ISSN 2197-2893

FÜR STEUERBERATER, WIRTSCHAFTSPRÜFER, RECHTSANWÄLTE

29. JAHRGANG NOVEMBER 2022



Rechnungszins im Dauertief

Es gibt keine Hoffnung auf einen mittelfristigen Anstieg.

Den Kurs wechseln

Eine Insolvenzwelle wurde bisher nur durch staatliche Hilfen verhindert.

Innovation hat viele Gesichter

Viele kleine Features erleichtern Mitgliedern und Kunden den Arbeitsalltag.



MIT GROSSEM EINSATZ.

WIR OPTIMIEREN IHRE PROZESSE

MIT DIGITALEN LÖSUNGEN.

Digitalisieren Sie Ihre Rechtsanwaltskanzlei – mit DATEV Anwalt classic, ergänzt um professionelle Lösungen rund um Fallbearbeitung, Kommunikation und Rechnungswesen. So bleibt mehr Zeit für das Wesentliche: beste Ergebnisse für Ihre Mandantinnen und Mandanten. Mehr Informationen unter **datev.de/anwalt** oder kostenfrei anrufen: **0800 3283872.**





3 Millionen

registrierte Arbeitnehmer hat Arbeitnehmer online. Unternehmen erstellen damit unter anderem die Gehaltsabrechnungen ihrer Mitarbeiter.



13.058.505

Transaktionen für DATEV Zahlungsdatenservice für PayPal im August 2022



2.742.380

Transaktionen für DATEV Zahlungsdatenservice für Amazon im August 2022



beSt in zwei Monaten

Ab 2023 müssen auch Schriftsätze über das beSt an Finanzgerichte übermittelt werden. Das hat Auswirkungen auf die häufig genutzte Unterschriftenmappe. Wie das funktioniert und alle weiteren Informationen unter

geht's los!

www.datev.de/best



New Works rechtliche Seite

Digitalisierung im Arbeitsrecht ist weitestgehend noch Neuland. Zunächst entstehen durch die Digitalisierung viele neue Betätigungsfelder, während sich Jobs radikal ändern oder Arbeitsplätze einfach ganz verschwinden. Da stellt sich vielen die Frage, ob sie einen rechtlichen Anspruch darauf haben, sich entsprechend fortzubilden, um den neuen Anforderungen an die Arbeitswelt gerecht zu werden. Da viele Unternehmen unter Fachkräftemangel leiden, hat allein der Arbeitgeber ein Interesse daran, seine Mitarbeiter weiterzubilden, um sie zu halten. Die fortschreitende Digitalisierung hat der Gesetzgeber im Blick. Auch gibt es das neue Betriebsrätemodernisierungsgesetz, das die Formen der Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien regelt.

KERSTIN PUTSCHKE

Chefredakteurin DATEV magazin

beSt – jetzt vorbereiten!

2023 startet das besondere elektronische Steuerberaterpostfach der Bundessteuerberaterkammer. Aktivieren Sie rechtzeitig die Online-Funktion Ihres elektronischen Personalausweises. Weitere Infos unter www.datev.de/best

Programmtipps

Tipps im Umgang mit DATEV-Programmen zentral gesammelt und ständig aktualisiert inklusive Links auf Hilfedateien unter

www.datev.de/tipps



06 Eine Frage des Bewusstseins

Die Europäische Union hat eine neue Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den Weg gebracht. So essenziell nachhaltiges Wirtschaften auch ist, so wichtig ist zugleich, die Bürokratie für mittelständische Unternehmen nicht ausufern zu lassen.

Praxis

Miteinander oder gegeneinander?

Zunehmend komplexere Vorgaben zwingen mehr und mehr Unternehmen dazu, neben dem Datenschutzbeauftragten auch einen Compliance Officer zu beschäftigen.

23 Entwarnung beim Rechnungszins?

Über die letzten Jahre war ein kontinuierlicher Zinsverfall zu beobachten. Die Corona-Krise verschärft die Lage zusätzlich.

Den Kurs wechseln

Seit knapp drei Jahren folgt eine Krise auf die nächste. Experten erwarten längst eine Insolvenzwelle, die durch staatliche Hilfen bisher verhindert wurde.

Titelthema

Digitalisierung im Arbeitsrecht

Den Spagat schaffen

Moderne Arbeitsplatz- beziehungsweise Arbeitszeitmodelle bieten zwar viele Chancen, stellen die Unternehmen andererseits aber auch vor zahlreiche Herausforderungen.

Besteht ein Recht auf Weiterbildung?

Mit der Digitalisierung entstehen viele neue Betätigungsfelder, zugleich aber werden zahlreiche bisherige Arbeitsplätze verschwinden.

14 Neue Formen der Zusammenarbeit

Ein relativ junges Gesetz hat neue Formen für die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien auf den Weg gebracht.

Die Vertraulichkeit sichern

Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung arbeiten inzwischen mehr und mehr Beschäftigte im Homeoffice oder in vergleichbaren Strukturen.



04 DATEV magazin

Aus der Genossenschaft

29 Innovation hat viele Gesichter

DATEV steht für hohe Innovationskraft. Dabei muss es nicht immer der große Wurf sein. Es sind vielmehr die vielen kleinen, innovativen Features, die unseren Mitgliedern und Kunden den Arbeitsalltag erleichtern.





KLARTEXT Von alten Zöpfen trennen

Jedes Produkt hat einen Lebenszyklus. Je nach Erfolg wird es fortgeführt, modifiziert oder abgestoßen. DATEV bleibt bei den eigenen Kernkompetenzen und trennt sich lediglich von alten

Zöpfen.

Produkte & Services

beSt – Was Sie jetzt unternehmen müssen

Mit Jahresbeginn 2023 geht das besondere elektronische Steuerberaterpostfach (beSt)

der Bundessteuerberaterkammer an den Start.

er an den Start

Risiken frühzeitig erkennen



Seit dem 1. Januar 2021 regelt das Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG) die Sanierungs- und Insolvenzpraxis.

Werte & Visionen

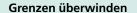
38 Auf dem Weg

Das moderne, ortsungebundene Arbeiten ist das Titelthema dieser Ausgabe. Voraussetzung hierfür ist natürlich eine umfassende digitale Transformation der Ökonomie und Administration, doch nach wie vor hapert es damit.

Kanzleimanagement

Kehrseite einer wunderbaren Medaille

Multitasking, parallel genutzte elektronische Kommunikationskanäle sowie eine permanente Erreichbarkeit, die vermeintlich erwartet wird, müssen zwangsläufig zu einer Arbeitsverdichtung führen. Als Kanzleichef ist man aufgerufen, hier gegenzusteuern, um eine Überforderung der Mitarbeiter zu verhindern.



Mit ausländischen Niederlassungen können Compliance-Defizite zur Existenzfrage werden. Die Lösung ist ein neues weltweites Ökosystem mit vollständiger Integration in die DATEV-Welt.





VORSCHAU AUSGABE 12 / 22

Titelthema Wissensmanagement

Wissen ist die wesentliche Grundlage für die Leistungserstellung in der Kanzlei. Mit der Digitalisierung erfolgt eine zunehmende Vernetzung von Wissen und Prozessen und damit auch von Menschen. Eine Frage des

Bewusstseins

EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie | Die Europäische Union hat eine neue Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf den Weg gebracht. So essenziell nachhaltiges Wirtschaften auch ist, so wichtig ist zugleich, die Bürokratie für mittelständische Unternehmen nicht ausufern zu lassen.

Das Adjektiv "nachhaltig" geht uns inzwischen täglich und wie von selbst über die Lippen – in den unterschiedlichsten Zusammenhängen. Gleich, ob jemand einen nachhaltigen Eindruck hinterlässt, sich für nachhaltiges Wirtschaften einsetzt oder ob ein Produkt im Supermarkt mit einem Label für nachhaltige Herstellung ausgezeichnet ist: Die Nachhaltigkeit hat in unsere Alltagssprache längst Einzug gehalten. Auf der einen Seite ist dies ein gutes Zeichen, denn nur Entwicklungen, die immer wieder in unserem Leben eine Rolle spielen, tauchen auch in unsere Sprache, in unseren Wortschatz ein. Auf der anderen Seite besteht manchmal die Gefahr, dass wir etwas zu gedankenlos mit dem Thema umgehen. Es ist wichtig, immer wieder zu hinterfragen und sich die eigentliche Bedeutung klarzumachen.

Anlass dazu bietet derzeit die EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie, offiziell Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Mitte Juni haben sich der Rat der Europäischen Union und das Europäische Parlament auf die neuen Vorgaben für die Nachhaltigkeitsberichterstattung geeinigt. Mit der Richtlinie wird der Kreis der berichtspflichtigen Unternehmen erweitert - stufenweise eingeführt ab dem Geschäftsjahr 2024 für Firmen, die bereits heute der CSR-Richtlinie unterliegen. 2025 fallen alle großen Unternehmen ab 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls unter die Bestimmungen und ab 2026 sind darüber hinaus börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen betroffen. Sie alle müssen ihre Nachhaltigkeitsinformationen zukünftig in einem klar ausgewiesenen eigenen Abschnitt des Lageberichts nach verpflichtend anzuwendenden EU-Berichterstattungsstandards offenlegen. Und sie müssen die Wirksamkeit ihrer selbst gewählten Maßnahmen regelmäßig überprüfen.



Nachhaltiges Wirtschaften als Pflichtaufgabe für Unternehmen

Die neuen Berichtspflichten haben dem Grunde nach und mit Blick auf eine gesamteuropäische Nachhaltigkeitsperspektive ihre Berechtigung. Schließlich hat sich die Europäische Union das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden – hierzu sollen auch Unternehmen mit nachhaltigem Wirtschaften ihren Teil beitragen: Welche Auswirkungen das ökonomische Agieren der Betriebe auf Menschen und Umwelt hat, soll sich in den Berichtspflichten widerspiegeln.

Dass Nachhaltigkeit mehr ist als Umweltschutz, demonstriert auch dieses Vorhaben. Ziel ist, Unternehmen zum ressourcenschonenden Wirtschaften zu animieren. Aber auch soziale Belange – etwa die Einhaltung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen – spielen eine große Rolle. Damit diese und andere Elemente nachhaltigen Wirtschaftens von der ganzen Breite der Unternehmen erkannt werden, sollen entsprechende Auskunftsund Berichtspflichten für die Thematik und deren Umsetzung sensibilisieren.

Verantwortung - durch die Lieferkette gereicht

Die geplante Richtlinie wird mittelbar auch kleinere Unternehmen treffen – und damit Mandanten aus zahlreichen Kanzleien. Denn Kunden, vor allem Auftraggeber aus der Lieferkette und auch Geldgeber, dürften immer häufiger vor Vertragsabschluss verlangen, dass die eigenen Nachhaltigkeitsbemühungen offengelegt werden. Es ist zu erwarten, dass immer öfter Zulieferer in der Verantwortung stehen, eine nachhaltige Herstellung zu kontrollieren – und dies gegenüber den Vertragspartnern zu dokumentieren.

