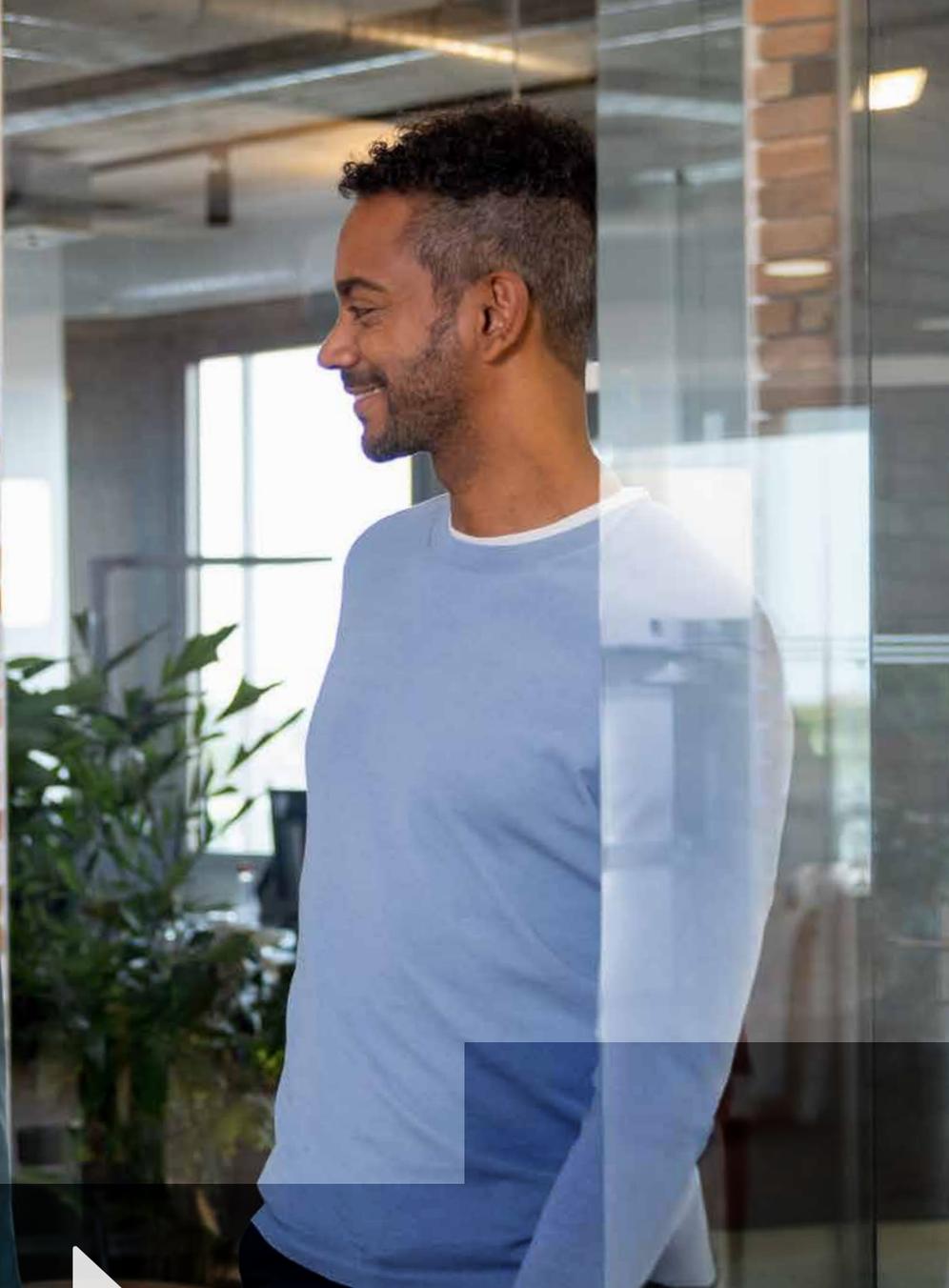
### Die Mammut- aufgabe stemmen

Das reformierte Gebäudeenergiegesetz bringt große Herausforderungen mit sich.

### Mit Chancen und Risiken

Wie können Steuerberater künstliche Intelligenz für ihre tägliche Arbeit nutzen?

**E-Rechnungspflicht**  
Jetzt informieren!



**„Wenn die E-Rechnung kommt, ist meine Kanzlei bestens vorbereitet. Dank der Unterstützung von DATEV.“**

Die E-Rechnung wird Pflicht. Bei DATEV bekommen Sie alles, was Sie wissen müssen, um Ihre Kanzlei und Ihre Mandantschaft auf einen durchgängig digitalen Rechnungsprozess vorzubereiten. Informieren Sie sich jetzt – und machen Sie Ihre Kanzlei fit für die E-Rechnung!



Mehr Informationen unter [datev.de/e-rechnung](https://datev.de/e-rechnung)



# DATEV in Zahlen



## Über 3,68 Milliarden

Belege sind von rund 1,2 Millionen Unternehmen in der DATEV-Cloud gespeichert.



## Ca. 16,9 Millionen

elektronisch übermittelte Jahressteuererklärungen 2022 über die DATEV-Cloud



## 1,4 Millionen

Umsatzsteuervoranmeldungen (Datenübermittlung UStVA und UST 1/11) im monatlichen Durchschnitt 2022



## Ca. 142 Millionen

Daten zur Sozialversicherung wurden 2022 über die DATEV-Cloud übermittelt.



## Über 73 Millionen

Belege wurden 2022 digital über die DATEV-Cloud eingereicht.



## Was ist erlaubt?

Arbeiten auf Bornholm, in Lissabon oder in Austin? Arbeitgeber, aber auch Mitarbeiter müssen hier einiges beachten. Digital unabhängiges Arbeiten birgt zahlreiche Risiken. Oftmals müssen im Land, in dem man arbeitet, ebenfalls Steuern entrichtet werden. Auch kann beim Remote Work versehentlich eine Betriebsstätte im Ausland gegründet werden, sodass der Arbeitgeber dort Unternehmenssteuern entrichten muss. Die Regelungen sind je nach Land unterschiedlich. Für manche Länder werden Arbeitsvisa benötigt. Wenn die nicht vorliegen, kann sogar Abschiebehafthung drohen. Gut, wenn Arbeitgeber und Personalabteilung im Vorfeld darum wissen und Entsprechendes vertraglich vereinbaren können. Auch Datenschutz ist zu beachten. Die flexible und international mobile Arbeitswelt ist eine Bereicherung, wenn alle entsprechend vorbereitet sind. ●

### KERSTIN PUTSCHKE

Chefredakteurin DATEV magazin

### E-Rechnungspflicht

Wir aktualisieren laufend alles rund um die bevorstehende E-Rechnungspflicht, die voraussichtlich zum 1. Januar 2025 kommt, unter [www.datev.de/e-rechnung](http://www.datev.de/e-rechnung)

### Digitales Ökosystem

Das digitale Ökosystem bietet die Möglichkeit, die Expertise und Kompetenzen vieler Akteure einzubinden und Lösungen im Zusammenspiel zu entwickeln. Deshalb sind unsere Partner ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. [www.datev.de/partnering](http://www.datev.de/partnering)

### IT-Security und Cybercrime

Die Zahl der Cyberattacken steigt kontinuierlich. Worauf Sie achten sollten, finden Sie in unserem Dossier IT-Security. [www.datev-magazin.de/tag/it-security](http://www.datev-magazin.de/tag/it-security)

## Perspektiven



### 06 Mit Sinn und Verstand

Die Entwicklung in puncto künstlicher Intelligenz nimmt Fahrt auf. Für den Alltag in Kanzleien liefern wir nicht nur das notwendige Wissen, sondern entwickeln auch neue KI-basierte Anwendungen. Denn KI wird den Alltag künftig stärker prägen.

## Praxis

### 21 Whistleblowing ist nun legal

Mitte letzten Jahres ist das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten. Es ermöglicht Mitarbeitern in Unternehmen, Compliance-Verstöße zu melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

### 24 Die Mammutaufgabe stemmen

Das reformierte Gebäudeenergiegesetz ist ein bedeutender Schritt zu mehr Klimaneutralität, bringt aber große Herausforderungen für Eigentümer und Mieter mit sich.



## Titelthema

# Global Mobility

### 08 Arbeitswelt der Zukunft

Das Arbeitsmodell Work from anywhere hat in den letzten Jahren dank Digitalisierung an Bedeutung gewonnen.

### 10 Arbeiten ohne Grenzen

Die Anwendbarkeit deutschen Rechts ist zu prüfen, wenn Mitarbeiter nicht nur vorübergehend im Ausland tätig sind.

### 13 Win-win-Modelle für beide Seiten

Die Arbeitswelt wandelt sich rasant. Flexibilität und Mobilität prägen die modernen Arbeitsformen.

### 16 Rechtssicher gestalten

Vor dem internationalen mobilen Arbeiten sind zahlreiche Fragen zu klären.

### 19 Keine volle Flexibilität

So einfach das Arbeiten von überall aus erscheinen mag, so tückisch sind die zahlreichen steuerlichen Fallstricke.



27

**Omas Häuschen im Visier des Fiskus**

Die steuerrelevanten Werte von Immobilien im Rahmen der Erbschaft- und Schenkungsteuer haben sich durch eine Neuregelung zum 1. Januar 2023 weitestgehend erhöht.



**Produkte & Services**

36

**Rückenwind für Ihre digitale Transformation**

Auch wenn die Digitalisierung inzwischen viele Arbeitsbereiche durchdringt, erschweren doch oft papierbasierte Kommunikationsprozesse, beispielsweise in Behörden, den Übergang zur digitalen Kanzlei. Das DATEV Digital & Print Solution Center unterstützt Sie dabei, diese Hürden zu durchbrechen. Unter anderem mit Lösungen für die Digitalisierung des Postein- und -ausgangs.



**Aus der Genossenschaft**

30

**Mit Chancen und Risiken**

Wie können Steuerberater künstliche Intelligenz für ihre Arbeit nutzen? Im Kontext von Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten zeigt die rasante Entwicklung von Chatbots Chancen und Risiken.

36

**Impressum**

37

**Effizienter Kanzleieinsatz**

Microsoft 365 bietet viele Möglichkeiten für interne und externe Zusammenarbeit. Wie gelingt ein effizienter Einsatz in Steuerberatungskanzleien?

**Kanzleimanagement**

32

**„Wir haben gar keine andere Wahl“**

Wie Steuerberater Marcus Ferchland mit Automatisierung und KI-Copilot seine Kanzlei zukunftsfähig macht.



38

**Unter UNS**

**Mehr Freiheit bedeutet mehr Verantwortung**

Jörg Eckstädt sieht sich als Mitwirkender in der Organisation, womit seine Braunschweiger Kanzlei gemeint ist, in der 15 Menschen, nein, nicht arbeiten, sondern wirken, wie der Steuerberater es formuliert.



35

**KLARTEXT – Made in Germany: Zwischen Selbstzweifel und Weltklasse**

Made in Germany war einst ein globales Qualitätssiegel für Präzision und Zuverlässigkeit. Ist dieser Ruf noch gerechtfertigt? Hier herrscht eine Diskrepanz zwischen der eigenen Wahrnehmung in Deutschland und der Sicht ausländischer Märkte.



**VORSCHAU**  
AUSGABE  
03 / 24

**Titelthema**

**E-Rechnungspflicht**

Die gesetzlichen Vorhaben zur elektronischen Rechnung entwickeln sich dynamisch. Aktuell sieht das Bundesfinanzministerium vor, die E-Rechnungspflicht zum 1. Januar 2025 inklusive eines Meldesystems ab 2028 einzuführen.



# Mit Sinn und Verstand

**Generative KI** | Die Entwicklung in puncto künstlicher Intelligenz nimmt Fahrt auf. Für den Alltag in Kanzleien liefern wir nicht nur das notwendige Wissen, sondern entwickeln auch neue KI-basierte Anwendungen. Denn KI wird den Alltag künftig stärker prägen als bisher.

**E**s ist noch nicht einmal ein Jahr her, da habe ich an dieser Stelle darüber nachgesonnen, wie künstliche Intelligenz und vor allem Chatbots uns bei der Arbeit unterstützen können. Auf mittlere Sicht und in Teilen durchaus noch theoretisch. Die Entwicklung hat inzwischen rasant Fahrt aufgenommen und mittlerweile können ChatGPT und Co. schon einiges mehr. Auch wir bei DATEV waren in der Zwischenzeit nicht untätig.

## Bürokratische Last größtes Problem

Vor allem interessiert uns natürlich, wie der Berufsstand und hier insbesondere unsere Mitglieder künstliche Intelligenz in ihrem Berufsalltag wahrnehmen. Unsere regelmäßige DATEV Seismograf-Studie – eine repräsentative Untersuchung unter unseren Mitgliedern – gab uns die Gelegenheit, neben der aktuel-

len wirtschaftlichen Lage generative KI zu betrachten. Zentrales Ergebnis der Seismograf-Abfrage war und ist, dass die wichtigsten Problemfelder der Unternehmensmandate in der Überregulierung und Bürokratie sowie im Fachkräftemangel wahrgenommen werden. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass die bürokratische Last den Fachkräftemangel im Negativ-Ranking von der Spitze der Problemfelder verdrängt hat.

Vielleicht bietet generative KI künftig Möglichkeiten, diese Lasten etwas zu mindern. Schon jetzt ist deutlich geworden, dass für knapp die Hälfte der befragten Kanzleien generative KI ein Thema ist. Effizienzgewinne erwarten sie dabei in erster Linie bei der Erstellung von Textinhalten für die schriftliche Kommunikation, Recherchen und der Vorbereitung und Durchführung von Beratungen.

### KI-Expertise essenziell für die Zukunft

Die meisten der Befragten wollen ihr Wissen vertiefen und sehen in DATEV eine wichtige Informationsquelle dafür. Außerdem vertrauen sie darauf, dass wir bei DATEV geeignete Lösungen umsetzen. Denn eines sehen die befragten Kanzleien ebenfalls klar: Expertise in künstlicher Intelligenz ist auf Dauer essenziell, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Künstliche Intelligenz steht also in Großbuchstaben in unserem Pflichtenheft. In den vergangenen Jahren haben wir daher bereits intensiv daran gearbeitet – Beispiel Automatisierungsservice Rechnungen (ASR). Dieser erzeugt Buchungsvorschläge auf Basis digitaler Belege mithilfe von KI und spart so enorm Bearbeitungszeit ein. Seit 2021 auf dem Markt arbeiten derzeit mehr als 4.300 Kanzleien mit ASR. Allein im Oktober sind 200 neue Kanzleien hinzugekommen, die den Automatisierungsservice Rechnungen erstmals bestellt haben.

### Automatisierung als Arbeitserleichterung

Deswegen bleiben wir hier nicht stehen, sondern entwickeln weitere KI-basierte Tools für den Kanzleialltag: In diesem Jahr soll der Automatisierungsservice Bank (ASB) folgen. Auch hier werden Buchungsvorschläge aus Inhalten von Kontoumsätzen und historischen Daten KI-gestützt erstellt. Eine Arbeitserleichterung, denn die Pflege und das Anlegen von Lerndateieinträgen entfällt damit weitestgehend. Dadurch sollten sich auch die Bearbeitungszeiten für das Buchen der Banken reduzieren.

Wir wollen generative KI sinnvoll anwendbar machen – und wie Sie sich das von DATEV wünschen, in Ihren Alltag bringen. Dazu entwickeln wir einen Einspruchsgenerator. Wie der Name schon vermuten lässt, wird hier automatisch mithilfe von generativer KI ein Einspruch gegen einen Steuerbescheid erstellt. Mithilfe von OCR analysiert der Einspruchs-

generator die Erklärung und den Bescheid. Auf Basis dieser Analyse schlägt der Einspruchsgenerator dann bereits infrage kommende Dokumente aus LEXinform vor. Der mit generativer KI formulierte Einspruch kann nach Bedarf geprüft und angepasst werden. Je nach Wunsch kann er dann schriftlich ausgegeben oder elektronisch übermittelt sowie im DMS archiviert werden.

### Neuer Chatbot entwickelt

Und wo wir schon bei LEXinform sind: Mit LEXChat wird derzeit ein Chatbot entwickelt, der auf komplexe steuerfachliche Fragen antwortet und Sie bei der schrittweisen Wissensrecherche unterstützt. Der Chatbot referenziert auf LEXinform und DATEV-Verlagsdokumente, die Antworten werden mit entsprechenden Zitaten daraus begründet und belegt.

Übrigens: Auch in anderen DATEV-Anwendungen steckt schon KI drin – beispielsweise in den Anwendungen Liquiditätsmonitor online und Personal-Benchmark online. Bei Ersterem erstellt die KI eine Prognose, wohin sich die Liquidität in den nächsten Wochen potenziell entwickelt, bei Letztgenanntem hilft die KI, das marktübliche Gehalt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu bestimmen.

Sie können sich also auch in Sachen KI auf uns verlassen. Wir beschäftigen uns mit denkbaren Einsatzszenarien, die Mehrwert für Sie versprechen. Wir halten Sie über diese Schlüsseltechnologie des 21. Jahrhunderts auf dem Laufenden. Und wir stehen zuverlässig an Ihrer Seite, wenn es darum geht, Lösungen für Ihren Alltag zu entwickeln. Denn das sollte KI in erster Linie sein: eine Unterstützung, die Ihre Arbeit jeden Tag ein wenig leichter macht. ●



**PROF. DR. ROBERT MAYR**

CEO der DATEV eG  
Nürnberg, im Dezember 2023

**FOLGEN SIE MIR AUF ...**



LinkedIn: [www.linkedin.com/in/prof-dr-robert-mayr](https://www.linkedin.com/in/prof-dr-robert-mayr)

# Arbeitswelt der Zukunft



**Global Mobility** | Das Arbeitsmodell Work from anywhere hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Denn sowohl die Globalisierung als auch die Digitalisierung haben das Arbeiten und Leben in unterschiedlichen Teilen der Welt deutlich erleichtert.

Robert Brütting

**G**lobal Mobility beschreibt zum einen den operativen Prozess zur Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in andere Länder, um dort die Geschäftstätigkeit des betreffenden Unternehmens auszuweiten oder neue Geschäftschancen zu nutzen. Darüber hinaus sollen eigene Mitarbeiter oft auch gefördert oder lokale Arbeitskräfte geschult werden. Global Mobility beschreibt aber auch die Fähigkeit von Menschen, flexibel in verschiedenen Teilen der Welt zu leben und dort zu arbeiten, also die Freiheit, sich zwischen verschiedenen geografischen Standorten zu bewegen und dabei berufliche und persönliche Ziele zu verfolgen. Je nach Art des Unternehmens sowie der angestrebten Unternehmenskultur kann dies etwa bedeuten, einen Mitarbeiter in Land A einzustellen, der von Land B aus

arbeitet. Es kann aber auch sein, nur vorübergehend aus privaten Gründen von einem anderen Ort aus zu arbeiten. Nicht wenige Unternehmen wenden sich in diesem Zusammenhang oft an die jeweiligen Regierungen, um die Umsetzung des Global-Mobility-Projekts zu erleichtern und die Bedürfnisse der Menschen vor Ort zu unterstützen. Diese Entwicklung birgt für Unternehmen eine Reihe von Chancen, ist aber auch für deren Mitarbeiter herausfordernd – einschließlich der Anpassung an neue Kulturen, der Klärung (arbeits-)rechtlicher Fragen sowie der sozialen Absicherung. Mit einer internationalen Entsendung von Arbeitnehmern gewinnen jedoch beide Seiten. Mitarbeiter können ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in anderen Regionen und Ländern einbringen, während die Unternehmen

von einem breiteren Spektrum an Erfahrungen, Perspektiven und Ideen profitieren.

