



Das Ding ins Rollen bringen

Bei Start-ups sind viele rechtliche oder steuerliche Aspekte zu klären.

Wissen, was ist

Unternehmen sollten wieder an eine Liquiditätsplanung denken.

Zwei Seiten einer Medaille

Führt die Förderung der Investitionstätigkeit zu mehr steuerlicher Gestaltung?

SIE UNTERSTÜTZEN BEI

UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN.

WIR VERSCHAFFEN IHNEN DIE FREIRÄUME

FÜR DIE INDIVIDUELLE BERATUNG.

Beraten Sie Ihre Mandantinnen und Mandanten auch über das normale Kanzleigeschäft hinaus. Mit durchdachten Softwarelösungen, umfassendem Branchenwissen und digitalem Know-how steht DATEV verlässlich an Ihrer Seite.



Neue Fachkräfte gewinnen:
datev.de/fachkraefte-gewinnen



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

DATEV in Zahlen



Über 3,68 Milliarden

Belege sind digital in der DATEV-Cloud gespeichert.



Ca. 14,5 Millionen

Arbeitnehmer werden monatlich mit DATEV-Payroll Software abgerechnet.



Ca. 16,9 Millionen

elektronisch übermittelte
Jahressteuererklärungen 2022



Ca. 142 Millionen

Datenübermittlungen zur
Sozialversicherung 2022



Über 73 Millionen

Belege wurden durchschnittlich im Monat
digital eingereicht.



Top secret

Datenschutz und Compliance hat für Unternehmen viele Facetten. Doch Schutzmaßnahmen vor allem für vertrauliche und sensible Informationen sind unabdingbar, gleich welche Branche oder wie groß oder klein das Unternehmen. Das gilt für Rezepte, Formeln, Prototypen, Produktionsverfahren, Unternehmensstrategien, Kalkulationen, Kundenlisten, schlicht Know-how, das nicht vom Gewerblichen Schutzrecht erfasst wird. Der Geheimnisschutz ist essenziell und existenziell. Daher sollten Schutzmaßnahmen für Geschäftsgeheimnisse regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Denn ohne wirksame Schutzmaßnahmen gibt es keine Geschäftsgeheimnisse. ●

KERSTIN PUTSCHKE

Chefredakteurin DATEV magazin

E-Rechnung

Wir aktualisieren laufend alles rund um die bevorstehende E-Rechnungspflicht, die voraussichtlich zum 1. Januar 2025 kommt, unter www.datev.de/erechnung

Künstliche Intelligenz

DATEV beschäftigt sich mit möglichen und konkreten Einsatzszenarien, die Mehrwert für unsere Mitglieder versprechen.

www.datev.de/ki

DATEV-Cloud

Höchsten Komfort und vor allem Sicherheit finden Sie in der DATEV-Cloud.

www.datev.de/cloud

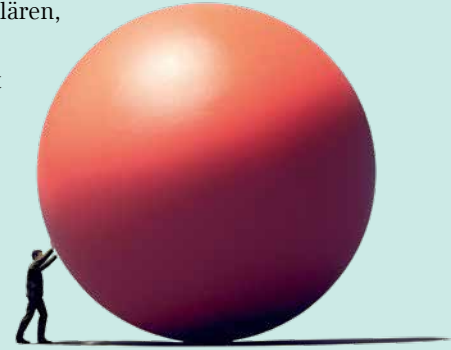
Perspektiven



- 06 **Auf Kurs in das Jahr 2024**
Sowohl in der Steuer- als auch in der Digitalpolitik sind viele Änderungen für das neue Jahr noch in der Diskussion und nicht festgeschrieben. Was aber feststeht, ist, dass mehr Digitalisierung notwendig ist, um den Bürokratieabbau in Deutschland voranzutreiben.

Praxis

- 21 **Das Ding ins Rollen bringen**
Für die Neugründung eines Unternehmens ist eine Vielzahl an rechtlichen oder steuerlichen Aspekten zu klären, was ohne fachliche Begleitung in heutiger Zeit äußerst riskant sein dürfte.

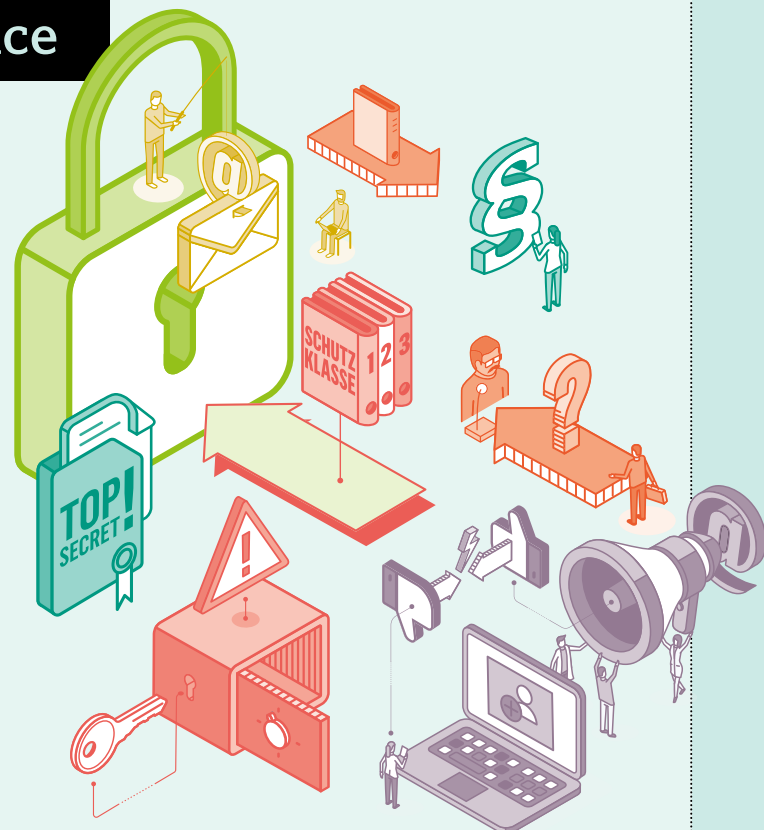


- 24 **Wissen, was ist**
Das Insolvenzgeschehen gibt Anlass zur Sorge. Daher sollten Unternehmen sowie ihre externen Berater wieder an eine Liquiditätsplanung denken und insolvenzrechtliche Sorgfaltspflichten beachten.

Titelthema

Datenschutz und Compliance

- 08 **In der Justiz angekommen**
Erstmals befassen sich die Obergerichte mit der Thematik Geschäftsgeheimnisse.
- 10 **Das geistige Eigentum sichern**
Geeignete Schutzmaßnahmen mit Blick auf sensible Informationen sind für Unternehmen unabdingbar.
- 13 **Kartellamt prüft Datenschutz**
Das Geschäftsmodell von Meta und anderen Big-Data-Unternehmen kommt derzeit auf den Prüfstand.
- 16 **Rechtliche Gratwanderung**
Beim Recht auf Auskunft über die Verwendung personenbezogener Daten gehen Theorie und Praxis auseinander.
- 19 **Der Haken an der Sache**
Verdeckte Einsicht in E-Mail- und WhatsApp-Verläufe können im Streitfall zu Beweisverwertungsverböten führen.



27 Zwei Seiten einer Medaille
 Durch neue gesetzliche Regelungen soll die Investitionstätigkeit der Unternehmen gefördert werden. Gleichzeitig besteht aber die Sorge des Gesetzgebers, dass Steuerpflichtige dies für Gestaltungsmöglichkeiten zur Minderung des Steuersubstrats nutzen.



Kanzleimanagement

35 Alles zu seiner Zeit
 Mit dem DATEV ReifegradCheck kann der Istzustand der wichtigsten unternehmerischen Handlungsfelder der Kanzlei geprüft und dann ein Fahrplan zur digitalen Kanzlei gestaltet werden.



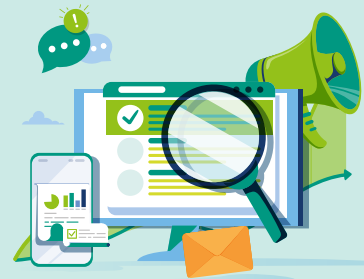
Aus der Genossenschaft

30 10 Thesen zur Zukunft des Berufsstands
 Die Steuerberatung verändert sich. Doch was ist dran an den Thesen rund um die Zukunft des Berufsstands, die auch uns in unseren Recherchen und Gesprächen für das DATEV magazin immer wieder begegnen? Die beiden Vorstandsmitglieder Prof. Dr. Peter Krug und Prof. Dr. Christian Bär äußern sich hier zu zehn – zugegeben – provokanten Thesen.



Produkte & Services

37 Neues Design, mehr Funktionen
 Die elektronische DATEV-Rechnung hat zum Oktober 2023 ein neues Design erhalten und bietet nun mehr Übersicht und Komfort.



37 Impressum

Unter UNS

38 Gestalten statt verwalten
 Die Steuerberatungskanzlei KVMG ist in Metzingen ansässig. Wer mit Verena Kommer und Marc Golinski spricht, erlebt ein junges Zweierteam, das eine besondere Führungskultur pflegt.



33 KLARTEXT – KI – Hype oder Gamechanger?
 Auch in der Steuerberaterbranche ist künstliche Intelligenz (KI) zweifellos ein viel diskutiertes Thema. Doch haben wir es hier nur mit einem Hype oder einem tatsächlichen Gamechanger zu tun?



34 GEMEINSAM handeln!
 Mit einer gemeinsamen Initiative unterstützen die Bundessteuerberaterkammer (BStBK), der Deutsche Steuerberaterverband e. V. (DStV) und die DATEV eG die Steuerberatung bei der Gewinnung von Fachkräften.



VORSCHAU
 AUSGABE
 02 / 24

Titelthema Global Mobility

Work from anywhere hat als Arbeitsmodell der Zukunft zunehmend an Bedeutung gewonnen. Zuvor sind zahlreiche Fragen zu klären. Aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht stehen die Unternehmen hier vor großen Herausforderungen.



Auf Kurs in das Jahr 2024

Jahreswechsel | Sowohl in der Steuer- als auch in der Digitalpolitik sind viele Änderungen für das neue Jahr noch in der Diskussion und nicht festgeschrieben. Was aber feststeht, ist, dass mehr Digitalisierung notwendig ist, um den Bürokratieabbau in Deutschland voranzutreiben.

Wie so oft zum Jahreswechsel frage ich mich auch dieses Mal: Haben meine Familie und ich nicht gerade erst zu den Feiertagen beisammengesessen? Ist es nicht gerade wenige Monate her, dass wir Silvester gefeiert haben? Die Zeit zieht so schnell ins Land – und für den Berufsstand ist naturgemäß der Jahreswechsel eine sehr arbeitsreiche Phase. Dazu kommen die vielen Gesetzesänderungen und Neuerungen, mit denen wir uns zu befassen haben.

Dennoch möchte ich mir und Ihnen einige ruhige Minuten gönnen und den Blick auf das werfen, was vor uns liegt. Uns erwarten 2024 mehrere Wahlen – neben der DATEV-Vertreterwahl die Europawahl sowie die Präsidentschaftswahlen in den Vereinigten Staaten. Und alle Sportinteressierten un-

ter Ihnen sollten ein weiteres Ereignis bereits jetzt fest in den Kalender eintragen: Ab Mitte Juni wird bei der Fußball-Europameisterschaft ein Nachfolger für den amtierenden Europameister Italien gesucht. Und wer weiß, vielleicht gehen Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sogar ins Stadion. Denn Deutschland ist 2024 Gastgeberland für das Turnier.

Wachstumschancengesetz quo vadis?

Möglicherweise ist ein gemeinsamer Stadionbesuch oder Public Viewing eine willkommene Abwechslung von der täglichen Arbeit. Denn es erwartet uns ein Jahr voller Herausforderungen. Vor allem das geplante Wachstumschancengesetz soll zahlreiche Erleichterungen im Steuerrecht für Selbstständige und Unternehmen bringen. Dazu gehören unter anderem eine Investitionsprämie für Klimaschutz, eine höhere Grenze für geringwertige Wirtschaftsgüter, Neuregelungen für Sonderabschreibungen und degressive Abschreibungen, höhere Freigrenzen und Pauschalen in verschiedenen Bereichen sowie eine bessere steuerliche Forschungsförderung. Das Paket ist umfangreich; allerdings ist das geplante Gesetz zum Zeitpunkt, zu dem ich diesen Text schreibe, Gegenstand des Vermittlungsausschusses von Bundestag und Bundesrat. Daher müssen wir abwarten mit welchen Neuregelungen wir uns ab 2024 tatsächlich auseinandersetzen müssen. Hier halten wir Sie selbstverständlich auf dem Laufenden und sorgen dafür, dass unsere Lösungen aktuell und zeitnah für Sie im Kanzleialltag bereitstehen.

Lassen Sie mich aber aus der breiten Palette des geplanten Wachstumschancengesetzes ein Beispiel herausgreifen, das für mich noch etwas anderes verdeutlicht: die Verkürzung der Aufbewahrungsfristen. Demnach sollen Buchungsbelege künftig statt zehn nur noch acht Jahre archiviert werden. Es ist nicht das erste Mal, dass die Politik über dieses Thema diskutiert – und es ist auch nicht das erste Mal, dass eine mögliche Verkürzung dieser Fristen den Weg in einen Gesetzentwurf findet. Aber die Tatsache, dass wir diese Debatte zum wiederholten Male erleben, zeigt für mich exemplarisch, dass in puncto Bürokratieabbau noch viel zu tun ist.

Schlechte Noten für Digitalpolitik

Es wäre zu begrüßen, wenn mit dem Wachstumschancengesetz hier die nächsten Schritte getan würden. Aber das allein reicht nicht aus. Nimmt man es ernst mit dem Bürokratieabbau, muss man die Digitalisierung – vor allem in der öffentlichen Verwaltung – in den Blick nehmen. Das sehen auch

Deutschlands Unternehmen so, die in einer aktuellen Umfrage der Digitalpolitik der Bundesregierung die Schulnote 4 geben. Immerhin ist die Ampelkoalition damit nicht akut versetzungsgefährdet, kommt aber mit der Umsetzung ihres Digitalprogramms nicht hinterher. Laut dem Digitalverband Bitkom e. V. wurde bislang kaum mehr als jedes zehnte digitalpolitische Vorhaben dieser Legislatur umgesetzt, jedes vierte wurde noch nicht angepackt. Es scheint bezeichnend, dass das Onlinezugangsgesetz nicht nur novelliert werden soll, sondern dass Sachverständige bereits umfassende Nachbesserungen des neuen Gesetzentwurfs fordern.

So bleibt der Blick in die nahe Zukunft derzeit noch etwas unscharf, sowohl was die Steuer- als auch die Digitalpolitik angeht. Unsere Rolle als Berater ist und bleibt es, in dieser sich verändernden Landschaft gewissermaßen als Kompassnadel für unsere Mandanten zu fungieren. Unsere Expertise und unser Engagement sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass wir diesen Weg gemeinsam meistern. Nur so kann es eine aufregende Reise in ein neues Jahr werden. Gleich, was uns diese Reise bringt, und gleich, wie schnelllebig sie uns vorkommen mag: Ich wünsche Ihnen jetzt ein besinnliches Weihnachtsfest und alles Gute für das neue Jahr. ●



PROF. DR. ROBERT MAYR
CEO der DATEV eG
Nürnberg, im November 2023

FOLGEN SIE MIR AUF ...



LinkedIn: www.linkedin.com/in/prof-dr-robert-mayr

In der Justiz angekommen



Geschäftsgeheimnisse | Mehr als vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen beschäftigen sich erstmals auch die Obergerichte mit der Sicherheit vertraulicher und sensibler Informationen von Unternehmen und Betrieben.

Dr. Ralf Kittelberger

Das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) ist bereits seit dem 26. April 2019 in Kraft – im Bewusstsein vieler kleiner und mittelständischer Unternehmen aber immer noch nicht angekommen. Das ist mit Blick auf die zahlreichen Reformvorhaben und Krisen der letzten Jahre zwar verständlich, kann aber schwerwiegende Folgen haben. Ohne den erforderlichen Schutz können sich

seit April 2019 als selbstverständlich angenommene Geschäftsgeheimnisse schnell zum bestandsgefährdenden Risiko entwickeln. Doch der Reihe nach: Das GeschGehG setzt eine Richtlinie der Europäischen Union (EU) in deutsches Recht um und löst die zuvor maßgeblichen Regelungen zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) ab. Damit ist

der Schutz von Geschäftsgeheimnissen erstmals vollständig in einem Gesetz geregelt. Der Inhaberin und dem Inhaber eines Geschäftsgeheimnisses stehen umfangreiche Ansprüche zu, wie beispielsweise das Recht auf Beseitigung, Unterlassung, Vernichtung, Herausgabe, Rückruf und Schadenersatz. Die Liste möglicher Geschäftsgeheimnisse ist lang und oft auch von der Branche sowie der Größe des Unternehmens abhängig. Zu den Klassikern der Geschäftsgeheimnisse zählen insbesondere Rezepte, wie etwa das für ein bekanntes koffeinhaltiges Kaltgetränk, Formeln, Prototypen, Produktionsverfahren, Unternehmensstrategien, Kalkulationen und Kundenlisten. Vor allem beim Know-how, das nicht von den Gewerblichen Schutzrechten (etwa Patente, Geschmacksmuster) erfasst wird, ist der gesetzliche Geheimnisschutz von essenzieller Bedeutung. Bevor jedoch dieser gesetzliche Schutz greift, muss der Geschäftsgeheimnissinhaber die Voraussetzungen hierfür schaffen. Während es nach der früheren Rechtslage in der Regel ausreichend war, dass der Inhaber eines Geschäftsgeheimnisses einen erkennbaren subjektiven Geheimhaltungswillen hatte, stellt das GeschGehG weitaus höhere Anforderungen. Nach der Legaldefinition ist ein Geschäftsgeheimnis eine Information,

- die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist,
- die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist sowie
- bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.

Fehlt es an einer dieser Voraussetzungen, liegt bereits kein Geschäftsgeheimnis vor und der Anwendungsbereich des GeschGehG ist nicht eröffnet. Ob es sich um ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des Gesetzes handelt, hängt also auch davon ab, ob angemessene Schutzmaßnahmen hierfür bestehen, deren Existenz im Fall der Fälle vor Gericht dargelegt und bewiesen werden muss. Das GeschGehG übernimmt das in europäischen Rechtsetzungsakten beliebte Schutzkonzeptprinzip. Die Verpflichtung zur Schaffung beziehungsweise Aufrechterhaltung angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen besteht für Großkonzerne wie für kleinere und mittlere Unternehmen und stellt damit Letztgenannte mal wieder vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Wann die getroffenen Geheimhaltungsmaßnahmen angemessen sind oder nicht, hängt – wie so oft – von den Umständen des Einzelfalls ab.

Für Unternehmen, die ihre Maßnahmen zum Geheimnisschutz noch nicht angepasst haben, besteht dringender Handlungsbedarf.