Es ist sicher richtig, dass diese Entwicklung bisher noch nicht in sämtlichen kleinen Unternehmen aus Handel und Handwerk angekommen ist. Jedoch ist damit zu rechnen, dass diese Aspekte sowohl in der Außenwirkung als auch in der tatsächlichen Kundenbeziehung immer wichtiger werden. Und sie werden nun durch die gesetzlichen Verpflichtungen zur Berichterstattung formalisiert.

Das sind Informationen, die teilweise jetzt schon von Banken angefragt werden, wenn es um die Vergabe bestimmter Kredite geht. Und hier werden die Schwierigkeiten erkennbar, die Unternehmen haben, wenn es darum geht, ihre Bemühungen um nachhaltiges Agieren in messbaren Faktoren sichtbar zu machen.

Erheblicher bürokratischer Aufwand für KMU

Allein die Vielzahl an Berichterstattungsstandards ist schon problematisch. Dazu kommt der erhebliche

bürokratische Aufwand für kleinere Unternehmen, die in der Regel keine eigene Abteilung für derartige Aufgaben haben. Zudem erscheint es illusorisch, dass jedes noch so kleine Unternehmen einen eigenen Nachhaltigkeitsbeauftragten einstellt. So essenziell nachhaltiges Wirtschaften ist, so wichtig ist zugleich, die Dokumentationsprozesse dafür schlank zu halten und KMU die entsprechenden Tools zur Verfügung zu stellen

DATEV hat sich daher dafür eingesetzt, dass es für kleine und mittlere Unternehmen vereinfachte Berichtsstandards geben sollte, die für eine freiwillige Offenlegung sowie im Rahmen der Lieferkette genutzt werden können. Inhaltlich kann sich dieser Standard an den Bedürfnissen der Berichtenden beziehungsweise der Berichtsempfänger ausrichten – wobei der Deutsche Nachhaltigkeitskodex eine ideale Blaupause für einen notwendigen KMU-Standard liefert.

Unser Berufsstand kann den Mandanten hier auf vielfältige Weise zur Seite stehen, nicht nur in der geforderten Aufgabe des prüfenden Dritten, sondern auch aus der Perspektive des umsichtig Beratenden. Sie können den betroffenen Unternehmen helfen, sich frühzeitig mit den Nachhaltigkeitsanforderungen auseinanderzusetzen und sich bestmöglich auf die Veränderungen vorzubereiten. Damit das Wort "nachhaltig" tatsächlich und im besten Sinne im Bewusstsein aller Wirtschaftsteilnehmer verankert wird.

A. A.

PROF. DR. ROBERT MAYR

Nürnberg, im September 2022



11/22 \longleftarrow 07

Den Spagat schaffen

Digitale Arbeitsformen | Moderne Arbeitsplatz- beziehungsweise Arbeitszeitmodelle bieten zwar viele Chancen, stellen die Unternehmen andererseits aber auch vor zahlreiche Herausforderungen.

Jan Rudolph und Timo Meisener



08 DATEV magazin

haben können, verdeutlicht auch der Fall des ehemaligen KI-Chefs von Apple, der zu Google gewechselt ist, angeblich nur, weil er bei seinem alten Arbeitgeber nicht mehr uneingeschränkt im Homeoffice arbeiten durfte. Während eine interessengerechte Lösung oft irgendwo in der Mitte liegen dürfte, kann es fatale Konsequenzen haben, wenn Arbeitgeber diesen Wandel kategorisch ablehnen.

Arbeitsformen des Homeoffice

Homeoffice wird umgangssprachlich als Oberbegriff für verschiedene Arbeitsmodelle, wie die Telearbeit, die Teleheim-

arbeit und die mobile Arbeit, verwendet. Diese Begriffe haben gemeinsam, dass die Arbeit außerhalb des Büros, meist in der Wohnung der Beschäftigten erbracht wird. Sofern von anderen Orten, beispielsweise einem Hotel auf einer Geschäftsreise, aus gearbeitet wird, handelt es sich um mobile Arbeit. Unabhängig vom konkreten Arbeitsmodell soll hier der im allgemeinen Sprachgebrauch geläufige Begriff Homeoffice weiter

verwendet werden. In vielen Unternehmen haben sich seit der Corona-Pandemie hybride Arbeitsmodelle etabliert, bei denen die Arbeit an einigen Tagen im Büro und im Übrigen aus dem Homeoffice erbracht wird. Gemein haben dabei alle Modelle, dass sie ein hohes Maß an Vertrauen voraussetzen, da die Arbeit nicht im direkten Einflussbereich des Arbeitgebers erbracht wird.

Recht auf Homeoffice?

Seit der Corona-Pandemie wird auch ein Recht auf Homeoffice in der Politik diskutiert. Vorübergehend war eine entsprechende Homeoffice-Pflicht sogar als Maßnahme zur Pandemie-Eindämmung im Infektionsschutzgesetz verankert worden. Diese war allerdings zu März ausgelaufen und auch wenn zwischendurch Bestrebungen des Arbeitsministers bestehen, diese erneut im Gesetz zu verankern, fanden dahin gehende Vorschläge schwer eine Mehrheit in der Koalition. Ohne eine entsprechende Regelung kann der Arbeitgeber die Tätigkeit im Homeoffice nicht einseitig anordnen. Insbesondere reicht sein Direktionsrecht nicht so weit, seine Arbeitnehmer zur Arbeit im Homeoffice anzuweisen, da er hiermit über deren privaten Bereich verfügen würde. Entsprechend ist die Tätigkeit im Homeoffice in der Regel einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten oder gegebenenfalls mit einem vorhandenen Betriebsrat zu vereinbaren. Jedenfalls nach dem aktuellen Koalitionsvertrag könnten Beschäftigte zukünftig zumindest einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten im Homeoffice erhalten. Arbeitgeber könnten dem Wunsch nach Homeoffice gegebenenfalls nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Ob und wie ein dahin gehendes Recht tatsächlich konkret realisiert wird, bleibt jedoch abzuwarten.

Herausforderungen für die Arbeitgeber

Die Herausforderungen insbesondere beim Homeoffice liegen auf der Hand. Auch wenn Beschäftigte nicht im Büro arbeiten, bleiben Arbeitgeber für viele Aspekte verantwortlich und müssen gesetzliche Pflichten erfüllen. Gleichzeitig haben sie faktisch wenig Einfluss darauf, wie ihre Beschäftigten arbeiten. So sind weiterhin beispielsweise die datenschutzrechtlichen

Anforderungen zu beachten, Gefährdungsbeurteilungen für die Tätigkeit im Homeoffice durchzuführen und das Arbeitszeitgesetz einzuhalten. Handelt es sich bei dem Arbeitsplatz um einen Telearbeitsplatz, ist zudem die Arbeitsstättenverordnung zu beachten. Mithin ist bei der Gestattung des Homeoffice eine Vielzahl gesetzlicher Anforderungen zu berücksichtigen, bei deren Missachtung unter anderem Bußgelder und Haftungsrisiken

drohen. Zudem gilt es auch bei einer Remote-Arbeit, vorhandene Geschäftsgeheimnisse effektiv zu schützen.

Erfassung der Arbeitszeit

Alle Formen von

Remote-Arbeit

setzen ein hohes

Maß an Vertrauen

voraus.

Arbeitgeber stehen zudem vor der Herausforderung, die Einhaltung der Arbeitszeit zu kontrollieren und zu dokumentieren. Ob Beschäftigte im Homeoffice zu viel oder zu wenig arbeiten, ist für Arbeitgeber oft nicht ohne Weiteres nachvollziehbar. Besonders schwer fällt dies, wenn die Parteien die sogenannte Vertrauensarbeitszeit vereinbart haben und keine vollständige Zeiterfassung erfolgt. Nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) haben Arbeitnehmer ohnehin die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu erfassen. Dies bestätigte nun auch das Bundesarbeitsgericht am 13. September 2022 und stellte zudem fest, dass Arbeitgeber verpflichtet seien, entsprechende Erfassungssysteme einzuführen. Doch auch mit Blick auf das Arbeitszeitgesetz und die darin enthaltenen Bußgeldtatbestände haben Arbeitgeber ein gesteigertes Interesse an einer umfassenderen Zeiterfassung. Welche Zeiterfassungslösungen zu einem Unternehmen passen und wie hierbei die rechtlichen Anforderungen erfüllt werden können, ist für den Einzelfall zu bewerten. Denn es gilt auch hier, mögliche Bußgelder für Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und dahin gehend bestehende Dokumentationspflichten zu vermeiden.

Ausgestaltung neuer Arbeitsmodelle

Regelungen zum Homeoffice können individuell im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Alternativ kann hierfür beispielsweise in Richtlinien oder Betriebsvereinbarungen ein genereller

11/22 09

Rahmen abgesteckt werden. In jedem Fall empfehlen sich Regelungen dazu, welche Tätigkeiten im Homeoffice (un)zulässig sind. Außerdem können Anforderungen an den Arbeitsplatz und die Arbeitsweise sowie zentrale Sicherheitsmaßnahmen festgelegt werden, die den oben genannten Herausforderungen Rechnung tragen. Dabei sollten Arbeitgeber aktuelle Entwicklungen im Auge behalten, um rechtzeitig

auf neue rechtliche Rahmenbedingungen reagieren zu können. Um die Einhaltung der vereinbarten Vorgaben zu überwachen, bietet sich unter anderem ein umfassendes Zutrittsrecht für die Wohnung des Beschäftigten an. Auch Software zur Überwachung des Nutzungsverhaltens vorhandener IT-Ausstattung kann erwogen werden. In beiden Fällen sind jedoch strenge rechtliche Anforderungen zu beachten. Schließlich ist die Unverletzlichkeit der Wohnung im Grundgesetz verankert und gilt mittelbar auch zwischen Arbeitgeber und Beschäf-

tigten. Ebenso ist die Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Beschäftigten nur in engen Grenzen zulässig. Entsprechende Fallstricke gilt es auch hier im Vorfeld zu berücksichtigen sowie Lösungen zu finden, um nicht schon vor der Türschwelle ins Stolpern zu geraten.

Open-Space-Bürokonzepte

Je weniger die Büros des Arbeitgebers durch Beschäftigte genutzt werden, desto interessanter werden moderne Bürokonzepte. Insoweit haben sich Co-Working-Spaces beziehungsweise Open Spaces etabliert. Hierbei handelt es sich um Großräume ohne fest zugeordnete Arbeitsplätze. Die vorhandene Büroausstattung kann je nach Bedarf von allen Beschäftigten genutzt werden. Bei den, auch im Koalitionsvertrag genannten, Co-Working-Spaces werden diese Räumlichkeiten auch Dritten bereitgestellt. Arbeitgeber erhoffen sich hiervon insbesondere Kosteneinsparungen sowie Synergieeffekte bei der Zusammenarbeit. Doch auch bei diesen Konzepten sind rechtliche und tatsächliche Anforderungen zu beachten. Insbesondere der Schutz personenbezogener Daten und der Geschäftsgeheimnisse (Stichwort: Clean Desk Policy) sowie besondere Bedürfnisse einzelner Mitarbeiter sollten bei solchen Konzepten berücksichtigt werden.