## Global-Mobility-Strategien

Die Erfahrung zeigt, dass eine erfolgreiche Work-from-anywhere-Strategie für viele Unternehmen eine ideale Ergänzung ihrer lokalen Firmenkultur ist und sich auch positiv auf Umsatzwachstum und Gewinnspannen auswirken kann. Sofern man den Mitarbeitern in ihren jeweiligen Branchen ein Höchstmaß an Autonomie gewährt, wann und wo sie arbeiten, kann dies in der Wahrnehmung von außen auch zu einer Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber führen. Zudem kann es auch dabei helfen, die besten Talente zu finden, zu halten und zu motivieren. Gleichzeitig verringern sich Zeit- und Kostenaufwand für Reisezeiten und dauerhafte Büroräume, was sich auch positiv auf den Klimawandel auswirkt. Inzwischen erwarten auch immer mehr Arbeitnehmer, dass ihnen ihr Arbeitgeber ein ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht.

## Rechtliches und Organisatorisches

Unternehmen, die ihre Mitarbeiter ins Ausland entsenden wollen, müssen im Vorfeld diverse rechtliche und organisatorische Aspekte berücksichtigen, namentlich

- das Arbeitsrecht, die Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht, einschließlich der Vertragsabwicklung und des Entsendungsschreibens, der Altersversorgung und Sozialleistungen sowie einer globalen Gehaltsabrechnung und länderspezifischen Kompensationsmodellen inklusive den Anforderungen für Split- oder Schattengehaltsabrechnungen, Steuerabzüge und Berichtspflichten,
- die Immigration und die Kenntnisse über erforderliche Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen beziehungsweise Visa, die Umzugslogistik und Kenntnisse lokaler Geschäftsgepflogenheiten sowie ein etwaiges Rückkehrprogramm,
- die kulturelle Akklimatisierung, ein Karriereentwicklungsprogramm und globales Talentmanagement sowie
- ein Mindset des Unternehmens zur Kooperation mit anderen Unternehmensfunktionen in Bereichen wie etwa Finance, Steuer, IT, Einkauf, Betriebsrat, Employer Branding und Mitarbeiterentwicklung.

## Global-Mobility-Konstellationen

Es gibt verschiedene Arten von Global-Mobility-Programmen, wie etwa kurzfristige internationale Entsendungen,

Mobil agierende Mitarbeiter können kurzfristig entsandt werden oder regelmäßig zwischen verschiedenen Ländern pendeln.

Geschäftsreisen, Trainingsprogramme oder langfristige Expatriate-Projekte. Berufliche Mobilität setzt dabei die Fähigkeit des Mitarbeiters voraus, in verschiedenen Ländern oder Regionen beziehungsweise Niederlassungen eines Unternehmens oder überhaupt international zu arbeiten. Hier gibt es ganz unterschiedliche Szenarien:

- Internationale Versetzungen: Mitarbeiter werden in andere Länder versetzt, um die Geschäftsinteressen des jeweiligen Unternehmens zu unterstützen. Dies kann kurz- oder langfristig sein und beinhaltet oft auch die Begleitung des Mitarbeiters bei der Anpassung an das Leben im neuen Land.
- Expatriates und Auswanderer: Dabei geht es um Personen, die in ein anderes Land ziehen, um dort zu arbeiten oder zu leben, was mit einer erheblichen Anpassung an die neue Kultur beziehungsweise das neue Umfeld verbunden ist.
- Globale Geschäftsreisen: In einer globalisierten Welt pendeln Geschäftsleute häufig zwischen verschiedenen Ländern, um Geschäftsbeziehungen aufzubauen, Verträge abzuschließen oder Projekte zu leiten.
- Studium im Ausland: Studenten, die in einem anderen Land studieren, sind ebenfalls ein Beispiel für Global Mobility.

## Fazit und Ausblick

Die Vorteile globaler Mobilität sind vielschichtig. Neben einer erhöhten Flexibilität und Produktivität profitieren die Unternehmen vor allem auch von höheren Bindungsraten. Denn mit einer erfolgreichen Strategie gelingt es Arbeitgebern, Toptalente anzuziehen und sich globalen Herausforderungen zu stellen. Mobil agierende Mitarbeiter können kurzfristig entsandt werden oder regelmäßig zwischen verschiedenen Ländern pendeln. Es sind jedoch auch langfristige Einsätze oder eine dauerhafte Versetzung einzelner Arbeitskräfte möglich. Jedes Unternehmen, das mit Global Mobility zu tun hat, sollte sich daher schon im Vorfeld mit den zahlreichen Aspekten auseinandersetzen, wie etwa der Unternehmenskultur, nationalen und internationalen Compliance-Anforderungen, Fürsorgepflichten, Talentmanagement sowie dem länderspezifischen Arbeitsrecht und den HR-Prozessen. Sofern Unternehmen den Schritt hin zu Global Mobility wagen, sollten deren externe Berater sie entsprechend sensibilisieren und sowohl auf Chancen als auch Risiken hinweisen. ●

### ROBERT BRÜTTING

Rechtsanwalt in Nürnberg sowie Fachjournalist Steuern und Recht und Redakteur beim DATEV magazin



# Arbeiten ohne Grenzen

**Moderne Arbeitsstrukturen** | Die Anwendbarkeit deutschen Rechts ist zu prüfen, wenn Mitarbeiter nicht nur vorübergehend im europäischen Ausland tätig sind, also der Schwerpunkt ihrer Arbeitstätigkeit sowie des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Deutschland verbleibt.

Kati Kunze

Die Corona-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeit rasant vorangebracht. Sowohl für Unternehmen als auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich gezeigt, dass viele Aufgaben nicht mehr zwingend am Büroarbeitsplatz oder im klassischen Homeoffice erbracht werden müssen, sondern sich auch in einer Berghütte oder im Ferienhaus am Meer erledigen lassen. Es regt sich bei vielen Arbeitnehmern daher zunehmend der Wunsch, ihre Arbeit ganz oder zumindest vorübergehend mobil auch im Ausland zu erbringen. Viele Unternehmen stehen dieser sogenannten Workation aufgeschlossen gegenüber. Denn diese kann die Zufriedenheit des Teams verbessern sowie die Attraktivität des Unternehmens gerade in Zeiten des Fachkräftemangels erheblich steigern. So interessant mobiles Arbeiten im Ausland für alle Beteiligten ist, so viele rechtli-

che Besonderheiten sind dabei jedoch zu beachten. Neben wichtigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen bringt der Wunsch nach Mobile Working im Ausland vor allem auch arbeitsrechtliche Herausforderungen mit sich.

## Anspruch auf Mobile Working im Ausland?

Einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten gibt es nicht. Mobile Working – sei es im In- oder Ausland – setzt nach derzeitigem Recht stets eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber voraus. Selbst wenn sich die Frage nach der Arbeitsmöglichkeit im Ausland noch gar nicht stellt, sondern zunächst generell über eine Vereinbarung zum mobilen Arbeiten gesprochen wird, sollte die

Möglichkeit der Auslandstätigkeit dabei mitbedacht werden. Wird etwa pauschal vereinbart, dass es Arbeitnehmern freigestellt sei, an welchem Ort die Arbeitsleistung erbracht wird, kann die Formulierung später zu Unklarheiten darüber führen, ob sie schon eine Erlaubnis zum Mobile Working im Ausland enthält. Nach bisher überwiegender Ansicht ist eine solche Zusage trotz des zweideutigen Wortlauts nur auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschränkt. Ob das auch zukünftig so haltbar ist, mag man bezweifeln. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine vertragliche Versetzungsklausel den Arbeitgeber berechtigen kann, Arbeitnehmer auch ins Ausland zu versetzen, wenn im Arbeitsvertrag kein bestimmter inländischer Arbeitsort vereinbart ist (Urteil vom 30.11.2022, 5 AZR 336/21). Daher könnte man für die Auslandsarbeitsstelle entsprechend argumentieren, wenn mobiles Arbeiten ohne Beschränkung auf ein bestimmtes Gebiet vereinbart ist. Allgemeine Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten sollten deshalb stets vorsehen, dass die Möglichkeit, zeitweise oder dauerhaft im Ausland tätig zu werden, einer Zusatzvereinbarung bedarf. Eine Auslandstätigkeit von Mitarbeitern bringt nicht unerheblichen Klärungsbedarf und wegen verschiedener noch ungeklärter Fragen teilweise auch Rechtsunsicherheit mit sich. Daher wird es grundsätzlich als sachlich gerechtfertigt angesehen, wenn Unternehmen deshalb den Wunsch danach ablehnen (Arbeitsgericht München, Urteil vom 27.08.2021, Az. 12 Ga 62/21). Wenn einigen Mitarbeitern die Auslandstätigkeit erlaubt, anderen versagt wird, sollten nachvollziehbare sachliche Gründe dafür bestehen und dokumentiert werden. Denn erfolgt die Ungleichbehandlung willkürlich, kann im Einzelfall ein Anspruch auf Erlaubnis der Auslandstätigkeit aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz bestehen.

### Anwendbares Recht innerhalb der EU

Gemäß Art. 8 Abs. 1 S. 1 Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) besteht die Möglichkeit der Rechtswahl. Im Vertrag kann also grundsätzlich festgelegt werden, dass weiterhin deutsches Arbeitsrecht anwendbar sein soll. Ist dazu nichts vereinbart, findet nach Art. 8 Abs. 2 ROM I das Recht des Staats Anwendung, in dem die Arbeit gewöhnlich erbracht wird. Wird nur vorübergehend in einem anderen Staat gearbeitet, wechselt der gewöhnliche Arbeitsort nicht. In diesem Fall kann das deutsche Arbeitsrecht somit während des Auslandsaufenthalts auch ohne eine Rechtswahl anwendbar bleiben. Schwierig kann aber häufig die

Bewertung sein, bis zu welcher Grenze man noch von einem lediglich vorübergehenden Auslandsaufenthalt sprechen kann. Gemäß Erwägungsgrund 36 der Rom-I-VO gilt die Erbringung der Arbeitsleistung in einem anderen Staat als vorübergehend, wenn vom Arbeitnehmer erwartet wird, dass er seine Arbeit im Herkunftsstaat nach seinem Auslandsaufenthalt wieder aufnimmt. Ist der Auslandsaufenthalt von vorneherein nur zeitlich begrenzt und soll der Arbeitnehmer anschließend wieder im Inland arbeiten, ändert sich der gewöhnliche Arbeitsort somit in der Regel nicht und deutsches Recht bleibt anwendbar. Rechtlich noch

Besonders relevant ist die Rechtswahl bei Kündigungsschutz, beim Mindestlohn sowie beim Arbeitszeit- oder Urlaubsrecht.

nicht abschließend geklärt ist allerdings, ob es sich möglicherweise anders verhält, wenn die vorübergehende Auslandstätigkeit eine bestimmte Dauer überschreitet, beispielsweise ob die für das Steuerrecht wichtigen 183 Tage im Jahr auch für die Frage des anwendbaren Arbeitsrechts relevant sind. Arbeiten Personen in unterschiedlichen Ländern, etwa regelmäßig freitags und montags mobil im Ferienhaus an der dänischen Ostseeküste, dienstags bis donnerstags im Kie-

ler Büro, kommt es darauf an, wo der Schwerpunkt der Arbeit liegt. Nur wenn ein derartiger Schwerpunkt nicht festgestellt werden kann, findet nach Art. 8 Abs. 3 Rom-I-VO das Recht Anwendung, in dem sich die einstellende Niederlassung befindet.

### Rechtswahl vereinbaren

Um Unklarheiten und Risiken zu vermeiden, sollte daher vorsorglich immer eine Rechtswahl getroffen werden. Dies erspart Unternehmen aber nicht die Prüfung, wo der gewöhnliche Arbeitsort ist, da die Rechtswahl nicht zu einer Benachteiligung der Arbeitnehmer führen darf. Unabhängig davon, welches Recht die Vertragsparteien vereinbaren, bleiben immer die zwingenden Bestimmungen des Rechts des gewöhnlichen Arbeitsorts anwendbar. Sind sich die Parteien zwar einig, dass sie weiterhin deutsches Arbeitsrecht anwenden wollen, ändert sich aber durch die Auslandsarbeit der gewöhnliche Arbeitsort, gelten dennoch punktuell bestimmte rechtliche Vorschriften des Aufenthaltslands, wenn sie für die Arbeitnehmer vorteilhafter sind. Besonders relevant kann dies etwa beim Kündigungsschutz, beim Mindestlohn sowie beim Arbeitszeit- oder Urlaubsrecht sein.

### Regelmäßige Prüfung

Es führt also kein Weg daran vorbei, dass vor einer Vereinbarung zum mobilen Arbeiten im Ausland stets geprüft werden muss, ob sich dadurch der gewöhnliche Arbeitsort

ändert, welche zwingenden arbeitsrechtlichen Vorschriften im jeweiligen Zielland gelten und ob diese ganz oder teilweise günstiger sind als die hierzu bestehenden Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts. Zudem sind beim Arbeitsschutz immer die Regelungen des Aufenthaltsstaats maßgeblich.

## Kündigungsschutzgesetz

Auch wenn das deutsche Arbeitsrecht weiterhin gilt, kann die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes dennoch Fragen aufwerfen. Damit Arbeitnehmer sich auf dieses Gesetz berufen können, ist neben einem mindestens sechsmonatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses erforderlich, dass es dem inländischen Betrieb des Arbeitgebers zuzurechnen ist und dieser dort regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt. Insoweit dürfte sowohl bei vorübergehender als auch dauerhafter Auslandstätigkeit entscheidend sein, ob die Mitarbeiter immer noch vom inländischen Betrieb heraus gesteuert werden, also vor allem dem Weisungsrecht des inländischen Betriebs unterliegen und auch sonst immer noch als organisatorisch zugehörig anzusehen sind. Wichtig kann diese Frage nicht nur für die jeweils im Ausland tätigen Mitarbeiter sein. Auch für weiterhin im Inland tätige Mitarbeiter, die eine Kündigung erhalten haben, kann wichtig sein, ob der Kollege im Ausland bei der Bestimmung des Schwellenwerts von mehr als zehn Arbeitnehmern mit zu berücksichtigen ist. Dies wird überwiegend dann angenommen, wenn diese Mitarbeiter aufgrund des von Deutschland aus wahrgenommenen Direktionsrechts immer noch in den Inlandsbetrieb eingegliedert sind.

## Unabdingbarer Vertragsinhalt

Die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten sollte neben der Dauer oder dem Rhythmus des mobilen Arbeitens im Ausland, dem Aufenthaltsort und der Rechtswahl sämtliche arbeitsrechtliche Themen regeln, die auch eine Mobile-Office-Vereinbarung für das Inland regelmäßig vorsieht. Dazu gehören vor allem Regelungen zur Arbeitszeit und deren Dokumentation, zum Arbeits- und Datenschutz, zur regelmäßigen Erreichbarkeit sowie zu einer möglichen Anwesenheit zu wichtigen Anlässen im Betrieb und wer die dafür anfallenden Reisekosten trägt. Sinnvoll sind außerdem Vereinbarungen dazu, ob und welche Arbeitsmittel, insbesondere technische Ausstattung, das Unternehmen den Arbeitnehmern zur Verfügung stellt, ob und wenn ja, welche Kostenbeteiligung des Unternehmens für die mobile Arbeit gewährt wird, sowie zu den Voraussetzungen, unter denen eine vorzeitige Rückkehr vom Unternehmen angeordnet werden kann. Auch die Frage, ob Arbeitnehmer abweichend von der getroffenen Vereinbarung auf eigenen

Wunsch früher wieder zur Büroarbeit im Inland zurückkehren dürfen, sollte geregelt werden, insbesondere falls deren Arbeitsplatz für die Dauer der vereinbarten Abwesenheit von anderen Mitarbeitern genutzt wird.

## Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis

Für Unionsbürger gilt innerhalb der Europäischen Union (EU) Freizügigkeit über ihren Aufenthalts- und Arbeitsort. Sie können beides frei wählen und benötigen daher weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitserlaubnis. Für mobile Arbeit aus Staaten außerhalb der EU muss jedoch stets geprüft werden, ob und zu welchen Bedingungen eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erforderlich ist, und bei Arbeitsaufnahme sichergestellt sein, dass beides vorliegt. Zusätzlich sollte in der Vereinbarung zu mobilem Arbeiten festgelegt werden, dass die Arbeitnehmer das Unternehmen stets über Veränderungen ihres Aufenthaltsorts zu informieren haben.