Aktuelle Rechtsprechung

Auch die ersten hierzu ergangenen obergerichtlichen Urteile gehen in diese Richtung. Nach Ansicht des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf (Entscheidung vom 11.03.2021 – 15 U 6/20) bestimmt sich die Angemessenheit der Geheimhaltungsmaßnahmen anhand eines objektiven Maßstabs, wobei das

Gesetz nicht optimalen Schutz oder extreme Sicherheit verlange. Zu berücksichtigen sind insoweit insbesondere die Art des Geschäftsgeheimnisses, die konkreten Umstände der Nutzung, der Wert des Geschäftsgeheimnisses und dessen Entwicklungskosten, die Natur der Informationen, die Bedeutung für das Unternehmen, die Größe des Unternehmens, die üblichen Geheimhaltungsmaßnahmen in dem Unternehmen, die Art der Kennzeichnung der Information und vereinbarte vertragliche Re-

gelungen mit Arbeitnehmern und Geschäftspartnern. Zudem ist das OLG Düsseldorf der Auffassung, dass angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen seit dem 26. April 2019 ununterbrochen vorliegen müssen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat sich dieser Rechtsauffassung angeschlossen und verlangt für die Beurteilung der Angemessenheit eine nach den konkreten Umständen des Einzelfalls vorzunehmende Verhältnismäßigkeitsprüfung, bei der einige der vom OLG Düsseldorf benannten Aspekte berücksichtigt werden (Urteil vom 18.08.2021 – 4 SaGa 1/21). Doch nicht jede ohne Weiteres zugängliche Information, die geheim gehalten wird, ist ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des Gesetzes. So muss die Information auch einen wirtschaftlichen Wert aufweisen, den der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses darzulegen und zu beweisen hat. Es ist also erforderlich, dass die Informationen über einen tatsächlichen oder künftigen Handelswert verfügen, Relevanz für die Wettbewerbsposition des Unternehmens haben oder – im Falle ihres Bekanntwerdens – zu wirtschaftlichen Nachteilen führen (OLG Dresden, Urteil vom 14.03.2023 – 4 U 1377/22).

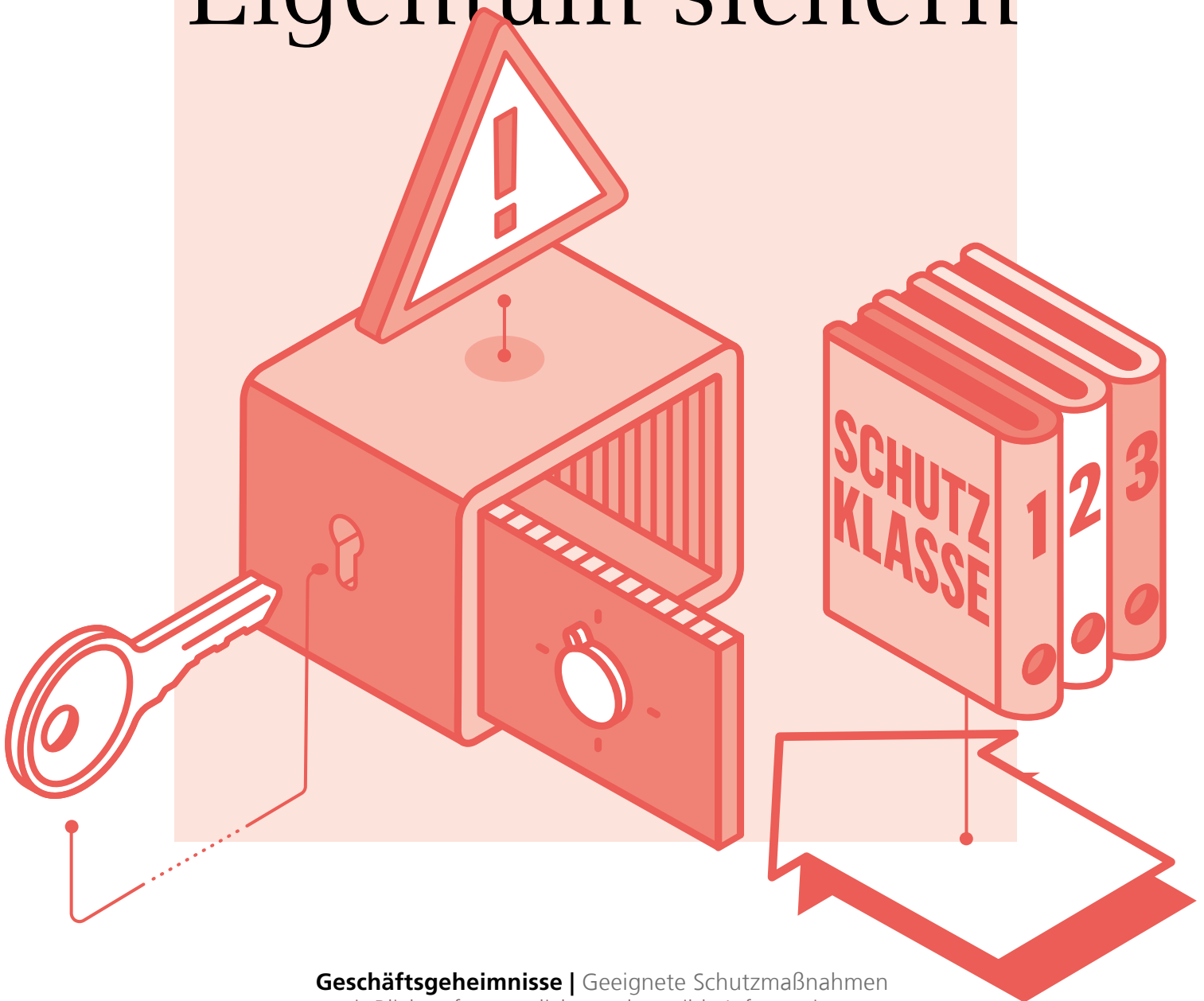
Fazit

Für Unternehmen, die ihre Maßnahmen zum Geheimnisschutz noch nicht an die gesetzlichen Anforderungen angepasst haben, besteht Handlungsbedarf, da ansonsten der Verlust von Geschäftsgeheimnissen droht. Leider gibt es aktuell jedoch noch keinen Masterplan für angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen. ●

DR. RALF KITTELBERGER

Rechtsanwalt sowie Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht. Er ist Partner der DREITOR Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB in Reutlingen.

Das geistige Eigentum sichern



Geschäftsgeheimnisse | Geeignete Schutzmaßnahmen mit Blick auf vertrauliche und sensible Informationen sind für Unternehmen jeder Größe und Branche unabdingbar. Denn deren Verlust kann unter gewissen Umständen existenzbedrohend sein.

Oliver Schellbach

Mehr als vier Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) haben immer noch nicht alle, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) ihre Maßnahmen zum Geheimnisschutz an die gesetzlichen Anforderungen angepasst. Inzwischen beschäftigen sich auch die obersten Gerichte mit dem Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Für die betroffenen Unternehmen besteht Handlungsbedarf, da der Verlust sensibler sowie vertraulicher Daten oder Informationen droht.

Hintergrund

Nach dem GeschGehG stehen einem geschädigten Unternehmen bei Rechtsverletzungen unter gewissen Umständen Ansprüche auf Unterlassung oder Schadenersatz zu. Voraussetzung ist jedoch, dass die anspruchsbegründenden Geschäftsgeheimnisse entsprechend geschützt waren und gemäß § 4 GeschGehG durch eine unerlaubte Handlung in den Besitz des Rechtsverletzers gelangt sind. Waren die vertraulichen und sensiblen Daten indes frei verfügbar, könnte es sich gemäß § 3 GeschGehG um eine erlaubte Handlung des vermeintlichen Rechtsverletzers handeln mit der Folge, dass eine Klage vor Gericht als unbegründet abgewiesen wird. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage muss also der Inhaber eines Geschäftsgeheimnisses angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen treffen, damit sein Geschäftsgeheimnis als solches geschützt wird.

Schutzkonzept und Schutzklassen

Daher hat sich in der Praxis in diesem Zusammenhang eine mehrstufige Herangehensweise zur Erarbeitung eines passenden Schutzkonzepts etabliert. An deren Anfang steht eine Bestandsaufnahme, bei der zunächst alle in Betracht kommenden Geschäftsgeheimnisse erfasst werden. Anschließend wird deren Relevanz mit Blick auf die Bedeutung für das Unternehmen sowie die (konkrete) Wahrscheinlichkeit einer Gefährdung, etwa durch Wirtschaftsspionage, geprüft und einer von mindestens drei Schutzklassen zugeordnet. Unter Schutzklasse 1 fallen die Top-Geschäftsgeheimnisse, deren Offenbarung bestandsgefährdende Wirkung hat. Der Schutzklasse 2 werden wichtige Geschäftsgeheimnisse zugeordnet, deren Offenlegung zu erheblichen, womöglich auch dauerhaften, aber nicht bestandsgefährdenden Nachteilen führt, während hingegen von Schutzklasse 3 diejenigen Geschäftsgeheimnisse erfasst werden, die zu vorübergehenden Nachteilen führen, sollten sie in falsche Hände gelangen.

Angemessene Schutzmaßnahmen

Zu angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen gehört vor allem auch, die nach Schutzklassen sortierten Geschäftsgeheimnisse zum Gegenstand einer gesonderten und entsprechend gesicherten Dokumentation zu machen. Damit ist aber erst die Grundlage für die eigentliche Arbeit geschaffen, die darin besteht, die jeweiligen Geschäftsgeheimnisse mit angemessenen Schutzmaßnahmen zu versehen, um deren Offenbarung zu verhindern. Hierbei können auch weitere Anforderungen zu berücksichtigen sein, die sich aus anderen gesetzlichen Regelungen, Marktstandards, Kunden- und Lieferantenanforderungen (zum Beispiel aus geschlossenen Geheimhaltungsvereinbarungen oder arbeitsteiligen Geschäftsprozessen) ergeben. Das bedingt sowohl eine Erfassung der bestehenden Schutzmaßnahmen als auch die Dokumentation des möglicherweise durch die Gefährdungsanalyse identifizierten Bedarfs an weiteren Maßnahmen zum Geheimnisschutz.

Technische und organisatorische Maßnahmen

Der Dschungel an möglichen Schutzmaßnahmen lässt sich mittels des bereits aus dem Datenschutz bekannten Katalogs der technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOM) zumindest etwas strukturieren. Als technische Maßnahmen kommen etwa Zutritts-, Zugangs- und Zugriffskontrollen sowie allgemeine oder besondere Maßnahmen der Gebäude- und IT-Sicherheit in Betracht. Zu den organisatorischen Maßnahmen zählen unter anderem Schulungen, Arbeitsanweisungen und vor allem die Gewährleistung des sogenannten, in der Welt der Geheimdienste etablierten Need-to-know-Prinzips. Gemeint ist eine Beschränkung des Zugangs zu der jeweiligen vertraulichen Information auf den Personenkreis, der diese Information zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben zwingend benötigt. Schließlich gibt es noch die juristischen Maßnahmen, ob nun als Bestandteil der organisatorischen Maßnahmen oder als eigene Kategorie, ist letztlich irrelevant. Hierzu gehört zum Beispiel der Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarungen ebenso wie die Prüfung und Gestaltung von Verträgen aller Art sowie Betriebsvereinbarungen. Weitaus wichtiger als die Aufzählung möglicher Geheimnisschutzmaßnahmen ist jedoch, dass für das jeweilige Geschäftsgeheimnis die passenden Schutzmaßnahmen getroffen werden. Hier kann eine externe Beratung oft wichtige Impulse liefern. Branchenübliche Sicherheitsstandards können Anhaltspunkte für die Angemessenheit von Geheimhaltungsmaßnahmen liefern. Gerade beim Geschäftsgeheimnisschutz gilt one size fits all eben nicht.

Für ein Schutzkonzept braucht es eine Bestandsaufnahme, bei der zunächst alle in Betracht kommenden Geschäftsgeheimnisse erfasst werden.

Vereinbarungen der Geheimhaltung

Die Geheimhaltungsvereinbarungen, gerne auch als NDA – Non-Disclosure Agreement – bezeichnet, fristeten quasi als notwendiges Übel lange Zeit ein Schattendasein. Das GeschGehG hat diesen Vertragstyp ins rechte Licht gerückt. So ist eine Geheimhaltungsvereinbarung nur dann eine angemessene Schutzmaßnahme, wenn sie in Kraft tritt, bevor geheim zu haltende Informationen geteilt werden und der Kreis der Personen, an die die vertraulichen Informationen weitergegeben werden dürfen, hinreichend klein und kontrollierbar ist. Hinzu kommt, dass nach dem GeschGehG die Entschlüsselung eines Geschäftsgeheimnisses durch ein Beobachten, Untersuchen, Rückbauen oder Testen eines Produkts oder Gegenstands (Reverse Engineering) zulässig ist, wenn das Produkt öffentlich verfügbar gemacht wurde oder es sich im rechtmäßigen Besitz des Nachbauenden befindet; dies gilt nicht, wenn Letzterer einer Pflicht zur Beschränkung des Erlangens von Geschäftsgeheimnissen unterliegt. Gerade bei Prototypen sollte deshalb der Ausschluss des Reverse Engineering vertraglich vereinbart werden. Allerdings sind Reichweite und Dauer des Reverse-Engineering-Ausschlusses in der juristischen Diskussion umstritten, etwa wenn aus dem Prototypen ein auf dem Markt verfügbares Produkt geworden ist. Daher sollte im Zweifelsfall eine Expertin oder ein Experte bei der Gestaltung entsprechender Klauseln herangezogen werden.

Arbeitsvertragliche Geheimhaltungsklauseln

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht davon aus, dass für Arbeitnehmer eine nachvertragliche Pflicht zur Geheimhaltung von Geschäftsgeheimnissen besteht. Das GeschGehG lässt ausdrücklich Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis unberührt. Regelmäßig finden sich daher auch in Arbeitsverträgen Regelungen, die dem Arbeitnehmer, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Offenbarung von sämtlichen Geschäftsgeheimnissen untersagen. Diese aufgrund ihres weiten Anwendungsbereichs auch als Catch-all-Klauseln bezeichneten Regelungen sind allerdings umstritten. So wird die AGB-rechtliche Wirksamkeit zeitlich unbeschränkter und inhaltlich abstrakter Regelungen diskutiert. Arbeitgeber sollten mit allgemein gehaltenen Geheimhaltungsklauseln daher vorsichtig umgehen und den aktuellen Diskussionsstand stets im Blick behalten.

Maßnahmen beim mobilen Arbeiten

Mobiles Arbeiten beziehungsweise Arbeiten im Homeoffice stellt spezielle Anforderungen, insbesondere an den Ge-

Schutzmaßnahmen für Geschäftsgeheimnisse sollten regelmäßig überprüft und aktualisiert werden.

schäftsgeheimnisschutz, da das Risiko eines Zugriffs Dritter auf ein Geschäftsgeheimnis – gegenüber der Arbeit im Unternehmen – weitaus höher ist. Hiervon können nicht nur eigene, sondern auch fremde Geschäftsgeheimnisse betroffen sein, wie beispielsweise das auf Basis einer Geheimhaltungsvereinbarung geteilte Geschäftsgeheimnis eines Lieferanten, an dem im Homeoffice gearbeitet wird. Die Schutzmaßnahmen müssen folglich an die erhöhte Gefährdungslage, etwa während einer Bahnfahrt, am Flughafen oder im häuslichen Arbeitszimmer, angepasst werden, sofern das mobile Arbeiten oder eine Tätigkeit im Homeoffice nicht untersagt werden kann oder soll. Zunächst sollte man auswählen, welche Geschäftsgeheimnisse für das mobile Arbeiten oder eine Arbeit im Homeoffice geeignet beziehungsweise notwendig sind. Danach sollten insbesondere die

Nutzung privater Endgeräte, wie etwa Laptops, Drucker und Mobiltelefon des Arbeitnehmers, vermieden sowie Informationen nur verschlüsselt übermittelt werden. Auch muss nicht jede Datei gedruckt, kopiert oder gelöscht werden. Von besonderer Bedeutung ist auch eine regelmäßige Sensibilisierung der Belegschaft durch Schulungsmaßnahmen. Rechtlich können solche Homeoffice-spezifischen Schutzmaßnahmen durch arbeitsvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen abgesichert werden.

Nutzung privater Endgeräte, wie etwa Laptops, Drucker und Mobiltelefon des Arbeitnehmers, vermieden sowie Informationen nur verschlüsselt übermittelt werden. Auch muss nicht jede Datei gedruckt, kopiert oder gelöscht werden. Von besonderer Bedeutung ist auch eine regelmäßige Sensibilisierung der Belegschaft durch Schulungsmaßnahmen. Rechtlich können solche Homeoffice-spezifischen Schutzmaßnahmen durch arbeitsvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen abgesichert werden.

Regelmäßige Überprüfung

Zu guter Letzt gilt auch für das Schutzkonzept von Geschäftsgeheimnissen: So mühsam das Erstellen, so gefährlich ist auch die Annahme, dass mit dem Ablegen des Konzepts in einen Tresor das Thema Geschäftsgeheimnisschutz für alle Zeiten erledigt ist. Die zu schützenden Informationen und die dafür getroffenen Maßnahmen unterliegen einer ständigen Entwicklung und Veränderung. Zu den angemessenen Schutzmaßnahmen gehört daher auch die regelmäßige Überprüfung der getroffenen Schutzmaßnahmen auf ihre Eignung und Aktualität.

Fazit

Ohne wirksame Schutzmaßnahmen gibt es keine Geschäftsgeheimnisse. Auf diesen kurzen Nenner kann man die Regelungen des GeschGehG bringen. Für Unternehmen, die sich damit bis heute nicht befasst haben, besteht daher Handlungsbedarf, da anderenfalls ein irreparabler Verlust von Geschäftsgeheimnissen droht. ●

OLIVER SCHELLBACH

Rechtsanwalt und Fachanwalt für IT-Recht in Reutlingen

Kartellamt prüft Datenschutz



Missbräuchliche Verarbeitung | Das Geschäftsmodell von Meta und anderen Big-Data-Unternehmen kommt auf den Prüfstand. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs dürfen Verstöße gegen den Datenschutz zur Grundlage kartellrechtlicher Prüfungen gemacht werden.

Dr. Till Steinvorth

In einem beispiellosen Pingpong aus Gerichtsentscheidungen über eine Verfügung des Bundeskartellamts (BKartA) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der Rechtssache C-252/21 diesem den Rücken gestärkt. Die Ausgangsverfügung des BKartA betrifft den Umgang des sozialen Netzwerks Facebook mit den Daten seiner Nutzerinnen und Nutzer. Laut EuGH darf das BKartA bei Anwendung des Kartellrechts berücksichtigen, ob das Verhalten von Facebook mit den Normen der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) vereinbar ist.