Crowdworking

Crowdworking darf bei der Auflistung neuer Arbeitsmodelle ebenfalls nicht fehlen. Crowdworker erhalten ihre Aufträge meist über eine Internetplattform eines Crowdsourcers. Beim Crowdworking handelt es sich daher um eine Art des digitalen Outsourcings, dessen Vorteil insbesondere darin liegt, dass die Arbeit von einer ganzen Gruppe (Crowd) erledigt wird, wodurch Unternehmen im Falle von Personalausfällen flexibler reagieren können. Dabei agieren die Crowdworker oft selbstständig und nicht ortsgebunden. Gleichwohl ist für jeden Crowdworker im Einzelfall zu prüfen, ob dieser rechtlich als Selbstständiger (Freelancer) oder Arbeitnehmer anzusehen ist. Ein wesentliches Kriterium ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, ob die jeweiligen Crowdworker -

> unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls - im Wesentlichen frei ihre

> Tätigkeit gestalten und ihre Arbeitszeit bestimmen können.

Jobsharing

Mehr Flexibilität bei der Einteilung der Arbeitszeit soll das sogenannte Jobsharing bieten. Hierbei wird ein Arbeitsplatz durch zwei oder mehrere Arbeitnehmer besetzt. Das Jobsharing ist in § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt. Eine beliebte

Variante ist das Jobsplitting, bei dem der Vollzeitarbeitsplatz in zwei oder mehrere Teile aufgespalten und an mehrere Beschäftigte vergeben wird. Während der Arbeitgeber insoweit alle Einzelheiten mit den jeweiligen Beschäftigten separat vertraglich regelt, erfolgt beim Jobpairing lediglich die Auswahl der Teilzeitbeschäftigten durch den Arbeitgeber. Die Lage und Verteilung der Arbeitszeit stimmen die Arbeitnehmer untereinander in einem Vertrag ab. Neben höherem Administrations-, Koordinations- und Kostenaufwand pro Vollzeitstelle kann es hier zu Konflikten zwischen den betreffenden Beschäftigten kommen. Dieses Risiko kann in der Praxis durch möglichst konkrete und unmissverständliche Abbildung der gewollten Regelungen in den betreffenden Arbeitsverträgen minimiert werden.

JAN RUDOLPH

Je weniger Büros

des Arbeitgebers

durch Beschäftigte

genutzt werden,

desto interessanter

werden moderne

Bürokonzepte.

Rechtsanwalt und Senior Manager bei der WTS Group am Standort in Düsseldorf

TIMO MEISENER

Rechtsanwalt und Senior Manager bei der WTS Group am Standort in Düsseldorf

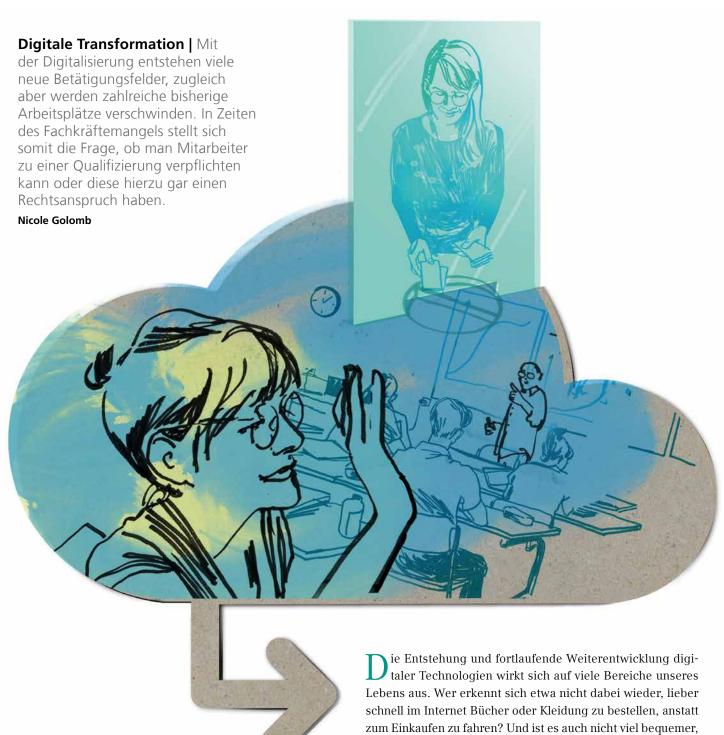
MEHR DAZU

DATEV-Fachbuch: Praxisleitfaden Homeoffice und mobiles Arbeiten, www.datev.de/shop/35476

Kompaktwissen Beratungspraxis: Homeoffice und mobiles Arbeiten, www.datev.de/shop/35759

Mandanten-Info-Broschüre: Homeoffice und mobiles Arbeiten, www.datev.de/shop/32472

Besteht ein Recht auf Weiterbildung?



llustration: Katrin Funcke

11/22

eine Überweisung über Online-Banking zu tätigen? Dieser digitale Fortschritt wirkt sich zwangsläufig auch auf unsere Arbeitswelt aus. In vielen Branchen werden bestehende Arbeitsplätze nicht mehr benötigt oder sind zumindest um neue Tätigkeitsfelder zu erweitern. Gleichzeitig werden neue Arbeitsplätze geschaffen. Aus der Prognose Digitalisierte Arbeitswelt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales aus dem Jahr 2019 ging bereits hervor, dass bis zum Jahr 2035 fast 3,3 Millionen neue Arbeitsplätze entstehen werden.

Zugleich sollen aber auch etwa 4 Millionen Arbeitsplätze wegfallen. Es ist davon auszugehen, dass die Corona-Pandemie diese Zahlen zwischenzeitlich noch hat ansteigen lassen. Problematisch ist dies für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber insoweit, da viele Mitarbeiter derzeit noch nicht über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen, um die neuen Aufgabenbereiche zu übernehmen oder gar neue Arbeitsplätze zu besetzen. Das wird zwangsläufig

zu einem erheblichen Fachkräftemangel führen, sodass es für Arbeitgeber schwer werden dürfte, neue qualifizierte Arbeitnehmer zu finden. Da stellt sich natürlich die Frage, wie man dem bereits jetzt am besten entgegenwirken kann. Sinnvoll ist es, den bereits beschäftigten Arbeitnehmern eine Qualifizierung zu ermöglichen, damit diese mit neuen Aufgaben betraut werden können.

Können Arbeitgeber Qualifizierung verlangen?

Es ist zunächst zu beleuchten, ob Arbeitnehmer dazu verpflichtet sind, nach Aufforderung des Arbeitgebers eine Qualifizierung durchzuführen. Für bestimmte Berufsgruppen, wie etwa Ärzte und Fachanwälte,

besteht bereits eine gesetzliche Fortbildungspflicht. Dies ist allerdings die

Ausnahme. Grundsätzlich besteht auch die Möglichkeit, dass Arbeitgeber über ihr Weisungsrecht gemäß § 106 Gewerbeordnung Qualifizierungen anordnen. Aber wie weit greift dieses Weisungsrecht? Dient die angeordnete Fortbildung dem Erhalt von Fähigkeiten des Arbeitnehmers, die zur Durchführung

der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit erforderlich sind, ist dies möglich. Problematisch wird es jedoch, wenn durch die Qualifizierung vollkommen neue Kenntnisse angeeignet werden sollen, die im Ergebnis dazu führen, dass der Arbeitnehmer ein völlig anderes Aufgabengebiet ausführt. Freilich ist nicht jede Erweiterung des Aufgabenbereichs auch zugleich eine neue Tätigkeit. Berufsbilder ändern sich im Laufe der Zeit, was entsprechend zu berücksichtigen ist. Dient die Qualifizierung jedoch der Übernahme eines komplett anderen Aufgabenbereichs, wird das Weisungsrecht an seine Grenzen stoßen.

Arbeitnehmeranspruch auf eine Qualifizierung?

Aus Arbeitnehmersicht stellt sich wiederum die Frage, ob ein Anspruch auf eine Qualifizierung besteht. Grundsätzlich können Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen Regelungen zu Qualifizierungen enthalten. Meist werden sich diese aber auf

Regelungen zu bestimmten Teilbereichen erschöpfen und vermitteln den Arbeitnehmern daher keinen einklagbaren Anspruch. Auch arbeitsvertraglich geregelte Ansprüche dürften eher die Ausnahme sein. Da Arbeitgeber grundsätzlich nicht dazu verpflichtet sind, eine Qualifizierung zu gewährleisten, wird diese Möglichkeit durch Arbeitgeber bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses freiwillig wohl eher selten eingeräumt werden. Auch ein all-

gemeiner gesetzlicher Anspruch besteht nicht. Zwar kann eine betriebsbedingte Kündigung im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unwirksam sein, sofern eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist. Ein Anspruch für Arbeitnehmer auf Qualifizierung wird hierdurch allerdings nicht begründet.

Wie löst man das Problem?

Grundsätzlich

können Tarifverträge

oder Betriebsverein-

barungen Regelungen

zu Qualifizierungen

enthalten.

Da meist keine rechtliche Grundlage gegeben ist, wird man versuchen müssen, eine einvernehmliche Lösung mit den Arbeitnehmern herbeizuführen. Dies ist grundsätzlich immer möglich und sollte in der überwiegenden Anzahl der Fälle auch im Interesse beider Parteien liegen. Als Arbeitgeber kann man hierdurch Bestandsmitarbeiter halten und muss sich nicht auf eine langwierige Suche nach neuen Arbeitnehmern begeben. Denn diese dürften aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels sehr schwer zu finden sein, gerade wenn eine Vielzahl von Stellen besetzt werden muss. Aber auch die Mitarbeiter sollten in Zeiten zunehmender Arbeitslosigkeit aufgrund digitaler Transformation bereits ein grundlegendes Interesse an Qualifizierungsmaßnahmen haben. Zeigen sich Arbeitnehmer dennoch nicht allzu begeistert, lässt sich die Motivation womöglich dadurch steigern, dass der Arbeitgeber die Kosten der Qualifizierung übernimmt. Zudem kann eine bezahlte Freistellung vereinbart werden. Dies mag gerade in Zeiten von Corona, in denen viele Unternehmen ihr Budget genauer im Blick haben müssen, zunächst nicht unbedingt verlockend klingen. Aber auch hier gibt es Entlastungen.

Qualifizierungschancengesetz

Das im Jahr 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz zielt gerade darauf ab, die Weiterbildung von beschäf-

12 DATEV magazin

tigten Arbeitnehmern, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die neue Aufgaben infolge des Strukturwandels übernehmen müssen, staatlich zu fördern. Unter bestimmten Voraussetzungen trägt die Bundesagentur für Arbeit die Weiterbildungskosten bis zu 100 Prozent. Auch Gehaltskosten können je nach Betriebsgröße in unterschied-

licher Höhe bezuschusst werden. Sofern der betreffende Arbeitnehmer keinen Berufsabschluss hat und es sich um eine berufsabschlussbezogene Weiterbildung handelt, ist sogar ein Zuschuss in Höhe von 100 Prozent möglich.