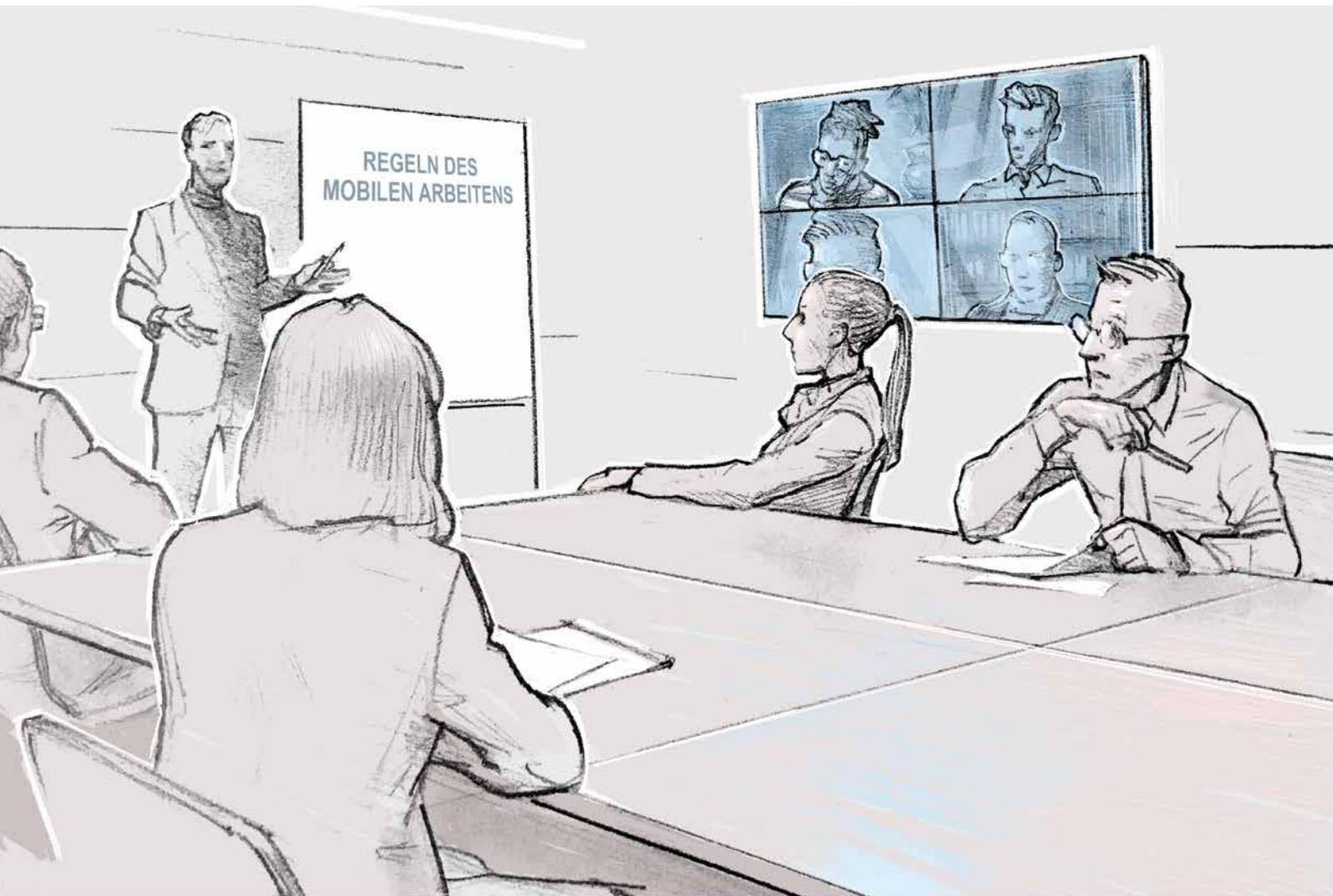
## Mitbestimmung des Betriebsrats

Besteht ein Betriebsrat, sind auch dessen mögliche Mitbestimmungsrechte zu beachten. § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht nur für die Ausgestaltung der mobilen Arbeit ein Mitbestimmungsrecht vor. Die Entscheidung, ob dem Wunsch nach mobiler Arbeit im Ausland entsprochen wird, obliegt daher weiterhin allein dem Unternehmen. Die Grenzen können aber durchaus fließend sein und viele damit einhergehende Fragen sind bisher höchst richterlich noch nicht geklärt. Das gilt zum Beispiel für die Streitige Frage, ob auch die Festlegung einer Dauer für die Auslandsarbeit bereits zur Ausgestaltung der mobilen Arbeit gehört und mitbestimmungspflichtig ist. Darüber hinaus können sich im Zusammenhang mit mobiler Auslandstätigkeit auch aus anderen Gründen Mitbestimmungsrechte ergeben, zum Beispiel aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei Regelungen zur Vergütung oder Aufwandsentschädigungen, aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG im Zusammenhang mit Vorgaben zur Nutzung der technischen Arbeitsmittel oder aus § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bei Arbeitszeitregelungen. Auch das mögliche Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG sollte nicht übersehen werden. Jedoch ist auch umstritten, ob die Vereinbarung zur mobilen Arbeit aus dem Ausland überhaupt als Versetzung im Sinne von § 95 BetrVG angesehen werden kann. Vor allem für längere Auslandsaufenthalte oder sogar dauerhaftes mobiles Arbeiten aus dem Ausland heraus ist dies aber nicht ausgeschlossen. ●

### KATI KUNZE

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht sowie Partnerin der Kanzlei Steinkühler – Kanzlei für Arbeits- und Gesellschaftsrecht in Berlin

# Win-win-Modelle für beide Seiten



**Work from anywhere** | Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Mitarbeiter fordern zunehmend Flexibilität und Mobilität im Rahmen ihrer Tätigkeit. Aber auch Arbeitgeber sehen Vorteile, die moderne Arbeitsformen mit sich bringen.

Otfrid Böhmer und Doris Huber

Attraktivität als Arbeitgeber, Incentivierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Kostenersparnis – das sind zunehmend Aspekte, mit denen sich viele Unternehmen beschäftigen. Schließlich möchten sie die besten Talente für ihr Unternehmen gewinnen. Gleichzeitig befürchten sie, Ta-

lente an Konkurrenten zu verlieren, die attraktive Work-from-anywhere-Lösungen anbieten. Bereits in Stellenanzeigen werben nicht wenige Unternehmen inzwischen oft mit mobilem Arbeiten von jedem Ort aus. Aber auch qualifizierte Mitarbeiter im Ausland zu gewinnen und von dort aus zu

beschäftigen, ist für international agierende Firmen mittlerweile ein Aspekt ihrer strategischen Überlegungen. Dabei können die tatsächlichen Ausprägungen des Work from anywhere durchaus variieren. Denkbar ist etwa ein vereinzelt Arbeiten im Ausland, etwa an einem ausländischen Urlaubsort oder im eigenen Ferienhaus (Workation).

### Arbeitsmodelle

Bei Workation handelt es sich typischerweise um eine eher kurze Tätigkeit im Ausland. Wohnsitz und Lebensmittelpunkt befinden sich dabei nicht im Ausland. Der Mitarbeiter möchte für eine gewisse Zeit vor oder nach seinem Urlaub Arbeitstage im Urlaubsland anhängen. Andere Beispiele für Workation sind das vorübergehende Arbeiten aus einem Ferienhaus oder sogenannte Überwinterungsfälle. Davon zu unterscheiden ist ein permanentes mobiles Arbeiten im Ausland. Hierbei handelt es sich um ein dauerhaftes Arbeiten aus dem ausländischen Homeoffice, in dem sich der Hauptwohnsitz und Lebensmittelpunkt des Mitarbeiters befindet. Der Arbeitgeber hingegen sitzt in einem anderen Staat. Auch eine solche Beschäftigung von Mitarbeitern, die im Ausland leben und dauerhaft von dort für ein Unternehmen arbeiten, etwa im Homeoffice, ist denkbar. Denn nicht selten scheitert der Wechsel zum ausländischen Arbeitgeber an der mangelnden Bereitschaft, mit der ganzen Familie ins Ausland zu ziehen. Ein dadurch bedingter Schulwechsel oder die Aufgabe des Arbeitsplatzes durch den Ehepartner stehen dem entgegen. Bietet ein Unternehmen alternative Lösungen an, vergrößert sich der Talent-Pool enorm. Dadurch öffnen sich viel mehr Türen auf dem internationalen Rekrutierungsmarkt mit flexiblen Arbeitsmodellen wie Homeoffice und Mobile Working, kombiniert mit gelegentlichen Geschäftsreisen. Ein kompletter Familienumzug ist nicht mehr notwendig. Das macht die Beschäftigung für mehr ausländische Spitztalente attraktiv.

### Mehrere Rechtsgebiete tangiert

Technisch und praktisch ist Work from anywhere inzwischen verhältnismäßig leicht umzusetzen. Doch wichtig ist, vorab auch an die steuerrechtlichen Konsequenzen zu denken. Wenn es darum geht, die Herausforderungen eines ortsunabhängigen Arbeitens anzugehen, suchen viele Unternehmen steuerrechtlichen Rat zu der Frage, wie man dem Wunsch der Mitarbeiter, außerhalb der Landesgrenze zu arbeiten, am besten entsprechen kann. Ziel ist grundsätzlich, die Risiken und administrativen Aufwendungen so gering wie möglich zu halten. Die praktische Umsetzung und Ausgestaltung des Work from anywhere hängt im Wesentlichen von der Risiko-

und Investitionsbereitschaft des Unternehmens ab. Grundsätzlich sind die steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen des permanenten mobilen Arbeitens im Ausland umfassender als bei Workation.

In die unternehmerische Entscheidung sollten die Bewertung möglicher Chancen und Risiken sowie die damit verbundenen Kosten einfließen.

### Chancen und Risiken abwägen

In die unternehmerische Entscheidung sollten dabei die Bewertung möglicher Chancen und Risiken sowie die damit verbundenen Kosten einfließen. So gehören zu den potenziellen Kosten beispielsweise Analysen, um die (steuer-)rechtlichen Risiken zu bewerten und zu minimieren. Gleiches gilt für die Steuer-, Arbeitsrechts- und sonstige Rechtsberatung in Ländern, in denen die Mitarbeiter arbeiten möchten beziehungsweise rekrutiert werden, das

Unternehmen aber nicht vertreten ist. Im Gegenzug kann es zu erheblichen Einsparungspotenzialen bei Büroflächen und damit verbundenen Kosten kommen.

### Herausforderungen für Unternehmen

Wichtig ist vor allem, den Blick auf die zwei betroffenen Ebenen zu richten: die Unternehmens- und die Mitarbeiterebene. Was erwarten die Mitarbeiter von ihrem zukünftigen Arbeitgeber? Welche Formen des Arbeitens werden die neue Normalität? Was bedeutet das für die globale Mobilität? Wie weit ist das Unternehmen bereit, sich diesem New Work zu öffnen? Jeder, der sich mit der internationalen Anwerbung von Fachkräften beschäftigt, weiß, dass schnelles Handeln erforderlich ist. Anderenfalls entscheidet sich der Bewerber für einen Konkurrenten. Schnelle Antworten und rasche Lösungen auf die Fragen der Bewerber sind unerlässlich. Bei der Planung sowie Umsetzung von Work from anywhere gibt es verschiedene Themengebiete und Fragestellungen, die berücksichtigt werden müssen. Was ist aus steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten? Welches Arbeitsrecht gilt zum Beispiel, wenn ein niederländischer Mitarbeiter für einen deutschen Arbeitgeber hauptsächlich vom niederländischen Homeoffice aus arbeitet?

### Arbeits- und Immigrationsrecht

Wenn es um Work from anywhere geht, ist eine gute Vorbereitung speziell aus arbeitsrechtlicher Perspektive das A und O. Es beginnt mit der Notwendigkeit einer Anpassung beziehungsweise Ergänzung des Arbeitsvertrags. Dies kann notwendig sein, um den Sozialversicherungsschutz für den Arbeitnehmer zu sichern. Relevant ist hier auch eine ausreichende Datenschutzvereinbarung für die Arbeit im Homeoffice, da der Arbeitnehmer regelmäßig mit sensiblen Unter-

nehmens- und Kundendaten arbeitet. Von großer Bedeutung kann auch die richtige Rechtswahl sein. Hier bestehen enge Spielräume, die man kennen und nutzen sollte. Zu beachten sind auch die bußgeldbewehrten Anforderungen des Nachweisgesetzes sowie der ausländischen Pendanten dazu. Außerdem sind im Ausland immer zwingend einzuhalten Mindestarbeitsbedingungen zu beachten. Ein klassisches Beispiel ist der gesetzliche oder auch ein tariflicher Mindestlohn. In einigen Fällen kann es auch notwendig werden, die Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers den dortigen Behörden zu melden. Bei einem permanenten Homeoffice im Ausland gilt dann im großen Umfang oder gar vollständig das ausländische Arbeitsrecht, das man als deutscher Arbeitgeber im Einzelnen nicht kennt, aber trotzdem beachten muss.

Ebenso ist das Immigrationsrecht ein sensibles Thema, das ebenfalls berücksichtigt werden muss. Hierfür bedarf es für Ausländer regelmäßig eines Aufenthaltstitels sowie einer Arbeitserlaubnis. Ein Verstoß dagegen kann je nach Land zu drakonischen Strafen führen.

## Standards und Richtlinien

Häufig werden Begrifflichkeiten vermischt. Ein wesentlicher Punkt für die Klärung des Risikopotenzials und die Entscheidungen über die Standards beziehungsweise Spielregeln ist, ob Workation oder permanentes mobiles Arbeiten gewährt werden soll. Denn wie bereits gesagt, die Konsequenzen bei permanentem mobilen Arbeiten sind umfangreicher. Es ist zu empfehlen, interne Richtlinien im Unternehmen für das Arbeiten von Mitarbeitern im Ausland festzulegen. Durch solche Richtlinien wird bei Entscheidungsträgern in der Firma und bei den Mitarbeitern eine Sensibilisierung dahingehend sichergestellt, dass Entscheidungen, die den Arbeitsort über die Grenze betreffen, Folgen für das Unternehmen und die Mitarbeiter haben können. Sie dienen als Regelwerk für das Unternehmen, wie mit Work from anywhere im konkreten Fall umzugehen ist. Auf Basis interner Richtlinien können sich Mitarbeiter einerseits ohne größeren administrativen Aufwand unter Beachtung gewisser Spielregeln frei bewegen, andererseits aber Fälle mit einem gewissen Risikopotenzial eine vorausschauende Prüfung durchlaufen. Diese Richtlinien können für den Bewerbungsprozess herangezogen werden, um Klarheit darüber zu schaffen, was Bewerbern in bestimmten Ländern angeboten werden kann, ohne dass dies ein Risiko für das Unternehmen oder den Mitarbeiter birgt. Werden steuerliche und andere rechtliche Risiken nicht im Voraus bewertet und finden sie keinen Eingang auf die Richtlinie, kann das weitreichende Folgen für das Unternehmen haben. Wird beispielsweise rückwirkend durch die Art der

In einigen Fällen kann es notwendig werden, die Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers ausländischen Behörden zu melden.

Tätigkeit im Land der mobilen Arbeit eine Betriebsstätte begründet, hat der Arbeitgeber für den Mitarbeiter rückwirkend ab Tag eins im Ausland Lohnsteuern zu ermitteln und auch abzuführen. Gegebenenfalls ist im anderen Land schon die Verjährung eingetreten und das Unternehmen muss doppelt Steuern zahlen. Neben den Reputationsschäden für das Unternehmen können für verspätete Anmeldungen und Zahlungen Strafen und Zinsen entstehen.

## Fazit

Einsätze im Ausland sollten sowohl strategisch als auch für den Einzelfall vorausschauend geplant und geprüft werden, um sicherzugehen, dass entstehende Compliance-Anforderungen erfüllt werden. Aber auch das regelmäßige Monitoring der Tätigkeiten und Zeiten ist sehr wichtig, damit nicht aus sich verändernden Umständen neue Risiken entstehen und den Aufwand im Unternehmen erhöhen. Wichtig ist hier eine Gesamtbetrachtung für die voranstehend skizzierten Themen- und Rechtsgebiete, da diese ineinandergreifen und sich teilweise gegenseitig beeinflussen. ●

OTFRID BÖHMER  
Rechtsanwalt und Director der Service Line HR Taxes / Social Security & Labour Relations bei der WTS Group in München

## DORIS HUBER

Steuerberaterin und Director der Service Line HR Taxes bei der WTS Group in München



## MEHR DAZU

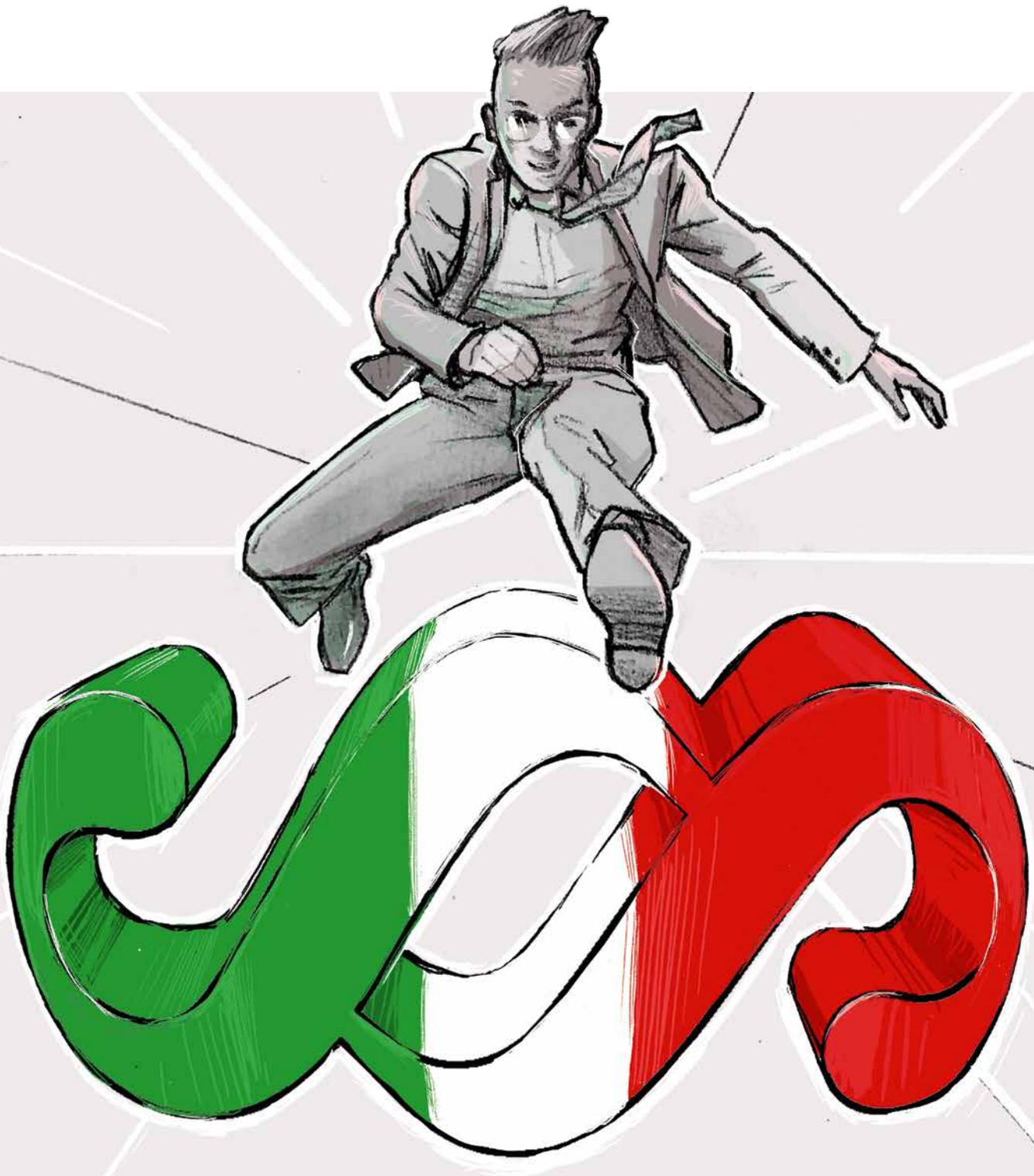
Lernvideo (Vortrag) „Mobiles Arbeiten sicher umsetzen“, [www.datev.de/shop/78991](http://www.datev.de/shop/78991)

Präsenzseminar (Vortrag) „Mobil und produktiv – das iPad im Kanzleialltag“, [www.datev.de/shop/73104](http://www.datev.de/shop/73104)

# Rechtssicher gestalten

**Beschäftigung im Ausland** | Vor dem internationalen mobilen Arbeiten sind zahlreiche Fragen zu klären. Speziell aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht stehen die Unternehmen hier vor nicht zu unterschätzenden Herausforderungen.

Dr. Blazenka Ban und Martina Kaul



Seit der Corona-Pandemie ist ein rasanter Anstieg der Unternehmen zu verzeichnen, die ein sogenanntes Work from anywhere, insbesondere im Ausland, anbieten oder künftig planen. Alternative gängige Bezeichnungen für ein solches flexibles Arbeiten aus dem Ausland sind zum Beispiel mobiles Arbeiten (Mobile Working) oder auch Telearbeit, Homeoffice, Remote Work oder Workation (work + vacation). Unternehmerische Überlegungen und Vorteile stehen bei der Entscheidung über New-Work-Ansätze oft im Vordergrund. Wichtig bei der Umsetzung solcher Angebote ist neben der Nutzung von Unternehmenschancen, die Risiken für den eigenen Betrieb, aber auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu vermeiden. Nachfolgend soll daher ein Überblick über die Unternehmens- beziehungsweise Einkommensteuer des Mitarbeiters und das Sozialversicherungsrecht gegeben werden. Dabei sollen Anforderungen, Fallstricke und Lösungsansätze skizziert werden, die beim Work from anywhere in die Vorüberlegungen zur Umsetzung in der Praxis zu beachten sind.