Datenerhebung bei Facebook

Die Allgemeinen Nutzungsbedingungen von Facebook beziehungsweise der Betreibergesellschaft Meta sehen vor, dass ein Nutzer mit der Eröffnung eines Kontos in eine umfassende Nutzung seiner Daten einwilligt. Auf dieser Grundlage erhebt Meta Daten bei der Nutzung des sozialen Netzwerks selbst (sogenannte On-Facebook-Daten) sowie Daten über Aktivitäten außerhalb von Facebook (sogenannte Off-Facebook-Daten). Letztere stammen aus der Nutzung ande-

rer Online-Dienste des Meta-Konzerns, wie etwa Instagram oder WhatsApp, sowie von Internetseiten und Apps Dritter. Mit den so erhobenen Daten baut Meta einen umfassenden Datenbestand über jeden einzelnen Nutzer auf. Dies ermöglicht es Meta, in seinen Diensten hochgradig personalisierte Werbung auszuspielen, was eine effektive Zielgruppenansprache und letztlich hohe Werbeeinnahmen verspricht. Dieses Vorgehen ist Grundbestandteil des Geschäftsmodells von Meta – aber auch anderer Big-Data-Unternehmen.

Untersagungsverfügung

Mit Beschluss vom 6. Februar 2019 untersagte das BKartA Meta diese Art der Datenverarbeitung. Meta habe eine beherrschende Stellung auf dem deutschen Markt für soziale Online-Netzwerke. Diese Stellung nutze Meta missbräuchlich aus (§ 19 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen), weil die Nutzer aufgrund der monopolartigen Stellung von Facebook faktisch dazu gezwungen seien, der Datenverarbeitung zuzustimmen. Ferner seien die Konditionen der Datenverarbeitung missbräuchlich, weil sie als Ausfluss von Marktmacht gegen die Wertungen der DS-GVO verstießen. Meta habe kein berechtigtes Interesse an Daten über Aktivitäten der Nutzer außerhalb von Facebook.

Gerichtsverfahren

Gegen den Beschluss legte Meta beim Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf Beschwerde ein und begehrte im Eilverfahren – zunächst erfolgreich – eine aufschiebende Wirkung. Diese Entscheidung wiederum hob der Bundesgerichtshof (BGH) auf, wobei er allein kartellrechtlich argumentierte und – anders als das BKartA – nicht auf einen Verstoß gegen Datenschutzrecht abstellte. Das Verhalten von Meta sei missbräuchlich, weil es die Nutzung des sozialen Netzwerks von der Befugnis abhängig mache, Off-Facebook-Daten mit On-Facebook-Daten zu verknüpfen. Unter den Bedingungen eines funktionierenden Wettbewerbs wäre zu erwarten, dass Nutzerpräferenzen bei der Gestattung des Zugriffs auf Daten durch entsprechende Angebote stärker berücksichtigt würden. Nutzer könnten dann einer weitergehenden Nutzung ihrer Daten entweder zustimmen oder ihr widersprechen. Auf die Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung im Rahmen der DS-GVO kommt es bei dieser Argumentation nicht mehr an.

Vorlage aus Düsseldorf

Das OLG war mit der Würdigung des BGH offenkundig nicht einverstanden. Zunächst ordnete es in einem sogenannten Hängebeschluss erneut die aufschiebende Wirkung bis zu einer weiteren Entscheidung im Eilverfahren an. Nachdem es auch in diesem zweiten Eilverfahren vom BGH gestoppt worden war, beschloss das OLG in der Hauptsache den

EuGH anzurufen. Es stellte Vorlagefragen dazu, ob eine nationale Kartellbehörde das Vorliegen von Verstößen gegen die DS-GVO prüfen dürfe und, wenn ja, wie bestimmte Regelungen der DS-GVO auszulegen seien. Insofern thematisierten die Düsseldorfer Richter zunächst das Verhältnis von Datenschutz und Kartellrecht. Die DS-GVO sieht vor, dass die Mitgliedstaaten Aufsichtsbehörden einrichten, die für die Überwachung des Datenschutzrechts im Hoheitsgebiet des jeweiligen Mitgliedstaats zuständig sind (Art. 51, 55 DS-GVO). Im Falle einer grenzüberschreitenden Datenverarbeitung gilt im Grundsatz, dass allein diejenige Aufsichtsbehörde zuständig ist, in deren Mitgliedstaat die Haupt- oder einzige Niederlassung des Verantwortlichen liegt (Art. 56 DS-GVO). Für Meta ergibt sich daraus angesichts ihrer Hauptniederlassung in Dublin eine primäre Zuständigkeit der irischen Datenschutzbehörde (Data Protection Commission). Eine Zuständigkeit der Kartellbehörden ist in der DS-GVO nicht vorgesehen. Für die Düsseldorfer Richter war deshalb zweifelhaft, ob das BKartA als nicht irische und datenschutzfremde Behörde überhaupt Verstöße gegen die DS-GVO feststellen durfte.

Nebeneinander von Kartell- und Datenschutzrecht

Der EuGH erteilte der Vorstellung einer alleinigen Prüfzuständigkeit von Datenschutzbehörden für Verstöße gegen die DS-GVO eine klare Absage. Angesichts der erheblichen Bedeutung personenbezogener Daten für die digitale Wirtschaft würde es die tatsächliche wirtschaftliche Entwicklung verkennen und die Wirksamkeit des Wettbewerbsrechts in der EU gefährden, wenn Kartellbehörden bei der Würdigung des Verhaltens eines Unternehmens den Rechtsrahmen der DS-GVO unberücksichtigt lassen müssten. Wenn eine Kartellbehörde eine Datenverarbeitung als wettbewerblich missbräuchlich verbietet und zum Beleg auf die DS-GVO abstellt, tritt sie auch nicht an die Stelle der Datenschutzbehörden. Denn mit einer solchen Entscheidung nehme die Kartellbehörde keine Aufgaben der Datenschutzbehörden wahr oder mache von deren Befugnissen Gebrauch.

Loyale Zusammenarbeit

Um eine kohärente Anwendung der DS-GVO zu gewährleisten und der Gefahr zu begegnen, dass verschiedene Behörden gleiche Rechtsfragen abweichend beurteilen, greift der EuGH auf den Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit (Art. 4 Abs. 3 EU-Vertrag) zurück. Die Kartellbehörden seien demnach verpflichtet, sich mit den zuständigen Datenschutzbehörden abzustimmen. Von der früheren Entscheidung einer Datenschutzbehörde dürften Kartellbehörden nicht abweichen, wenngleich sie daraus eigene Schlussfolgerungen unter dem Gesichtspunkt der Anwendung des

Wettbewerbsrechts ziehen könnten. Fehle es an einer datenschutzrechtlichen Entscheidung oder habe die Kartellbehörde Zweifel an der Tragweite einer solchen Entscheidung, müsse sie die zuständigen Datenschutzbehörden konsultieren und um deren Mitarbeit bitten. Erheben die Datenschutzbehörden keine Einwände oder antworten sie nicht binnen angemessener Frist, könne die Kartellbehörde ihre eigene Untersuchung ungehindert fortsetzen. Diese Vorgaben hatte das BKartA eingehalten und somit seine Pflicht zur loyalen Zusammenarbeit erfüllt.

Anforderungen an die Datenverarbeitung

Die übrigen vorgelegten Fragen betrafen – trotz ihrer kartellrechtlichen Einbettung – Grundsatzfragen zur DS-GVO, insbesondere zur Verarbeitung sensibler Daten im Rahmen von Art. 9 DS-GVO sowie zu einer etwaigen Rechtfertigung nach Art. 6 DS-GVO. Der EuGH hat hier Leitlinien skizziert, die inhaltlich im Widerspruch zu der Praxis von Meta stehen dürften. Der EuGH stellt Kriterien für die Erforderlichkeit der Rechtmäßigkeit bei der Verarbeitung von Daten (Art. 6 Abs. 1 lit. b DS-GVO) auf und bestätigt die vom BKartA im streitgegenständlichen Beschluss vertretene Auffassung, wonach die praktizierte Verarbeitung in diesem Umfang nicht erforderlich sein dürfte. Ebenso dürfte nach Ansicht des EuGH auch ein berechtigtes Interesse (Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO) nicht die gegenläufigen Schutzinteressen der Nutzer überwiegen. Mangels Rechtmäßigkeit der Verarbeitung bedürfe es daher einer Einwilligung (Art. 7 DS-GVO), wobei die marktbeherrschende Stellung des Unternehmens bei der Frage, ob die Einwilligung freiwillig erfolgt, zu berücksichtigen sei.

Weiteres Verfahren

Das OLG Düsseldorf muss nun noch über die Rechtmäßigkeit der Verbotsverfügung des BKartA entscheiden. Angesichts der deutlichen Worte aus Luxemburg lässt sich kaum anzweifeln, dass das BKartA Meta das Zusammenführen von Nutzerdaten aus verschiedenen Quellen untersagen durfte. Alles andere als eine Zurückweisung der Beschwerde von Meta wäre eine große Überraschung. Spannend bleibt, wie das OLG diese Entscheidung begründen wird. Zwei Argumentationswege stehen im Raum. Der datenschutzrechtliche Ansatz, der Gegenstand des Verfahrens vor dem EuGH war, oder der rein kartellrechtliche Ansatz, den der BGH im Eilverfahren aufgezeigt hatte. So oder so wird Meta voraussichtlich – mehr als vier Jahre nach dem Erlass der Verbotsverfügung – seine Praxis der Datenver-

arbeitung ändern müssen, um nicht nur kartellrechtlichen Vorgaben gerecht zu werden, sondern auch den Vorgaben der DS-GVO, wie sie der EuGH nunmehr spezifiziert hat. Meta hat jüngst – kurz vor dem Urteil des EuGH – in Absprache mit dem BKartA erste Schritte zur Umsetzung unternehmen. Ob diese Maßnahmen ausreichen, um allen kartell- und datenschutzrechtlichen Anforderungen zu entsprechen, ist offen.

Fazit und Ausblick

Das Urteil des EuGH hat über den Fall Meta hinaus Bedeutung für die Online-Ökonomie. Die Praxis der Datenverarbeitung durch Big-Data-Unternehmen dürfte in vielen Fällen den im Urteil aufgestellten Anforderungen nicht genügen. Auch Unternehmen ohne eine marktbeherrschende Stellung werden die digitale Souveränität der Nutzer stärker berücksichtigen müssen. Denkbar ist, dass sich die im Internet teilweise, etwa bei Online-Zeitungen, schon anzutreffenden Bezahlmodelle stärker durchsetzen werden, bei denen durch eine Antwort auf die Frage „mit oder ohne Werbung lesen?“ eine Bezahlung entweder mit Daten oder mit Geld gewählt werden kann. Marktmächtige Unternehmen werden hier die Angemessenheit der Gegenleistung beachten müssen – anderenfalls könnten sie sich dem Vorwurf eines missbräuchlichen Verhaltens aussetzen. ●

Der EuGH erteilte der Vorstellung einer alleinigen Prüfständigkeit von Datenschutzbehörden für DS-GVO-Verstöße eine klare Absage.

DR. TILL STEINVORTH

Partner in der Kanzlei Noerr





Rechtliche Gratwanderung

Auskunftsansprüche | Beim gesetzlich verankerten Recht auf Auskunft über die Verwendung personenbezogener Daten gehen Theorie und Praxis auseinander. Als Verpflichteter sollte man den Anspruch nicht auf die leichte Schulter nehmen, sich andererseits aber auch nicht instrumentalisieren lassen.

Dr. Jens Eckhardt

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) ist in Theorie und Praxis eine Herausforderung. Denn Umfang und Grenzen des Anspruchs sind nicht eindeutig geklärt, was seine Erfüllung in der Praxis zu einer Herausforderung werden lassen kann. Einzelne Anforderungen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in vier Entscheidungen konkretisiert, aber die Tendenz zur großzügigen Auslegung lässt erkennen, dass die Herausforderungen in der Praxis zur Umsetzung dadurch nicht kleiner werden.

Sinn und Zweck der Auskunft

Das Auskunftsrecht nach Art. 15 DS-GVO ist das zentrale Recht und der Anspruch der betroffenen Person, um sich Transparenz über die Verarbeitung ihrer Daten zu verschaffen. Den Anspruch kann jede betroffene Person gegen einen Verantwortlichen im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DS-GVO geltend machen. Nicht zur Auskunft verpflichtet und auch nicht berechtigt sind aber Auftragsverarbeiter (Art. 4 Nr. 8, Art. 28 DS-GVO). Es ist daher beispielsweise für Steuerberaterinnen und Steuerberater wichtig, sich ihrer datenschutzrechtlichen Rolle bewusst zu sein, was etwa mit Blick auf die Lohnbuchhaltung nicht unumstritten war. Die Erteilung der Auskunft hat „in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form“ und „in einer klaren und einfachen Sprache“ (Art. 12 Abs. 3 DS-GVO) und grundsätzlich unentgeltlich (Art. 12 Abs. 5 DS-GVO) zu erfolgen. Dem für das Verständnis der Regelung in Art. 15 DS-GVO maßgeblichen Erwägungsgrund 63 der DS-GVO ist zu entnehmen, dass der Auskunftsanspruch jede betroffene Person in die Lage versetzen soll, sich über das Ob der Verarbeitung der personenbezogenen Daten bewusst zu werden und die Rechtmäßigkeit überprüfen zu

können (Erwägungsgrund 63 S. 1 DS-GVO). Dies hat der EuGH in seinen bisherigen vier Entscheidungen zum Auskunftsanspruch ebenfalls deutlich gemacht. Die Praxis zeigt aber auch, dass erhaltene Auskünfte ebenso dazu verwendet werden, Weiteres, insbesondere Schadenersatzansprüche, geltend zu machen. Denn die erteilten Auskünfte können auch rechtswidriges Verhalten und vor allem Datenschutzverstöße aufdecken. Deshalb wird der Auskunftsanspruch auch regelmäßig zur Vorbereitung von Auseinandersetzungen und – speziell im Kündigungsschutzprozess – standardmäßig neben anderen Ansprüchen geltend gemacht. Der EuGH hat klargestellt, dass ein Auskunftsanspruch für jeden (beliebigen) Zweck (Urteil vom 26.10.2023, Rs. C-307/22) und insbesondere zur Vorbereitung von Schadenersatzansprüchen, nicht nur solcher nach der DS-GVO, geltend gemacht werden darf (Urteil vom 04.05.2023, Rs. C-487/21; Urteil vom 26.10.2023, Rs. C-307/22). Explizit hat der EuGH klargestellt, dass das Auskunftsverlangen auch nicht begründet werden muss (Urteil vom 26.10.2023, Rs. C-307/22).

Brisanz der Erfüllung des Auskunftsanspruchs

Die Brisanz des Auskunftsanspruchs besteht in der Haftung auf Schadenersatz und Bußgelder. Die Auskunft muss vollständig und rechtzeitig erteilt werden. Die Vollständigkeit führt nicht selten unter dem Aspekt der Rechtzeitigkeit zu einer Herausforderung. Seit Anwendungsbeginn sind eine Reihe nicht unerheblicher Schadenersatzansprüche infolge unvollständiger oder verspäteter Auskünfte durch Gerichte zuerkannt worden. Bei der Erteilung einer Auskunft verspürt der Auskunftspflichtige stets den Druck, dass ein solcher Schadenersatzanspruch droht. In der Praxis kommt es auch immer wieder vor, dass die Auskunftverlangenden zumindest auch auf einen solchen Schadenersatz abzielen.

Umfang des Auskunftsrechts

Der Auskunftsanspruch ist mit den in Art. 15 DS-GVO genannten Inhalten zu erteilen, aber auch nur mit diesen. Weitergehende Auskünfte, etwa zu Rechtsgrundlagen, dem Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DS-GVO) oder einem Sicherheitskonzept (Art. 32 DS-GVO), sind nicht Bestandteil der Auskunft, auch wenn dies immer wieder als Teil der Auskunft gefordert wird. Den Umfang bestimmt – wie der EuGH herausgestellt hat – der Personenbezug der Information. Diesen legt der EuGH weit aus, was den Auskunftsanspruch und vor allem auch den Umfang der Kopie sehr weitreichend macht: „... eine Information über eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person handelt, wenn sie aufgrund ihres Inhalts, ihres Zwecks oder ihrer Auswirkungen mit einer identifizierbaren Person verknüpft ist“ (EuGH-Urteil vom 04.05.2023, Rs. C-487/21, Rn. 24). In seiner Entscheidung vom 12. Januar 2023 (Rs. C-154/21) hat sich der EuGH mit der Benennung von Empfängern der Daten befasst und entschieden, dass die betroffene Person einen Anspruch auf konkrete Benennung aller Empfänger hat und die Auskunft nicht auf die Kate-

gorie von Empfängern beschränkt werden kann. Wenn berücksichtigt wird, dass auch Auftragsverarbeiter solche Empfänger sind, wird das Ausmaß dieser Pflicht erkennbar. Hier müssen zum Beispiel bei IT-Sicherheitsdienstleistern und auch bei Rechtsbeiständen Ausnahmeregelungen grundlegend geprüft werden, um nicht Schutzwürdiges zu offenbaren. Für die Auskunft über erst zukünftige Übermittlungen kann jedoch eine Beschränkung auf Kategorien erfolgen, wenn die Empfänger noch nicht konkret bekannt sind. Soweit die Daten durch Mitarbeiter nach Weisung des Arbeitgebers verarbeitet werden, sind diese aber nicht als Empfänger in der Auskunft namentlich zu machen (EuGH-Urteil vom 22.06.2023, Rs. C-579/21). Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO erstreckt sich auch auf personenbezogene Daten, die vor dem Anwendungsbeginn der DS-GVO, also vor dem 25. Mai 2018, verarbeitet worden sind (EuGH-Urteil vom 22.06.2023, Rs. C-579/21). Der EuGH hat in dieser Entscheidung auch klargestellt, dass Protokoll- und Log-Dateien nicht aufgrund ihrer Art per se vom Auskunftsanspruch ausgeschlossen sind.

Kopie der verarbeiteten Daten

Nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO ist unter Berücksichtigung entgegenstehender schutzwürdiger Interessen auch eine Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten der betroffenen Person bereitzustellen. Wie eine solche Kopie auszusehen hat, ist bisher nicht abschließend geklärt. Mit diesem Anspruch auf Kopie hat sich auch der EuGH befasst (Urteil vom 04.05.2023, Rs. C-487/21; Urteil vom 26.10.2023, Rs. C-307/22). Den Entscheidungen lassen sich zwar Anhaltspunkte für die Auslegung entnehmen, was eine solche Kopie ist, aber eine praxistaugliche Eindeutigkeit ergibt sich nicht. In seiner Entscheidung vom 4. Mai 2023 stellte der EuGH darauf ab, dass die betroffene Person keinen Anspruch auf eine Kopie des Dokuments als solchem, aber einen Anspruch auf eine Reproduktion der personenbezogenen Daten habe (Rs. C-487/21). Die Antwort, wie dieser Unterschied in der Praxis realisiert werden soll, bleibt der EuGH aber schuldig. In typischen Fällen wird dies daher auf eine Kopie unter Schwärzung schutzwürdiger Inhalte (siehe Art. 15 Abs. 4 DS-GVO) hinauslaufen. Der EuGH geht sogar noch weiter und stellt klar, dass aus sich selbst heraus nicht verständliche Daten durch den Auskunftspflichtigen erläutert werden müssen. In seiner Entscheidung vom 26. Oktober 2023 legte der EuGH nach und kam zu dem Ergebnis, dass – jedenfalls bei einer Auskunft in Bezug auf eine ärztliche Patientenakte – gerade eine Kopie der entsprechenden Dokumente erforderlich sein kann.