Die Weiterbildungsvereinbarung

Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Ergebnis auf eine Qualifizie-

rung verständigen, sollte eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Parteien abgeschlossen werden. In dieser können neben Regelungen zur konkreten Qualifizierungsmaßnahme auch weitere, vor allem für Arbeitgeber sinnvolle Inhalte niedergelegt werden. Trägt der Arbeitgeber die Kosten für die Qualifizierung teilweise oder sogar vollständig aus eigener Tasche und bringt die Qualifizierung dem Arbeitnehmer auch über das konkrete Arbeitsverhältnis hinaus am allgemeinen Arbeitsmarkt berufliche Vorteile? Dann kann im Rahmen einer solchen Vereinbarung eine Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen mittels einer Rückzahlungsvereinbarung für eine bestimmte Zeit herbeigeführt werden. Arbeitgeber haben selbstverständlich ein Interesse daran, die durch eine Qualifizierung erworbenen Kenntnisse langfristig in ihrem Unternehmen zu nutzen. Da diesem Bedürfnis jedoch das in Art. 12 Grundgesetz verankerte Recht des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz frei zu wählen, entgegensteht, darf der Arbeitnehmer durch die Rückzahlungsklausel im Ergebnis aber nicht unangemessen benachteiligt werden. Und genau das führt dazu, dass die rechtswirksame Ausgestaltung einer solchen Vereinbarung sehr hohen Anforderungen unterliegt. Zunächst müssen die durch den Arbeitgeber übernommenen Kosten genau bezeichnet sowie deren Höhe angegeben werden. Dem Arbeitnehmer muss schließlich ersichtlich sein, welche Rückzahlungsverpflichtung auf ihn zukommen kann.

Gestaltung der Bindungsdauer

Und auch die Bestimmung einer angemessenen Bindungsdauer gestaltet sich oft sehr schwierig, da dies immer vom Einzelfall abhängig ist. Zu berücksichtigen ist insbesondere die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme einhergehend mit bezahlter Freistellung. Aber auch weitere Faktoren, wie die Qualität der Qualifizierungsmaßnahme und die daraus

resultierenden Vorteile für den Arbeitnehmer, sind zu berücksichtigen. Hat man dann eine angemessene Bindungsdauer festgestellt, muss auch zwingend geregelt werden, dass sich die Rückzahlungsverpflichtung der Höhe nach für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach Abschluss der Qualifizierung um ein Zwölftel mindert. Zudem ist auch zwin-

gend zu regeln, dass nicht jede Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rückzahlungsverpflichtung auslöst. Fälle, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Sphäre des Arbeitgebers entstammt, sind auszunehmen. Und auch an eine Regelung zur Rückzahlung bei einem verschuldeten Abbruch der Qualifizierung durch den Arbeitnehmer sollte man denken. Es gilt also, vieles zu beachten. Um unwirksame

Klauseln zu vermeiden, empfiehlt es sich, für die Vertragsgestaltung einen Rechtsanwalt ins Boot zu holen.

Fazit

Dem Arbeitnehmer

muss schließlich

ersichtlich sein,

welche Rückzahlungs-

verpflichtung auf ihn

zukommen kann.

Qualifizierungsmaßnahmen stellen ein geeignetes Mittel dar, um den Auswirkungen der digitalen Transformation auf den Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Daher sollte man sich eher früher als später mit diesem Thema auseinandersetzen. Arbeitgeber können hierdurch Arbeitsplätze in ihrem Unternehmen für die Zukunft sichern. Aber auch für die Mitarbeiter bieten sich hierdurch viele Vorteile. Neben der Möglichkeit, neues Wissen zu erwerben und sich am Arbeitsmarkt seinen Marktwert für die Zukunft zu sichern, kann im konkreten Arbeitsverhältnis auch eine ansonsten gegebenenfalls unumgängliche Kündigung vermieden werden.

NICOLE GOLOMB

Rechtsanwältin bei Ecovis in Regensburg



11/22 ← 13

Neue Formen der Zusammenarbeit



Betriebsrätemodernisierungsgesetz | Ein relativ junges Gesetz hat neue Formen für die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien auf den Weg gebracht. Dies ist zwar zu begrüßen, jedoch ist eine umfassende Modernisierung der Betriebsverfassung ausgeblieben.

Markus Gloksin

Die Arbeitswelt befindet sich in ständigem Wandel. Mit der fortschreitenden Digitalisierung, beschleunigt durch die Corona-Pandemie, realisieren sich Veränderungen in einer bislang ungekannten Geschwindigkeit. Diese Entwicklung wirkt sich nicht nur auf die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf deren Tätigkeit aus, sondern auch auf die Arbeit des Betriebsrats beziehungsweise auf die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und diesem Gremium. Die Digitalisierung bei der Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien hatte im Zuge der Corona-Pandemie – zunächst temporär – durch befristete gesetzliche Regelungen einen Schub erhalten. Mit dem sogenannten Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat der Gesetzgeber dann einige Ausprägungen digitaler Betriebsratstätigkeit beziehungsweise

des digitalen Zusammenwirkens der Betriebsparteien geregelt, so etwa die Vorgaben für virtuelle Betriebsratssitzungen oder Regeln über den digitalen Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Digitale Zusammenarbeit vor Corona

Bereits in den Jahren vor Beginn der Covid-19-Pandemie hatte sich die Digitalisierung der Arbeitswelt zunehmend auch auf das Betriebsverfassungsrecht sowie auf die Zusammenarbeit der Betriebsparteien ausgewirkt. Erkennen konnte man diese Entwicklung nicht zuletzt an der Rechtsprechung der letzten Jahre vor der Pandemie, beispielsweise als es um die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung und Anwen-

Illustration: Katrin Funcke



dung von technischen Einrichtungen im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ging, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Bereits 2018 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass die Nutzung von Softwarebasierten Personalverwaltungssystemen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, und zwar selbst dann, wenn diese Systeme lediglich auf einer normalen Standard-Software basieren (im Streitfall Microsoft Excel zur Erfassung von Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter – so BAG, Beschluss vom 23.10.2018 - 1 ABN 36/18). Weiter hatten sich die Arbeitsgerichte in diesem Zeitraum unter anderem mit der Frage zu befassen, welche digitalen sachlichen Mittel der Arbeitgeber dem Betriebsrat für dessen Tätigkeit im Rahmen der Erforderlichkeit (§ 40 Abs. 2 BetrVG) zur Verfügung stellen muss. Bejaht wurde die Erforderlichkeit etwa für ein Smartphone, das ein 13-köpfiger Betriebsrat für seine Tätigkeit vom Arbeitgeber verlangt hatte [Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Beschluss vom 13.03.2017 - 16 TaBV 212/16]. Ebenfalls vor Corona hatte das LAG Hamburg entschieden, dass eine im Betrieb durchgeführte Online-Betriebsratswahl zwar nicht nichtig, jedoch anfechtbar sei, da sie nicht mit der Wahlordnung vereinbart werden könne (LAG Hamburg, Beschluss vom 15.02.2018 – 8 TaBV 5/17). Trotz des digitalen Wandels, der sich also bereits vor Corona auf die Zusammenarbeit der Betriebsparteien auswirkte, kannte das BetrVG vor Beginn der Pandemie aber weder virtuelle Betriebsratssitzungen noch mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführte Betriebsversammlungen beziehungsweise digital abgeschlossene Betriebsvereinbarungen.

Mit Beginn der Pandemie und den damit einher-

Digitale Betriebsratsarbeit infolge Corona

gehenden Kontaktbeschränkungen wurden aber schlagartig wirksame gesetzliche Regelungen erforderlich. Anderenfalls wäre die Handlungsfähigkeit der Betriebsparteien unter Pandemiebedingungen nicht zu gewährleisten gewesen. Mit dem eilig beschlossenen § 129 BetrVG ermöglichte der Gesetzgeber erstmals mit Wirkung ab dem 1. März 2020 unter anderem digitale Betriebsratsund Wirtschaftsausschusssitzungen sowie Einigungsstellen per Video- oder Telefonkonferenz oder mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführte Betriebs-, Betriebsräte- sowie Jugend- und Auszubildendenversammlungen. Dieser § 129 BetrVG galt zunächst befristet bis zum 30. Juni 2021 und im weiteren Pandemieverlauf dann nochmals in angepasster Fassung für einen weiter befristeten Zeitraum vom 12. Dezember 2021 bis zum 19. März 2022. Von der Möglichkeit, diese Regelung über dieses Datum hinaus um weitere drei Monate zu verlängern (vgl. § 129 Abs. 3 BetrVG a.F.), machte der Deutsche Bundestag allerdings keinen Gebrauch. Die Regelung endete mit Ablauf des 19. März 2022 - und mit ihr endeten die durch den früheren § 129 BetrVG eingeräumten Möglichkeiten digitaler Betriebsratsarbeit. Übrig blieb allein die Möglichkeit - wenn auch nicht als Regelfall -, digitale Betriebsratssitzungen und -beschlüsse durchzuführen; dies gilt auch für den Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Grund ist das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, mit dem die voranstehend skizzierten Möglichkeiten schon mit Wirkung ab dem 18. Juni 2021, also bereits vor Auslaufen der ersten Befristung des § 129 BetrVG, dauerhaft in das BetrVG aufgenommen wurden (vgl. §§ 30, 33, 34, 51 BetrVG).

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Das am 18. Juni 2021 in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz enthält neben neuen Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats beim Einsatz künstlicher Intelligenz sowie bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit und der Einführung von Regelungen zur erleichterten Gründung von Betriebsräten

11/22

beziehungsweise zur Stärkung des Schutzes der Initiatoren von Betriebsratswahlen auch Regelungen zur digitalen Betriebsratsarbeit. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz schuf also einen – nun unbefristeten – neuen rechtlichen Rahmen für digitale Sitzungs- und Beschlussformate des Betriebsrats sowie der voranstehend genannten weiteren Gremien. Danach besteht nun dauerhaft die Möglichkeit, Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz ab-

zuhalten. Dafür sind jedoch gemäß § 30 Abs. 2 BetrVG die nachfolgenden strengen Vorgaben einzuhalten, damit die so gefassten Beschlüsse rechtmäßig sind:

- Die genauen Rahmenbedingungen für die digitalen Sitzungen müssen vorab in einer Geschäftsordnung festgelegt werden (§ 36 BetrVG).
- In der Geschäftsordnung muss eindeutig der Vorrang der Präsenzsitzung geregelt sein. Es sollte also geklärt werden, zu
 - welchen Themen und in welchen Zeitabständen digitale Sitzungen ausnahmsweise zulässig sind (etwa lediglich für Routineangelegenheiten).
- Es dürfen einer digitalen Sitzung nicht mehr als ein Viertel der Betriebsratsmitglieder innerhalb einer vom Vorsitzenden bestimmten Frist widersprechen.
- Es muss sichergestellt sein, dass auch bei digital oder hybrid durchgeführten Sitzungen der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gewahrt ist und kein Unbefugter von den Inhalten der Sitzung Kenntnis nehmen kann.
- Die Sitzung darf nicht aufgezeichnet werden.