### Vorüberlegungen

Welcher Staat erhebt die Einkommensteuer von einem französischen Mitarbeiter, der zwei Tage in der Woche aus seinem französischen Homeoffice aus arbeitet und die übrigen Tage bei seinem deutschen Arbeitgeber verbringt? In welchem Land müssen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, wenn ein österreichischer Vertriebsmitarbeiter für einen deutschen Arbeitgeber durch Europa reist? Was bedeutet das für die künftige Rente oder für das Land, in dem der Mitarbeiter seine persönlichen Steuern zahlt? Wird der Arbeitgeber selbst auf Unternehmensebene im Ausland steuerpflichtig und falls ja, was bedeutet das konkret? Das sind Fragen, deren Antworten ineinandergreifen und sich teilweise bedingen können. Eine umfassende Beurteilung beziehungsweise ganzheitliche Lösung ist deshalb geboten.

### Ausländische Betriebsstätte

In Abhängigkeit von Inhalt und Dauer der Tätigkeit des Mitarbeiters im Ausland können sogenannte Betriebsstätten des Unternehmens im Ausland begründet werden. Die Frage einer Betriebsstätte steht bei den ausländischen Steuerbehörden im Fokus, denn sie ist der zentrale Anknüpfungspunkt für ein Besteuerungsrecht im Ausland und damit verbundene Compliance-Anforderungen. Wesentliche Kriterien für eine Betriebsstätte sind der inhaltliche und zeitliche Umfang der Tätigkeiten. Handelt es sich um vorbereitende und Hilfstätigkeiten, liegt grundsätzlich unabhängig von der Dauer der Tätigkeit im Ausland keine Betriebsstätte vor. Bei weitergehenden Aktivitäten sind in der Regel die Dauer der Tätigkeiten

und das Vorliegen einer sogenannten Verfügungsmacht entscheidend. Bei vereinzelt im Ausland, etwa in Form von Workation, liegt oftmals keine Betriebsstätte vor. Mit zunehmender Arbeitsintensität im Ausland steigt das Betriebsstättenrisiko. Insbesondere bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die (fast) dauerhaft im Ausland arbeiten, werden von ausländischen Steuerbehörden vermehrt Betriebsstätten angenommen. Hierbei kann es unerheblich sein, ob das Unternehmen selbst eigene Räumlichkeiten innehat. Auch wichtig bei der Prüfung unternehmenssteuerlicher Konsequenzen sind die Details des jeweiligen Einzelfalls und die Ausgestaltung der Rechte und Pflichten des Mitarbeiters im Hinblick auf seine Tätigkeit. So können einzelne Faktoren, wie beispielsweise Vertretungsvollmachten des Mitarbeiters, einen entscheidenden Einfluss auf die unternehmenssteuerliche Beurteilung haben.

Im Falle eines Betriebsstättenrisikos sollte geprüft werden, ob und wie weit dieses minimiert werden kann, zum Beispiel durch zeitliche oder inhaltliche Einschränkung der Tätigkeiten oder durch Nutzung von bestehenden Konzernstrukturen. Ist eine Betriebsstätte unumgänglich, so ist die Erfüllung der steuerlichen Compliance-Verpflichtungen sicherzustellen, also die Registrierung der Betriebsstätte, steuerliche Erklärungs- und Lohnsteuerabzugsverpflichtungen im Ausland mit eigener Gewinnermittlung der Betriebsstätte und Umsatzsteuerliche Konsequenzen zu prüfen.

Wesentliche Kriterien für eine Betriebsstätte sind der inhaltliche und zeitliche Umfang der Tätigkeiten.

erliche Erklärungs- und Lohnsteuerabzugsverpflichtungen im Ausland mit eigener Gewinnermittlung der Betriebsstätte und Umsatzsteuerliche Konsequenzen zu prüfen.

### Einkommensteuer des Mitarbeiters

Hält sich der Mitarbeiter im Rahmen von Workation lediglich in einem begrenzten Zeitraum in dem anderen Land auf – davon ausgehend, dass Deutschland mit dem anderen Land ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen hat – und überschreitet er eine gewisse Anzahl von Anwesenheitstagen nicht, bleibt sein Gehalt in Deutschland grundsätzlich lohn- und einkommensteuerpflichtig. Bei permanenter mobiler Arbeit im Ausland wird typischerweise das anteilige Gehalt für Arbeitstage außerhalb Deutschlands (Sitzstaat des Arbeitgebers) im Ausland, wo sich der Lebensmittelpunkt des Mitarbeiters befindet, steuerpflichtig. Der Mitarbeiter muss üblicherweise dieses Gehalt im Rahmen einer persönlichen Steuererklärung im Ausland selbst deklarieren. In Deutschland hat der Arbeitgeber Lohnsteuer auf das anteilige Gehalt für deutsche Arbeitstage einzubehalten und abzuführen. Insbesondere in diesen Fällen wird empfohlen, dass der Mitarbeiter einen sogenannten Reisekalender führt und diesen regelmäßig bei seinem Arbeitgeber an einer definierten Stelle einreicht. Es ist empfehlenswert, das prozedurale Vorgehen im Rahmen einer Richtlinie festzulegen.

## Sozialversicherungsrecht

Arbeitgeber haben bei jedweder Auslandstätigkeit von Mitarbeitern der korrekten Behandlung des Sozialversicherungsrechts eine große Aufmerksamkeit zu widmen. Dies ist von erheblicher Bedeutung, wird aber oft stiefmütterlich behandelt, da es regelmäßig nicht als relevante Compliance-Anforderung von einer Stabsabteilung systematisch und strategisch vorgegeben wird, sondern häufig nur als operative Anforderung in der Gehaltsabrechnung umgesetzt beziehungsweise von einer Abteilung behandelt wird, die nicht über notwendige Ressourcen verfügt. Die Relevanz ergibt sich daraus, dass zum einen der Arbeitgeber seinen Melde- und Beitragsabführungspflichten korrekt nachkommen muss, da sonst empfindliche Nachzahlungen und Bußgelder drohen. Auch ist eine Geschäftsleitung schnell wegen Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen im strafrechtlich relevanten Bereich. Zum anderen ist aber auch zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitnehmer natürlich auf den gewohnten sozialversicherungsrechtlichen Schutz auch bei einer Auslandstätigkeit verlässt und von diesem ausgeht.

## Haftung des Arbeitgebers

Dies kann für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einem sehr bösen Erwachen führen, wenn klar wird, dass sich etwa im Falle eines schweren Arbeitsunfalls im Ausland herausstellt, dass die deutsche Unfallversicherung dort nicht gilt. Oder wenn sich der Arbeitnehmer auf die Krankenversicherung, den Aufbau einer Rentenversicherung sowie einer Erwerbsminderungsrente verlässt und beides eventuell im Ausland nicht weiter gilt, da es im Inland nicht korrekt behandelt wurde. Ebenso kritisch ist der Fall, wenn der Mitarbeiter arbeitslos wird und im Nachhinein herausgefunden wird, dass durch die Auslandstätigkeit die gesetzlichen Voraussetzungen für das Arbeitslosengeld nicht erfüllt wurden. Hier stellt sich unmittelbar die Frage nach der Haftung des Arbeitgebers, die im Einzelfall sehr teuer werden kann.

## Work-from-anywhere-Policies

Der Arbeitgeber darf sich unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht keinesfalls heraushalten und diesen Fragenkomplex allein dem Mitarbeiter überlassen. Die sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen sind je nach Spielart des Work from anywhere und des Tätigkeitslands sehr unterschiedlich. So sind etwa die Erfordernisse bei einer kurzen Workation in einem Staat der Europäischen Union (EU) sehr viel geringer und leichter zu erfüllen als etwa bei einem per-

manenten Homeoffice im Ausland. Letzteres führt regelmäßig zu einer Sozialversicherungspflicht in dem ausländischen Staat mit entsprechenden Verpflichtungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Da der Arbeitgeber im Ausland üblicherweise keine Gehaltsabrechnung für diesen Mitarbeiter hat, bedarf es eines entsprechenden Dienstleisters, der dies für ihn übernimmt, was zusätzlich mit entsprechenden Kosten verbunden ist. Für Work-from-anywhere-Policies ist es daher unbedingt notwendig, die erlaubten Länder auch nach dem

Aufwand für die sozialversicherungsrechtliche Absicherung zu kategorisieren, um den administrativen Aufwand für die Umsetzung der Policy in einem vertretbaren Ausmaß halten zu können.

Jedes Unternehmen mit Auslandstätigkeiten von Mitarbeitern muss auch prozessuale Überlegungen anstellen.

## Prozessuale Aspekte

Jedes Unternehmen mit Auslandstätigkeiten von Mitarbeitern muss schließlich auch prozessuale Überlegungen anstellen.

Wie erfährt die zuständige Stelle von Auslandstätigkeiten? Wer ist verantwortlich für die zu ergreifenden Maßnahmen? Verfügen die zuständigen Mitarbeiter über ausreichende Kenntnisse, um diese Maßnahmen zu erkennen und korrekt umzusetzen?

## Fazit

Festzuhalten bleibt, dass beim mobilen Arbeiten im Ausland eine Reihe von Fragen vorab zu klären sind. Denn vermeidbare Fehler im Steuer- und Sozialversicherungsrecht können das betreffende Unternehmen teuer zu stehen kommen. ●

### DR. BLAZENKA BAN

Steuerberaterin sowie Fachberaterin für Internationales Steuerrecht und Partnerin der Service Line ITP (International Tax & Permanent Establishments) bei der WTS Group in Nürnberg

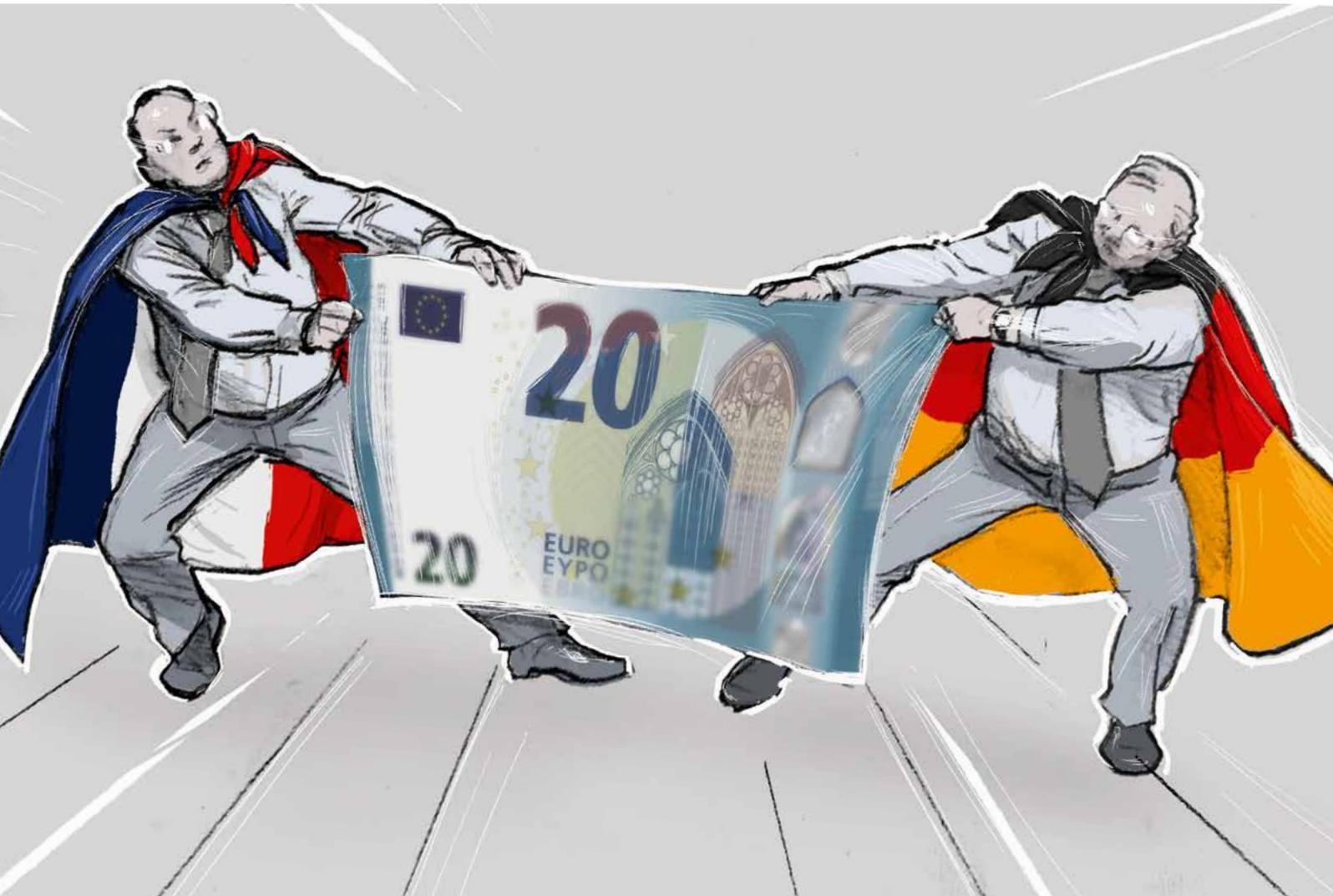
### MARTINA KAUL

Steuerberaterin und Director der Service Line HR Taxes / Global Expatriate Services bei der WTS Group in Frankfurt am Main

### MEHR DAZU

Mandanten-Info-Broschüre „Homeoffice im Ausland“,  
[www.datev.de/shop/32514](http://www.datev.de/shop/32514)

# Keine volle Flexibilität



**Steuerrecht** | So einfach das Arbeiten von überall aus erscheinen mag, so tückisch sind die zahlreichen steuerlichen Fallstricke, die es bei derartigen Arbeitsformen zwingend zu vermeiden gilt.

Florian Kalbfell-Werz

Der Trend zum mobilen Arbeiten hat sich vor allem durch die Corona-Pandemie verstärkt. Mittlerweile werden Urlaube (Workation) verlängert, um noch etwas unter Palmen arbeiten zu können. Doch die möglichen steuerlichen Folgen sind je nach Land, Dauer und Art der Tätigkeit sehr unterschiedlich. Neben arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten sind im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten im Ausland naturgemäß auch steuer-

rechtliche Fragen stets zu berücksichtigen. Beim Mobile Working im Ausland treten in steuerrechtlicher Hinsicht zwei Problemfelder auf.

## Lohnsteuerabzug

Grundsätzlich sind nach § 38 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 3 Einkommensteuergesetz (EStG) inländische Arbeit-

geber zum Lohnsteuerabzug ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet, sofern diese entweder unbeschränkt oder auch beschränkt steuerpflichtig sind. Ist der Arbeitnehmer nur kurzfristig, etwa im Rahmen eines längeren Urlaubsaufenthalts, im Ausland tätig, verbleibt das Recht der Besteuerung regelmäßig in Deutschland, sofern die Tätigkeit nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeführt wird. Anderenfalls kann es zu einer Aufteilungspflicht des Arbeitslohns zwischen Deutschland und dem ausländischen Staat kommen, der dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen ist. In jedem Fall zu prüfen sind die lokalen Regelungen zum Lohnsteuerabzug – unabhängig von der Dauer des Aufenthalts, wobei die Mitarbeiterqualifikation regelmäßig keine Auswirkung auf die lohnsteuerlichen Aspekte hat.

### Begründung einer Betriebsstätte

Im Gegensatz hierzu spielt die Mitarbeiterqualifikation bei der Begründung einer ausländischen Betriebsstätte durch Mobile Working im Ausland eine entscheidende Rolle. Die Betriebsstättendefinition nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) hat als wesentliches Merkmal eine feste Geschäftseinrichtung, die als primär charakteristisches Tatbestandsmerkmal einer Betriebsstätte die Beurteilung der örtlichen, zeitlichen und persönlichen Festigkeit erfordert. Während das Feriendomizil örtlich fest sein dürfte, ist in zeitlicher Hinsicht hilfsweise auf die Sechsmonatsfrist abzustellen. Ausschlaggebend für eine steuerliche Inanspruchnahme durch den Quellenstaat ist die persönliche Festigkeit; sie stellt die Beziehung zwischen dem Steuersubjekt und der Geschäftseinrichtung her. Dieses Tatbestandsmerkmal bedarf einer nicht ohne Weiteres entziehbaren Sachherrschaftsposition des Unternehmens über die Geschäftseinrichtung, die wiederum maßgeblich von deren Dauer beeinflusst wird. Notwendig ist eine tatsächliche oder faktische Verfügungsmacht über die Geschäftseinrichtung – beispielsweise durch Eigentum, Miete oder Pacht.

### Arbeiten im Feriendomizil

Häufig werden Arbeitnehmer ihre im Eigentum befindliche Ferienwohnung im Ausland für Zwecke des mobilen Arbeitens nutzen. Nach Auffassung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) kann dies schon ausreichend für die Begründung einer Betriebsstätte sein, sofern dauerhaft und entsprechend den Vorgaben des Unternehmens im ausländischen Homeoffice gearbeitet wird (Tz. 18 f. OECD-MK 2017 zu Art. 5 OECD-MA 2017). Werden lediglich Hilfs- oder vorbereitende Tätigkeiten

im Feriendomizil erbracht, führt das allerdings nicht zur Begründung einer Betriebsstätte. Ob eine Tätigkeit im Homeoffice eine Betriebsstätte im abkommensrechtlichen Sinn begründet, bestimmt sich nach Art. 5 OECD-MA 2017 beziehungsweise nach den DBA, wobei der Trend zur Annahme von Betriebsstätten bei einer Tätigkeit im Homeoffice erkennbar ist, was durch die Ergänzung des OECD-Musterkommentars im Jahr 2017 deutlich wurde. Wie so oft im Steuerrecht kommt es jedoch auf den Einzelfall und die konkrete länderspezifische Regelung im DBA an.

### Vermeidung von Compliance-Risiken

Dem Megatrend zum mobilen Arbeiten auch aus dem Ausland kann sich heute kaum mehr ein Unternehmen entziehen – mit Ausnahme vielleicht des lokalen Handwerksbetriebs. Der Kampf um die Talente wird allein schon aufgrund des demografischen Wandels anhalten. Flexible und agile Arbeitgeber sind daher gefragt, sich rechtzeitig mit den dadurch entstehenden Compliance-Risiken auseinanderzusetzen und eine Workation Policy zu etablieren. Dabei gilt es nicht nur, die steuerlichen Aspekte zu berücksichtigen, sondern sich auch mit den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Themen zu befassen. Eine Richtlinie zu den Grundsätzen, Zielen, persönlichen Voraussetzungen sowie den Antrags- und Genehmigungsverfahren schafft dabei Transparenz und Sicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Vor allem aber verhindert die Festlegung von Workation-Modellen – beispielsweise auf einzelne Länder in der Europäischen Union (EU) – ungewollte steuerliche Fallstricke.

Ausschlaggebend für eine steuerliche Inanspruchnahme durch den Quellenstaat ist die persönliche Festigkeit.