Auskunft nur an die betroffene Person

Der Anspruch steht der betroffenen Person zu. Bevor die Auskunft erteilt wird, ist daher die Berechtigung der Auskunft verlangenden Person zu prüfen. Ist die Auskunft verlangende Person tatsächlich mit der betroffenen Person identisch? Ist eine als Vertreter agierende Person tatsächlich berechtigt? Der Verant-

wortliche kann, wenn er begründete Zweifel an der Identität der natürlichen Person hat, zusätzliche Informationen anfordern, die zur Bestätigung der Identität der betroffenen Person erforderlich sind (Art. 12 Abs. 6 DS-GVO). Ebenso kann der Verantwortliche die Vorlage einer Originalvollmacht oder Nachweise für die Voraussetzungen einer gesetzlichen Vertretung verlangen.

Grenzen des Auskunftsrechts

Bei offenkundig unbegründeten oder – insbesondere im Fall von häufiger und querulatorischer Wiederholung – exzessiven Anträgen einer betroffenen Person kann entweder ein angemessenes Entgelt verlangt oder die Auskunftserteilung verweigert werden (Art. 12 Abs. 5 DS-GVO). Die Anforderungen an diese Ausnahmen werden in der Praxis der Aufsichtsbehörden eher hoch gehängt. Zu beachten ist auch, dass der Verantwortliche, der sich hierauf beruft, die Beweislast für den offenkundig unbegründeten oder exzessiven Charakter des Antrags trägt. Die Ablehnung kann nicht allein darauf gestützt werden, dass das Verlangen in Bezug auf Daten außerhalb der DS-GVO gerichtet ist oder Daten, die nicht Gegenstand der Verarbeitungstätigkeit sind. Gleiches gilt für unsachliche oder unangemessene Formulierungen. Als exzessive Anträge kommen mehrfache Anfragen in unangemessenen Abständen in Betracht, wobei hier aber der Einzelfall und die Umstände der Anfrage zu beachten sind. Wird die Auskunft offenkundig zu datenschutzfremden Zwecken verlangt, haben Teile der Rechtsprechung darin einen Rechtsmissbrauch des Auskunftsrechts erblickt (vgl. Oberlandesgericht Nürnberg, Urteil vom 14.03.2022, 8 U 2907/21). Dies ist etwa der Fall, wenn das Verlangen lediglich der Überprüfung von anderen Ansprüchen dient und nicht dem Schutzzweck der DS-GVO entspricht und dem Bewusstwerden über die Verarbeitung personenbezogener Daten sowie der Überprüfung von deren Rechtmäßigkeit dient. Der EuGH hat zwar betont, dass der Auskunftsanspruch nicht unbedingt und grenzenlos ist, sondern seine Grenzen in den Grundrechtspositionen anderer findet (EuGH-Urteil vom 22.06.2023, Rs. C-579/21). Dementsprechend stehen Inhalt sowie Umfang der Auskunft unter einem Abwägungsvorbehalt. In seinem Urteil vom 26. Oktober 2023 hat der EuGH darauf abgestellt, dass der Auskunftsanspruch nicht begründet werden muss und daher auch zu anderen Zwecken als nur dem Datenschutz geltend gemacht werden kann (Rs. C-300/22). Eine Falle gilt es aber immer zu vermeiden: Letztlich ist eine Auskunft immer zu erteilen. Denn selbst wenn im Übrigen keine Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt, werden zumindest zur Erteilung der Auskunft personenbezogene Daten des Auskunft Verlangenden verarbeitet, wenngleich die Erteilung der Auskunft dann hierauf beschränkt ist.

Erteilung der Auskunft und Dokumentation

Die Auskunft muss rechtzeitig, aber auch vollständig erteilt werden. Durch technische und organisatorische Maßnahmen muss

daher schon vor dem Eingang des ersten Auskunftsverlangens sichergestellt werden, dass die Bearbeitung von Auskunftsersuchen nach einem festgelegten Standard vollzogen wird und Regelprozesse etabliert werden, sodass die Auskunft unverzüglich, aber jedenfalls binnen eines Monats erteilt wird. Das ergibt sich nicht nur mittelbar aus Art. 15 DS-GVO, sondern ist so auch explizit in Art. 12 DS-GVO geregelt. Das bedeutet, dass bei einer verspäteten oder einer unvollständigen Auskunft ein weiterer Verstoß gegeben sein kann. Es ist also besondere Vorsicht bei Ausreden für eine Verspätung oder die Unvollständigkeit geboten. Hier wird deutlich, dass die DS-GVO ein komplexes Compliance-Gesetz ist. Der Fristlauf beginnt grundsätzlich mit dem Zugang des berechtigten Auskunftsersuchens. Die Auskunft ist nach Art. 12 Abs. 3 S. 1 DS-GVO unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, zu erteilen, in jedem Fall aber spätestens innerhalb eines Monats. Die Monatsfrist ist aber nur die äußere Grenze, denn sie kann verlängert werden, wenn die Komplexität und die Anzahl der Anträge es im konkreten Einzelfall erfordern. Die betroffene Person ist dann über die Verlängerung und die Gründe innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zu unterrichten. Gerade in Bezug auf den Anspruch einer Kopie wird es immer wieder vorkommen, dass das Zusammenstellen tatsächlich die Monatsfrist sprengt. Der Versand der Erteilung ist zu dokumentieren und aufzubewahren. Zu beachten ist dabei, dass das Aufbewahren des Nachweises wiederum eine Datenverarbeitung ist und hierüber die betroffene Person entsprechend nach Art. 13 DS-GVO informiert werden muss. Die Aufbewahrungsfrist ist gesetzlich nicht geregelt, kann sich aber an den Verjährungsfristen der Ansprüche und Sanktionen für eine nicht korrekte Auskunftserteilung orientieren. Gerade auch in diesen flankierenden Pflichten zeigt sich, dass die Erfüllung des Auskunftsanspruchs eine Herausforderung sein kann.

Fazit

Der Auskunftsanspruch ist ein wichtiges Recht der betroffenen Personen. Häufig wird er jedoch auch instrumentalisiert. Gerade mit Blick auf die Anforderungen an die Auskunftserteilung und die Konsequenzen bei Fehlern darf er aber nicht auf die leichte Schulter genommen und vor allem nicht pauschal abgelehnt oder gar ignoriert werden. ●

DR. JENS ECKHARDT

Rechtsanwalt sowie Fachanwalt für Informationstechnologierecht, Datenschutz-Auditor (TÜV) und Compliance Officer (TÜV)

MEHR DAZU

DATEV-Fachbuch „Websites, Cookies & Co – Was sich für Unternehmen ändert“, www.datev.de/shop/35854

Beratungspaket „Erstellung und Individualisierung eines Löschkonzepts“, www.datev.de/shop/71381



Der Haken an der Sache

Rechtswidrige Datenerhebung | Wird einem Arbeitnehmer wegen Tatsachen gekündigt, die durch verdeckte Einsicht in E-Mail- und WhatsApp-Verläufe bekannt wurden, kann dies zu einem Beweisverwertungsverbot führen, sofern die private Nutzung geschäftlicher IT nicht geregelt war. Zudem können Schadenersatzansprüche des Mitarbeiters bestehen.

Martin Röleke

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg ist eine Privatnutzung üblich, wenn es keine Regelungen im Betrieb gibt (Urteil vom 27.01.2023, Az. 12 Sa 56/21). Eine verdeckte Überwachung des möglicherweise auch privaten E-Mail-Verkehrs einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist rechtswidrig. Und so erlangte Erkenntnisse unterliegen einem Sachvortrags- oder Beweisverwertungsverbot.

Hintergrund der Entscheidung

Ausgangspunkt war eine arbeitsrechtliche Streitigkeit zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber. Letzterer kündigte das Arbeitsverhältnis wegen Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten fristlos. Dem Arbeitnehmer wurde unter anderem vorgeworfen, vertrauliche Informationen an ein Konkurrenzunternehmen weitergegeben, dienstliche E-Mails gelöscht und private Kommunikation mit betrieblichen Kommunikationsmitteln geführt zu haben. Dies erfuhr der Arbeitgeber durch anlasslose Einsichtnahmen in die dienstliche Kommunikation seines Angestellten. Eine vorherige Information darüber fand nicht

statt. Regelungen über die private Nutzung betrieblicher E-Mail-Konten gab es keine. Vielmehr war dem Arbeitnehmer eine einvernehmliche Mischnutzung des bereitgestellten dienstlichen Endgeräts gestattet. Der Arbeitnehmer bestritt die Vorwürfe und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht (ArbG). Streitgegenstand war zudem ein Schadenersatzanspruch infolge eines Datenschutzverstößes nach Art. 82 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Das ArbG wies die Klage ab, woraufhin der Arbeitnehmer Berufung beim LAG Baden-Württemberg einlegte.

Urteilsgründe

Das LAG entschied, dass der Arbeitgeber nicht die ihm obliegende Darlegungs- und Beweislast erfüllt habe, um die Vorwürfe einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers und letztlich die Kündigung zu belegen. Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) über die Anforderungen an eine zulässige Datenverarbeitung konkretisieren und aktualisieren das Recht auf informationelle Selbstbestimmung betroffener Arbeitnehmer. Wird einem Arbeitnehmer ein mobiles Endgerät als

umfassendes Kommunikations- und Organisationsgerät auch zur einvernehmlichen Mischnutzung überlassen, dürfe der Arbeitnehmer berechtigterweise annehmen, dass sich diese Erlaubnis auch auf andere Kommunikationsformen wie etwa E-Mails beziehe. Bei einer als erlaubt einzustufenden Privatnutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts durch den Beschäftigten müsse eine verdachtsunabhängige Überprüfung durch den Arbeitgeber daher in aller Regel unter Nennung der Gründe angekündigt werden. Im Vorfeld müsse dem Beschäftigten die Gelegenheit gegeben werden, private Nachrichten in einem gesonderten Ordner zu speichern, der einem Zugriff durch den Arbeitgeber entzogen sei. Hat der Arbeitgeber die Privatnutzung dienstlicher Kommunikationsmittel wie im streitigen Fall erlaubt, müsse im Rahmen von § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG bei deren Auswertung verpflichtend eine verschärfte Verhältnismäßigkeitskontrolle durchgeführt werden. Da die fragliche Einsichtnahme im konkreten Fall nach den Bestimmungen des BDSG nicht erlaubt gewesen sei, folge hieraus regelmäßig ein gerichtliches Verbot der Verwertung der unzulässig beschafften Daten und Erkenntnisse. Unter Abwägung der Streitgegenständlichen Umstände erschien der Kammer ein Schadenersatz in Höhe von 3.000 Euro als angemessen. Der Betrag sei fühlbar und habe nicht nur symbolischen Charakter. In Hinblick auf den durch die Verordnung verfolgten Präventionszweck in Art. 82 Abs. 1 DS-GVO sei ein Schadenersatzanspruch in dieser Höhe im vorliegenden Fall gerechtfertigt.

Datenschutzrechtliche Einschätzung

Das LAG stützt seine Begründung unter anderem auf die Erforderlichkeitsprüfung, die § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten voraussetzt. In der Sache ändert sich daran auch durch ein jüngeres Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) nichts, wonach diese nationale Generalklausel für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten hinter die DS-GVO zurücktreten müsse und somit nicht mehr anzuwenden sei. Entsprechende Verhältnismäßigkeitsprüfungen werden nun ebenfalls über die Rechtsvorschriften der DS-GVO, namentlich Art. 6 Abs. 1 lit. b und f. DS-GVO, verpflichtend durchzuführen sein. Die Begründung des LAG ist weitgehend nachvollziehbar. Einzig die Aussage, dass man üblicherweise von einer erlaubten Privatnutzung ausgehen könne, sollte keine gegenteilige Regelung getroffen sein, überzeugt nur im konkreten, Streitgegenständlichen Fall. Wäre in diesem und ähnlich gelagerten Fällen keine erlaubte Mischnutzung der betrieblichen Smartphones gestattet gewesen, wäre eine andere Auffassung sicherlich ebenfalls vertretbar gewesen. Der Arbeitgeber setzt dadurch nämlich bewusst einen Vertrauenstatbestand, wonach Mitarbeitern nicht mehr abverlangt werden kann, zwischen den verschiedenen Kommunikationskanälen zu unterscheiden. Ob die

Offene Flanken bestehen insbesondere bei der Privatnutzung von betrieblich ausgegebenen Smartphones.

rechtswidrige Einsichtnahme in die geschäftliche Kommunikation ebenfalls einen Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis impliziert, wurde durch das Gericht nicht entschieden. Trotz umfangreicher Leitsätze griff das Gericht eine Entscheidung zur umstrittenen Frage der Einordnung des Arbeitgebers als Telekommunikationsanbieter bei erlaubter Privatnutzung nicht weiter auf. Vielmehr stellten die Richter in den Raum, dass auch ein Verstoß gegen das inzwischen in Kraft getretene Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG) und das darin in § 3 geregelte Fernmeldegeheimnis vorliegen kann. Hinsichtlich der Höhe des Schadenersatzes für den immateriell erlittenen Schaden ist der durch das Gericht gezogene Vergleich mit bereits ausgeurteilten Schmerzensgeldern bei Verletzungen der körperlichen Integrität ein interessanter Wink, welchen Weg Gerichte künftig einschlagen könnten. Schadenersatz wird trotz des Präventionszwecks der europäischen Schadenersatznorm hierzulande nicht über Schmerzensgelder hinausgehen. Ob dies Gerichte anderer EU-Mitgliedstaaten ähnlich beurteilen, bleibt abzuwarten. Über kurz oder lang wird ein Vergleich mit bereits ausgeurteilten datenschutzverstoßbedingten Entschädigungen erfolgen können.

Fazit

Erfahrungsgemäß scheuen sich in der Praxis viele Arbeitgeber, konkrete einschränkende Regelungen zur Privatnutzung der betrieblichen IT aufzustellen oder die Privatnutzung generell qua Direktionsrecht zu untersagen. Offene Flanken bestehen insbesondere bei der Privatnutzung von betrieblich ausgegebenen Smartphones. Vielfach wird unter falschen Prämissen angenommen, die Belegschaft hätte diesbezüglich ein Mitspracherecht. Das skizzierte Urteil zeigt unzweifelhaft auf, dass sich Arbeitgeber und Verantwortliche dieser Frage zwingend stellen müssen, denn es gibt effektive Methoden, sich als Arbeitgeber zu schützen. Die Unternehmen sollten sich hierzu kompetent beraten lassen. ●

MARTIN RÖLEKE

Rechtsanwalt in der activeMind.legal Rechtsanwalts-gesellschaft am Standort München. Die Kanzlei ist spezialisiert auf das Datenschutzrecht.

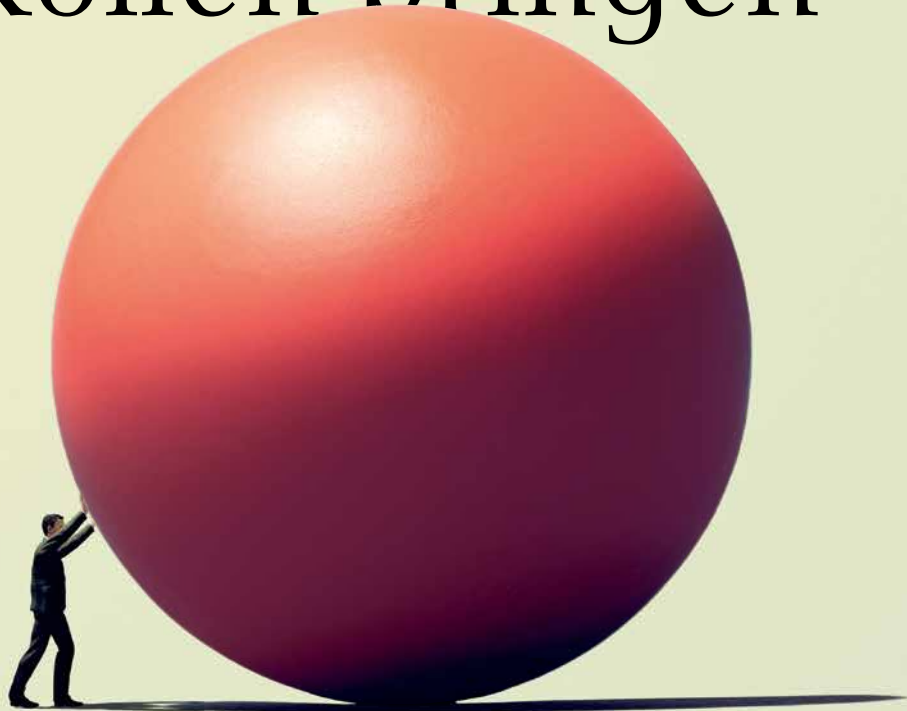
MEHR DAZU

finden Sie unter www.datev.de/datenschutz-beratungen

Lernvideo mit Übung „Datenschutz in der Kanzlei – Mitarbeiterunterweisung 2024“, www.datev.de/shop/78900

Lernvideo mit Übung „Was geht mich das an? – Datenschutz-Wissen für Azubis“, www.datev.de/shop/78918

Das Ding ins Rollen bringen



Empfehlungen für Start-ups | Eine erfolgsversprechende Geschäftsidee allein reicht für die Neugründung eines Unternehmens nicht aus. Denn darüber hinaus ist eine Vielzahl an rechtlichen oder steuerlichen Aspekten zu klären, was ohne fachliche Begleitung in heutiger Zeit äußerst riskant sein dürfte.

Julia Hecke und Thomas Singer

Bevor man eine Unternehmung startet, sind entscheidende Eckpunkte zu beachten, um den Gründungsprozess erfolgreich zu gestalten. Dabei darf das Hauptaugenmerk nicht nur vorrangig auf mögliche Rechtsformen und deren Besonderheiten gelegt werden. Daneben sind vor allem diverse steuerliche Aspekte entscheidend.

Businessplan

Die Basis einer Unternehmensgründung sollte stets die Erstellung eines Businessplans sein. Er hilft dabei einzuschätzen, ob die Idee voraussichtlich den gewünschten geschäftlichen Erfolg erzielen wird. Aber nicht nur die Existenzgründerin oder

der Existenzgründer benötigt einen Businessplan, sondern auch potenzielle Eigen- oder Fremdkapitalgeber sind an ihm interessiert – unabhängig davon, ob es sich um einen Bekannten, ein Kreditinstitut oder einen (Start-up-)Investor handelt. Ist der Businessplan aufgestellt, kann mit der tatsächlichen Gründung begonnen werden.

Wahl der Rechtsform

Welche Rechtsform ist die optimale für die Geschäftsidee und das geplante Unternehmen? Die Entscheidung hängt nicht nur von branchenspezifischen Haftungsrisiken, sondern auch von der individuellen steuerlichen Situation ab. Daher sollten Steuerberater frühzeitig mit im Boot sein, um die unterschiedlichen Steuerfolgen sowie die jeweiligen Vor- und Nachteile einzelfallbezogen aufzuzeigen. Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen und im Hinblick auf die Einzelgründung nur auf drei typische Rechtsformen eingegangen.