Die Arbeitgeber sind bei der Erforderlichkeit nach § 40 Abs. 2 BetrVG verpflichtet, die für die Sitzungen erforderliche Technik zur Verfügung zu stellen und die dafür entstehenden und zumutbaren Kosten zu tragen. Es empfiehlt sich hier – soweit möglich – ein abgestimmtes Prozedere der Betriebsparteien mit Blick auf die erforderlichen Sachmittel sowie auf die zumutbaren Kosten. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde zudem eindeutig geregelt, dass Betriebsvereinbarungen jetzt nach § 77 Abs. 2 S. 3 BetrVG digital geschlossen werden können. Ein bis dato bestehender Streit in Rechtsprechung und Schrifttum ist damit beendet. Abweichend von § 126a Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch ordnet § 77 Abs. 2 S. 3 BetrVG nun an, dass bei einer elektronischen Betriebsvereinbarung der Betriebsrat und der Arbeitgeber dasselbe Dokument elektronisch zu signieren haben.

Ausblick

Der Weg hin zu einer modernen Betriebsverfassung in einer digitalen Arbeitswelt wurde durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ein Stück weit beschritten. Dies waren erste Schritte in die richtige Richtung, denn für die Betriebsparteien ergeben sich jetzt Möglichkeiten, die Betriebsratsarbeit in der Praxis zeitgemäß zu gestalten und die notwendige Zusammenarbeit der Betriebsparteien auch in Zeiten einer Pandemie aufrechtzuhalten. Dennoch besteht weiterhin Reformbedarf, da durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz lediglich ein Teil der digitalen Möglichkeiten der Betriebsparteien dauerhaft in das BetrVG übernommen wurde. Natürlich ist die Möglichkeit, Betriebsratssitzungen virtuell

oder hybrid durchzuführen, grundsätzlich als positiv zu bewerten. Andererseits belässt es der Gesetzgeber aber beim grundsätzlichen Vorrang von Präsenzsitzungen. Und nach wie vor gibt es keine dauerhafte Regelung zu einer virtuellen Einigungsstelle sowie zu Betriebsversammlungen unter Nutzung audiovisueller Einrichtungen. Nach wie vor fehlt es zudem an der Möglichkeit, eine nicht anfechtbare, sicher gültige Online-Be-

triebsratswahl durchzuführen, was angesichts der zunehmend hybriden Arbeitswelt jedoch erforderlich erscheint. Künftig ist aber mit einer weiteren Digitalisierung der Betriebsratsarbeit zu rechnen. Denn die Ampelkoalition hat das Thema digitale Betriebsratsarbeit mit auf die Agenda gesetzt. Im Koalitionsvertrag ist vorgesehen, dass die Betriebsratsmitglieder künftig selbstbestimmt entscheiden sollen, ob sie analog oder digital arbeiten. Die nun mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz begonnene Modernisierung soll überprüft und das Gesetz evaluiert werden, um eine möglichst effektive Betriebsratsarbeit für die Zukunft sicherzustellen. Die genauen Pläne für eine Digitalisierung der betrieblichen Mitbestimmung bleiben im Koalitionsvertrag allerdings vage. Insbesondere unklar ist die Entwicklung hin zu einer wirksamen Online-Betriebsratswahl. Der Koalitions-

vertrag besagt an dieser Stelle lediglich, dass ein Pilotprojekt

die Online-Betriebsratswahlen erproben wird.

Fazit

Die genauen Pläne

für eine Digitalisierung

der betrieblichen Mit-

bestimmung bleiben

im Koalitionsvertrag

allerdings vage.

Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen werden zwischen März und Mai 2026 stattfinden. Die Entwicklungen bleiben abzuwarten. Der entscheidende Faktor für Umfang und Tempo hinsichtlich weiterer Umsetzungsschritte könnte wiederum die weiter andauernde Pandemie sein. Eine umfassende Modernisierung der Betriebsverfassung vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung könnte sich dann ergeben, wenn es im Winter beziehungsweise zum Jahreswechsel wieder zu einschneidenden Maßnahmen für die Unternehmen kommen sollte.

MARKUS GLOKSIN

Rechtsanwalt sowie Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei DREITOR Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB in Reutlingen





Dr. Jens Eckhardt

m Unterschied zur Tätigkeit in den Geschäftsräumen des Unternehmens liegt die Arbeitsleistung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters via Internet und Telefonverbindung nicht im ausschließlichen Herrschaftsbereich des Arbeitgebers. Und auch die räumliche Situation des Orts der Tätigkeit ist sowohl beim Homeoffice als auch beim Mobile Working anders, da sich zum Beispiel zu Hause weitere Personen aufhalten können, die nicht mit den verarbeiteten personenbezogenen Daten in Kontakt kommen dürfen. Diese Aspekte

sind durch entsprechende Vorgaben und Handlungsanweisungen gegenüber den Mitarbeitern zu regeln. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, bei den Beschäftigten vor Ort in deren Privaträumen die Einhaltung und Umsetzung der Datenschutzvorgaben zu kontrollieren. Das kann er sich nicht im Wege einer einseitigen Weisung verschaffen. Hier stößt das arbeitsrechtliche Direktionsrecht an seine Grenzen. Es ist also regelmäßig eine entsprechende Vereinbarung mit den Arbeitnehmern erforderlich.

Erkenntnisse während der Pandemie

Im Verlauf der Corona-Pandemie ist aufgefallen, dass bei Realisierung des Arbeitens im Homeoffice die Prüfung und Bewertung der räumlichen Rahmenbedingungen zum Schutz personenbezogener Daten nicht immer erfolgt war. Die Coronabedingten Besonderheiten haben jedoch nicht dazu geführt, die datenschutzrechtlichen Anforderungen außer Kraft zu setzen. Daher hat eine Bewertung der Rahmenbedingungen aus datenschutzrechtlicher Sicht ergeben, dass nicht bei jedem Beschäftigten die Bedingungen gegeben sind oder waren, um eine Arbeit im Homeoffice zuzulassen. Soweit die Ent-

scheidung sowie die Gestattung einer Tätigkeit im Homeoffice von persönlichen Faktoren abhängig gemacht wurde, waren insoweit ebenfalls datenschutzrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. Bei den Corona-bedingten Entscheidungen zur Gestattung standen vor allem Risikogruppen im Vordergrund, bei denen typischerweise Informationen verarbeitet werden, die nach Art. 9 DS-GVO besonders schutzbedürftig sind. Aber auch die Verarbeitung anderer Informationen, wie etwa Betreuungsbedürftigkeit von Kindern, ist unter

die Verarbeitung personenbezogener Daten gefallen. Mit Blick auf die Anforderungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen mussten zudem die technisch-organisatorischen Maßnahmen bei Homeoffice-Tätigkeiten auch dem Geschäftsgeheimnisgesetz Rechnung tragen. Häufig wäre mehr zu bedenken gewesen, als bedacht wurde.

Gestaltung der Vereinbarung

Das Gestatten einer Tätigkeit im Homeoffice beziehungsweise des Mobile Working ist durch eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten – natürlich gegebenenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats oder anderer Organe der betrieblichen Mitbestimmung - zu gestalten. Dabei stellt sich die Frage, wie allgemein eine solche Vereinbarung für das gesamte Unternehmen oder wie individuell die Vereinbarung je Tätigkeit oder Arbeitsplatz geregelt werden kann beziehungsweise muss. Darauf gibt es keine pauschale Antwort. Die praktische Erfahrung in der Gestaltung solcher Vereinbarungen hat jedoch gezeigt, dass die rechtlichen Gestaltungselemente weitgehend gleich sein können. Die jeweiligen Besonderheiten ergeben sich vor allem in Bezug auf die Vorgaben der technischen und organisatorischen Schutzmaßnahmen. Je nach Art der verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie der tatsächlichen Rahmenbedingungen beim Beschäftigten vor Ort kommt es hier zu unterschiedlichen Anforderungen. Eine besondere Herausforderung stellt insoweit das Mobile Working dar, da diese Arbeitsform an öffentlichen Orten, wie beispielsweise Wartebereichen in Flughäfen oder Bahnhöfen sowie in Flugzeugen und Zügen, stattfinden kann. Hier kommt es natürlich zu abweichenden und weitergehenden Anforderungen als im Homeoffice, die entsprechend erfüllt werden müssen.

Verwendung von Mustervorlagen?

Bei der Gestaltung einer solchen Vereinbarung stellt sich die Frage, ob es Vorlagen gibt, in denen alle relevanten Aspekte inhaltlich geregelt werden können, und wie man textlich formulieren sollte. Es bietet sich an, die Vereinbarung mit dem Beschäftigten in Anlehnung an die Vorgaben

> der DS-GVO zur Auftragsverarbeitung in den Art. 28, 29, 32 Abs. 4 DS-GVO zu regeln. Schließlich dürfen auf Grundlage einer solchen Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung und der gesetzlichen Vorgaben zur Ausgestaltung einer solchen Vereinbarung sogar außenstehende Dritte in die Verarbeitung personenbezogener Daten eingebunden werden. Dann muss dies erst recht für die Beschäftigten gelten. Zwar passen die Regelungen der DS-GVO nicht uneingeschränkt auf Beschäftigungsverhältnisse, aber aus

ihnen ergibt sich dennoch, welche Aspekte zu beachten sind. Auch hinsichtlich der textlichen Umsetzung kommt grundsätzlich eine Anlehnung an die gängigen Musterformulierungen für die Vereinbarung über eine Auftragsverarbeitung in Betracht. Bei Ausgestaltung der Vereinbarung sollte zudem eine Regelungstechnik beachtet werden, die wie folgt umschrieben werden kann: Grundsatz - Möglichkeit des Abweichens vom Grundsatz - Vorgaben zum Einfangen der Abweichung.

Inhalt der Vereinbarung

In einer Vereinbarung zur Gestaltung von Homeoffice beziehungsweise Mobile Working sollte zunächst der Geltungsbereich geregelt werden. Hier ist festzuhalten, ob die Vereinbarung für bestimmte Beschäftigte, für bestimmte Standorte und eine bestimmte Zeitdauer gelten soll. Darüber hinaus müssen die Pflichten der Mitarbeiter geregelt werden, wie etwa eine ausschließliche Nutzung der durch den Arbeitgeber genehmigten oder bereitgestellten Hard- und Software. Selbst wenn das aus rechtlicher Sicht eine Selbstverständlichkeit sein sollte, ist hierzu eine Klarstellung dringend geboten. Weiter ist festzuhalten, wenn die im Übrigen für das Beschäftigungsverhältnis geltenden Vorgaben, wie etwa die Arbeitszeiterfassung, erfüllt werden müssen. Zudem sollte die Pflicht zur Meldung von Sicherheitsvorfällen oder einem Verdacht geregelt werden, wobei klar beschrieben sein muss, was an wen wie gemeldet wird. Das ist von besonderer

18 DATEV magazin

Die wesentlichen

Besonderheiten

ergeben sich in Bezug

auf die Vorgaben

der technischen und

organisatorischen

Schutzmaßnahmen.