### Fazit

Mobile Working anzubieten, ist für Unternehmen heutzutage ein Muss, um die besten Talente für sich gewinnen zu können. Die steuerlichen Wirkungen des Mobile Working sind vielschichtig und unterscheiden sich häufig – auch innerhalb der EU – von Land zu Land aufgrund der teilweise erheblichen Unterschiede in den DBA. Daher ist es ratsam, sich mit diesem Thema nicht nur in steuerlicher Hinsicht zu befassen, sondern auch Experten im Bereich Arbeits- und Sozialversicherungsrecht hinzuzuziehen, um einheitliche Richtlinien im Rahmen einer Workation Policy festzulegen. ●

#### FLORIAN KALBFELL-WERZ

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sowie Certified Internal Auditor, Certified Information Systems Auditor. Er ist Partner der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Mauer Unternehmensberatung GmbH in Reutlingen.



# Whistleblowing ist nun legal

**HinSchG** | Nach zähem Ringen und auf Druck der Europäischen Union ist das Hinweisgeberschutzgesetz Mitte letzten Jahres endlich in Kraft getreten. Es ermöglicht den Mitarbeitern in Unternehmen, Compliance-Verstöße zu melden, ohne eigene Repressalien zu befürchten.

**Ulrike Grube und Dr. Stefan Lehner**

**M**it Wirkung zum 2. Juli 2023 trat das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Es regelt den Schutz von Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an eine Meldestelle weitergeben. Hinweisgebende Personen, auch Whistleblowerinnen beziehungsweise Whistleblower genannt, sind im Betrieb nicht selten Anfeindungen oder Repressalien ausgesetzt, obwohl sie für die Unternehmen regelmäßig einen wichtigen

Beitrag zur Aufdeckung von Fehlverhalten oder gar Gesetzesverstößen leisten. Der Schutz für hinweisgebende Personen sollte daher spürbar verbessert werden.

## Anforderungen an Unternehmen

Die Europäische Union (EU) verabschiedete bereits zum 17. Dezember 2019 eine Richtlinie, die den Schutz hinweisgebender Personen EU-weit gewährleisten sollte. Deutschland hat diese Richtlinie letztes Jahr – mit deutlicher Verspätung sowie unter dem Druck des durch die EU eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens – durch das HinSchG umgesetzt. In Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten muss demnach seit dem 2. Juli 2023 grundsätzlich eine interne Meldestelle eingerichtet sein, an die sich die Beschäftigten wenden können. Kleine und mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten hatten allerdings hierfür noch bis zum 17. Dezember 2023 Zeit. Die Pflicht seit dem 2. Juli 2023 gilt daher genau genommen zunächst nur für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten. Wer keine interne Meldestelle einrichtet, begeht eine Ordnungswidrigkeit. Es droht eine Geldbuße. Das HinSchG sieht aber vor, dass eine fehlende Meldestelle erst seit dem 1. Dezember 2023 als Ordnungswidrigkeit verfolgt werden kann. Es ist davon auszugehen, dass gerade wegen des gewährten Aufschubs die Einrichtung der internen Meldestelle künftig nicht ungeprüft bleiben wird. Die Meldestelle hat die Vertraulichkeit der hinweisgebenden Person zu wahren und einen unternehmensinternen Prozess anzustoßen, um gemeldeten Verstößen beziehungsweise Fehlverhalten nachzugehen. Gemeldet werden können aber nur Verstöße, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit der hinweisgebenden Person stehen. Das bedeutet, dass rein private oder bei Gelegenheit erlangte Informationen gegebenenfalls nicht unter den Schutz des HinSchG fallen. Eine Vielzahl von Unternehmen in Deutschland unterhält bereits erfolgreich Whistleblowing-Kanäle – zum Teil mit langjähriger Erfahrung. Hinweise können unter anderem anonym über webbasierte Links, bei Whistleblowing-Hotlines oder bei zentralen Ansprechpartnern abgegeben werden. Sie werden sodann von den für Compliance zuständigen Mitarbeitern bearbeitet. Dabei haben sich gerade anonyme Meldekanäle als zweckmäßig erwiesen, weil sie die Hemmschwelle für potenziell hinweisgebende Personen erheblich absenken. Ganz generell haben interne Meldestellen aus Unternehmenssicht den entscheidenden Vorteil, dass der Hinweis in der eigenen Sphäre sowie der Umgang damit beherrschbar bleibt.

## Kritik am Gesetz

Am HinSchG wurde im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens deutliche Kritik laut: zu weit gefasst, zu aufgeblasen, nicht um-

setzbar. Auf der Basis des nun geltenden Gesetzestextes ist ein Aspekt exemplarisch herauszugreifen. Es besteht keine Pflicht, den Meldekanal zwingend anonym auszugestalten. Dies hat wohl zum einen den Hintergrund, Unternehmen sowohl finanziell als auch technisch nicht zu überfordern und die missbräuchliche Nutzung – durch Falsch- oder Scherzmeldung – zu verringern; gleichzeitig beseitigt aber nur eine anonyme Meldemöglichkeit weitestgehend die unter Umständen mentalen Hürden auf dem Weg zur Meldung. Natürlich bleibt es den Unternehmen selbst überlassen, ob sie (auch) einen derartigen anonymen Meldekanal vorsehen wollen oder nicht.

## Vorteile des Gesetzes

In der Vergangenheit haben hinweisgebende Personen noch mit Kündigungen oder anderen Repressalien nach einer Meldung rechnen müssen. Das HinSchG sieht nun ein klares Verbot von Repressalien gegen die hinweisgebende Person vor. Dieses Verbot richtet sich in erster Linie an den Arbeitgeber, der die

hinweisgebende Person nicht abstrafen können soll, obwohl diese zuvor im Interesse des Unternehmens Informationen offengelegt hat. Das Verbot wird ergänzt durch eine sogenannte Beweislastumkehr, gemäß der im Fall der tatsächlichen Benachteiligung der hinweisgebenden Person, beispielsweise durch den Arbeitgeber, vermutet wird, dass die Benachteiligung eine Repressalie für deren Meldung oder Offenlegung ist. Der Arbeitgeber müsste dann beweisen, dass die Benachteiligung hinreichend gerechtfertigt

Es bleibt den Unternehmen selbst überlassen, ob sie einen anonymen Meldekanal vorsehen wollen oder nicht.

ist oder gerade nicht auf der Meldung beruhte. Im Fall einer Abmahnung oder Kündigung müsste der Arbeitgeber also darlegen können, dass diese auf Umstände gestützt wird, die außerhalb des gemeldeten Sachverhalts liegen. Bei einem Verstoß gegen das Verbot von Repressalien kann sich die benachteiligende Person der hinweisgebenden Person gegenüber sogar schadenersatzpflichtig machen. Zudem brauchen hinweisgebende Personen grundsätzlich nicht zu befürchten, dass sie sich für die Beschaffung der gemeldeten Informationen rechtlich verantworten müssen. Das gilt zumindest, sofern die Beschaffung nicht als solche eine eigenständige Straftat darstellt. Dies wäre beispielsweise dann der Fall, wenn sich die hinweisgebende Person zur Informationsgewinnung unbefugten Zugang zu Daten verschaffen würde, die nicht für sie bestimmt und gegen unberechtigten Zugang besonders gesichert sind, wie etwa durch das Ausspähen von Daten gemäß § 202a Strafgesetzbuch (StGB). Dennoch stellt das Gesetz klar, dass bei wissentlich wahrheitswidrig abgegebenen Meldungen der Hinweisgeber nicht dem Schutz des Gesetzes unterfällt und in einem solchen Falle eine Ordnungswidrigkeit begeht, die mit Geldbuße belegt werden kann. Das HinSchG sieht überdies eine externe Meldestelle des Bundes vor. Hinweisgebenden Personen soll es da-

nach freistehen, ob sie die Meldung über den unternehmen-eigenen Hinweisgeberkanal oder gegenüber einer dritten, unabhängigen staatlichen Stelle abgeben. Dabei gelten grundsätzlich mit der internen Meldestelle vergleichbare Vertraulichkeitsregelungen. Es steht Hinweisgebern folglich auch ein externer Meldeweg offen, falls Bedenken an der Vertraulichkeit oder Zweckmäßigkeit einer internen Meldung bestehen. Es dürfen ihnen aber auch keine Repressalien drohen, wenn sie die interne Meldestelle bevorzugen. Der Weg zur externen Meldestelle ist auf jeden Fall eröffnet, wenn es an einer internen Meldestelle fehlt oder dort der Eindruck erweckt wird, dass die eingegangene Meldung nicht bearbeitet wird.

## Herausforderungen für Unternehmen

Die vordringliche Herausforderung für viele Unternehmen bestand in dem Umsetzungsdruck. Existiert heute noch keine interne Meldestelle, muss sie umgehend eingerichtet und betrieben werden. In dem betreffenden Unternehmen müssen zudem unter anderem Entscheidungen zu folgenden Fragen getroffen werden:

- Wie soll der Meldekanal ausgestaltet und soll hierfür ein digitales Tool in Anspruch genommen werden?
- Sollen Meldungen auch anonym gemacht werden können?
- Sollen eingehende Hinweise durch eine interne Stelle bearbeitet oder ausgelagert werden?
- Soll in einem größeren Unternehmensgeflecht, zum Beispiel Konzerngesellschaften, eine Meldestelle für die gesamte Gruppe fungieren und bei welcher Gesellschaft ist diese anzusiedeln?
- Soll die Meldestelle international genutzt werden? In diesem Fall ist zu bedenken, dass außerhalb Deutschlands beziehungsweise der EU immer auch das jeweils nationale Recht des Drittstaats zu berücksichtigen ist.

Darüber hinaus ist – soweit vorhanden – der Betriebsrat einzubeziehen und eine Whistleblowing Policy als interne Richtlinie zu entwerfen. Zudem sind datenschutzrechtliche Aspekte sorgfältig zu berücksichtigen und mit den technischen Gegebenheiten in Einklang zu bringen. So darf die Vertraulichkeit des Meldekanals etwa nicht durch eine technische Rückverfolgbarkeit zu der hinweisgebenden Person konterkariert werden. Auch eine entsprechende Kommunikation an die Belegschaft, welche Verstöße gemeldet werden sollen, ist vorzubereiten. Unternehmen, die bereits über ein Hinweisgebersystem verfügen, sollten es zumindest mit den gesetzlichen Anforderungen abgleichen.

## Auswirkungen auf das (Wirtschafts-)Strafrecht

Es ist nicht auszuschließen, dass es aufgrund der Einführung von Meldekanälen zu einem Anstieg von Meldungen kommt. Dies wird sich aber in der Folgezeit wahrscheinlich regulieren. Ob darüber hinaus das HinSchG positive Auswirkungen auf die

Aufklärungsraten im (Wirtschafts-)Strafrecht haben wird, bleibt offen; vor allem deshalb, weil dies nicht die grundsätzliche Stoßrichtung des Gesetzes ist. Das Gesetz dient in erster Linie dem Schutz hinweisgebender Personen. Mittelbar trägt es aber auch den Interessen des Unternehmens Rechnung. Ein funktionierendes Hinweisgebersystem ist Bestandteil eines angemessenen Compliance-Management-Systems. Da Compliance nicht nur das Einschreiten bei Gesetzesverstößen ermöglichen, sondern auch deren Begehung verhindern soll, trägt das HinSchG dadurch mittelbar auch zur Kriminalitätsprävention bei.

## Fazit und Ausblick

Dennoch sollte man sich nicht blenden lassen: Kriminelle gab es schon immer. Eine entscheidende Rolle wird daher spielen, ob die Existenz eines funktionierenden Hinweisgebersystems und die Anpassung der unternehmensinternen Prozesse potenzielle Täter abschrecken werden. Dies hängt maßgeblich davon ab, welchen Stellenwert das jeweilige Unternehmen seinem Hinweisgebersystem beziehungsweise der Nachverfolgung von und dem Umgang mit Hinweisen zumisst. Mit anderen Worten: Die Einführung der internen Meldestelle sollte nicht lediglich als lästige Pflicht oder Bürokratiemonster empfunden, sondern als Chance genutzt werden, den Umgang mit Verstößen – und damit auch die eigene Unternehmenskultur – nachhaltig zu verbessern, um zukünftig den Unternehmenserfolg zu sichern. ●

### ULRIKE GRUBE

Rechtsanwältin, Partnerin und Leiterin des Teams Prävention und Verteidigung bei Rödl & Partner in Nürnberg

### DR. STEFAN LEHNER

Rechtsanwalt und Associate im Team Prävention und Verteidigung bei Rödl & Partner in Nürnberg

## MEHR DAZU

finden Sie auf dem DATEV-Marktplatz: Whistleblower-Software von BKMS, [www.datev.de/marktplatz-whistleblowing](http://www.datev.de/marktplatz-whistleblowing)

Mandanten-Info-Broschüre „Das Hinweisgeberschutzgesetz“, [www.datev.de/shop/32568](http://www.datev.de/shop/32568)

Kompaktwissen Beratungspraxis „Die EU-Whistleblower-Richtlinie und ihre praktische Umsetzung“, [www.datev.de/shop/35774](http://www.datev.de/shop/35774)

# Die Mammutaufgabe stemmen



**GEG-Novelle** | Das reformierte Gebäudeenergiegesetz ist ein bedeutender Schritt zu mehr Klimaneutralität, bringt aber große Herausforderungen für Eigentümer und Mieter mit sich. Daher lohnt sich ein Überblick zu den kommenden Anforderungen des Gesetzes sowie der steuerlichen Behandlung der Förderpläne.

**Andreas Lichel und Christopher Koschinski**

Deutschland hat sich das Ziel gesetzt, bis 2045 klimaneutral zu sein. Da Gebäude für etwa 35 Prozent des Endenergieverbrauchs verantwortlich sind und somit einen großen Hebel zur Erreichung der Klimaziele darstellen, wurden vor allem für den Immobiliensektor diverse Maßnahmen politisch diskutiert. In der Folge trat dann am 1. November 2020 das Gebäudeenergiegesetz (GEG) in Kraft. Mit diesem Gesetz möchte die Bundesregierung einen verbindlichen Umstieg auf erneuerbare Energien beim Heizen beschleunigen und die Abhängigkeit von fossilen Energieimporteuren nachhaltig reduzieren. Das GEG trifft zahlreiche Immobilieneigentümerinnen und -eigentümer sehr hart, da teilweise hohe Investitionskosten in klimafreundliche Sanierungsmaßnahmen anzufallen drohen. Im Extremfall müssen Immobilien in Zeiten sinkender Immobilienpreise notverkauft werden, da die enormen Kosten für die Eigentümer teilweise nicht zu tragen sind. Das Bekanntwerden der GEG-Novelle, auch Heizungs-

gesetz genannt, im April 2023 war Ausgangspunkt einer langen gesellschaftlichen und politischen Diskussion, die ihren Höhepunkt mit dem Stopp des Gesetzgebungsverfahrens durch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vor der Sommerpause fand. Im zweiten Anlauf wurde das Heizungsgesetz am 8. September 2023 vom Bundestag verabschiedet und gibt nun den Immobilieneigentümern sowie dem ohnehin bereits wirtschaftlich angeschlagenen Immobilienmarkt Antworten auf die Fragen, welche Anforderungen die Eigentümer treffen und welche Entlastungspakete es gibt beziehungsweise wie diese steuerlich zu behandeln sind.

## Hintergrund

Mit dem GEG setzt die Bundesregierung die Gebäuderichtlinie der Europäischen Union (EU) um und überführt diese in nationales Recht. Durch das GEG wurden die geltenden euro-

päischen Vorgaben zur Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden vollständig umgesetzt. Das EU-Parlament hat sich das Ziel gesetzt, dass die EU bis 2050 klimaneutral sein soll – Deutschland möchte dieses Ziel fünf Jahre früher erreichen. Zur Zielerreichung sollen demnach ineffiziente Gebäude bis 2030 saniert werden. Final entschieden sind die Richtlinien der EU noch nicht, da einige Mitgliedsstaaten Widerstand leisten. Demnach bleibt der Ausgang der Entscheidung offen, wobei ein Stopp der Richtlinie unwahrscheinlich ist. Das GEG löst die Energieeinsparverordnung ab und führt sie mit dem bisherigen Energieeinsparungsgesetz und Erneuerbare-Energien-Wärmegesetz zusammen. Dadurch schafft die Legislative eine bundesweit einheitliche Gesetzesgrundlage für die Planung und Umsetzung von Neubauten und Sanierungsmaßnahmen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) untermauert die Gesetzgebung mit drei wesentlichen Zielen: Erstens soll durch das Gesetz ein konkreter Beitrag zur Einsparung fossiler Energie und zum Klimaschutz geleistet werden. Zweitens wird durch die Wärmewende die Resilienz der Wärmeversorgung in Deutschland gestärkt. Und drittens soll schließlich durch das Gesetz ein klarer Investitions- und Modernisierungsanreiz geschaffen werden.

### Was wurde beschlossen?

Mit der neuen GEG-Novelle hat der Bundestag beschlossen, dass ab dem 1. Januar 2024 neu eingebaute Heizungen mit mindestens 65 Prozent erneuerbaren Energien betrieben werden müssen. Viele Immobilieneigentümer können aber aufatmen, denn das Gesetz ist vorerst nur auf Neubaugebiete anzuwenden. Somit besteht keine sofortige Austauschpflicht und auch nach 2024 dürfen Gasheizungen noch eingebaut werden, wenn diese auf Wasserstoff umgerüstet werden können. Im Falle eines Gasheizungskaufs ist jedoch eine verpflichtende Beratung vorgesehen. Auch defekte Gas- oder Ölheizungen dürfen repariert werden und, sollte der Schaden irreparabel (Heizungshavarie) sein, bestehen Übergangsfristen von 3 Jahren beziehungsweise bei Gasetagenheizungen von bis zu 13 Jahren. Der letztmögliche Zeitpunkt zum Wechsel ist laut Heizungsgesetz der 31. Dezember 2044, da mit dem Beginn des Jahres 2045 nur noch klimaneutral geheizt werden darf.

### Was gilt für Bestandsgebäude?

Die Grundlage für die Anwendung des GEG in Bestandsbauten ist eine flächendeckende Wärmeplanung, die bis spätestens 2028 durch die Länder eingeführt werden soll. Das Wärmeplanungsgesetz verpflichtet die Länder, in Städten mit über 100.000 Einwohnern bis Mitte 2026 und in den übrigen Kommunen bis Mitte 2028 eine Wärmeplanung aufzustellen.

Diese soll Eigentümer bei der Entscheidungsfindung unterstützen und aufzeigen, welche klimaneutralen Heizmöglichkeiten für die Immobilie möglich sind. Ab 2028 gilt dann, dass jede neu eingebaute Heizung mit mindestens 65 Prozent erneuerbaren Energien betrieben wird, analog zu der Regelung für die Neubaugebiete. Solange eine Wärmeplanung nicht vorliegt, besteht keine Austauschpflicht für die Eigentümer.