Einzelunternehmen, GmbH oder UG (haftungsbeschränkt)

Die einfachste und formloseste Gründung ist das Einzelunternehmen, bei der weder ein Notar noch ein besonders ausgestalteter Gesellschaftsvertrag erforderlich ist. Der Hauptvorteil für die Wahl einer GmbH oder UG (haftungsbeschränkt) ist die Beschränkung der Haftung. Bei diesen Rechtsformen erfolgt eine Trennung zwischen Gesellschafts- und Privatvermögen der jeweiligen Gesellschafter. Erforderlich sind ein notarieller Gesellschaftsvertrag, der den gesetzlich vorgegebenen Mindestanforderungen entsprechen muss, sowie die Eintragung in das Handelsregister. Eine GmbH oder UG kann auch von einer einzelnen Person gegründet werden. Das gesetzliche Mindestkapital einer GmbH beträgt 25.000 Euro, wobei die Hälfte, also 12.500 Euro, zwingend einzubezahlen ist. Steht dem Gründer nur ein geringes Eigenkapital zur Verfügung, besteht die Möglichkeit, eine Unternehmergesellschaft (UG) zu wählen. Die Besonderheit dieser Rechtsform ist, dass das Stammkapital nur 1 Euro betragen muss. Aber Vorsicht, es muss ein gewisses Mindestkapital vorhanden sein, um tatsächlich am wirtschaftlichen Verkehr teilnehmen zu können. Ist die Gründung der Gesellschaft erfolgt, muss diese noch bei diversen Ämtern angezeigt werden.

Steuerliche Aspekte

Sie zeigen dem Finanzamt Ihre Tätigkeit an, indem Sie einen Fragebogen zur steuerlichen Erfassung innerhalb eines Monats elektronisch über ELSTER an das Finanzamt übermitteln. Hierzu wird zwingend der neue betriebliche ELSTER-Zugang benötigt. In dem Fragebogen sind persönliche Angaben wie Name, Anschrift, Kommunikation, Bankverbindung und persönliche Steuernummer anzugeben. Des Weiteren werden die Buchführungsart, die voraussichtlichen Umsätze und Gewinne sowie

die Anzahl der Arbeitnehmer abgefragt. Anhand dieser Angaben kann das Finanzamt beurteilen, ob man zur Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen und Lohnsteueranmeldungen verpflichtet ist und ob gewisse Wahlmöglichkeiten in Betracht kommen. Der steuerliche Erfassungsbogen stellt die Weichen für die zukünftige steuerliche Behandlung und sollte sorgfältig bearbeitet werden. Leichtfertige Angaben können unbeabsichtigte Steuerfolgen oder Deklarationspflichten auslösen.

Umsatzsteuer

Wenn die hochgerechneten Umsätze voraussichtlich 22.000 Euro sowie im Folgejahr voraussichtlich 50.000 Euro nicht überschreiten, kann die Kleinunternehmerregelung in Anspruch genommen werden. Die geschuldete Umsatzsteuer wird dann nicht erhoben. In den Rechnungen muss aber auf die Anwendung der Kleinunternehmerregelung hingewiesen werden und man darf keine Umsatzsteuer an die Kunden gesondert ausweisen. Wird die Regelung in Anspruch genommen, kann kein Vorsteuerabzug aus Eingangsrechnungen geltend gemacht werden. Grundsätzlich werden die Umsätze nach vereinbarten Umsätzen (Sollversteuerung) versteuert. Das heißt, sobald die Leistung des Unternehmens erbracht wurde, ist die Umsatzsteuer an das Finanzamt abzuführen, unabhängig davon, ob die Rechnung vom Kunden bereits bezahlt wurde. Das Finanzamt kann unter gewissen Voraussetzungen alternativ auf Antrag gestatten, dass ein Unternehmer die Umsatzsteuer nach vereinnahmten Entgelten (Istversteuerung) berechnet. In diesem Fall ist die Umsatzsteuer erst an das Finanzamt abzuführen, wenn die Zahlung durch den Auftragnehmer geleistet wurde. Unterliegt man der Regelbesteuerung, sodass die Kleinunternehmerregelung nicht greift beziehungsweise auf sie verzichtet wird, ergibt sich die Verpflichtung zur Einreichung von Umsatzsteuervoranmeldungen. Diese sind bei Unternehmensgründung im Jahr der Gründung und im folgenden Kalenderjahr monatlich (Frist: 10. des Folgemonats; bei Dauerfristverlängerung bleibt ein Monat mehr Zeit) elektronisch per ELSTER an das Finanzamt zu melden. Je nach Höhe der Umsätze erfolgt danach eine quartalsweise Voranmeldungspflicht oder sogar ein vollständiger Verzicht auf Umsatzsteuervoranmeldungen.

Vorauszahlungen und Ertragsteuern

Durch Angabe des geschätzten Gewinns wird das Finanzamt bereits etwaige Vorauszahlungen auf die Körperschaft- und Einkommensteuer ermitteln. Zusätzlich wird der Gewerbesteuermessbetrag für die Zwecke der Vorauszahlungen festgesetzt. Die jeweils zuständige Stadt oder Gemeinde wird anschließend die Gewerbesteuvorauszahlungen bestimmen. Denn im Gegensatz zu Arbeitnehmern erfolgt bei Gewerbetreibenden kein Steuereinbehalt, sodass Ertragsteuern aus den erzielten Gewinnen an das Finanzamt zu entrichten sind.

Gewinnermittlung

Grundsätzlich kann der Einzelunternehmer (Gewerbebetrieb oder Freiberufler) seinen steuerlichen Gewinn mithilfe einer Einnahmenüberschussrechnung ermitteln. Ist er Gewerbetreibender und sein Geschäftsbetrieb nach Art und Umfang in kaufmännischer Weise eingerichtet, besteht die Pflicht zur Führung von Büchern und der damit verbundenen Aufstellung einer Bilanz. Liegt ein solcher eingerichteter Geschäftsbetrieb nicht vor, kann dennoch die Buchführungspflicht durch § 141 Abgabenordnung (AO) entstehen, wenn gewisse Größenschwellen überschritten werden. In jedem Fall darf freiwillig zur Buchführung gewechselt werden. Im Anschluss erteilt das Finanzamt eine Steuernummer. Bei der Steuernummer handelt es sich um eine Pflichtangabe, die eine Rechnung zwingend enthalten muss.

Gewerbeanmeldung

Die Gewerbeanmeldung erfolgt über ein (digitales) Formular der jeweiligen Stadt oder Gemeinde. Neben persönlichen Angaben sind zutreffende und umfassende Angaben über die künftige Tätigkeit verpflichtend, da eine Zuordnung zu einem bestimmten Branchenschlüssel notwendig ist. Dieser dient als zentrales Merkmal in der Datenverarbeitung und in der Nutzung umfangreicher Datenbanken. Für einige gefahrgeneigte Gewerbe sind darüber hinaus noch Erlaubnis oder Zulassung und damit verbundene Nachweise der Fachkunde erforderlich. Bevor eine Gewerbeanmeldung vorgenommen wird, sollten sich Gründer bestenfalls darüber informieren, ob eventuell persönliche, sachliche oder fachliche Voraussetzungen, wie ein polizeiliches Führungszeugnis, der Nachweis der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit oder zur Berufsausbildung, erforderlich sind.

Weitere Anmeldungen

Falls Mitarbeiter eingestellt werden, besteht die Verpflichtung, eine entsprechende Betriebsnummer beim jeweiligen zuständigen Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen. Ist das erfolgt, können die Mitarbeiter zur Sozialversicherung und gegebenenfalls auch zur Lohnsteuerpflicht angemeldet und im Anschluss daran kann die monatliche Lohnabrechnung vorgenommen werden. Obwohl das Gewerbeamt die Anmeldung sowohl an Handwerks- beziehungsweise Industrie- und Handelskammer als auch das Statistische Bundesamt übermittelt, ist man zusätzlich zur eigenständigen Meldung bei der Handwerkskammer verpflichtet. Unter Umständen ist auch vorgegeben, fachliche Voraussetzungen, wie etwa Meistertitel, Zulassungen oder Ausbilderschein, nachzuweisen.

Rundfunkbeitrag, Kassensystem und Versicherungen

Zur Unterstützung des Gemeinns betreiben sich auch Unternehmen an der Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Sie zahlen den Rundfunkbeitrag entsprechend der Anzahl der beitragspflichtigen Betriebsstätten, sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und beitragspflichtigen Kraftfahrzeuge. Sofern man einen Gewerbebetrieb mit einer offenen Ladenkasse, zum Beispiel in der Gastronomie oder beim Bäcker, betreibt, sind gewisse Verpflichtungen zu beachten. Ist eine Registrier-

kasse im Einsatz, besteht die Verpflichtung, diese mit einer entsprechenden TSE-Ausstattung anzuwenden. Nach der Anschaffung und Einrichtung einer solchen Kasse ist die TSE-Nummer an das zuständige Finanzamt zu übermitteln. Eine gewerbliche Tätigkeit kann schließlich mit zahlreichen Risiken verbunden sein. Um diese zu reduzieren, sind entsprechende betriebliche Versicherungen abzuschließen. Hierzu zählt vorrangig die Betriebshaftpflichtversicherung. Die Berufsgenossenschaft (BG) ist grundsätzlich

eine gesetzliche Unfallversicherung. Die persönliche Versicherung für Unternehmer ist wiederum branchenabhängig, entweder pflichtig oder freiwillig. Eine freiwillige Versicherung muss in jedem Fall schriftlich beantragt werden. Die Meldung zur BG ist selbst zu veranlassen. Insoweit empfiehlt es sich, einen Versicherungsvertreter zurate zu ziehen. ●

JULIA HECKELE

Steuerberaterin bei Rödl & Partner

THOMAS SINGER

Steuerberater bei Rödl & Partner

Leichtfertige
Angaben können
unbeabsichtigte
Steuerfolgen oder
Deklarationspflichten
auslösen.

MEHR DAZU

DATEV Unternehmensplanung unterstützt bei der Erfolgs- und Finanzplanung zu gründender Unternehmen und mit Checkliste und Gründungsbericht auch bei der Beratung im Gründungsprozess.

Mehr unter www.datev.de/unternehmensplanung

DATEV-Fachbuch „Start-up“, www.datev.de/shop/35855

Kompaktwissen Beratungspraxis „Brennpunkt Kassenführung“, 4. Auflage, www.datev.de/shop/35788

Businesspläne von Gründerplan, www.datev.de/lexinform/2008091

Hilfreiches Dokument in LEXinform Steuern/Recht/Wirtschaft, www.datev.de/shop/65520

Beratungsanlass Existenzgründer beraten, www.datev.de/lexinform/0176006



Wissen, was ist

SanInsKG | Das aktuelle Insolvenzgeschehen gibt Anlass zur Sorge. Daher sollten Unternehmen sowie ihre externen Berater nun wieder an eine Liquiditätsplanung denken und die insolvenzrechtlichen Sorgfaltspflichten beachten.

Daniel Herper und Dr. Holger Jakob

Die 2022 bei den Unternehmensinsolvenzen erkennbare Trendwende setzte sich auch im ersten Halbjahr 2023 fort – allerdings in bisher kaum gekanntem Ausmaß. Laut aktuellen Erhebungen von Creditreform war eine höhere prozentuale Zunahme der Unternehmensinsolvenzen gegenüber dem Vorjahreshalbjahr zuletzt im Jahr 2002 zu beobachten. In absoluten Zahlen ausgedrückt, beliefen sich die Unternehmensinsolvenzen im ersten Halbjahr 2023 auf circa 8.400, wohingegen im selben Zeitraum 2022 lediglich 7.230 Insolvenzen zu verzeichnen waren. Dementsprechend sind die prozentualen Zuwächse bei den Unternehmensinsolvenzen über alle Hauptwirtschaftsbereiche hinweg deutlich erhöht ausgefallen, wobei das Baugewerbe mit einem Zuwachs von 9 Prozent das Schlusslicht und das verarbeitende Gewerbe mit einem Zuwachs von 22,6 Prozent den Spitzenreiter bilden. Gegenüber dem Vorjahreshalbjahr waren auch deutlich mehr Insolvenzen großer und mittlerer Unternehmen festzustellen (Zuwächse um 67 beziehungsweise 133,3 Prozent), weshalb im ersten Halbjahr 2023 auch signifikant mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen waren. Verantwortlich für diese Entwicklung ist nach Einschätzung der Experten eine ganze Reihe von Gründen. Besonderes Gewicht komme aber vor allem den gestiegenen Energie- und Rohstoffpreisen sowie der durch die Europäische Zentralbank (EZB) eingeläuteten Zinswende zu. Auch das eher zurückhaltende Konsumverhalten der Verbraucher habe in der aktuellen Situation zu den schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für Unternehmen beigetragen. Ein Absinken der Insolvenzzahlen für das zweite

Halbjahr 2023 sei daher nicht zu erwarten. Nicht zuletzt geben diese Entwicklungen für Geschäftsleitungs- und Aufsichtsorgane von Unternehmen Anlass, sich detailliert mit krisenbezogenen Pflichten bei der Unternehmensführung und Überwachung auseinanderzusetzen. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit Insolvenzantragspflichten. Dabei ist seit dem 1. September 2023 zu berücksichtigen, dass gesetzliche Lockerungen im Rahmen der insolvenzrechtlichen Prüfung der Überschuldung gemäß § 19 Insolvenzordnung (InsO) nach überwiegender Auffassung nicht mehr zur Anwendung kommen. Nachfolgend soll daher ein kompakter Überblick über die Hintergründe sowie die Auswirkungen der aktuell maßgeblichen Regelungen und der damit zusammenhängenden Pflichten gegeben werden, insbesondere der Geschäftsleitungsorgane von Unternehmen.

Verkürzung des Prognosezeitraums

Den Anstieg der Energie- und Rohstoffpreise im Zuge des Ukraine-Konflikts sowie die damit einhergehenden Unsicherheiten über Art, Ausmaß und Dauer des eingetretenen Krisenzustands nahm der Gesetzgeber zum Anlass, bestimmte Modifikationen im Insolvenz- und Sanierungsrecht vorzunehmen. Am 9. November 2022 ist das Gesetz zur vorübergehenden Anpassung sanierungs- und insolvenzrechtlicher Vorschriften zur Abmilderung von Krisenfolgen, das Sanierungs- und insolvenzrechtliche Krisenfolgenabmilderungsgesetz (SanInsKG), in Kraft getreten. Dieses Gesetz hat zugleich das im Rahmen

der Corona-Pandemie eingeführte Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (COVInsAG) fortgeschrieben und dessen Bezeichnung abgelöst. Eine wesentliche und äußerst praxisrelevante Ausprägung des SanInsKG war die Verkürzung des Prognosezeitraums bei der Überschuldungsprüfung. Nach § 4 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SanInsKG tritt in dem Zeitraum vom 9. November 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2023 an die Stelle des in § 19 Abs. 2 S. 1 InsO genannten Zeitraums von zwölf Monaten ein Zeitraum von vier Monaten.

Wesen der Überschuldungsprüfung

Eine Überschuldung im Rechtssinne des § 19 Abs. 2 InsO liegt vor, wenn das Vermögen des Schuldners bei Ansatz von Liquidationswerten die bestehenden Verbindlichkeiten nicht mehr deckt (rechnerische Überschuldung), es sei denn, die Fortführung des Unternehmens ist – innerhalb der nächsten zwölf Monate, so die Gesetzeslage zunächst seit dem 1. Januar 2021 – nach den Umständen überwiegend wahrscheinlich. Eine Überschuldung ist also dann nicht gegeben, wenn nach überwiegender Wahrscheinlichkeit die Finanzkraft des Unternehmens mittelfristig zur Fortführung ausreicht. Es besteht demzufolge grundsätzlich eine zweistufige Prüfungsreihenfolge. Zum einen bedarf es einer bilanziellen Betrachtung, zum anderen muss eine Fortbestehensprognose gestellt werden. In diesem Zusammenhang setzt eine positive Fortbestehensprognose voraus, dass sich anhand der dokumentierten Ertrags- und Finanzplanung die überwiegende Wahrscheinlichkeit ergibt, dass die Gesellschaft mittelfristig Einnahmeüberschüsse erzielen wird, aus denen die gegenwärtigen und künftigen Verbindlichkeiten gedeckt werden können. Die Fortbestehensprognose ist insoweit im Kern eine Zahlungsfähigkeitsprognose. Betrachtet werden muss dabei der jeweilige Prognosezeitraum.

Eingriff durch den Gesetzgeber

Am Element des Prognosezeitraums hat der Gesetzgeber mit dem SanInsKG angesetzt und den gemäß § 19 Abs. 2 S. 1 InsO maßgeblichen Prognosezeitraum für die Zeit vom 9. November 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2023 von zwölf auf vier Monate verkürzt. Relevant war fortan, ob sich in dem lediglich vier Monate währenden Prognosezeitraum die Fortführung des Unternehmens als überwiegend wahrscheinlich darstellte, was letztlich eine Prüfung der Zahlungsfähigkeit des Unternehmens im entsprechenden Zeitraum erforderte. Die Verkürzung des Prognosezeitraums sorgte in der Praxis bei einer Vielzahl von Fällen dafür, dass Unternehmen trotz fortgeschrittener Krise und einer angespannten Liquiditätsslage weiterhin von einer positiven Fortbestehensprognose ausgehen konnten. Insbesondere Rückzahlungsverpflichtungen im Zusammenhang mit endfälligen Krediten und Tilgungen, unter

anderem bei Förderkrediten der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die außerhalb des verkürzten Prognosezeitraums lagen, blieben bei der Bewertung der Durchfinanzierung außer Betracht. Zugleich wurden die Zugangsvoraussetzungen für die Instrumente des Gesetzes über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) faktisch herabgesetzt, da für viele Unternehmen durch die Verkürzung des Prognosezeitraums das Vorliegen obligatorischer Insolvenzgründe verneint werden konnte.