Bedeutung, wenn der Arbeitgeber selbst als Auftragsverarbeiter für seine Geschäftspartner tätig ist, um seine Pflichten als Auftragsverarbeiter nach Art. 33 Abs. 2 DS-GVO zur Meldung an den jeweiligen Auftraggeber einzuhalten. Natürlich zu regeln ist auch das Verbot der lokalen Speicherung oder der Speicherung auf unternehmensfremder Hardware. Eine solche Vorgabe ist natürlich nur dann sinnvoll, wenn die Einhaltung dieser Pflicht möglich ist und auch Vorgaben bestehen, wie beispielsweise bei einem Ausfall der zentralen Speichermöglichkeit vorgegangen werden soll. Um den ungewollten Zugriff Dritter – einschließlich Familienangehöriger – auszuschließen, sind auch Regelungen zum Schutz des gesprochenen Wortes wichtig. Das kann dazu führen, dass für bestimmte Themen keine Klarnamen verwendet werden dürfen oder bestimmte Dinge aus dem Homeoffice oder in der Öffentlichkeit gar nicht, auch nicht telefonisch, besprochen werden dürfen. Ob eine Regelung zur Abschließbarkeit des Arbeitsplatzes noch zeitgemäß ist, mag bezweifelt werden. Gleichwohl bedarf es angepasster Regelungen, damit Unterlagen und Inhalte nicht Dritten frei zugänglich sind. Das Verbot, im Homeoffice zu drucken, wird in voll digitalen Strukturen sicherlich an Relevanz verlieren. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass die tatsächliche Welt noch anders aussieht. Daher sollte beachtet werden, dass auch ein privater Drucker eine digitale Speichereinrichtung ist, die anders als eine unternehmenseigene Hardware behandelt werden muss.

Hardware und IT-Infrastruktur

Selbstverständlich ist, dass der Arbeitgeber darüber entscheidet, welche Hardware und IT-Infrastruktur eingesetzt wird. Gleichwohl sollte zur Vermeidung von Missverständnissen und als Hinweis für die Beschäftigten klargestellt werden, dass die Mitarbeiter nicht berechtigt sind, eigenmächtig Cloud-Dienste zu nutzen und zu beauftragen. Jedenfalls sollte die Nutzung der im Homeoffice eingesetzten Hardware und IT-Infrastruktur in einer eigenständigen Regelung festgehalten werden. Hier muss zunächst unterschieden werden, ob sie im Eigentum des Arbeitgebers steht oder der Beschäftigte eigene Hardware und Infrastruktur für die beruflichen Zwecke nutzt. In beiden Fällen müssen klare Vorgaben bestehen, damit die Trennung von Unternehmen und Privatem aufrechterhalten bleibt. Soweit eigene Hardware des Beschäftigten eingesetzt wird, müssen Vereinbarungen zu Sicherheitsmaßnahmen wie im Unternehmen, Zugriffsrechte des Arbeitgebers, der Verlust und auch ein späterer Weiterverkauf geregelt werden. Gerade während der pandemiebedingten Versetzungen ins Homeoffice kam es häufig zu Fällen des sogenannten Bring Your Own Device (BYOD). Mit Blick auf Homeoffice und Mobile Working kommen insoweit aber keine anderen Gesichtspunkte beziehungsweise Herausforderungen zum Tragen, als bisher schon erläutert.

Schutz vertraulicher Daten

Wenngleich Art. 29 DS-GVO, anders als § 5 Bundesdatenschutzgesetz a. F., keine Verpflichtung auf das Datengeheimnis mehr fordert, erscheint es allein schon aus Gründen der Klarstellung und als Erinnerung für die Mitarbeiter sinnvoll, darauf hinzuweisen, dass sie nach Art. 29 DS-GVO nur weisungsgebunden handeln dürfen und zur Wahrung der Vertraulichkeit verpflichtet sind. Die Vorgaben zum technischen und organisatorischen Schutz der Daten - Sicherheit der Verarbeitung sollten ebenfalls explizit und eigenständig geregelt werden. Hier bietet sich wiederum eine Orientierung an den Vorgaben beziehungsweise Checklisten an, die im Kontext der Auftragsverarbeitung entwickelt worden sind. Obwohl die Situation nicht dieselbe ist, stellen sich jedoch die gleichen Fragen und dieselben Aspekte sind zu bewerten. Letztlich können in einigen Bereichen auch vergleichbare oder gar gleiche Maßnahmen wie bei der Auftragsverarbeitung eingesetzt werden. Allerdings muss hier der besonderen Risikolage Rechnung getragen werden, die dadurch entsteht, dass Haushaltsangehörige und private Besucher ungewollten Zutritt beziehungsweise Zugang bekommen können. Dies ist eine Konstellation, die typischerweise bei der Gestaltung von Vereinbarungen über die Auftragsverarbeitung und deren Sicherheit nicht berücksichtigt wird. Eine besondere Herausforderung in der Gestaltung solcher Vereinbarungen besteht schließlich darin, dass der Arbeitgeber grundsätzlich auch ein Kontroll- und Zutrittsrecht zur Wohnstätte des Beschäftigten haben sollte, um die Umsetzung und Einhaltung der Vorgaben zu kontrollieren. Das kollidiert jedoch mit dem durch Art. 13 GG garantierten Schutz des Wohnraums, weshalb hier eine besondere Sorgfalt auf eine angemessene Regelung zu legen ist.

DR. JENS ECKHARDT

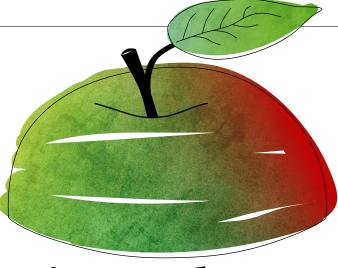
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Informationstechnologierecht sowie Datenschutz-Auditor (TÜV); Berater in den Bereichen Zivil-, Wettbewerbs- und Datenschutzrecht einschließlich IT- und Telekommunikationsrecht

MEHR DAZU

finden Sie unter

www.datev.de/entwicklungspfad-datenschutz

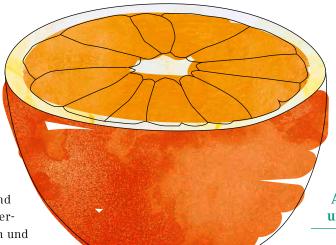
11/22 ← 19



Miteinander oder gegeneinander?

Datenschutz und Compliance | Zunehmend komplexere Vorgaben zwingen mehr und mehr Unternehmen dazu, neben dem Datenschutzbeauftragten auch einen Compliance Officer zu beschäftigen. Es stellt sich die Frage, ob die beiden Funktionsträger Synergien nutzen können oder zwingend in einem Konkurrenzverhältnis stehen.

Markus Meurer



Datenschutzbeauftragte sind mittlerweile geläufig. Unternehmen ab 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügen in der Regel über einen internen oder externen Beauftragten.

Für Compliance kommt auf Unternehmen ab 50

Mitarbeitern eine ähnliche Entwicklung zu. Aktueller Auslöser ist die EU-Whistleblower-Richtlinie, die Unternehmen ab 250 Mitarbeitern bereits jetzt verpflichtet, professionelle Hinweisgebersysteme einzuführen und Hinweise von einer unparteiischen, kompetenten Person zu bearbeiten. Unternehmen ab 50 Mitarbeitern haben dafür bis spätestens 2023 Zeit. Gerade kleinere Unternehmen können diese Pflicht am effektivsten erfüllen, wenn sie einen externen Compliance Officer beauftragen. Hier zeigt sich die Parallele zum Datenschutz. Doch wie kann das Zusammenspiel der beiden Beauftragten funktionieren?

Abgrenzung Datenschutz und Compliance

Die zunehmend komplexer werdenden Anforderungen an Unternehmen können

nur durch ein zuverlässiges Risiko- und Kontrollmanagement bewältigt werden. Dazu tragen der betriebliche Datenschutzbeauftragte und der betriebliche Compliance Officer bei, indem sie im Unternehmen für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sorgen. Die Handlungen des Datenschutzbeauftragten haben das Ziel, die Rechte und Freiheiten der durch eine Verarbeitung personenbezogener Daten betroffenen Personen zu schützen. Der betriebliche Compliance Officer wird bestellt, damit ein Unternehmen in der Lage ist, alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen sowie selbst definierte Richtlinien einzuhalten. Darüber hinaus hat ein Compliance Officer auch die Aufgabe, zwischen dem Unternehmen und

Fotos: jayk7; Tuomas A. Lehtinen; Melinda Podor/Getty Images

Beschäftigten zu vermitteln, falls dies zum Beispiel ein Mitarbeiter wünscht. Sowohl der Datenschutzbeauftragte als auch der Compliance Officer finden die Motivation für ihre Handlungen in dem Ziel, ihr Unternehmen vor Schaden zu bewahren, Bußgelder zu vermeiden und die stetig wachsenden sozialen und gesellschaftlichen Ansprüche an unternehmerisches Handeln weiterzuentwickeln, um den Fortbestand des Unternehmens am Markt zu sichern. Folgerichtig ist es deshalb, wenn beide Funktionsträger ihre Schnittmengen suchen und im Sinne des Unternehmens definieren. Nur gemeinsam lassen sich die bestmöglichen Synergieeffekte und Wettbewerbsvorteile durch eine Abstimmung und Bündelung ihrer Arbeit erzielen.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Der deutsche Gesetzgeber hat extensiv von seiner Spezifizierungsbefugnis aus der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) Gebrauch gemacht. Er verlangt im Vergleich mit der korrespon-

dierenden Regelung aus der DS-GVO eine frühere beziehungsweise niederschwelligere Bestellung eines Datenschutzbeauftragten. Auch kleine und mittlere Unternehmen sind – sowohl als Verantwortliche als auch als Auftragsverarbeiter – gemäß § 38 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, soweit sie in der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen. Um den Schwellenwert

zu erreichen, ist es nicht erforderlich, dass der Umgang mit personenbezogenen Daten den Kern der Tätigkeit ausmacht. Vielmehr ist es ausreichend, dass im Rahmen der konkreten Tätigkeit auch mit personenbezogenen Daten umgegangen wird, wie dies bei einer Anbindung an Kommunikationssysteme wie beispielsweise Outlook oder ein Customer Relationship Management (CRM) der Fall ist. Sofern der Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter Verarbeitungen vornimmt, die einer Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DS-GVO) unterliegen, wie beispielsweise von Gesundheitsdaten, oder personenbezogene Daten geschäftsmäßig zum Zweck der Übermittlung, der anonymisierten Übermittlung oder zum Zweck der Meinungsund Marktforschung verarbeitet, ist schwellenwertunabhängig ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen. Der Datenschutzbeauftragte hat die ihm in Art. 39 Abs. 1 DS-GVO zugewiesenen Aufgaben. Er agiert dabei weisungsfrei und unabhängig. Er berichtet dazu an die höchste Managementebene und wird in der juristischen Diskussion ausgehend von seinen Aufgaben als Anwalt der Betroffenen, verlängerter Arm der Aufsichtsbehörden und teilweise auch als Compliance Manager eingeordnet. Im Kern seines Handelns steht der Schutz der personenbezogenen Daten des Betroffenen durch die Beratung des Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiters bei der Wahl der Mittel und Zwecke der Datenverarbeitung. Durch die gesetzgeberisch verordnete Weisungsfreiheit und den besonderen Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten wird die Überwachung der Einhaltung des Datenschutzrechts beabsichtigt.