### Wer ist betroffen?

Laut dem BMWK werden über 80 Prozent der Wärmenachfrage noch mit fossilen Energieträgern gedeckt. Knapp die Hälfte der 41 Millionen Haushalte in Deutschland heizt mit Erdgas und weitere 25 Prozent heizen mit Heizöl. Demnach betrifft das GEG die überwiegende Mehrheit der deutschen Bevölkerung und hat großen Einfluss auf die Privathaushalte. Die Kosten für den Heizungstausch können vom Vermieter anteilig über Mieterhöhungen umgelegt werden. Um die Mieter zu schützen, soll diese Möglichkeit jedoch auf 10 Prozent begrenzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Vermieter eine staatliche Förderung in Anspruch nehmen und die Summe von den umlegbaren Kosten vom Kostenanteil der Mieter abgezogen wird. Sollten sich die Vermieter gegen die staatlichen Fördermittel entscheiden, dürfen bis zu 8 Prozent der Kosten umgelegt werden.

Für Mieter und Vermieter steht jedoch fest, dass die Miete beim Heizungstausch maximal um 50 Cent pro Quadratmeter steigen darf. Fallen weitere Kosten im Rahmen von Modernisierungsarbeiten an, darf die Miete höchstens um 3 Euro pro Quadratmeter steigen.

### Förderpläne des Staates

Der Investitionsbedarf zur Umstellung auf erneuerbare Energien ist enorm und trifft Hunderttausende Immobilieneigentümer. Diese sollen finanziell nicht überfordert werden, da beispielsweise allein die Investitionskosten in eine moderne Wärmepumpe 30.000 bis 50.000 Euro betragen können. Zur Abfederung einer Notverkaufswelle sowie zur Entlastung der Eigentümer bietet die Bundesregierung verschiedene Förderungen zum Umstieg auf erneuerbare Energien an:

1. Einheitliche Grundförderung in Höhe von 30 Prozent für alle Wohn- und Nichtwohngebäude, die wie bisher allen privaten Hauseigentümern, Vermietern, Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen sowie Kommunen offensteht.
2. Einkommensabhängiger Bonus in Höhe von 30 Prozent für selbstnutzende Eigentümer mit einem zu versteuernden Gesamteinkommen unter 40.000 Euro pro Jahr.

3. Klimageschwindigkeitsbonus in Höhe von vorerst 20 Prozent für den frühzeitigen Umstieg auf eine klimafreundliche Heizung. Dieser Bonus beträgt bis einschließlich 2028 20 Prozent und verringert sich anschließend alle zwei Jahre um drei Prozentpunkte. Berechtig für den Bonus sind alle selbstnutzenden Eigentümer, deren Gasheizung zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 20 Jahre alt ist oder die eine Öl-, Kohle-, Gasetagen- oder Nachtspeicherheizung besitzen und diese vorzeitig austauschen.
4. Innovationsbonus in Höhe von 5 Prozent für die Nutzung von Wärmepumpen, die mit natürlichen Kältemitteln oder Erd-, Wasser-, oder Abwasserwärme betrieben werden.

Die staatlichen Förderungen sind kumulierbar, jedoch ist die maximal erhältliche Förderung begrenzt auf insgesamt 70 Prozent der Investitionskosten. Ob die Zuschüsse in dem geplanten Umfang tatsächlich gewährt werden, ist derzeit allerdings noch fraglich. Nach dem Urteil des BVerfG vom 15. November 2023 fehlen dem Klima- und Transformationsfonds, aus dem die Zuschüsse gezahlt werden sollen, derzeit 60 Milliarden Euro. In dem Urteil hat das BVerfG entschieden, dass die Umwidmung von in den Vorjahren eingestellten, aber nicht benötigten Corona-Krediten zum geplanten Haushalt 2024 verfassungswidrig und damit nicht zulässig ist. Infolgedessen ist die Regierung nun auf der Suche nach neuen Möglichkeiten, die in Aussicht gestellten Mittel anderweitig verfügbar zu machen. Jedoch sind über die staatlichen Förderungen hinaus auch noch Förderkredite möglich. So wird die Bundesförderung für effiziente Gebäude – Einzelmaßnahmen (BEE EM) – mit einem Zuschuss oder einem zinsgünstigen Kredit durch die KfW unterstützt.

## Steuerliche Förderungen und Entlastungen

Darüber hinaus ist eine steuerliche Förderung der energetischen Sanierungsmaßnahmen vorgesehen: Alternativ zu den voranstehenden Zuschüssen können selbstnutzende Eigentümer gemäß § 35c Einkommensteuergesetz (EStG) 20 Prozent der Investitionskosten direkt von der Einkommensteuer abziehen. Eine Ausweitung der steuerlichen Förderungen wird aktuell im Bundestag diskutiert. Die öffentlichen Förderungen (Grundförderung, Klimabonus, Geschwindigkeitsbonus) gelten als Investitionszuschüsse gemäß Einkommensteuer-Richtlinien (EStR) R 6.5 Abs. 1 S. 1 und sind allesamt steuerpflichtig. Für die steuerliche Behandlung gibt es demnach zwei Möglichkeiten. Der Zuschuss kann entweder als Betriebseinnahme angesetzt oder erfolgsneutral behandelt werden, indem dieser die Anschaffungs- und Herstellungskosten des Wirtschaftsguts mindert. Bei der zweiten Möglichkeit reduziert sich die Bemessungsgrundlage der Absetzung für Abnutzung (AfA), sodass jährlich eine niedrigere Abschreibung für das Wirtschaftsgut geltend gemacht werden kann. Als Alternative können Steuerpflichtige die steuer-

liche Förderung gemäß § 35c EStG in Anspruch nehmen und insgesamt 20 Prozent der Investitionskosten über drei Jahre verteilt direkt von der Einkommensteuer abziehen, maximal jedoch 40.000 Euro. Diese Möglichkeit besteht jedoch nur für zu eigenen Wohnzwecken genutzte Gebäude. Bei der Entscheidung zwischen den Fördermöglichkeiten für Sanierungsmaßnahmen ist unbedingt eine Einzelfallbetrachtung anzustellen, da sich der Nutzen der verschiedenen Förderungen sowohl auf die jeweilige Sanierung als auch die Höhe der Aufwendungen bezieht. Hierbei ist zu beachten, dass bei Sanierungsmaßnahmen, die bereits durch öffentliche Förderungen unterstützt werden, die steuerliche Geltendmachung gemäß § 35a Abs. 3 und § 35c EStG ausgeschlossen ist. Es können also lediglich entweder die öffentlichen Zuschüsse oder die steuerliche Förderung in Anspruch genommen werden.

## Fazit und Ausblick

Das verabschiedete Heizungsgesetz ist ein bedeutsamer Schritt in Richtung Klimaneutralität und bringt gleichzeitig große Herausforderungen für Eigentümer und Mieter mit sich. Die hierbei gesetzten Leitplanken geben eine erste Orientierung. Die Länder müssen nun mit der Wärmeplanung bis spätestens 2028 eine Grundlage für die Entscheidungsfindung zur Wahl der konkreten Heizmöglichkeiten schaffen. Damit die Investitionen in eine klimaneutrale Heizung auch nachhaltig den Immobilienwert steigern, erfordert die Umstellung eine akribisch durchgeführte Planung. Die Eigentümer sollten sich intensiv mit den Förderprogrammen auseinandersetzen, um Kosten zu sparen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die politischen Diskussionen weiterentwickeln und welche künftigen Änderungen am GEG noch vorgenommen werden. ●

### ANDREAS LICHEL

Andreas Lichel ist Steuerberater und seit 2007 Partner bei der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Mazars in Berlin. Einen Schwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die laufende und gestaltende Steuerberatung von nationalen und internationalen Mandanten in den Bereichen Real Estate, Hotellerie und Healthcare.

### CHRISTOPHER KOSCHINSKI

Seit 2022 als Business Development Specialist vom Standort Frankfurt am Main aus für die Entwicklung des Bereichs Real Estate bei Mazars in Deutschland zuständig

## MEHR DAZU

finden Sie unter [www.datev.de/nachhaltigkeit](http://www.datev.de/nachhaltigkeit)

# Omas Häuschen im Visier des Fiskus



**Immobilienbewertung** | Die steuerrelevanten Werte von Immobilien im Rahmen der Erbschaft- und Schenkungsteuer haben sich durch eine Neuregelung zum 1. Januar 2023 weitestgehend erhöht. Das kann ein Übersteigen der unveränderten persönlichen Freibeträge zur Folge haben.

**Dr. Johannes Riepolt**

**D**urch das Jahressteuergesetz (JStG) 2022 wurde die Ermittlung der Grundbesitzwerte, die der Erbschaft- und Schenkungsteuer zugrunde gelegt werden, für Bewertungsstichtage ab dem 1. Januar 2023 angepasst und an die Bewertungsverfahren und -parameter der ebenfalls umfassend novellierten Verordnung über die Grundsätze für die Ermittlung der Verkehrswerte von Immobilien und der

für die Wertermittlung erforderlichen Daten (ImmoWertV) 2021 angeglichen. Davon sind unmittelbar insbesondere bebaute Grundstücke betroffen, deren Bewertung im Ertragswert- oder im Sachwertverfahren erfolgt. Zudem ergeben sich mittelbare Folgen durch das Abstellen auf außersteuerliche Regelungen, indem insbesondere bei unbebauten Grundstücken sowie bei der Bewertung des Bodenanteils bebauter Grundstücke auf den von den Gutachterausschüssen ermittelten Bodenrichtwert abgestellt wird. Unverändert besteht jedoch die Möglichkeit, dem Finanzamt durch ein qualifiziertes Gutachten einen niedrigeren gemeinen Wert nachzuweisen.

### Relevanz der Gutachterausschüsse

Einen wesentlichen Aspekt der Neuregelung des Bewertungsgesetzes (BewG) bildet das grundsätzliche Abstellen auf die Bewertungsparameter, die von den zuständigen Gutachterausschüssen ermittelt und den Finanzämtern mitgeteilt werden. Hierzu zählen beispielsweise Liegenschaftszinssätze, Sachwert- und Vergleichsfaktoren sowie Erbbaurechts- und Erbbaugrundstückskoeffizienten. Diese sogenannten sonstigen für die Wertermittlung erforderlichen Daten, deren Ermittlung auf Rechtsgrundlagen außerhalb des steuerlichen Bewertungsrechts basiert, speziell Baugesetzbuch (BauGB) und ImmoWertV, sind somit auch im steuerlichen Bewertungsverfahren anzuwenden, sofern der Grundsatz der Modellkonformität gewahrt ist. Das bedeutet, dass die Parameter nach dem gleichen Bewertungsmodell ermittelt wurden, das bei der steuerlichen Bewertung Anwendung findet.

### Ertragswertverfahren

Im Ertragswertverfahren, das den Grundbesitzwert aus dem Boden- sowie dem Gebäudeertragswert ermittelt, ist künftig der Wert baulicher Außenanlagen und sonstiger Anlagen stets abgegolten. Bisher galt dies lediglich als Bewertungsgrundsatz, von dem abgewichen werden konnte. Die Änderungen innerhalb des Bewertungsverfahrens betreffen im Wesentlichen die Ermittlung des Gebäudeertragswerts. Dabei wurde die Kapitalisierungsgröße dadurch verändert, dass ein Abzug der Bewirtschaftungskosten stets nach typisierten Parametern der Anlage 23 des BewG zu erfolgen hat. Eine Berücksichtigung geeigneter Erfahrungssätze ist nicht mehr zulässig. Die Bewirtschaftungskosten ergeben sich typisiert für Verwaltungs- und Instandhaltungskosten sowie ein Mietausfallwagnis; sie sind im Falle einer Wohnnutzung – mit Ausnahme des Mietausfallwagnisses – jährlich an das aktuelle Verbraucherpreisniveau anzupassen. Wenngleich die Indexierung aus methodischer Sicht zu begrüßen ist, kann durch die Berücksichtigung typisierter Bewirtschaftungskosten keine Einzelfallgerechtig-

keit gewährleistet sein. Bei der Ermittlung der Bodenwertverzinsung wurden die subsidiär anzuwendenden gesetzlichen Liegenschaftszinssätze (§ 188 Abs. 2 BewG), insbesondere für Mietwohngrundstücke, deutlich reduziert, was im Ergebnis zu einem Anstieg des Gebäudereinertrags führt. Die gesunkenen Liegenschaftszinssätze wirken auch über ihren Einbezug in den Vervielfältiger steuererhöhend. Der Vervielfältiger steigt zudem durch eine Neuregelung bei der Ermittlung der Gebäu-

derestnutzungsdauer. Demnach beträgt die wirtschaftliche Gesamtnutzungsdauer für Ein- und Zweifamilienhäuser, Mietwohngrundstücke, Mehrfamilienhäuser, Wohnungseigentum sowie gemischt genutzte Grundstücke künftig 80 Jahre anstelle von bisher 70 Jahren, was im Ergebnis eine längere Nutzungsdauer ergibt. Zudem sind bauliche Veränderungen, die die Restnutzungsdauer des Gebäudes wesentlich verlängert haben, bei der Berechnung der Nutzungsdauer zu berücksichtigen. Eine Verkürzung der Restnutzungsdauer sieht das Gesetz ausschließlich im Falle einer bestehenden Abbruchverpflichtung vor.

### Sachwertverfahren

Im Sachwertverfahren erfolgt die Ermittlung des Grundbesitzwerts grundsätzlich aus dem Boden- und dem Gebäudesachwert, angepasst um eine Wertzahl. Dabei ist künftig der Wert der Außenanlagen grundsätzlich im gemeinen Wert enthalten. Eine Ausnahme gilt, sofern es sich um besonders werthaltige Anlagen handelt (§ 189 Abs. 4 BewG). Die Neuerungen innerhalb des Bewertungsverfahrens betreffen im Wesentlichen die Ermittlung des Gebäudesachwerts. Dieser stellt auf die durchschnittlichen Herstellungskosten des Gebäudes, einen Alterswertminderungsfaktor sowie einen gänzlich neuen Regionalfaktor ab. Der Alterswertminderungsfaktor ergibt sich aus dem Verhältnis der Restnutzungsdauer des Gebäudes zur Gesamtnutzungsdauer des Anwesens (§ 190 Abs. 6 BewG). Die Restnutzungsdauer des Gebäudes errechnet sich dabei weitgehend wie im Ertragswertverfahren, sodass sich auch hier, insbesondere bei Wohnimmobilien, tendenziell eine höhere Bemessungsgrundlage ergibt. Eine vollumfassende, methodisch aber zu begrüßende Neuregelung ergibt sich aus der Aufnahme eines Regionalfaktors (§ 190 Abs. 5 BewG) in das Sachwertverfahren, mit dem der Unterschied zwischen bundesdurchschnittlichem und regionalem Baukostenniveau in die Bewertung einfließt. Dieser Regionalfaktor ist grundsätzlich wie von den regionalen Gutachterausschüssen bereitgestellt zu verwenden. Sofern ein solcher nicht bereitgestellt wird, gilt der Faktor in Höhe von 1,0. Während die Berechnung der durchschnittlichen Gebäudeherstellungskosten weitgehend unverändert blieb, wurde die Wertzahl, die analog der bestehenden Bewertungsstruktur auf den vorläufigen Sachwert an-

Der Vervielfältiger steigt zudem durch eine Neuregelung bei der Ermittlung der Gebäuderestnutzungsdauer.

zuwenden ist (§ 189 Abs. 3 BewG), angepasst. Sofern keine Ermittlung durch die Gutachterausschüsse erfolgt, sind subsidiär die Wertzahlen aus Anlage 25 BewG heranzuziehen. Diese Wertzahlen sowie die Bodenrichtwertintervalle der Anlage 25 wurden umfassend überarbeitet, wobei sich durchgängig höhere Wertzahlen – die auf den ohnehin gestiegenen vorläufigen Sachwert anzuwenden sind – ergeben.

## Erbbaurechtsfälle

Bei Erbbaurechtsfällen ist zunächst die übertragene wirtschaftliche Einheit zu identifizieren, wobei es sich um das Erbbaurecht als solches oder um das mit dem Erbbaurecht belastete Grundstück handeln kann. Ein Gesamtwert – wie bei der Grundsteuer – ist für die Erbschaft- und Schenkungsteuer nicht von steuerlicher Relevanz. Im Rahmen der Bewertung kommt grundsätzlich ein spezielles Vergleichswertverfahren unter Berücksichtigung von Erbbaurechts- beziehungsweise Erbbaugrundstückskoeffizienten zur Anwendung. Sofern die zuständigen Gutachterausschüsse keine Koeffizienten ermittelt haben, erfolgt die Bewertung ausnahmsweise in einem finanzmathematischen Verfahren. In diesem Fall wird auf einen Barwert, bestehend aus Boden- beziehungsweise Gebäudewert, Wert der Nutzung sowie einem nach Ablauf des Erbbaurechts resultierenden entschädigungslosen Ab- oder Zufall des Gebäudes, abgestellt. Dieser finanzmathematische Wert ist dann mit einem Erbbaurechts- beziehungsweise Erbbaugrundstücksfaktor zu multiplizieren. Die Bewertungsparameter, insbesondere die im Rahmen der Kapitalisierung subsidiär anzuwendenden gesetzlich typisierten Zinssätze, haben sich dabei gegenüber der alten Gesetzeslage reduziert, sodass sich im Ergebnis höhere Werte ergeben werden.

## Gebäude auf fremdem Grund und Boden

Vergleichbar mit den Erbbaurechtsfällen ist auch bei Gebäuden auf fremdem Grund und Boden in einem ersten Schritt die übertragene wirtschaftliche Einheit zu identifizieren, deren Bewertung in einem finanzmathematischen Verfahren weitgehend analog den Erbbaurechtsfällen erfolgt.

## Keine Anpassung des ErbStG

Unabhängig vom anzuwendenden Bewertungskonzept werden sich aufgrund der Änderung des BewG vom 1. Januar 2023 höhere steuerrelevante Immobilienwerte ergeben. Der rechtliche Rahmen zur Bemessung der Steuerbelastung, insbesondere die persönlichen Freibeträge und Steuersätze innerhalb des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes

(ErbStG), blieb indes unverändert. Insofern kann die Neuregelung dazu führen, dass Immobilien bei einer Übertragung ab dem 1. Januar 2023 einer Besteuerung unterliegen, die vor dem Jahreswechsel 2022/2023 nicht erfolgt wäre.

## Fazit und Ausblick

Die Anpassung der steuerlichen Immobilienbewertung an außersteuerliche Verfahren ist aus methodischer Sicht zu begrüßen, da insofern dem Grundgedanken der Erbschaft- und Schenkungsteuer – eine Besteuerung nach dem gemeinen Wert, im Weiteren dem Verkehrswert – entsprochen werden kann. Einzelne Maßnahmen, wie etwa der Einbezug eines Regionalfaktors, entsprechen zudem den tatsächlich festzustellenden Gegebenheiten auf dem Immobilienmarkt. Aus Sicht der Beratungspraxis ist jedoch anzumerken, dass nunmehr eine weitere umfangreiche gesetzliche Neuregelung zur Immobilienbewertung vorliegt, die nur kurze Zeit nach dem Mammutprojekt Grundsteuerreform zu beachten ist. Da diese

Ein Gesamtwert – wie bei der Grundsteuer – ist für die Erbschaft- und Schenkungsteuer nicht von steuerlicher Relevanz.