Ende des Regelungszeitraums

Bereits kurz nach Inkrafttreten des SanInsKG stellte sich in Wissenschaft und Praxis die Frage, wie lange sich Unternehmen bei der Überschuldungsprüfung des verkürzten Prognosezeitraums bedienen können. Neben dem Gesetzeswortlaut, der einen Geltungszeitraum bis zum 31. Dezember 2023 vermuten lassen könnte, ist zur Beantwortung dieser Frage auch die Gesetzesbegründung heranzuziehen. Der Gesetzgeber hat insoweit bereits ausgeführt, dass zu berücksichtigen sei, dass die Regelungen schon vor dem Ablauf der Geltungsdauer einen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit einbüßen könnten. Denn wenn für ein Unternehmen weniger als vier Monate vor Ablauf der Geltungsdauer feststünde, dass es unmittelbar nach Ablauf der Geltungsdauer unter dem dann wieder maßgeblichen Überschuldungsbegriff des § 19 InsO überschuldet sein würde, könne dieser Befund auch für die unter § 4 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SanInsKG zu erstellende Prognose relevant sein. Generell müssen beim Aufstellen einer Prognose diejenigen Maßstäbe herangezogen werden, die in diesem Zeitpunkt gelten. Allerdings sprechen Zweckmäßigkeitserwägungen für die Einschränkung des zeitlichen Anwendungsbereichs des § 4 SanInsKG. Sofern bereits ab September 2023 absehbar gewesen sein sollte, dass mit überwiegender Wahrscheinlichkeit eine dauerhafte Liquiditätsunterdeckung ab dem Jahresbeginn 2024 – in dem von nun an wieder geltenden zwölfmonatigen Zeitraum – eintreten wird, wäre es schlichtweg widersinnig, ohne Weiteres das Vorliegen einer Überschuldung gemäß § 19 InsO zu verneinen. Insoweit ist bereits ab September 2023 eine Erweiterung des Planungszeitraums erforderlich gewesen. Dabei ist der voranstehende Hinweis des Gesetzgebers nach überwiegender Auffassung so zu verstehen, dass ein zwölfmonatiger Zeitraum anzusetzen sei, sofern der Viermonatszeitraum in das Jahr 2024 hineinragt. Allerdings dürfte es bei der Beschränkung auf zwölf Monate bleiben, sodass erst ab dem 1. Januar 2024 das gesamte Jahr 2024 zu berücksichtigen wäre. Der Zweck des SanInsKG, Unternehmen in einer wirtschaftlich angespannten Situation zu unterstützen und insbesondere Planungsunsicherheiten abzumildern, würde anderenfalls ins Gegenteil verkehrt, wenn der Prognosezeitraum ab dem 1. September 2023 sogar über einen zwölfmonatigen Zeitraum hinausginge. Im Ergebnis ist daher anzuraten, die Prüfung einer etwaigen Überschuldung bereits ab dem 1. Sep-

tember 2023 wieder anhand des zwölfmonatigen Prognosezeitraums in § 19 Abs. 2 S. 1 InsO vorzunehmen, auch wenn die Lektüre des Wortlauts von § 4 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SanInsKG Gegenteiliges nahelegen mag. Dies sollte insbesondere auch durch eingebundene Berater beachtet werden. Gemäß § 102 StaRUG haben Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Rechtsanwälte ihre Mandanten auf das Vorliegen eines möglichen Insolvenzgrunds hinzuweisen, wenn entsprechende Anhaltspunkte offenkundig sind.

Auswirkungen für Unternehmen

Da die Fortführungsprognose im Wesentlichen eine Prüfung der Zahlungsfähigkeit für den Prognosezeitraum beinhaltet, ergibt sich hieraus die Notwendigkeit, eine zwölfmonatige Liquiditätsplanung für das Unternehmen zu erstellen. Nur anhand einer fundierten Planung ist ersichtlich, ob eine Durchfinanzierung über den Planungszeitraum gegeben ist beziehungsweise unter welchen Bedingungen oder mit welchen Maßnahmen diese erreicht werden kann. Es bedarf insoweit einer detaillierten, transparenten und technisch sauber geleiteten Liquiditätsplanung. Diese Anforderungen sind in der Praxis aber häufig nur unzureichend umgesetzt. Hier besteht vielerorts dringender Handlungsbedarf. Bei der Erstellung einer Liquiditätsplanung lohnt es sich, die angewandte Systematik auf die tatsächlichen Anforderungen hin zu überprüfen. Eine fortgeschrittene Krise erfordert eine punktgenaue Analyse sowie eine termingerechte Auseinandersetzung mit fälligen Verbindlichkeiten und zur Verfügung stehenden Mitteln. Die erforderliche Planungstiefe kann dabei im Hinblick auf den Planungszeitraum variieren. Zudem sollte berücksichtigt werden, dass das Vorliegen von Insolvenzgründen auch im Konzernverbund auf der Ebene der jeweiligen Einzelgesellschaft beurteilt werden muss. Insoweit ist es erforderlich, für jede Einzelgesellschaft eine Liquiditätsplanung zu erstellen. Grundsätzlich lassen sich die Phasen einer Liquiditätsplanung in kurz-, mittel- und langfristige Liquiditätsplanungen einteilen. Bei einer sehr weit fortgeschrittenen Krise ist zudem zur Prüfung der Zahlungsunfähigkeit gemäß § 17 InsO ein stichtagsbezogener Liquiditätsstatus erforderlich. Für die Erstellung einer kurzfristigen Liquiditätsplanung hat sich in der Praxis ein Zeitraum von 13 Wochen etabliert. Dabei wird auf Wochenbasis eine Liquiditätsvorschau anhand der direkten Methode durch Gegenüberstellung der erwarteten Ein- und Auszahlungen erstellt. Dadurch wird erhebliche Transparenz geschaffen und die Geschäftsleitung in die Lage versetzt, das Unternehmen auch durch angespannte Zeiten zielgenau zu steuern. Zur Vermeidung von Haftungsrisiken lohnen sich eine erhebliche Detailtiefe und zusätzlicher zeitlicher Aufwand. Sofern hierfür nicht ausreichend Kapazitäten oder Know-how vorhanden sind, sollte zwingend externe Beratung eingeholt werden. Aus der direkten Liquiditätsplanung folgt eine Überleitung in eine

indirekte Liquiditätsplanung, um mittel- und langfristige Geschäftsentwicklungen bewerten zu können. Der Grad der planerischen Annahmen wird dabei automatisch weicher. Insofern sollten alle planmäßigen Annahmen ausführlich dokumentiert und mit Eintrittswahrscheinlichkeiten versehen werden. Eine fortlaufende Überprüfung der gesetzten Prämissen ist verpflichtend.

Fazit

Die derzeitige Marktlage sowie die auslaufenden gesetzlichen Erleichterungen führen dazu, dass dem Thema Liquidität besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Die Pflicht zur Implementierung einer zeitraumbezogenen Finanzplanung ergibt sich zudem auch aus § 1 Abs. 1 S. 1 StaRUG, der die Geschäftsleitung eines haftungsbeschränkten Rechtsträgers zur Überwachung von Entwicklungen verpflichtet, die den Bestand des Rechtsträgers gefährden können. Denn die Identifikation und Beobachtung bestandsgefährdender Entwicklungen ist ohne eine entsprechende Unternehmensorganisation gar nicht möglich. Daher ist das Erstellen einer zeitraumbezogenen Finanzplanung auch vor dem Hintergrund der Überwachungspflichten aus § 1 Abs. 1 S. 1 StaRUG geboten. ●

DANIEL HERPER LL. M.

Rechtsanwalt sowie Insolvenz- und Restrukturierungsexperte bei der Kanzlei FPS in Frankfurt am Main

DR. HOLGER JAKOB

Rechtsanwalt, Steuerberater und vereidigter Buchprüfer sowie Insolvenz- und Restrukturierungsexperte bei der Kanzlei FPS in Frankfurt am Main

MEHR DAZU

Informationen, Software-Lösungen und Wissensangebote, die Sie bei der Beratung zu Krise und Krisenfrüherkennung unterstützen, finden Sie unter

www.datev.de/entwicklungspfad-liquiditaet

NWB Sanieren und Restrukturieren, www.datev.de/shop/67730 in Verbindung mit LEXinform Verlagsrecherche, www.datev.de/shop/67700

Kompaktwissen Beratungspraxis „Unternehmensrestrukturierung mit dem StaRUG“, www.datev.de/shop/35762

Kompaktwissen Beratungspraxis „Insolvenznahe Mandanten: Hinweispflichten nach dem StaRUG (E-Book)“, www.datev.de/shop/12554

Auf dem DATEV-Marktplatz finden sich Partnerlösungen, die rund um Finanzplanung und Controlling unterstützen: www.datev.de/marktplatz-finanzplanung-controlling

Zwei Seiten einer Medaille

Wachstumschancengesetz | Durch neue gesetzliche Regelungen soll die Investitionstätigkeit der Unternehmen gefördert werden.

Gleichzeitig besteht aber die Sorge des Gesetzgebers, dass Steuerpflichtige dies für Gestaltungsmöglichkeiten zur Minderung des Steuersubstrats nutzen.

Dr. Martin Bünning und Sabrina Pölle



Am 17. November 2023 verabschiedete der Bundestag den Kabinettsbeschluss zum Wachstumschancengesetz, mit dem die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland gestärkt werden soll. Dem zuvor im Finanzausschuss noch in Teilen geänderten Gesetz stimmte der Bundesrat jedoch nicht zu und verwies es zur grundlegenden Überarbeitung an den Vermittlungsausschuss. Bei Redaktionsschluss stand daher noch nicht fest, welche Änderungen tatsächlich zu erwarten sind. Während die geplanten Neuregelungen versprechen, die Wirtschaft jährlich um mehrere Milliarden wirksam zu entlasten und somit Anreize für Investitionen in innovative Technologien zu setzen, geschieht dies oft über steuerliche Umwege, die

eine Wirksamkeit der Maßnahmen mindern. Erhöhte Abschreibungen und verbesserte Möglichkeiten zur Verlustverrechnung helfen nur profitablen Unternehmen. Eine Klimaprämie sowie die verbesserte steuerliche Förderung für die Forschung als direkte Zuwendungen wirken zwar unmittelbar, dafür werden aber im Gegenzug eine Mitteilungspflicht für innerstaatliche Steuergestaltungen und neben einer Verschärfung der Zinsschranke auch eine Zinshöhenschranke eingeführt, die die Wirtschaft belasten. Der Regierungsentwurf enthält eine Vielzahl an Regelungen, die hier nicht alle vorgestellt werden können. Nachfolgend werden die Regelungen skizziert, die für Unternehmen von besonderem Interesse sind.

Klimainvestitionsprämie und Forschungsförderung

Mit dem Gesetzesvorhaben sollen Investitionen in der deutschen Wirtschaft gefördert und soll das Wachstum angeregt werden. Diesem Ziel folgen insbesondere die Schaffung einer Klimainvestitionsprämie, die durch den Entwurf eines neuen Klimaschutz-Investitionsprämiengesetzes (KlimaInvPG) eingeführt werden soll, sowie die Ausweitung der Forschungszulagen im Zuge des Forschungszulagengesetzes (FZulG). Innerhalb des KlimaInvPG sind bewegliche Wirtschaftsgüter förderfähig, wenn sie im Rahmen eines Energiesparkonzepts angeschafft oder hergestellt werden. Die Prämie soll 15 Prozent des Bemessungsbetrags, gedeckelt auf 200 Millionen Euro, betragen, wobei der Mindestbemessungsbetrag für die Prämie im Regierungsentwurf nochmals gesenkt wurde, um vermehrt kleinere Betriebe fördern zu können. Zugleich wurde die Anzahl der möglichen Anträge während des Förderzeitraums (01.01.2024 bis 31.12.2029) von maximal zwei auf vier erhöht. Da die Prämie nicht an weitere steuerliche Voraussetzungen geknüpft ist und eine Auszahlung unmittelbar an die Begünstigten erfolgt, kann sie grundsätzlich unmittelbar positive Wirkungen auslösen. Problematisch sind allerdings die zeitliche Beschränkung der Prämie sowie die hohen bürokratischen Anforderungen, die mit dem Erstellen des erforderlichen Energiekonzepts einhergehen. Diese können insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine Hürde darstellen, was auch in den Anhörungen im Bundestag kritisiert wurde. Einen in der Umsetzung erleichterten Zugang zu direkter Förderung erlauben demgegenüber die vorgesehenen Änderungen des FZulG. Hier werden die Sätze des förderfähigen Aufwands von 40 auf 70 Euro, je nachgewiesener Arbeitsstunde für Eigenleistungen, angehoben (maximal 40 Stunden pro Woche) und wird die Bemessungsgrundlage unbefristet auf 12 Millionen Euro erhöht. Die Forschungszulage beträgt für alle Anspruchsberechtigten 25 Prozent der Bemessungsgrundlage, wobei zusätzlich eine spezielle Regelung für die Förderung von KMU eingeführt wird, die eine Erhöhung der Zulage um weitere 10 Prozent beantragen können. Für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2023 beginnen, soll die Forschungszulage auf in begünstigten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben genutzte abnutzbare, bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens ausgeweitet werden, die für die Durchführung des Forschungs- und Entwicklungsvorhabens erforderlich und unerlässlich sind.

Änderungen der Zinsschranke

Aufgrund der verpflichtenden Umsetzung der sogenannten Anti-Steuervermeidungsrichtlinie (ATAD-Richtlinie) der

Europäischen Union ab 2024 war eine Reform der Zinsschrankenregelung unvermeidbar. Nach dem Regierungsentwurf soll insbesondere die bisherige Konzernbezogenheit der Zinsschranke bei der Stand-alone-Klausel einerseits sowie dem EK-Escape andererseits aufgegeben werden. Die Freigrenze von 3 Millionen Euro soll entgegen dem Vorschlag des Referentenentwurfs nicht in einen Freibetrag umgewandelt werden. Allerdings werden gleichartige Betriebe für die Zwecke des Freibetrags zusammengefasst, was einer Zersplitterung von Investments, insbesondere im Immobilienbereich zur Optimierung des Zinsabzugs, entgegenwirken soll. Die neuen Regelungen dürften vor allem für Kapitalgesellschaften, die in mehreren gleichartigen Betriebsstrukturen organisiert sind, eine steuerliche Mehrbelastung darstellen.

Zinshöhenschranke

Mit der Einführung einer weltweit einmaligen Zinshöhenschranke als neuem § 4 I Einkommensteuergesetz (EStG) soll eine Gewinnverlagerung ins niedrig besteuerte Ausland verhindert werden, allerdings sollen auch rein inländische Sachverhalte erfasst werden. Die Regelung soll dabei nur für Geschäftsbeziehungen zwischen nahestehenden Personen gemäß § 1 Abs. 2 Außensteuergesetz (AStG) greifen. Zinsen, die über dem festgelegten Höchstsatz liegen, sollen steuerlich nicht mehr abzugsfähig sein, es sei denn, die bzw. der Steuerpflichtige kann nachweisen, dass sich der Darlehensgeber zu einem höheren Zins am Kapitalmarkt refinanziert hat. Der Höchstsatz ist der um 2 Prozent erhöhte Basiszinssatz

nach § 247 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), den die Bundesbank halbjährlich festlegt – nach heutigem Stand also 5,12 Prozent (Basiszinssatz seit dem 01.07.2023: 3,12 Prozent). Der Gesetzesentwurf beinhaltet eine Ausnahme für den Fall, dass der Gläubiger in dem entsprechenden Staat (keine Steueroase) einer wesentlichen wirtschaftlichen Tätigkeit nachgeht. Durch die Einführung der Zinshöhenschranke wird der bürokratische Aufwand der Unternehmensbesteuerung erhöht. Die Zinshöhenschranke führt, wie auch die Zinsschranke, tendenziell zu einer Doppelbesteuerung der betroffenen Zinsanteile. Der Betrag, der beim Schuldner nicht abgezogen werden kann, unterliegt beim Gläubiger gleichwohl der Besteuerung, sofern er nicht in einer Steueroase ansässig ist. Somit kollidiert die Einführung der Zinshöhenschranke mit dem eigentlichen Ziel des Gesetzes, das Wirtschaftswachstum durch Steuerminderungen zu fördern, weshalb diese Regelungen bei mehreren Verbänden während der Anhörungen im Bundestag auf Ablehnung stießen.

Mit dem Wachstumschancengesetz sollen Investitionen in der deutschen Wirtschaft gefördert und das Wachstum angeregt werden.

Mitteilungspflicht für Steuergestaltungen

Die Mitteilungspflicht für grenzüberschreitende Steuergestaltungen wurde bereits 2019 umgesetzt. Schon damals wurde die Ausweitung der Pflicht auf innerstaatliche Gestaltungsmaßnahmen diskutiert. Im Regierungsentwurf ist eine solche Pflicht als steuerlicher Wiedergänger nun erneut für Steuergestaltungen enthalten, welche die Anforderungen der §§ 138 I ff. Abgabenordnung (AO) n. F. erfüllen. Die Ausweitung der Mitteilungspflicht begegnet weiterhin erheblichen Bedenken mit Blick auf die berufsrechtliche Verschwiegenheitspflicht, die verfassungsrechtlich verankert ist. Auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Blick auf die belgische Umsetzung der EU-Amtshilferichtlinie (Directive on Administrative Cooperation – DAC 6), die der Mitteilungspflicht in grenzüberschreitenden Fällen zugrunde liegt, Bedenken bei der Vereinbarkeit der Mitteilungspflicht mit der EU-Grundrechtecharta angemeldet (Urteil vom 08.12.2022, RS C-694/20). Der steuerberatende Berufsstand ist bereits jetzt einer beträchtlichen Anzahl von Berichtspflichten unterworfen, die eine erhöhte Transparenz gegenüber der Finanzverwaltung sicherstellen sollen. Eine ergänzende innerstaatliche Mitteilungspflicht für Steuergestaltungen stellt darüber hinaus eine administrative Herausforderung für beide Seiten dar, während die tatsächliche Wirksamkeit zweifelhaft ist, da eine Vielzahl völlig unverdächtiger Vorgänge der Meldepflicht unterliegen würde.

Elektronische Rechnung

Die Pflicht zur Verwendung einer elektronischen Rechnung im Business-to-Business-Bereich (B2B-Umsätze) soll ausgeweitet und ab 2025 verbindlich werden. Zukünftig soll nur noch eine Rechnung als elektronische Rechnung gelten, die nach einem strukturierten elektronischen Format ausgestaltet, übermittelt und empfangen wird, das ihre elektronische Verarbeitung ermöglicht, und die den Vorgaben der Richtlinie 2014/55/EU entspricht. Nachdem diese kurze Umstellungsfrist im Referentenentwurf kritisiert wurde, ist im Regierungsentwurf ab 2025 nun eine Übergangsregelung vorgesehen worden, nach der neben der E-Rechnung mit Zustimmung des Leistungsempfängers auch noch andere Formen der Rechnung, wie zum Beispiel ein abweichendes elektronisches Format oder die Papierform, möglich sein sollen. Die Einführung der elektronischen Rechnung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer digitalen Wirtschaft. Jedoch wird die Umstellung vor allem die KMU vor organisatorische, finanzielle und bürokratische Herausforderungen stellen und gegebenenfalls einen Nachteil gegenüber größe-

ren Unternehmen darstellen, die über entsprechende Ressourcen verfügen.