Der betriebliche Compliance Officer

Im Gegensatz dazu gibt es bis jetzt für Unternehmen – sogar für solche, die an der Börse notiert sind – bis auf Wertpapier-dienstleistungsunternehmen und Versicherungsunternehmen noch keine allgemeine gesetzliche Pflicht zur Bestellung eines Compliance-Beauftragten. Deshalb fehlt es auch an einer legal-definierten Festlegung des Aufgabenbereichs eines Compliance Officers. In Ermangelung einer Vorschrift erfolgt die Festlegung seines Aufgabenbereichs daher aktuell in der vertraglichen Aufgabenbeschreibung zwischen dem Unternehmen und dem Compliance Officer. Ohne vertragliche Einschränkung umfasst das Aufgabengebiet allgemein die Verhinderung von

Rechtsverstößen, insbesondere auch von Straftaten, die aus dem Unternehmen heraus begangen werden und dem Unternehmen erhebliche Nachteile durch Haftungsrisiken oder Ansehensverlust bringen können, mithin die Einhaltung sämtlicher Rechtsvorschriften, zu deren Einhaltung das Unternehmen verpflichtet ist. In der Regel ist der Compliance Officer der Geschäftsführung oder dem Vorstand unterstellt und insoweit weisungsgebunden. Er berichtet über die von ihm erkannten

Rechtsverstöße an die oberste Leitungsebene. Regelmäßig fehlt es ihm, ebenso wie dem Datenschutzbeauftragten, an einer Verbots-, Weisungs- und Anordnungskompetenz.

Ist eine Ämterkumulation sinnvoll?

Aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten könnten vor allem kleinere und mittlere Unternehmen dazu geneigt sein, eine Vereinigung beider Aufgabenbereiche in einer Person abzubilden, um Synergieeffekte zu erreichen und Kosten zu sparen. Auch nach dem Wortlaut des Art. 39 Abs. 1 DS-GVO können dem Datenschutzbeauftragten neben den dort genannten Mindestaufgaben weitere Aufgaben übertragen werden. Dies ist aber nicht zu empfehlen, denn so, wie der Datenschutzbeauftragte Experte im Bereich Datenschutz sein muss, sollte ein Compliance Officer umfassende Expertise und Erfahrung im Bereich Compliance aufweisen. Entscheidend für die Zulässigkeit der Übertragung weiterer Aufgaben ist, ob eine bestimmte Aufgabe einen potenziellen Interessenkonflikt bei der Kontrollpflicht einerseits und der Durchführungsverantwortung andererseits auslöst. Konkret nimmt der Datenschutzbeauftragte, im hoheitlichen Interesse, den Schutz der Persönlichkeitsrechte betroffener Personen wahr. Dazu ist er mit einem starken Kündigungsschutz und

11/22 21

Folgerichtig ist es

deshalb, wenn beide

Funktionsträger

ihre Schnittmengen

suchen und im Sinne

des Unternehmens

definieren.

einer Verschwiegenheitspflicht über Tatsachen, die ihm von betroffenen Personen mitgeteilt werden, ausgestattet. Der Compliance Officer wird primär eingesetzt, um eine Haftung für das Unternehmen und das Management zu vermeiden, und soll dabei gleichsam die Unternehmensinteressen im Auge behalten. Ein überschießender Kündigungsschutz ist somit nicht erforderlich. Um seine Aufgaben zielgerichtet wahrnehmen zu können, ist der Compliance Officer angehalten, die sich dem Unternehmen stellenden Risiken zu überwachen und so weit als möglich auszuschließen. Dazu wird er unter anderem Kontrollsysteme einrichten, um möglichst viele, auch personenbezogene Daten zu sammeln, die Untersuchungen und eine Überwachung ermöglichen. Nach dem BDSG ist der Datenschutzbeauftragte zur Verschwiegenheit über die Identität der betroffenen Person sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf die betroffene Person zulassen, verpflichtet, soweit er nicht durch die betroffene Person befreit wird. Diese Regelung spiegelt wider, dass er vorrangig die Interessen der Betroffenen wahrzunehmen hat. Im Gegensatz dazu wird der betriebliche Compliance Officer kraft seines Auftrags, beispielsweise in einem Hinweisgeberfall, selbstverständlich alles zur Sachverhaltsaufklärung Notwendige veranlassen, im Zweifel auch eine Offenlegung der Identität des Betroffenen, um möglichst Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Naturgemäß entspricht es der Kernaufgabe eines Datenschutzbeauftragten, gerade solche Systeme, die auch personenbezogene Daten verarbeiten, zu überwachen.

Hier tritt der vom Gesetzgeber nicht gewünschte Konflikt zwischen Kontrollpflicht einerseits und Durchführungsverantwortung andererseits evident hervor: Eine Abwägung der widerstreitenden Interessen der durch die Kontrollmaßnahme betroffenen Personen wird erwartbar beim mithaftenden Compliance Officer anders ausfallen als durch den Datenschutzbeauftragten. Ein Interessenkonflikt besteht, wenn Letzterer in anderer Funktion die Ergebnisse seiner eigenen Arbeit kontrollieren müsste, vergleichbar einem Richter in eigener Sache. Die dem Datenschutzbeauftragten durch den Gesetzgeber zugedachte Unabhängigkeit sollte unter allen Umständen gewahrt werden, damit es nicht zu einer zwangsweisen Abberufung durch eine Aufsichtsbehörde kommt. Vor diesem Hintergrund ist eine Ämterkumulation, also die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten und die Beschäftigung als Compliance Officer in Personalunion, nicht zu empfehlen.

Gestaltung der Zusammenarbeit

Gleichwohl sollte im Sinne des Unternehmens die bestmögliche Zusammenarbeit des betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit dem Compliance Officer erreicht werden. Diese Zusammenarbeit sollte neben dem allgemeinen Datenschutz auch die Bereiche der betrieblichen Sicherheit durch dem Stand der Technik entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) umfassen. Auch eine Implementierung und der Betrieb von Hinweisgebersystemen erfordern eine koordinierte

Zusammenarbeit der beiden Schnittstellen, ebenso wie die Unterweisung und Schulung der Mitarbeiter in Compliance und Datenschutz. Um diese Zusammenarbeit zu realisieren, bieten sich verschiedene Modelle an. Es ist möglich, den Datenschutzbeauftragten in die Compliance-Organisation des Unternehmens zu integrieren, um so die Synergie zu steigern. Die Integration muss jedoch stets unter Wahrung der Weisungsfreiheit des Datenschutzbeauftragten erfolgen. Natürlich ist auch eine vollständige Trennung der Compliance vom Datenschutz möglich, um auf diese Weise die größtmögliche Kontrollfunktion innerhalb der jeweiligen sich überschneidenden Zuständigkeitsbereiche zu generieren. Die vollständige Trennung kann im Sinne der Compliance mit gesetzlichen Vorgaben sowie der Vermeidung von Schäden für das Unternehmen, trotz des etwaigen Verlusts von Synergien, durchaus auch wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen haben. Denn eine strenge und getrennte allgemeine Compliance kann neben der datenschutzrechtlichen Compliance wie ein doppelter Schutzschirm für ein Unternehmen wirken und so dessen Existenz auch in der Zukunft sichern.

Fazit

Letztlich kommt es wie immer auf die spezifischen Risiken und Gefahren der einzelnen Unternehmung an, wie gemäß dem risikobasierten Ansatz die Zusammenarbeit zu strukturieren ist. Im Regelfall ist die funktionale und organisatorische Trennung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und des Compliance Officers zu bevorzugen, weil durch das vollwertige Nebeneinander zweier Funktionsstränge ein gesteigertes Compliance-Niveau erreicht wird.

MARKUS MEURER

Rechtsanwalt und Datenschutzbeauftragter sowie Geschäftsführer von datenschutz365.legal

MEHR DAZU

Der Datenschutzbeauftragte für Ihre Kanzlei, www.datev.de/dsb

Beratungspaket "TAX-Compliance mit System",

www.datev.de/shop/71498

Online-Seminar (Vortrag) "Rechtliche Anforderung und praktische Umsetzung eines Tax Compliance-Management-Systems (Tax-CMS)", www.datev.de/shop/78398

Kompaktwissen Beratungspraxis: "Die EU-Whistleblower-Richtlinie und ihre praktische Umsetzung",

www.datev.de/shop/35774

DATEV-Fachbuch: "Whistleblowing – Hinweisgeberschutz im Unternehmen", **www.datev.de/shop/35857**

Mandanten-Info-Broschüre: "Die EU-Whistleblower-Richtlinie und ihre praktische Umsetzung",

www.datev.de/shop/32568

Entwarnung beim Rechnungszins?



Per gesunkene Rechnungszins führt zu enorm steigenden Rückstellungen für bestehende Zusagen in der Handelsbilanz und zu allem Überfluss auch noch zu versteuernden Scheingewinnen, da die Finanzbehörden allen Bemühungen um eine realistischere Bewertung zum Trotz in der Steuerbilanz an einem Rechnungszins von sechs Prozent festhalten. Es besteht also Handlungsbedarf trotz des derzeitigen Anstiegs des allgemeinen Zinsniveaus: Dies führt erst einmal nur zur Stagnation des Rechnungszinses beziehungsweise – im Siebenjahresbereich – zu dessen minimalem Anstieg.

Kein Zinsmoratorium

Von rechtlicher Seite wäre dies zum Beispiel eine gemeinsame Initiative des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. sowie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V., die ein Zinsmoratorium für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2022 forderten. Der Handelsgesetzbuch-Zins (HGB-Zins) sollte auf dem Niveau von 2019 eingefroren und die

Zeit genutzt werden, um eine Neuregelung bezüglich

einer sachgerechten Bestimmung des HGB-Zinses zu erarbeiten. Der daraus entstehende Einmaleffekt beim Auslaufen des Zinsmoratoriums könnte dann, wie bei Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes im Jahr 2010, auf 15 Jahre verteilt werden. Diesem Vorstoß wurde aber bisher nicht entsprochen und wird es wohl auch nicht werden, wenn sich die aktuelle Zinsentwicklung nicht umkehren sollte.