Neuregelung von ihrer Grundausrichtung mit einer steuerlichen Mehrbelastung verbunden ist, muss sie aus Sicht der Steuerpflichtigen als negativ bewertet werden. In der politischen Diskussion der vergangenen Monate waren deshalb Stimmen hörbar, die infolge der gestiegenen Grundbesitzwerte eine Anhebung der persönlichen Freibeträge sowie eine Absenkung der Steuersätze befürworten, wozu jedoch keine konkrete Gesetzesinitiative vorliegt. Auch hat Bayern eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eingereicht, in der sogar eine Länderöffnungsklausel im Rahmen der Erbschaftsteuer gefordert wird. Insofern bleibt die weitere Gesetzesentwicklung abzuwarten. ●

Neuregelung von ihrer Grundausrichtung mit einer steuerlichen Mehrbelastung verbunden ist, muss sie aus Sicht der Steuerpflichtigen als negativ bewertet werden. In der politischen Diskussion der vergangenen Monate waren deshalb Stimmen hörbar, die infolge der gestiegenen Grundbesitzwerte eine Anhebung der persönlichen Freibeträge sowie eine Absenkung der Steuersätze befürworten, wozu jedoch keine konkrete Gesetzesinitiative vorliegt. Auch hat Bayern eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eingereicht, in der sogar eine Länderöffnungsklausel im Rahmen der Erbschaftsteuer gefordert wird. Insofern bleibt die weitere Gesetzesentwicklung abzuwarten. ●

### DR. JOHANNES RIEPOLT

Steuerberater in eigener Kanzlei in Schwarzenbruck bei Nürnberg mit dem Beratungsschwerpunkt Immobilien

### MEHR DAZU

Bei der Deklaration und Berechnung unterstützen DATEV Erbschaft- und Schenkungsteuer classic/comfort, [www.datev.de/shop/41620](http://www.datev.de/shop/41620)

Kompaktwissen Beratungspraxis „Bewertung von Unternehmen und Immobilien für die Erbschaftsteuer“, 3. Auflage, [www.datev.de/shop/35783](http://www.datev.de/shop/35783)

# Mit Chancen und Risiken

**Für und wider** | Wie können Steuerberater künstliche Intelligenz für ihre tägliche Arbeit nutzen? Im berufsständischen Kontext von Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten zeigt die rasante Entwicklung von Chatbots sowohl Chancen als auch Risiken.

**Birgit Schnee und Astrid Schmitt**

Die Integration von künstlicher Intelligenz (KI) in den Arbeitsalltag von Steuerberatern, Rechtsanwälten und Wirtschaftsprüfern sorgt für eine tiefgreifende Verbesserung der Prozesslandschaft. Durch die Automatisierung von repetitiven, zeitintensiven Aufgaben können Beraterinnen und Berater ihren Fokus stärker auf komplexe, anspruchsvolle Tätigkeiten legen. Hierbei reicht der Anwendungsbereich von der Buchführung bis zur Generierung von konkreten Beratungsvorschlägen. „Die Möglichkeit, Aufgaben durch KI, allen voran Generative AI, zu automatisieren, birgt das Potenzial für kosteneffiziente und effektive Lösungen“, sagt Dr. Robert Helbig, Leiter des DATEV-Projekts GenAI-lize.

Die ersten DATEV-Lösungen rund um KI sind bereits am Markt: der Automatisierungsservice Rechnungen und der Liquiditätsmonitor mit KI-Komponente. In der Entwicklung befindet sich der Automatisierungsservice Bank. Doch auch interne Anwendungen wie AI Assisted Development, also KI-unterstützte Software-Entwicklung, haben viel Potenzial. Im Bereich AI Assisted Development lernt die KI, wie Entwickler arbeiten, beschleunigt den Entwicklungsprozess erheblich und wird zu einem integralen Bestandteil der Software-Entwicklung.

„Daneben ermöglicht AI Assisted Security nicht nur schnelle Reaktionen auf Angriffe, sondern auch die automatisierte Durchführung von Sicherheitsprotokollen durch generative KI“, erläutert die Leiterin des DATEV AI Offices, Dr. Ines Schönlein.

## Fachkräftemangel überwinden

KI ist aber nicht nur produktivitätssteigernd, sondern gleichzeitig eine Antwort auf den Fachkräftemangel. Laut Dr. Ines Schönlein bietet die Integration künstlicher Intelligenz die einzigartige Möglichkeit, in Richtung Automatisierung, Steigerung der Prozesseffizienz und Schaffung neuer Geschäftsmodelle voranzuschreiten. Dr. Ines Schönlein sagt: „Diese Chance wirkt nicht nur dem Fachkräftemangel entgegen, sondern ermöglicht auch Steuerberatungskanzleien, effizientere und automatisierte Prozesse zu nutzen, um mehr Zeit für persönliche Beratung zu gewinnen.“

## Neue Geschäftsmodelle entdecken und erschaffen

Die Implementierung von Generative AI, die in der Lage ist, eigenständig Inhalte zu erstellen, eröffnet darüber hinaus die Chance, vollkommen neue Geschäftsmodelle zu entwickeln. Die Automatisierung von Routineaufgaben schafft Raum für innovative Dienstleistungen, die den sich wandelnden Bedürfnissen der Kunden noch besser gerecht werden. Hierzu zählen beispielsweise neue Analyseprodukte für Prognosen oder Prüfungswahrscheinlichkeiten oder automatisiert erzeugte Beratungsempfehlungen und -inhalte, die ohne KI nicht zu realisieren wären.



EINERSEITS

Die verstärkte Verwendung von KI bei Sicherheit und für Datenschutz bietet verbesserte Erkennungsquoten für potenzielle Angriffe. „In der Goldgräberstimmung auf dem Markt sollten wir nicht die rechtlichen Standards und den Datenschutz aus den Augen verlieren. Es ist entscheidend, leistungsfähige Anwendungen zu fördern, die sicher und rechtskonform operieren. Ein skalierbarer Ansatz und ein durchdachtes Produkt sind wichtiger als überstürzter Aktionismus, selbst wenn dies eine etwas längere Umsetzungszeit bedeutet“, so Dr. Ines Schönlein. KI birgt aber auch nicht zu vernachlässigende Risiken, insbesondere durch den Einsatz generativer KI, die möglicherweise für die Erstellung von Viren oder Hackerangriffen genutzt werden kann. Der Schutz sensibler Daten wird somit zu einer essenziellen Herausforderung, die nicht nur technologische, sondern auch rechtliche und ethische Aspekte berücksichtigen muss.

### Rechtliche Rahmenbedingungen und Datenschutz

Die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und rechtliche Rahmenbedingungen müssen entsprechend den stetigen KI-Entwicklungen weiterentwickelt werden. Die DS-GVO ist sehr restriktiv im Umgang mit Daten, was gerade bei der Verarbeitung von großen Datenmengen aus verschiedenen Quellen für unterschiedliche Zwecke ein Problem ist, möchte man KI-basierte Services und Anwendungen bauen. „Das ist auf europäischer Ebene sowohl Herausforderung als auch Chance, weil wir damit auch international einen Wettbewerbsvorteil für den Wirtschaftsstandort EU erlangen können, wenn es uns gelingt, trotz strenger Datenschutzvorschriften skalierbare Wege zu finden, zum Beispiel in Form von synthetisierten Daten“, erklärt Dr. Robert Helbig. Der Umgang mit enormen Datenmengen und deren Verarbeitung durch KI-Systeme stellt eine komplexe Herausforderung dar, die gleichzeitig den gesetzlichen Anforderungen gerecht werden muss. Ein rechtlicher Rahmen, der sowohl Innovation fördert als auch die Rechte und Privatsphäre der Bürger schützt, ist unabdingbar.

### Gefährdete Arbeitsplätze und Verantwortung

Die Automatisierung durch KI-Technologien kann zweifellos bisherige Arbeitsplätze gefährden, was zahlreiche ethische Fragen aufwirft. „Wir stehen an der Schwelle einer umfassenden Veränderung zu einem breiten Spektrum an Zu-

kunftsszenarien“, führt Dr. Ines Schönlein aus. „Veränderung geht oft mit Ängsten einher, sei es der Verlust des Arbeitsplatzes oder die Sorge, abgehängt zu werden. Diese Ängste sind normal.“ Doch es gibt auch diejenigen, die die Veränderung begrüßen, insbesondere die KI-affinen Anwender. „Die sagen: ‚Na endlich kommt es! Ich hätte mir gewünscht, dass es schon vor zehn Jahren passiert wäre‘“, ergänzt ihr Kollege, Dr. Robert Helbig. Der verantwortungsbewusste Umgang mit KI und die Berücksichtigung sozialer Verträglichkeit sind zentral, um einen reibungslosen Übergang in die Zukunft zu gewährleisten. Dies erfordert nicht nur die Schaffung neuer Arbeitsmöglichkeiten, sondern auch eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, wie die Gesellschaft den Wandel aktiv gestalten und die Vorteile der KI-Revolution für alle zugänglich machen kann. „Berufsbilder verändern sich auch unabhängig von KI. Früher waren Aufgaben manueller, heute sind sie effizienter durch Technologie. Das wird sich weiterentwickeln und wir können diese Entwicklung gemeinsam aktiv gestalten“, ist Dr. Robert Helbig überzeugt. ●

#### BIRGIT SCHNEE UND ASTRID SCHMITT

Redaktion DATEV magazin

#### UNSERE GESPRÄCHSPARTNER



##### DR. INES SCHÖNLEIN

Leiterin des DATEV AI Offices



##### DR. ROBERT HELBIG

Leiter des DATEV-Projekts GenAI-lize sowie Leiter DATEV Inkubator & technologische Innovation

#### MEHR DAZU

finden Sie unter [www.datev.de/ki](http://www.datev.de/ki) und [www.datev.de/fachkraefte-gewinnen](http://www.datev.de/fachkraefte-gewinnen)

# „Wir haben gar keine andere Wahl“

**Automatisierung und KI-Copilot** | Digitalisierung und Automatisierung – Kür oder Pflicht? Für die Pflicht plädiert Steuerberater Marcus Ferchland. Seine Kanzlei hat er über die vergangenen Jahre konsequent umgebaut. Wie er dazu Schritt für Schritt vorgegangen ist und welches Mindset ihm half, die Transformation zu schaffen, erzählt er im Interview.

Das Interview führte Klaus Meier

**DATEV magazin: Herr Ferchland, Sie haben die Prozesse in Ihrer Kanzlei in den letzten Jahren weitgehend automatisiert. Wie ging das bei Ihnen los?**

MARCUS FERCHLAND: Ich kann Ihnen nur eines sagen: Schuld war Herr Bär – im positiven Sinne.

**Unser Technologie-Vorstand Prof. Dr. Bär?**

Ja. Auf einem Konvent gab es einen Vortrag von Herrn Bär. Er hat sinngemäß gesagt: Wenn ihr euch nicht verändert und weiterentwickelt, dann wird es schwierig für euch. Das habe ich sehr, sehr ernst genommen. Daraufhin fing ich an, vieles in meiner Kanzlei zu hinterfragen und anders anzugehen. Das war 2017.

**Welche Probleme haben Sie identifiziert?**

Das größte Problem in unserer Kanzlei war, dass sehr viele Informationen aus unterschiedlichsten und nicht standardisierten Quellen eingeholt, manuell verarbeitet und wieder versendet werden mussten – und gleichzeitig eine hohe Qualität zu gewährleisten war. Das war unglaublich zeitaufwendig und erzeugte einen permanenten Termindruck.

**Wie gingen Sie die Umstellung an?**

Angefangen habe ich mit einer neuen Telefonanlage. Richtig gestartet sind wir dann mit der Umstellung auf Eigenorganisation comfort und mit der Standardisierung unserer Prozesse.

Parallel dazu haben wir begonnen, mit RPA redundante Tätigkeiten zu reduzieren.

**Was bedeutet RPA?**

Das ist die Abkürzung für Robotic Process Automation. Gemeint sind Software-basierte Systeme, Roboter, die Routineaufgaben erledigen, indem sie menschliche Arbeitsweisen nachahmen.

**Mit Standardisierung und RPA hatten Sie schon viel erreicht. Gab es für Sie da bereits messbare Erfolge?**

Ja, das hat einiges gebracht. Die Mitarbeiter konnten wir damit von vielen Routineaufgaben entlasten. Damit hatten wir mehr Kapazitäten für abrechenbare Leistungen zur Verfügung. Das allein führte schon zu einer deutlichen Effizienz- und Qualitätssteigerung in meiner Kanzlei. Die Entlastung von Routinetätigkeiten hat sich auch auf die Laune meiner Mitarbeiter sehr positiv ausgewirkt. Letztlich haben uns die ersten Erfolge derart ermutigt, dass wir uns weitere Möglichkeiten für Prozessoptimierungen angeschaut haben.



Foto: Marcus Ferchland

### **Standardisierung war also nur der erste Schritt?**

Genau. Wenn man nicht standardisiert, sondern immer individualisiert, kriegt man die Prozesse nie beschleunigt. Das geht schon los bei der Vergütungsvereinbarung. Wir lassen uns auf keine Sonderkonditionen bei einzelnen Mandanten mehr ein.

### **Wie ging es dann weiter?**

Als Nächstes haben wir weitere Werkzeuge geprüft – für die internen Arbeitsabläufe und für die Prozesse zum Mandanten. Weil wir viele Programme unterschiedlicher Hersteller nutzen, die nicht miteinander korrespondiert haben, sahen meine Mitarbeiter hier ein deutliches Optimierungspotenzial.

### **Was bedeutet das konkret?**

DATEV ist Benchmark in den Produkktivsystemen, aber bei den darüber hinausgehenden Tätigkeiten gab es Optimierungsbedarf. Mein Wunsch war es, die vielen Software-Silos und DATEV in einer vernetzten Arbeitsplatzlösung zusammenzufassen. Bei meiner Recherche stellte ich fest, dass viele Hersteller Teillösungen anbieten, allerdings nicht mit dem von mir gewünschten Funktionsumfang.

### **Wie haben Sie das Problem gelöst?**

Bei einem Webinar stieß ich auf einen ausgesprochen interessanten Ansatz. Vorgestellt wurde eine Verbindung von DATEV Eigenorganisation comfort mit einem All-in-one-Arbeitsplatz. Ich sah die Chance, mit diesem ganzheitlichen Ansatz das Problem der Software-Silos zu lösen.

### **Eine vollintegrierte Kanzleilösung?**

Richtig. Für mich war immer wichtig, dass DATEV das führende System ist. Die Grundphilosophie dabei ist, die DATEV-Programme entsprechend ihrer optimalen Funktion zu nutzen. Das ist EO comfort als ERP-System, das sind auf der Produktivebene die Module Finanzbuchführung, Lohn und so weiter. Für alles, was danach folgt, beispielsweise die Kommunikation mit den Mandanten, nutze ich nun den All-in-one-Arbeitsplatz auf Basis der Zoho-Technologie. Daraus entstand UNIZO, eine neue Branchenlösung für alle Steuerberatungskanzleien, deren Entwicklung ich sehr intensiv begleitet habe.

### **Sie haben UNIZO mitentwickelt?**

Ja. Die Zoho-Technologie existiert bereits seit 26 Jahren, das DATEV-System seit 1966. Wir sprechen also über etablierte Systeme, die wir mit der neuen Lösung an die aktuellen Bedürfnisse der Steuerberaterbranche angepasst haben. UNIZO steht seit Januar 2024 exklusiv über den Zoho-Partner LIEBPER GmbH zur Verfügung.

### **Damit ist Ihre Transformation abgeschlossen?**

Noch nicht ganz. Wir haben mit Zoho, RPA und DATEV EO comfort erfolgreich eine Lösung zur Systematisierung erreicht. Das ist die Basis für die nächste Stufe der Transformation: den KI-Copiloten.

### **Der KI-Copilot? Was kann KI in diesem Zusammenhang leisten?**

Das Smarte an UNIZO ist, dass eine KI standardmäßig integriert ist und optional ChatGPT eingebunden werden kann. Bei einer E-Mail kann die KI eine Zusammenfassung aus einer langen Konversation erstellen. Beim Mandantenservice lassen sich beispielsweise automatisierte Antworten generieren. Außerdem sind Formularzusammenfassungen, Empfehlungen, automatische Dashboardreports und vieles mehr möglich.

### **Wie hat sich die Arbeit für Sie und für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert?**

Ich fange mal mit EO comfort auf der Ebene Standardisierung an: Beratungsleistungen rechnen wir heute normalerweise am 10. oder 15. des Folgemonats ab. Früher haben wir das drei, vier Monate später abgerechnet. Unfertige Arbeiten haben wir mittlerweile nahe null, abgesehen von begonnenen Jahresabschlüssen. Auch die Fakturierung ist deutlich schneller und einfacher durch das standardisierte Auftragswesen geworden. Allein mit EO comfort haben wir mindestens drei Viertel einer Arbeitskraft eingespart, vielleicht auch eine Vollzeitkraft. UNIZO und RPA schaffen darüber hinaus bereits jetzt zusätzliche Kapazitäten im Volumen von ein bis zwei Vollzeitmitarbeitern.

### **Wie erleben Ihre Mandanten diese Veränderungen?**

Durchweg positiv. Die Response-Zeiten sind extrem gut und die Qualität stimmt, zumal wir die Mandanten in die integrierte UNIZO-Kollaborationsplattform aktiv auftrags- und mitarbeiterbezogen über ein Ticketsystem eingebunden haben.

### **Und Ihre Mitarbeiter? Gab es da Probleme?**

Ja, die gab es. Die Mitarbeiter mussten sich auf das System einstellen. Es war für einzelne nicht so einfach, die neuen standardisierten Arbeitsabläufe zu akzeptieren und sich einzuarbeiten. Allerdings sahen sie sehr schnell die damit verbundenen Arbeitserleichterungen. Heute stellt sich die Frage der Akzeptanz nicht mehr, da die Vorteile eindeutig überwiegen.

### **Welches Mindset braucht es, um solch große Veränderungen anzupacken und so konsequent mit Ihren derzeit sechs Mitarbeitern durchzuziehen? Wie haben Sie das geschafft?**

Wenn man nicht standardisiert, sondern immer individualisiert, kriegt man die Prozesse nie beschleunigt.

Das Mindset ist für mich: Wir haben gar keine andere Wahl, speziell wenn ich den Fachkräftemangel sowie den technologischen Wandel betrachte. Letztendlich haben wir die Implementierung von UNIZO und die entsprechenden Mitarbeiterschulungen mithilfe des Partners LIEBPER schnell über die Bühne bekommen. Die Investition hat sich in kürzester Zeit amortisiert und das Tolle ist, dass ich dadurch für meine Kanzlei gleichzeitig Wachstumspotenzial für neue Mandanten und ertragreiche Dienstleistungen erschlossen habe.