Schlussfolgerungen

Die besprochenen ausgewählten Vorschläge des Regierungsentwurfs zeigen das Dilemma, in das sich das Bundesministerium der Finanzen (BMF) begeben hat. Einerseits soll durch gezielte Maßnahmen die Investitionstätigkeit der Unternehmen gefördert werden, wofür unmittelbare Zuwendungen

an die Unternehmen am besten geeignet sind. Andererseits besteht offenbar weiterhin eine übersteigerte Sorge, dass Steuerpflichtige Gestaltungsmöglichkeiten zur Minderung des Steuersubstrats nutzen – nur so sind die Verschärfungen bei der Zinsschranke, die Einführung der Zinshöhenschranke sowie die Ausweitung der Mitteilungspflicht auf inländische Sachverhalte zu erklären. Dies führt bei der ohnehin bereits stark belasteten Finanzverwaltung zu weiterem Personalbedarf – obwohl das Personal zur Umsetzung der Fördermaßnahmen gebraucht wird. Weiterhin entstehen auch den Kommunen massive Steuerausfälle, deren Ausgleich bisher nicht vorgesehen ist, was ebendiese in den Bundestagsanhörungen verurteilt. Hier besteht Nachbesserungsbedarf im parlamentarischen Verfahren. ●

Die Einführung der elektronischen Rechnung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer digitalen Wirtschaft.

an die Unternehmen am besten geeignet sind. Andererseits besteht offenbar weiterhin eine übersteigerte Sorge, dass Steuerpflichtige Gestaltungsmöglichkeiten zur Minderung des Steuersubstrats nutzen – nur so sind die Verschärfungen bei der Zinsschranke, die Einführung der Zinshöhenschranke sowie die Ausweitung der Mitteilungspflicht auf inländische Sachverhalte zu erklären. Dies führt bei der ohnehin bereits stark belasteten Finanzverwaltung zu weiterem Personalbedarf – obwohl das Personal zur Umsetzung der Fördermaßnahmen gebraucht wird. Weiterhin entstehen auch den Kommunen massive Steuerausfälle, deren Ausgleich bisher nicht vorgesehen ist, was ebendiese in den Bundestagsanhörungen verurteilt. Hier besteht Nachbesserungsbedarf im parlamentarischen Verfahren. ●

DR. MARTIN BÜNNING

Rechtsanwalt und Steuerberater sowie Partner bei Reed Smith am Standort in Frankfurt am Main. Der Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt auf der Beratung von in- und ausländischen Unternehmen bei allen Fragen des Unternehmenssteuerrechts, einschließlich des Umsatzsteuerrechts.

SABRINA PÖLLE

Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Reed Smith am Standort in Frankfurt am Main

MEHR DAZU

Kompaktwissen Beratungspraxis „Wachstumschancengesetz“, www.datev.de/shop/35933

Mandanten-Info-Broschüre „Abschreibungen“, www.datev.de/shop/32632

Kompaktwissen Beratungspraxis „Aktuelle Entwicklungen im Bilanzrecht und Steuerrecht“, 8. Auflage, www.datev.de/shop/35932

LEXinform IWW Praxis Freiberufler-Beratung (PFB), www.datev.de/shop/64100

10

THESEN

ZUR
ZUKUNFT
DES
BERUFS-
STANDS



Steuerberatung im Wandel | Die Steuerberatung verändert sich. Doch was ist dran an den Thesen rund um die Zukunft des Berufsstands, die auch uns in unseren Recherchen und Gesprächen für das DATEV magazin immer wieder begegnen? Die beiden Vorstandsmitglieder Prof. Dr. Christian Bär und Prof. Dr. Peter Krug äußern sich hier zu zehn – zugegeben – provokanten Thesen.

Birgit Schnee und Thomas Günther

1. These:

Der Fachkräftemangel existiert gar nicht.

Steuerberatung ist auch in Krisenzeiten ein Beruf mit Zukunft. Die Kompetenz der Steuerberater war in den vergangenen Jahren gefragt und gefordert wie nie, die Nachfrage wird ungebrochen hoch bleiben. Natürlich sind aber auch Kanzleien vom Fachkräftemangel betroffen – sogar stärker als andere Branchen. Allerdings gibt es einen Unterschied: Ihre Ausgangssituation ist besser. Wer also bei der Nachwuchssuche auf die hervorragenden Zukunftsperspektiven setzt, hat schon einmal gute Karten. Damit ist es aber nicht getan. Es wird zunehmend wichtiger, die Kanzleimitarbeiterinnen und -mitarbeiter durch attraktive Angebote – und damit ist nicht der viel beschworene Obstkorb gemeint – zu binden und die eigene Kanzlei attraktiv aufzustellen. Hier ist die Kanzleileitung gefordert, eine Kanzleikultur zu schaffen, die zum Bleiben einlädt. Investieren Sie in die Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nutzen Sie die Möglichkeiten der Digitalisierung, um Freiräume zu schaffen. DATEV ist auch hier Partner an Ihrer Seite.

2. These:

KI schafft den Berufsstand ab.

Durch generative KI wie ChatGPT lassen sich bereits heute mehr als repetitive Aufgaben lösen. KI ist in der Lage, Lösungen für einfache Probleme zu generieren. So lassen sich Zeit und Ressourcen einsparen, und dies bei höherer Effizienz. Fachexperten werden damit nicht überflüssig, da in der Steuerberatung weiterhin deren Fähigkeiten und Erfahrungen unabkömmlich sind, um komplexe steuerliche Angelegenheiten zu verstehen und zu lösen. Der Steuerberater ist und bleibt der unverzichtbare strategische Partner, denn gerade in der Beratung und Betreuung braucht es den menschlichen Faktor. Die neue Technologie sollte Sie also nicht ängstigen. Wir sollten vielmehr die Chancen sehen, und unsere Zukunft aktiv unter Nutzung von künstlicher Intelligenz gestalten und mit der richtigen Balance von

menschlichem Fachwissen und KI-Unterstützung Mehrwert für Mandanten schaffen. Dabei geht DATEV nicht jeden Hype mit, sondern arbeitet an sinnvollen, nützlichen und an der Praxis orientierten Lösungen für Sie, unsere Mitglieder und Kunden.

3. These:

Die EU überreguliert den Berufsstand in Deutschland.

Die Reformbestrebungen der EU in allen Ehren, bisweilen schießt sie übers Ziel hinaus. In Summe überreguliert die Politik in Berlin und Brüssel Unternehmen. Das betrifft die Steuerberater doppelt: als Unternehmen und als Unterstützer für die Unternehmen, um die Herausforderungen mit abzufangen. Und auch das Thema Freiberuflichkeit landet immer wieder mal auf dem Tisch der EU. Steuerberatung als Vorbehaltsaufgabe ist eine deutsche Regelung, im EU-Ausland stellt sich das teilweise grundlegend anders dar. Weitgehende Harmonisierung existiert im Steuerrecht bislang nur im Bereich der indirekten Steuern, insbesondere der Umsatzsteuer. Bei den direkten Steuern überwiegen die Unterschiede. Zwar werden einige Mitgliedstaaten im Rahmen der verstärkten Zusammenarbeit in Zukunft ihre Steuersysteme einander annähern. Steuergesetzgebung ist aber weiter Aufgabe der Mitgliedstaaten – und deshalb sollten Harmonisierungsbestrebungen gezielt auf wirklich europaweit relevante Punkte konzentriert werden.

4. These:

Der Berufsstand muss mehr Veränderungsbereitschaft zeigen.

Dem Berufsstand geht es gut, heißt es weiterhin. Das ist auch richtig. Jedoch, wem es gut geht, der neigt dazu, in Stillstand zu verharren – das Schlechteste, was Kanzleien in ihrer aktuellen Position der Stärke passieren kann. Blicken wir nur mal drei, vier Jahre zurück: Wie schnell und ungeahnt können gravierende Veränderungen den Kanzleialltag durcheinanderwirbeln? Wer hätte Anfang 2020 eine Pandemie erwartet, die den Berufsstand drei Jahre lang in Atem hält und manche Branche in die Knie zwingt? Wer hätte mit einem Krieg in Europa gerechnet? Wer mit einer Inflation? Wer hat die riesigen Sprünge in der KI vorausgesehen? Jeder muss darauf vorbereitet sein, dass von heute auf morgen grundsätzliche Veränderungen für das eigene Geschäftsmodell anstehen. Bei allen Herausforderungen muss der Blick in die Zukunft gerichtet sein, sodass Sie Ihre Kanzlei mit Kompetenzen, Abläufen und Strukturen resilient aufstellen.

5. These:

Wer sein Geschäftsmodell nicht überdenkt, hat keine Zukunft.

Angenommen Ihre Kanzlei gleicht einem Gemischtwarenladen, Sie betreuen sowohl kleine als auch große Mandate, digitale wie analoge. Dann sollten Sie sich fragen, wie lange diese Alles-was-geht-Mentalität noch funktioniert. Branchenspezifische Gesetze, Regelungen und Sonderlocken sind eher an der Tagesordnung, machen den Alltag Ihrer Angestellten komplexer und komplizierter. Aber auch Ihre Beschäftigten sollten entscheiden, ob sie analog oder digital mit den Mandanten zusammenarbeiten möchten. Und Sie als Kanzleihinhaber sollten Ihre Mitarbeiter entlasten, indem Sie Mandanten Grenzen setzen, in deren Rahmen die Zusammenarbeit stattfindet. Beispielsweise in größeren Gemeinden und Städten hingegen lohnt es sich, über Branchenspezialisierungen nachzudenken. So können Sie Ihre Mandanten noch besser mit dem unterstützen, was den Kern des steuerberatenden Berufsstands ausmacht: Beratung. Klar ist aber: Es gibt keine einfachen Patentrezepte. Jede Kanzlei muss ihren Weg finden – aber eben auch bewusst suchen.

6. These:

Der Berufsstand muss international denken und handeln.

Bereits vor der Pandemie haben sich viele Kanzleien mit E-Commerce auseinandergesetzt, da zahlreiche Mandanten Online-Shops eröffnet hatten. Ihre Mandanten haben damit nicht mehr nur regionale Kunden, sondern internationale. Und so, wie sich das Geschäft Ihrer Mandanten internationalisiert, wird es Ihre Kanzlei gleichermaßen müssen. Es ist jetzt an der Zeit, sich Kompetenzen für grenzüberschreitenden Geschäftsverkehr anzueignen, um aktuelle Mandate, die sich internationalisieren möchten, zu halten und neue, lukrative Mandate anzunehmen. Qualifizieren Sie mindestens einen, besser mindestens zwei Ihrer Angestellten mit Wissen zu internationalem Handel.

7. These:

Das Modell Genossenschaft rettet den Berufsstand.

Seit 1966 setzt sich DATEV für den Berufsstand ein und unterstützt ihn seither in allen Belangen. Die Genossenschaft agiert dabei frei von Zwängen wie Shareholder Value und setzt auf Member Value – die effiziente und nach Bedarf orientierte Arbeit für den Berufsstand. Das ermöglicht es DATEV beispielsweise, bei unvorher-

gesehenen Ereignissen schnell zu reagieren und stets das höchste Maß an Aktualität sicherzustellen – denken Sie nur an die zahlreichen kurzfristigen Gesetzesänderungen 2020 und 2021. Als Genossenschaft ist es unser Ziel, unterschiedlichen Interessen unserer Mitglieder nachzukommen. Das gilt für die Einzelkämpferkanzlei genauso wie für die Großkanzlei. Letztlich müssen in Summe alle Kanzleien ja auch die Interessen aller deutschen Unternehmen abbilden.

8. These:

Wohlbefinden ist der Deckungsbeitrag der Zukunft.

Kennen Sie den Ausspruch? Mandanten gibt es wie Sand am Meer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen sind schlechter zu finden als Schatzkisten im Sand. Früher befürchtete Honorardiskussionen mit den Mandanten sind in den Hintergrund getreten, da heute Kanzleien sich eher überlegen, welche Mandanten sie abgeben, als woher sie neue erhalten. Die Demografie und die rückläufige Selbstständigquote im Berufsstand führen dazu, dass die Suche nach einem Steuerberater sich für die Unternehmen heute meist sehr schwierig gestaltet. Da auch der Markt der Steuerfachangestellten schrumpft, bedeutet das für die Kanzleien, stärker auf die Mitarbeiterbindung zu setzen. Die neue Währung lautet Wohlbefinden – und zwar das Ihrer Angestellten. Nur wenn diese sich bei Ihnen wohlfühlen, weil ihre Leistung honoriert wird, weil sie ein modernes Arbeitsumfeld vorfinden und weil sie ihren Job mit ihrem Privatleben vereinbaren können, bleiben diese zufriedenen Mitarbeiter gerne in diesem Arbeitsumfeld. Dabei ist ein gutes Gehalt nur ein Baustein für das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter – Wertschätzung lässt sich noch auf vielen anderen Wegen ausdrücken, wie etwa durch Feedback- und Lernkultur, flexible Arbeitszeit- und -ortsmodele sowie Verantwortungsübertragung. Das heißt nicht, die Mandanten weniger zu (be)achten – ganz im Gegenteil. So wie für DATEV unsere Mitglieder im Mittelpunkt stehen, stehen für Sie Ihre Mandanten im Mittelpunkt. Diesem Anspruch können Sie mit zufriedenen Mitarbeitern gerecht werden.

9. These:

In der Cloud sind unsere Daten nicht sicher.

Um das zu verstehen, braucht es zunächst eine Begriffsklärung. Sprechen wir von Rechenzentrum, meinen wir das Gebäude, die Versorgungstechnik und die System-Hardware. Die Cloud hingegen ist ein sogenannter Technologie-Stack, der auf unseren Systemen in unserem Rechenzentrum läuft. In dieser sicheren Umgebung haben wir eine neue Infrastruktur aufgebaut, das

Cloud Native-RZ. Darüber werden künftig alle sensiblen Daten unserer Kernanwendungen gehostet. Wir weichen also nicht auf europäische oder gar amerikanische Public Clouds aus, vielmehr befinden wir uns immer in der Private Cloud der Genossenschaft. Die Daten im Cloud Native-RZ können wir ganz anders und besser schützen als jeder Einzelne in der Kanzlei. Wir investieren viel dafür. Das könnten Einzelne nicht schaffen. Auch dafür ist DATEV als Genossenschaft da. Um die Sicherheit noch weiter zu erhöhen, setzt DATEV auf einen Pool von mehreren Rechenzentren, die räumlich voneinander getrennt sind. Fällt ein Rechenzentrum aus, können die anderen Standorte problemlos die Verarbeitung der Daten übernehmen. Jeder Standort verfügt über unabhängige Stromversorgungen, Notstromgeneratoren und Netzwerkverbindungen sowie über mehrere unabhängige Glasfaserstrecken, die die Verbindung zwischen den Rechenzentren herstellen.

10. These:

Die technologische Abhängigkeit von US-Anbietern ist fatal.

Nicht nur wir als DATEV, sondern auch Sie als unsere Mitglieder, Kunden und Partner arbeiten mit amerikanischen Systemen, allen voran mit Microsoft und Apple oder sogar mit beiden. Die großen international agierenden Technologiekonzerne legen alle mit der Strategie „Cloud first“ den Fokus auf die Weiterentwicklung von Cloud-Lösungen, geben damit also die technologische Marschroute für die kommenden Jahre vor. Dass wir als DATEV dieser folgen müssen, liegt klar auf der Hand. Denn würden wir das nicht tun, würden wir uns selbst in der IT-Landschaft isolieren, die ja gerade auch von der leichten Vernetzung der Systeme untereinander lebt. Realistisch betrachtet kommt man an den großen amerikanischen Konzernen, den Hyperscalern, nicht vorbei. Genau hier leben wir schon gute langjährige Partnerschaften mit den entsprechenden namhaften Herstellern weltweit. So bekommen wir Zugang zu neuesten Entwicklungen, um unsere Angebote für Sie auf dem Stand der Technik zu halten. ●

BIRGIT SCHNEE UND THOMAS GÜNTHER

Redaktion DATEV magazin

MEHR DAZU

finden Sie unter www.datev.de/ki und www.datev.de/fachkraefte-gewinnen



KLARTEXT

KI – Hype oder Gamechanger?

Auch in der Steuerberaterbranche ist künstliche Intelligenz (KI) zweifellos ein viel diskutiertes Thema. Doch haben wir es hier nur mit einem Hype oder einem tatsächlichen Gamechanger zu tun?

Machen wir uns nichts vor, seit der Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022 schreitet der Markt förmlich nach KI. Eine Vielzahl an Start-ups mit hohen Finanzierungen ist vom Himmel gefallen, ein rasanter Anstieg von Use Cases ist festzustellen und ein hohes Marktpotenzial liegt auf der Hand. Die Global Player, wie Google und Microsoft, integrieren generative KI in ihre Produkte. Der Kampf ist eröffnet. Und spätestens wenn KI im privaten Umfeld zum Alltag wird und hohe Akzeptanz und Selbstverständlichkeit findet, ist KI nicht nur ein Buzzword.

Doch auch die KI hat zwei Seiten. Probleme sind Unklarheiten beim Urheberrecht und mangelnder Datenschutz. Weitere Negativbeispiele sind fehlerhafte oder nicht aktuelle Inhalte, juristische Unterschiede zwischen den Ländern, der hohe Energieverbrauch und die Beherrschbarkeit zukünftiger KI-Systeme.

Auch wenn der Mensch in den nächsten Jahren noch der KI überlegen ist, so wird sie nach und nach unser Leben immer mehr beeinflussen – unumkehrbar.

Damit ist KI im Moment tatsächlich Hype und Gamechanger zugleich – für uns als DATEV und für Sie als Steuerberaterinnen und Steuerberater. Noch beschäftigen sich weniger als die Hälfte der Kanzleien überhaupt erst mit dem Thema KI. Werden Sie 2024 aktiv, sofern Sie es noch nicht sind! ●

PROF. DR. PETER KRUG

Chief Markets Officer (CMO) der DATEV eG

FOLGEN SIE MIR AUF ...



LinkedIn: www.linkedin.com/in/prof-dr-peter-krug

GEMEINSAM handeln!



Fachkräftegewinnung | Mit einer gemeinsamen Initiative unterstützen die Bundessteuerberaterkammer (BStBK), der Deutsche Steuerberaterverband e. V. (DStV) und DATEV eG die Steuerberatung bei der Gewinnung von Fachkräften.

Simon Hagen

GEMEINSAM handeln!
Fachkräfte für die Steuerberatung gewinnen.



Stellvertretend für die gemeinsame Initiative (v. l. n. r.):
Torsten Lüth (DStV), Prof. Dr. Hartmut Schwab (BStBK)
und Prof. Dr. Robert Mayr (DATEV)

Ob Kurzarbeitergeld, Grundsteuer, strengere Meldepflichten bei der Geldwäsche oder Corona-Hilfen – auch aufgrund der zuletzt neu hinzugekommenen vielfältigen Aufgaben ist die Steuerberatung aktuell gefragter denn je. Bei der Bewältigung des steigenden Arbeitsaufwands macht sich auch eine der derzeit größten Herausforderungen bemerkbar: der Mangel an Fachkräften.

Angesichts des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte sind weitere und möglichst konzertierte Anstrengungen notwendig, um Fachpersonal zu finden, zu entwickeln und auch zu binden.

Eine gemeinsame Initiative

Aus diesem Grund haben sich BStBK, DStV und DATEV gemäß ihrem Förderauftrag dazu entschlossen, die Steuerberatung gemeinsam noch intensiver zu unterstützen. „Als genossenschaftliches Unternehmen der Angehörigen des steuerberatenden Berufs sehen wir es als unsere Aufgabe an, unsere Mitglieder bei deren Berufstätigkeit praxisgerecht, umfassend und dauerhaft zu fördern. Dazu gehört selbstverständlich unsere Unterstützung bei der immer schwieriger werdenden Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften. Wir bündeln die Kräfte der Kammern, der Verbände und DATEV und treten gemeinsam dem Fachkräftemangel in der Steuerberatung entgegen“, äußert sich Prof. Dr. Robert Mayr, CEO

von DATEV, zur bevorstehenden Zusammenarbeit.

Mit einer Imagekampagne sollen die Attraktivität sowie die Bekanntheit des Berufsbilds der Steuerfachangestellten sowie der Steuerberaterinnen und Steuerberater allgemein gesteigert werden, um junge Menschen für eine Ausbildung zum oder zur Steuerfachangestellten und für eine Laufbahn in der Steuerberatungskanzlei zu begeistern und zu gewinnen.