#### Wie blicken Sie auf diese letzten sechs Jahre zurück? Was ist Ihr Fazit?

Es war sehr viel Arbeit, aber ich merke, es hat sich gelohnt. Unser Team ist stolz auf das Ergebnis. Mit UNIZO haben wir eine topmoderne Arbeitsplatzlösung mit direkter Anbindung zu DATEV. Mit dieser Lösung als Basis und unserem KI-Copiloten freuen wir uns auf eine spannende Zukunft. ●

#### KLAUS MEIER

Redaktion DATEV magazin

### UNSER GESPRÄCHSPARTNER



#### MARCUS FERCHLAND

Steuerberater der  
Ferchland Consulting  
Partners GmbH Steuer-  
beratungsgesellschaft in  
Leipzig und Karlsfeld

### MEHR DAZU

finden Sie unter [www.datev.de/ki](http://www.datev.de/ki) und  
[www.datev-magazin.de/tag/ki](http://www.datev-magazin.de/tag/ki)



## KLARTEXT

### Made in Germany: Zwischen Selbstzweifel und Weltklasse

**M**ade in Germany war einst ein globales Qualitätssiegel für Präzision und Zuverlässigkeit. Ist dieser Ruf noch gerechtfertigt? Hier herrscht eine Diskrepanz zwischen der eigenen Wahrnehmung in Deutschland und der Sicht ausländischer Märkte. Intern neigen wir dazu, alles schlechtzureden und die auf- oder überholenden Länder wie China oder Südkorea qualitativ als neuen Maßstab zu definieren. Externe Perspektiven zeigen, dass Made in Germany weiterhin für Qualität steht. Dennoch sollten wir nicht selbstgefällig sein, sondern uns auf unsere Stärken besinnen und sie weiter ausbauen. Innovationskraft, Ingenieurskunst und Qualitätsstandards sind immer noch vorhanden und werden oft kopiert, auch wenn viele Länder hier nachgezogen haben. Die Parallele zum Fußball mit deutschen Tugenden wurde gerade erst von den frischgebackenen U-17-Welt- und Europameistern vorgelebt und dient als Aufforderung an die deutsche Nationalmannschaft bei der Europameisterschaft. Warum nicht einfach wieder Aufbruchstimmung erzeugen mit Fleiß, Engagement und Teamgeist? Übertragbar auf die Wirtschaft ist das Beispiel allemal. Autonomes Fahren wird Sicherheitsstandards voraussetzen, die es so nur in Europa und Deutschland gibt. Warum nicht hier den Maßstab setzen? Autofahrerinnen und Autofahrer wollen das Gefühl von persönlicher Sicherheit, wenn sie dem Fahrzeug die Kontrolle übergeben. Hier ist die Frage entscheidend, welchem Hersteller Sie Ihr Leben anvertrauen würden. Könnte nicht genau das wieder die Chance sein, stolz auf deutsche Sicherheitsstandards zu sein? 3-D-gedruckte Häuser aus China stehen im Widerspruch zu deutschen Bauordnungen und gelebter Bürokratie. Warum zeigen wir nicht, unter welchen Sicherheitsrahmenbedingungen man Häuser im 3-D-Druck fertigen kann? Standards setzen und leben. Das könnte Deutschland wieder in die Poleposition bringen. Die Welt sieht immer noch zu uns auf, es liegt an uns, das Qualitätssiegel Made in Germany wiederzubeleben. ●

#### PROF. DR. PETER KRUG

Chief Markets Officer (CMO) der DATEV eG

### FOLGEN SIE MIR AUF ...

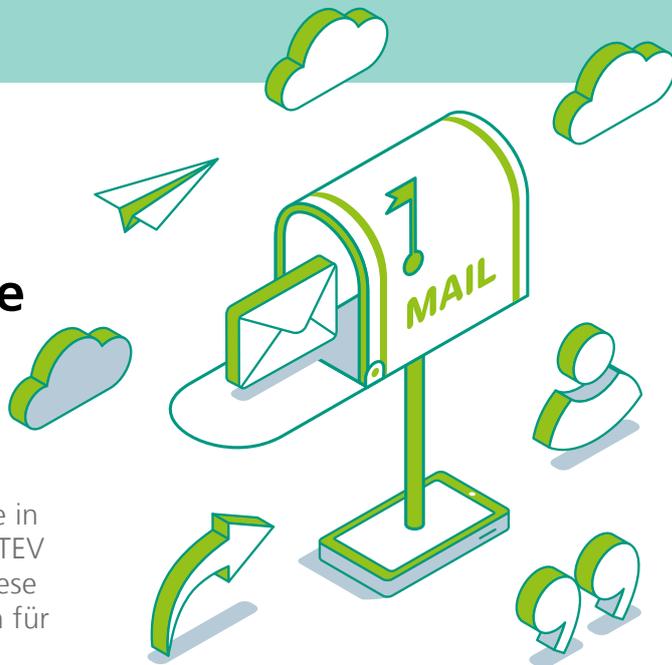


LinkedIn: [www.linkedin.com/in/prof-dr-peter-krug](https://www.linkedin.com/in/prof-dr-peter-krug)

Posteingang und Postausgang digitalisieren

# Rückenwind für Ihre digitale Transformation

**Scannen** | Auch wenn die Digitalisierung inzwischen viele Arbeitsbereiche durchdringt, erschweren doch oft papierbasierte Kommunikationsprozesse, beispielsweise in Behörden, den Übergang zur digitalen Kanzlei. Das DATEV Digital & Print Solution Center unterstützt Sie dabei, diese Hürden zu durchbrechen. Unter anderem mit Lösungen für die Digitalisierung des Postein- und -ausgangs.



Im eigenen Scanzentrum des Digital & Print Solution Centers (DPSC) wird Ihre Eingangspost unter zertifizierten Standards digitalisiert. Über ein Postfach erreicht Ihre physische Briefpost das DPSC. Ab hier kümmern sich DATEV-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter um alles Weitere: Ihre Dokumente werden aufbereitet und digitalisiert.

Nach dem Scannen werden Ihnen die Dokumente noch am selben Tag auf einem SFTP-Server bereitgestellt. Nach dem Abruf können Sie die Dateien wie gewohnt in Ihrem Dokumentenmanagementsystem verschlagworten und ablegen. Aus analog wird digital.

## Digitaler Postausgang: physischen Versand auslagern

Mit DATEV Geschäftspost Druck lassen sich physisch zu versendende Dokumente ganz einfach an DATEV übermitteln, wo sie gedruckt und versendet werden. Die Briefe können wie gewohnt in jedem Programm erstellt werden, das über einen Druckdialog verfügt, zum Beispiel in DATEV-Anwendungen oder Microsoft-Office-Programmen. Statt einen Druckbefehl an einen Drucker in der Kanzlei zu senden, schicken Sie die Dokumente – nach Prüfung der Druckvorschau – an DATEV. Anschließend werden Ihre Dokumente im DPSC gedruckt, kuvertiert, frankiert und versendet. Das funktioniert beispielsweise auch aus dem Homeoffice.

## Sie arbeiten digital – DATEV übernimmt den Rest

Die Vorteile dieser Digitalisierung des Postein- und -ausgangs:

Ihre Kanzleiprozesse werden effizienter und kostengünstiger, Arbeitsabläufe zeit- und ortsunabhängig. Das entlastet auch die Mitarbeiter.

## Überzeugte Kunden

Die Martin Schmid Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co. KG in Metzingen ([www.steuerberaterzukunft.de](http://www.steuerberaterzukunft.de)) digitalisiert ihren Postein- und Postausgang über DATEV.

„Das war zweifellos für uns die beste Prozessentscheidung der letzten Jahre und ein wichtiger Meilenstein auf unserem Weg zu einer zukunftsorientierten, digitalen Kanzlei“, so Kanzleihinhaber Martin Schmid. „Besonders die optimale Gestaltung unserer Arbeitsabläufe, die durch das Scannen bei DATEV ideal unterstützt werden. Mit der reibungslosen Integration kann unser Sekretariat auch im Homeoffice effizient arbeiten. Wir sparen nicht nur erhebliche Kosten, sondern können die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter gezielter für Tätigkeiten einsetzen, die unmittelbar zu anderen Erlösen beitragen.“

## MEHR DAZU

finden Sie unter [www.datev.de/dokumente-digitalisieren](http://www.datev.de/dokumente-digitalisieren) und [www.datev.de/gp-druck](http://www.datev.de/gp-druck)

Wir beraten Sie gerne zu Ihren individuellen Anforderungen und finden eine maßgeschneiderte Lösung. Schreiben Sie uns an [geschaeftspost-druck@service.datev.de](mailto:geschaeftspost-druck@service.datev.de)

Illustration: Dilen\_Lia / Getty Images

## IMPRESSUM



**Herausgeber:** DATEV eG | Paumgartnerstraße 6–14 | 90329 Nürnberg **Verantwortlich:** Simone Wastl **Chefredakteurin:** Kerstin Putschke, Tel.: +49 911 319-53140, E-Mail: [magazin@datev.de](mailto:magazin@datev.de) **Stellvertretende Chefredakteurin:** Birgit Schnee **Redaktion Rubrik Titelthema und Praxis:** Robert Brütting (RA) **Realisation:** Christian Alt, Georg Gorontzi, Monika Krüger, Christian Ziemke | TERRITORY GmbH | Carl-Bertelsmann-Str. 33 | 33311 Gütersloh | [www.territory.de](http://www.territory.de) **Fotos:** Getty Images, DATEV eG **Druck:** DATEV Digital & Print Solution Center, Sigmundstraße 172, 90431 Nürnberg **ISSN:** 2197-2893 | Gedruckt auf FSC®-zertifiziertem Recycling-Papier. | Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 43.500 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.



Microsoft 365

## Effizienter Kanzleieinsatz

**Kollaboration** | Microsoft 365 bietet viele Möglichkeiten für die interne und externe Zusammenarbeit. Wie gelingt ein effizienter Einsatz in Steuerberatungskanzleien?



Hybride Arbeit hat sich weltweit als neues Modell etabliert. Sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite ist hybrides Arbeiten vorteilhaft: Kostenersparnis, Produktivitätssteigerung, Work-Life-Balance, Mitarbeiterzufriedenheit oder Employer Branding, Wegfall von Pendelwegen und Geschäftsreisen oder die Stärkung des ländlichen Raums.

### Cloud-basierte Produktivitätsplattform

Diese Vorteile sind aber auch herausfordernd für Unternehmen. Denn wie soll die Zusammenarbeit innerhalb einer Organisation gestaltet werden, wenn sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr regelmäßig im Büro treffen? Wie wirkt sich diese räumliche Trennung auf die Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kunden aus? So individuell wie die Ausgestaltung des hybriden Arbeitsmodells sein kann, so unterschiedlich sind auch die digitalen Lösungen, die für die interne und externe Kommunikation, Daten- und Dokumentenaustausch oder die Terminplanung und virtuelle Durchführung von Meetings ergänzend zu den Software-Lösungen eingesetzt werden können.

Microsoft 365 ist eine Cloud-basierte Produktivitätsplattform, die neben den klassischen Office-Programmen wie Word, Excel, PowerPoint oder Outlook eine Reihe weiterer Programme bereithält und in einem System bündelt. Es ist ein Werkzeugkoffer, der diese internen und externen kollaborativen Prozesse in einem System bündelt und die DATEV-Produktwelt als wertschöpfende Software-Lösung ergänzen kann.

### Beratung zu M365

Mit der Entscheidung für Microsoft 365 ergeben sich für Kanzleien weitere Herausforderungen. Die Nutzungsszenarien von M365 und die Frage, wie Prozesse der Zusammenarbeit in der Kanzlei aussehen können, sind neben dem Datenschutz zentral bei der Einführung von M365. Um Kanzleien mit Branchenexpertise bei der Einführung von Microsoft 365 zu unterstützen und zu begleiten, erarbeitet ein Team aus

DATEV-Experten eine Beratung, die sich mit Zusammenarbeit und Prozessrationalisierung in Verbindung mit DATEV-Lösungen befasst. Dabei stehen aktuelle und künftige DATEV-Lösungen im Kanzleimanagement im Zentrum, die in Verbindung mit Microsoft 365 kollaborative und effiziente Prozesse versprechen.

Das Beratungsangebot „Microsoft 365 – Envisioning Workshop und effizienter Kanzleieinsatz“ richtet sich sowohl an Kanzleien, die noch überlegen, Microsoft 365 einzuführen, als auch an Kanzleien, die Microsoft 365 bereits im Einsatz haben. Das Ziel ist es, einen schnellen Überblick zu Kanzlei-prozessen zu erhalten, die mit Microsoft 365 in Ergänzung mit vorhandenen DATEV-Software-Lösungen abbildbar sind, und konkrete Anwendungsszenarien aufzuzeigen. Ausgehend vom Envisioning Workshop können weitere optionale Projektbausteine festgelegt werden, wie etwa die Implementierung festgelegter Szenarien im eigenen Kanzleiumfeld oder die Schulung der Mitarbeiter in der Prozessrealisierung. DATEV-Consultants begleiten die Kanzleien anschließend dabei, diese Bausteine umzusetzen.

### MEHR DAZU

Microsoft 365 ist auch in Verbindung mit den IT-Outsourcing-Lösungen von DATEV nutzbar:

[www.datev.de/cloud-sourcing](http://www.datev.de/cloud-sourcing)

[www.datev.de/hilfe/1023906](http://www.datev.de/hilfe/1023906)

Buchen Sie das Beratungsangebot „Envisioning Workshop“ unter [www.datev.de/shop/71893](http://www.datev.de/shop/71893)

Microsoft 365 ist kein DATEV-Produkt. Am Markt ist unterschiedliches Know-how in der Breite und Tiefe zu diesem Thema verfügbar und wir verweisen hierfür auch auf unsere DATEV Solution Partner. Welche Microsoft-365-Zertifizierungen die DATEV Solution Partner haben, wird auf der Microsoft-Seite dargestellt.

**JÖRG ECKSTÄDT**

Steuerberater und  
Kanzleihinhaber  
DAS STEUERBÜRO GbR  
in Braunschweig

# Mehr Freiheit bedeutet mehr Verantwortung

**Z**u Beginn sollen drei Buchempfehlungen stehen: „Radikal führen“ von Dr. Reinhard K. Sprenger, „Reinventing Organizations“ von Frédéric Laloux und „Jenseits vom schnellen Gewinn“ von Stefan Fourier. Drei einer ganzen Reihe von Büchern, die aus Jörg Eckstädt den Kanzleichef gemacht haben, der er geworden ist – und der beim Wort Chef sofort interveniert. Denn Jörg Eckstädt sieht sich als Mitwirkender in der Organisation, womit seine Braunschweiger Kanzlei gemeint ist, in der 15 Menschen, nein, nicht arbeiten, sondern wirken, wie Jörg Eckstädt es formuliert. „Man muss auf die Vokabeln achten, das habe ich in den vergangenen fast zwölf Jahren seit der Kanzleigründung gelernt. Es ist wahnsinnig wichtig, welche Begriffe wir benutzen“, sagt der Steu-

erberater, der eine ganz besondere Herangehensweise an die Kanzleiführung hat, gemeinsam mit seiner beruflichen Partnerin: mit sehr vielen Freiheiten für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei völliger Transparenz und Freiwilligkeit, dafür agierend in Abwesenheit von Machthierarchien.

Alles startete einst klassisch, oder, um es mit Jörg Eckstädt zu sagen: „über die Knüppel-tour“. Das heißt: Ausbildung zum Steuerfachangestellten, über Bilanzbuchhalter, Steuerfachwirt hin zur Beraterprüfung, jahrelanges Angestelltenverhältnis, teils als Partner, und 2012 schließlich die Ausgründung der eigenen Kanzlei, in die fünf Jahre später Jörg Eckstädt's ehemalige Auszubildende Ramona Jasko als berufliche Partnerin eingestiegen ist. So weit das Klassische, jetzt wird es besonders: nämlich an dem Punkt, an dem wir über die Form der Zusammenarbeit in seiner Kanzlei sprechen.

„Die Grundidee besteht darin, bei völliger Freiwilligkeit, Transparenz von Löhnen und Umsatzzahlen sowie Abwesenheit von Machthierarchie ohne Arbeitszeit- und Arbeitsortvereinbarung zusammenzuarbeiten. Das heißt, dass Entscheidungen nach Kompetenz getroffen werden und nicht nach Hierarchie.“ So weit die Theorie, wie sie Jörg Eckstädt beschreibt. Das heißt ganz konkret: „Dass wir in neue Kanzleiräume umgezogen sind, hat das Team entschieden. Ich sah dafür keine Notwendigkeit. Das Sekretariat wurde komplett vom Sekretariat eingerichtet und nicht vom Chef, der vom DMS, Postein- und Postausgang, Fristen und Bescheiden in aller Regel keine Ahnung hat. Neue Mitarbeiter werden durch Mitarbeiter eingestellt, nicht durch die Kanzleileitung, die Entscheidung zur Mandatsannahme oder -ablehnung ebenso.“ Jörg Eckstädt sieht seine Rolle in dem Konstrukt darin, Zusammenarbeit zu ermöglichen, Konflikte zu moderieren und sichtbar zu machen, wie andere Menschen die Welt sehen, sowie die Mitarbeiter bei ihrer Verantwortung zu begleiten.

Entscheidungen  
werden nach Kom-  
petenz getroffen  
und nicht nach  
Hierarchie.

### Der Mandant ist immer dabei

Jörg Eckstädt's Konzept basiert auf der Grundlage, die Entscheidungskompetenz so dicht wie möglich an die Sachkompetenz zu bringen. „Verantwortung ist nicht delegierbar. Ich kann Menschen Verantwortung nicht aufzwingen, das funktioniert nicht, und ich sage meinen Mitarbeitern immer: Der Preis für mehr Freiheit ist mehr Verantwortung. Der Schlüssel liegt darin, als Chef die Demut zu haben, das eigene Ego zu überwinden, also die Mitarbeiter in den Verantwortungsraum hineintreten zu lassen und ihnen die Chance zu geben, eigene Vorstellungen zu entwickeln, zu äußern und umzusetzen, gegebenenfalls zu scheitern, hinzufallen, aufzustehen und letztlich an sich selbst zu wachsen und am Ganzen zu partizipieren. Manchmal wird einem dieses kooperative Verhalten als Schwäche ausgelegt. Das gilt es auszuhalten – zugunsten des Baus der idealen Kooperationsarena.“

Völlig frei von Regeln ist Jörg Eckstädt's Ansatz jedoch nicht. In der Kanzlei findet beispielsweise jeden Dienstag eine Runde statt, in der neben den Mitarbeitern auch eine Puppe mit am Tisch sitzt, die für die Mandanten steht und die alle daran erinnern soll, dass jedes Thema, das besprochen wird, für den Kunden relevant sein muss.

Und wie reagieren neue Mitarbeiter auf die Arbeitsweise der Kanzlei? „Entweder gehen sie nach acht Wochen wieder, was tatsächlich schon einige Male passiert ist, oder sie bleiben für immer hier. Dazwischen gibt es nichts“, sagt Jörg Eckstädt, der zum Schluss noch einen weiteren Satz auf den Weg gibt: „Kluge Unternehmensführer schaffen es, dass die Menschen ihnen vertrauen. Weise Unternehmensführer schaffen es, dass die Menschen sich selbst vertrauen.“ ●

**THOMAS GÜNTHER**

Redaktion DATEV magazin

**SIE SIND IM PRÜFUNGSSTRESS.**

**UNSERE DIGITALE DATENANALYSE**

**GIBT PRÜFUNGSSICHERHEIT –**

**GANZ NACH INDIVIDUELLEM BEDARF.**

Unsere digitalen Lösungen passen perfekt in Ihr Kanzleigeschäft – denn unsere integrierten Datenanalysen optimieren Ihre Prüfungsprozesse. Mit DATEV haben Sie zudem einen verlässlichen und innovativen Partner an Ihrer Seite.



Alles zur Umsetzung ISA [DE]  
und IDW PS KMU unter  
[datev.de/isa](https://datev.de/isa)

Mehr Informationen unter [datev.de/loesungen-wp](https://datev.de/loesungen-wp)



Zukunft gestalten.  
Gemeinsam.