Die drei starken Partner wollen daneben mit einer Sensibilisierungs- und Aktivierungskampagne Kanzleien befähigen und helfen, Fachkräfte zu gewinnen, zu binden und zu entwickeln, um dadurch Entlastung zu schaffen. In diesem Zusammenhang sind regionale sowie überregionale Maßnahmen und Aktionen geplant, die Kanzleien dabei unterstützen, sich als moderner, attraktiver und zukunftssicherer Arbeitgeber präsentieren zu können.

Darüber hinaus bilden verschiedene Aktivitäten der Partner an Schulen, Berufsschulen und Hochschulen einen weiteren Part der Initiative, um potenziellen Nachwuchs frühzeitig zu fördern und zu gewinnen.

Die konzeptionellen Arbeiten für diese gemeinsame Imagekampagne laufen bereits. Der bundesweite Kampagnenstart ist für die erste Jahreshälfte 2024 geplant. ●

SIMON HAGEN

Redaktion DATEV magazin

Alles zu seiner Zeit



KLAUS VIEHBACHER

Steuerberater der Viehbacher &
Partner Steuerberater PartG mbB
in Fürth

Digitale Kanzleientwicklung | Mit dem DATEV ReifegradCheck kann der Istzustand der wichtigsten unternehmerischen Handlungsfelder der Kanzlei geprüft und dann ein Fahrplan zur digitalen Kanzlei gestaltet werden. Steuerberater Klaus Viehbacher aus Fürth hat das bereits in der Pilotphase des Tools vor vier Jahren getan.

Das Interview führte Julia Wieland

DATEV magazin: Wie sind Sie auf den DATEV Reifegrad-Check aufmerksam geworden?

KLAUS VIEHBACHER: In einem Gespräch mit unserem DATEV-Consultant David Schweiger im Jahr 2019. Er erzählte fast beiläufig von einem seiner neuen Pilotprojekte: der Entwicklung des DATEV ReifegradChecks. Wir kannten bereits ähnliche Projektmanagement-Tools und fanden es spannend, uns Innovation und Strategie, Kunden und Markt, Prozesse und Technologie, Mitarbeiter und Kultur genauer anzusehen. Wir wollten vor allem wissen, wo wir zu diesem Zeitpunkt aktuell standen, und außerdem eine Ausgangsgrundlage für eine strategische Neuausrichtung visualisieren. Manchmal ist es ja so, dass man vor lauter angestrebter und tatsächlicher Veränderung die Orientierung verliert. Da hat uns die Standortbestimmung sehr interessiert.

War es das erste Mal, dass Sie sich mit der digitalen Entwicklung Ihrer Kanzlei beschäftigt haben?

Nein, die Digitalisierung meiner Kanzlei ist seit meiner Übernahme im Februar 2019 ein Thema. Davor wurde hauptsächlich Simba-Software eingesetzt. Nur ein kleinerer Datenbestand wurde mit DATEV-Programmen bearbeitet. Mit der Übernahme wurde die vollständige Umstellung auf DATEV mit dem Zeitziel der alleinigen aktiven Nutzung bis Januar 2020 vorbereitet. Wir sind dann pünktlich mit dem DATEV-Mehrwertpaket und in die damals neue DATEV DMS-Welt eingestiegen. Der ReifegradCheck hat uns schon zu diesem frühen Zeitpunkt als Standortbestimmung in unserer Weiterentwicklung geholfen und wir haben im Januar 2021 im Rahmen eines anderen Beratungsprojekts noch einmal einen Abgleich durchführen lassen. Die Auswertungen stellen für uns

auch heute noch eine Art Kompass dar, mithilfe dessen wir weitere Themen angehen oder auch zurückstellen.

Der DATEV ReifegradCheck beginnt mit dem Ausfüllen eines Online-Fragebogens, auf dessen Basis Sie eine individuelle Standortbestimmung erhalten. Hat Sie dabei etwas überrascht?

Die Auswertung hat die aktuelle Situation noch besser dargestellt. Sie hat uns verdeutlicht, wo unsere Stärken liegen – die uns teilweise bereits bewusst waren –, und uns auch bei einigen Themen bestätigt, deren Veränderung wir bereits in der Pipeline hatten. Darüber hinaus hat sie aber auch blinde Flecken aufgezeigt. Insgesamt hat uns der ReifegradCheck definitiv darin bestärkt, dass wir auf dem richtigen Weg waren. Er hat uns gezeigt, was wir schon alles in Sachen Digitalisierung erreicht hatten, aber auch welche Themen noch vor uns lagen.

Der Ergebnisbericht ist grafisch aufbereitet. Hat Ihnen das bei der Umsetzung geholfen?

Unserer Meinung nach gibt die grafische Aufbereitung, die einem Spinnennetz ähnelt, schnell Aufklärung über die Stärken und ausbaufähigen Themen zu einem Zeitpunkt X. Bei uns war das damals beispielsweise die technische Ausstattung und Digitalisierung der Abläufe. Es ist spannend, wie sich die grafische Darstellung im Laufe der Zeit verändert oder gegebenenfalls auch in bestimmten Bereichen unverändert bleibt. Außerdem erkennt man auch schnell die Lieblingsthemen vom Chef, die zügig vorangetrieben werden, und welche eher durch andere Personen in der Kanzlei betreut werden sollten.

Neben der grafischen Aufbereitung haben Sie die Ergebnisse auch mit Ihrem DATEV-Ansprechpartner besprochen und gemeinsam Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Ja, wir haben uns zwei Stunden vor Ort zusammengesetzt und die einzelnen Themen in die Status läuft bereits, geplant und abgeschlossen eingeordnet. Im Rahmen einer Roadmap haben wir als ersten Schritt das Festlegen von Standards in der Finanzbuchführung eingeplant. Für uns waren das der Einsatz des Kontoauszugsmanagers und das Vorbereiten der Aufnahme digitaler Neumandate. Über weitere Handlungsempfehlungen tauschen wir uns regelmäßig mit unserem Kollegennetzwerk aus und lassen auch Erfahrungen anderer Kollegen mit einfließen.

Wie haben Sie sich denn weiter technisch und prozessual anders aufgestellt?

In den Deklarationsbereichen haben wir Abläufe geändert und arbeiten ständig weiter daran, uns die digitale Unterstützung unserer Systeme zunutze zu machen. Wir möchten die

Schnittstellen in der Finanzbuchführung besser nutzen und das Papieraufkommen weiter reduzieren. Ein Meilenstein, der uns sehr gefreut hat, war die Verleihung des Labels Digitale DATEV-Kanzlei 2022. Damit zeichnet DATEV innovative Kanzleien aus, die eine hohe Digitalisierungsquote in ihrer Arbeitsweise erreichen.

Gratulation nachträglich! Wie schaffen Sie es denn bei all diesen Veränderungen, Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen?

Veränderungen initiiert von außen oder innen gehören zum Kanzleialltag. Wir versuchen, das Team, soweit es möglich ist, einzubeziehen. Wir machen die Mitarbeiter je nach Thema zu Beteiligten. Beispielsweise planen wir Prozessschritte gemeinsam, um ein vordefiniertes Ziel zu erreichen. Wir klären fachliche, technische und zeitliche Bedingungen und beleuchten mögliche Konsequenzen. Außerdem setzen wir Pilotierungen an, um Feedback zu den Anwendungen zu erhalten, um Prozesse und Inhalte zu schärfen oder zu klären. An dieser Stelle möchte ich auch unserem Team einen großen Dank aussprechen für deren

aktive und konstruktive Beteiligung und Übernahme von Verantwortung bei der Umsetzung von Maßnahmen. Nur weil der Kanzleiinhaber Veränderung möchte, vollzieht sich diese nicht automatisch. Es müssen alle mitziehen wollen.

Würden Sie den ReifegradCheck Ihren Berufskollegen empfehlen?

Ja, unbedingt, weil es zum einen eine Freude und Genugtuung ist, zu sehen, wie sich die Kanzlei entwickelt und wofür sich die harte Arbeit, der Umgang mit Widerständen, die Überzeugungsarbeit mit einem selbst oder im Team lohnen. Manchmal verliert man den Blick auf das große Ganze. Zum anderen werden mithilfe des ReifegradChecks blinde Flecken von einer neutralen dritten Instanz identifiziert. Damit kann man besser umgehen und sich mit Abstand den Veränderungen widmen. Abschließend möchte ich noch erwähnen, dass das Reifegradmodell auch dabei hilft, manche Aspekte der Kanzleireife als gegeben hinzunehmen, weil man sie vielleicht noch nicht oder gar nicht ändern kann. Wie heißt es so schön? Alles hat seine Zeit. Und das gilt unsererseits auch für die Kanzleientwicklung. ●

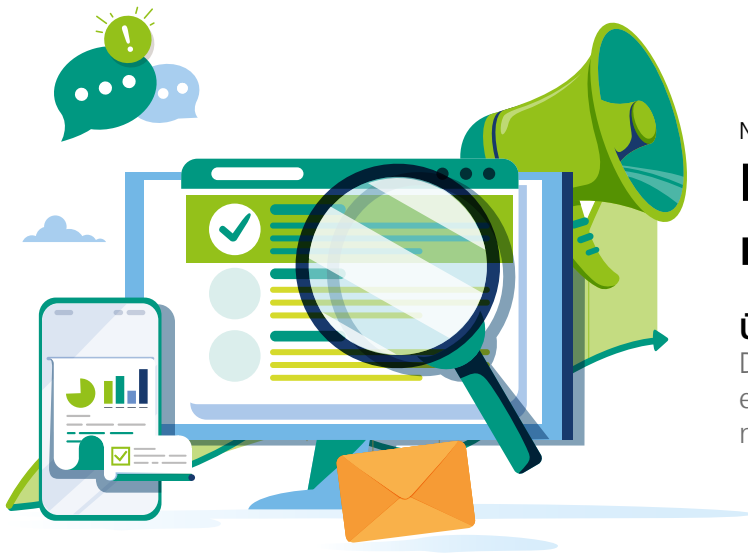
JULIA WIELAND

Redaktion DATEV magazin

Mithilfe des ReifegradChecks werden blinde Flecken von einer neutralen dritten Instanz identifiziert.

MEHR DAZU

finden Sie unter www.datev.de/reifegradcheck und www.datev.de/wissen-digitalisierung



Neue DATEV-Rechnung

Neues Design, mehr Funktionen

Überarbeitung | Die elektronische DATEV-Rechnung hat zum Oktober 2023 ein neues Design erhalten und bietet nun mehr Übersicht und Komfort.

Ein Buch mit sieben Siegeln war sie zwar bisher nicht, aber ein durchaus komplexes Dokument eben schon – die DATEV-Rechnung. Immerhin müssen alle relevanten Leistungen nach Beratern und Mandanten getrennt und trotzdem detailliert aufgeführt werden. Um die Komplexität Stück für Stück zu reduzieren und auch weil immer wieder seitens der Mitglieder sowie Kundinnen und Kunden entsprechende Anmerkungen kamen, wurde die elektronische DATEV-Rechnung nun einer gründlichen Überarbeitung unterzogen.

Einordnend sei erwähnt: Angesichts der Planungen der Europäischen Union und der Bundesregierung zur verpflichtenden Einführung der E-Rechnung im geschäftlichen Bereich laufen derzeit zur Umsetzung in den DATEV-Programmen zahlreiche Aktivitäten. Natürlich begrüßt DATEV diese nationalen und internationalen Bestrebungen, den Mehrwertsteuerbetrug einzudämmen, hat bereits frühzeitig die Weichen für die elektronische DATEV-Rechnung gestellt und ist somit auf die gesetzlichen Änderungen vorbereitet.

Was das neue Layout angeht, war einer der wichtigen Kundenwünsche die Über-

sichtlichkeit und schnelle Prüfbarkeit. Das neue farbige Layout erleichtert nun die Lesbarkeit, hat weniger Spalten als bisher und damit die Möglichkeit für längere Artikelbezeichnungen, die der Rechnung ein aufgeräumtes Gesicht geben. Abkürzungen wurden in der neuen Version möglichst abgeschafft. Das erhöht Verständlichkeit und erübrigt ein Lexikon.

Neue Absprungpunkte

Bei der Darstellung innerhalb der Beraternummern werden nun beraterbezogene Leistungen gleich zu Beginn aufgeführt, danach folgen die Leistungen für Mandanten. Durch integrierte Absprungpunkte werden verschiedene Posten innerhalb der Rechnung direkt erreicht, darüber hinaus sind auch weitere Verlinkungen, etwa auf Hilfedokumente oder Service-Anwendungen, möglich. Es erfolgt zudem eine Zusammenfassung der Artikel nach Produktgruppen, innerhalb dieser alphabetisch, was ebenfalls die Übersichtlichkeit erhöht.

Die elektronische Rechnung besteht nicht nur aus einem verständlichen PDF-Dokument, sondern beinhaltet weiterhin auch

das ZUGFeRD-Format, das direkt in Folgesysteme importiert werden kann.

Unbenommen der Änderungen existieren weiterhin die Auswertungs- und Exportmöglichkeiten der Rechnungsdaten in der Service-Anwendung DATEV Rechnungsdaten. Insbesondere DATEV-Mitglieder nutzen dies, um die Daten der DATEV-Rechnungen in eigenen Auswertungssystemen zu analysieren.

Die DATEV-Rechnung auf Papier bleibt beim bisherigen Design. Mittelfristig ist geplant, diese auch auf das neue Design, in Schwarz-Weiß mit reduzierten Druckelementen, umzustellen. Mehr Komfort bietet aber ab sofort die elektronische Rechnung, die auf verschiedenen Zustellwegen zu den Mitgliedern und Kunden kommt: entweder direkt über DATEV Unternehmen online (Belege online), über Service-Anwendungen (DATEV Rechnungsdaten online), per E-Mail oder als XRechnung (für öffentliche Auftraggeber).

MEHR DAZU

finden Sie unter
www.datev.de/rechnung

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 **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 **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.



**VERENA KOMMER
UND MARC GOLINSKI**

Steuerberater und
Kanzleihinhaber der
KVMG GmbH Steuer-
beratungsgesellschaft
in Metzingen

Gestalten statt verwalten

Metzingen, ist das nicht dieser Ort am Fuße der Schwäbischen Alb, wo man besonders preiswert ...? Ja, ist er – die Stadt der Factory Outlets: Über 90 Firmen betreiben hier in der Outletcity ihre Fabrikverkaufsstellen. In Metzingen ist auch die Steuerberatungsgesellschaft KVMG ansässig. Wer mit Verena Kommer und Marc Golinski spricht, erlebt ein junges Zweierteam, das eine besondere Führungskultur pflegt.

Besser machen, was verbessert werden kann

Am 1. Januar 2022 an den Start gegangen, haben die beiden vom ersten Tag an alles das, was sie zuvor als Angestellte als störend oder unangenehm erlebt haben, konsequent aus ihrer eigenen Kanzlei verbannt. Nach innen bedeutet dies: Hierarchisches Gebaren, Intransparenz, geschlossene Türen gibt es hier nicht. Die Buch-

haltung der Kanzlei: kein Geheimnis. Einnahmen, Kosten, Gehälter, Ertrag dürfen alle Angestellten sehen. Dazu jeden Mittwoch der interne Tag, an dem die Kanzlei geschlossen bleibt und der nur der Fortbildung, dem Austausch, dem Konsilium über schwierige Fälle dient. „All dies schafft ein Wirgefühl und eine Identifikation mit der Kanzlei, die nicht alltäglich ist“, so Marc Golinski, und Verena Kommer ergänzt: „Das spricht sich herum, bei uns kommen Initiativbewerbungen an, während andere händierend nach Mitarbeitern suchen. Wer bei uns anfängt, muss freilich zu uns, zu allen, die schon da sind, und der ganzen Kanzleikultur passen. Wir investieren viel Zeit in die Ausbildung und bieten viel: geschenkte Urlaubstage an Weihnachten und zu besonderen Anlässen; wir machen Betriebsausflüge und sind untereinander alle per Du – man kann es auch so formulieren: Wir haben den Spieß umgedreht und bewerben uns mit dieser Arbeitsplatzkultur bei den potenziellen Mitarbeitern. Andererseits verlangen wir auch viel, Konzentration und vollen Einsatz, denn die Qualität unserer Dienstleistungen steht ganz oben, da gibt es keine Kompromisse.“

Keine A- und B-Mandate

Und das ist zugleich die Außenseite dessen, womit die beiden Kanzleigründer früher unzufrieden waren und was sie nun konsequent anders machen: „Echtes Engagement nur für die A-Mandate – das gibt es bei uns nicht“, so Verena Kommer weiter. „Wir verwalten unsere Mandate nicht, wir gestalten sie, und zwar alle gleicher-

Wir verwalten
unsere Mandate
nicht, wir gestalten
sie alle gleicherma-
ßen. Dazu gehören
auch Vertrauen
und Sympathie.

maßen. Dazu gehören auch Vertrauen und Sympathie, es muss zwischen uns und den Mandanten auch menschlich passen. Mandate, bei denen es schon im Erstgespräch nicht recht stimmt, bei denen es mit der Offenheit, Höflichkeit und Freundlichkeit hapert, lehnen wir ab.“ Dass dies so gut wie nie vorkommt, stellt allerdings schon die Art und Weise sicher, wie neue Mandate hinzukommen: Persönliche Kontakte, zum Beispiel über das Fitnessstudio, sind nicht nur ein ebenso beiläufiger wie erfolgreicher Rekrutierungsweg, sie unterziehen der Geschäftsbeziehung vom Start weg auch gleich eine zweite, informelle Ebene. Mundpropaganda trägt das Ihrige bei, und so lag die Auslastung der Kanzlei praktisch vom ersten Tag an

schon bei 80 Prozent. „Wir wollen“, so Marc Golinski, „darum auch eher behutsam wachsen, unseren Qualitätsanspruch nicht aufweichen. Keiner unserer Mandanten wartet bei Fragen länger als einen Tag auf eine qualifizierte Antwort. Und auch wenn wir voll und ganz auf DATEV Unternehmen online setzen, fokussieren wir doch sehr stark auf das persönliche Gespräch. Mindestens einmal im Jahr möchten wir unsere Mandanten auch persönlich treffen, wenn dies nicht ohnehin viel öfter beim Sport oder bei anderer Gelegenheit geschieht. Wir besuchen die Unternehmen, die wir betreuen, schauen uns an, wie dort gearbeitet wird – und auch, wie sich die Mandanten gegenüber ihren eigenen Mitarbeitern verhalten. Ansonsten kommunizieren wir über Telefon und Teams, das funktioniert sehr gut. Eine Grenze des Wachstums wäre für uns erreicht, wenn die Überschaubarkeit der Mandate und damit unser Qualitätsanspruch nicht mehr zu 100 Prozent gewährleistet sind, denn auch wenn wir unseren Mitarbeitern vollkommen vertrauen, stehen doch letztlich wir beide im Wort, müssen die Details kennen. Das ist und bleibt unser Anspruch, auch in Zukunft.“ ●

CARSTEN SEEBASS

Redaktion DATEV magazin

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