Beratungsbedarf

Weitere einschneidende Maßnahmen könnten durch die Unternehmen selbst veranlasst werden. Möglich wären beispielsweise die Ausfinanzierung der Direktzusageverpflichtung durch Deckungsvermögen mit anschließender Nutzung des Saldierungsgebots des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB, wobei eine

Umwandlung von Renten- in einmalige Kapitalleistungen

mit der Option zur Ratenzahlung die Ausfinanzierung deutlich erleichtert, die Schließung der Versorgungssysteme, falls nicht schon lange geschehen, die Auslagerung von (Teil-)Beständen oder die Kürzung beziehungsweise die Umgestaltung von Versorgungsversprechen. All dies wäre aber in der Regel

mit massiven Auflagen oder sofortigem hohen Liquiditätsabfluss verbunden. Da diese größeren Maßnahmen entweder nicht im Einflussbereich der Gesellschaft liegen oder mit hohem Aufwand verbunden sind, müssen die feineren Stellschrauben betrachtet werden. Mehr noch als in die Bewertung für die Steuerbilanz gehen in die Bewertung für die Handelsbilanz viele Annahmen ein. Diese sind als langfristig zu wählende Faktoren zu sehen und können nicht jährlich beziehungsweise willkürlich geändert werden. Jedoch ist sicher von Zeit zu Zeit und insbesondere durch eine derartige Änderung der Rahmenbedingungen, wie jetzt infolge der Corona-Krise, eine Überprüfung angebracht, ob die vormals getroffene Wahl noch den wirtschaftlichen Bedingungen entspricht. Mindestens Fluktuation sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gesellschaft, die laufenden Renten zu erhöhen, könnten sich geändert haben und eine abmildernde Auswirkung in der Bewertung

zeigen. Hier lohnt sich vor allem für die kleineren Gesellschaften, die keine Spezialistinnen oder Spezialisten für Pensionen im Team haben, eine persönliche Beratung. Eine Kommunikation über ein Online-Tool erscheint dabei nicht ausreichend, da das Ziel ja eine Verbesserung oder sogar Rettung des Jahresabschlusses ist. Trotzdem sind wir aber gerade in Zeiten des Niedrigzinses der Meinung, dass das Pensionsversprechen an die Mitarbeiter in Form einer Direktzusage nicht pauschal verteufelt

werden darf. So bietet zum Beispiel die wertpapiergebundene Pensionszusage gute Möglichkeiten wie kein anderer Durchführungsweg, die Potenziale des Kapitalmarkts für die betriebliche Altersversorgung der Belegschaft zu nutzen.

Teilweise neue Tarife

Richtig ist, dass der Verpflichtungsumfang für die früher üblichen Leistungszusagen – ein Mitarbeiter erhält bei Rentenbeginn monatlich 100 Euro oder er erhält bei Rentenbeginn pro Dienstjahr 5 Euro – mit fallendem Rechnungszins enorm steigt. Auf der anderen Seite erwirtschaften die Versicherungen, Pensions- und Unterstützungskassen sowie Pensionsfonds, über die eine betriebliche Altersversorgung alternativ abgewickelt werden könnte, auch keine nennenswerten Gewinne mehr, die an die Arbeitnehmer weitergegeben werden können. Diese Anbieter haben das Problem, dass sie bei der bisher weitverbreiteten Beitragszusage mit Mindestleitung eine hundestpregentige Päglegeblung der

leistung eine hundertprozentige Rückzahlung der eingezahlten Beiträge garantieren müssen und die Gelder daher nur derart konservativ anlegen dürfen, dass lohnende Gewinne fast ausgeschlossen sind. Die Versicherungswirtschaft reagiert teilweise mit neuen Tarifen auf Basis einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ). Hier werden die Garantien etwas zurückgefahren, um wenigstens Teile der Gelder besser anlegen zu können. Aber auch hier fallen die Leistungen im Ergebnis nicht zu üppig aus, da die Versicherer mit sehr langer Lebenserwartung rechnen, um auch in jedem Einzelfall nach Abzug des Gewinns genügend Reserven für die Bezahlung der Rente zu haben. Eine Lösung dieses Zwiespalts stellt die BOLZ in Eigenregie für Gesellschaften dar, die einerseits für ihre Mitarbeiter etwas Gutes in Form einer höheren betrieblichen Altersversorgung erreichen wollen – Stichwort: Betriebsbindung –, andererseits aber eine Bilanzberührung vermeiden möchten.

Mögliches Vorgehen

Bei Rentenbeginn

wird das angesammelte

Kapital durch einen

im Vorfeld festgelegten

Verrentungsfaktor

in eine Rente

umgewandelt.

Die Gesellschaft verspricht den Mitarbeitern einen monatlichen Beitrag, der für den einzelnen Mitarbeiter angesammelt wird

und sich mit einem Garantiezins, der vorher definiert wird, verzinst. Bei der Ausgestaltung kann auch eine weitere Überschussbeteiligung vorgesehen werden. Bei Rentenbeginn wird das angesammelte Kapital ausgezahlt oder optional durch einen im Vorfeld festgelegten Verrentungsfaktor in eine Rente umgewandelt. Dieser Verrentungsfaktor liegt deutlich höher als bei den Versicherern, da er auf Basis einer realistischen Lebenserwartung bestimmt wird. In Summe ergibt sich ein altersabhängi-

In Summe ergibt sich ein altersabhängiger Vorteil für die Mitarbeiter in Höhe von 30 bis 220 Prozent im Vergleich zu herkömmlichen, versicherungsbasierten Lösungen. Je jünger der Mitarbeiter bei Erteilung der Zusage ist, desto größer fällt dieser Vorteil aus. Zur Finanzierung legt die Gesellschaft die gesammelten Beiträge der Mitarbeiter nach eigenem Gutdünken an. Das kann sowohl in der eigenen Gesellschaft als auch durch eine externe institutionelle Anlage erfolgen. Durch die knapper kalkulierte Reserve in der Lebenserwartung könnte es im Einzelfall zu einer geringen Nachschusspflicht für die Gesellschaft kommen. Im Kollektiv ist dies aber so gut wie ausgeschlossen. In den Kapitaltopf der Gesellschaft fließen die Gelder von verfallbar ausgeschiedenen Mitarbeitern sowie von den ehemaligen Mitarbeitern zurück, die vor Erreichen der durchschnittlichen Lebenserwartung versterben. Bei geeigneter Ausgestaltung dieses Kapitaltopfs ist das angesammelte Kapital in der Handelsbilanz saldie-

nach der Neueinführung einer derartigen Pensionszusage

rungsfähig. In der Masse der Fälle wird es in den Anfangsjahren

durch Einrichtungskosten sowie durch im Verhältnis zum angesammelten Kapital höhere laufende Kosten zu kleineren Rückstellungen kommen. Nach einer Entwicklungszeit von ein paar Jahren – die Dauer hängt von der Gestaltung der Zusage und hier zum Beispiel von der Überschussbeteiligung für die

24 DATEV magazin

Mitarbeiter ab – ist das angesammelte Kapital aber höher als die aufgelaufene Verpflichtung. Die Rückstellung verschwindet nicht nur aus der Bilanz, sondern es bleibt sogar noch ein Gewinn für die Gesellschaft, es sei denn, die Zusage ist wertpapier- oder versicherungsgebunden.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Die betriebliche Altersversorgung mit der Vielzahl der zu berücksichtigenden Gesetze und steuerlichen Vorschriften ist ein sehr komplexes Feld. Wird der Blick auf die betriebliche Altersversorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) gelenkt, steigt die Komplexität noch einmal gewaltig. Hier muss bei Einführung von oder einem Eingriff in bestehende Versorgungszusagen insbesondere wegen der verdeckten Gewinnausschüttungen beziehungsweise verdeckten Einlagen eine Vielzahl von zusätzlichen Regelungen bedacht werden, die bei normaler Arbeitnehmerversorgung keine Rolle spielen. Es gilt, beherrschende von nicht beherrschenden GGF zu unterscheiden.

Dreistufige Prüfung

Bei Einführung und auch Veränderung einer Pensionszusage für einen GGF ist eine dreistufige Prüfung vorzunehmen:

- 1. Ist die zivilrechtliche Wirksamkeit gegeben, indem insbesondere ein Gesellschafterbeschluss gefasst wurde?
- 2. Bestehen die allgemeinen steuerlichen Voraussetzungen gemäß § 6a oder § 4b bis e Einkommensteuergesetz (EStG)?
- 3. Liegt eine betriebliche Veranlassung vor oder eine verdeckte Gewinnausschüttung oder verdeckte Einlage?

Für die dritte Stufe sind hier vor allem die Fragen der Angemessenheit im Fremdvergleich, der Ernsthaftigkeit und Finanzierbarkeit, der Erdienbarkeit, eines zulässigen Pensionierungsalters, der Regelung der Unverfallbarkeit sowie einer Probezeit zu klären; bei beherrschenden GGF müssen zudem das Nachzahlungsverbot der R 8.5. Abs. 2 Körperschaftsteuer-Richtlinien (KStR) sowie Verschärfungen bei der Erdienbarkeit, der Unverfallbarkeit sowie dem rechnerischen Pensionsalter beachtet werden. Zudem muss die Insolvenzsicherung geprüft werden, da Unternehmer und damit beherrschende GGF nicht dem Schutz des Betriebsrentengesetzes und damit auch nicht dem Schutz des Pensions-Sicherungs-Vereins Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) unterliegen. Im Falle einer gewünschten Reduzierung der Versorgungszusage, etwa bei finanziellen Problemen in einer Gesellschaft, ist zu prüfen, ob die Ursache betrieblich oder gesellschaftlich veranlasst ist. Gerade in diesen Fällen bestehen hohe Haftungsrisiken für den Berater, da sich die Maßnahmen sowohl in der Bilanz der Gesellschaft als auch in der persönlichen Bilanz des GGF auswirken. Ein Verzicht kann zu einer verdeckten Einlage sowie auf der Ebene des GGF zu einem steuerlichen Zufluss und damit

zu einer hohen steuerlichen Belastung ohne Mittelzufluss führen. Derzeit wird am Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH ein Prüfungs-Tool entwickelt, das bei der Beantwortung all dieser Fragen für die Versorgung eines GGF unterstützt; dieser GGF-Planer wird besonders Steuerberater und Anwälte unterstützen und Ende 2022 auf den Markt kommen. Es werden alle relevanten Fragen Software-seitig gestellt und es wird ein Überblick über die aktuelle Situation sowie die relevanten Lösungsmöglichkeiten mit automatischer Gutachtenerstellung unter Einbeziehung der relevanten Rechtsquellen gegeben. Auf dieser Basis ist sichergestellt, dass keine Prüfungskomplexe vergessen werden.

Fazit

In der Handelsbilanz gibt es mit den Annahmen, unter anderem Fluktuation und Rententrend, Stellschrauben, die ohne großen Aufwand nutzbar sind, um den Anstieg der Rückstellung etwas abzumildern. Diese Änderungen müssen aber begründbar sein und bedürfen meist einer Beratung. Dies gilt vor dem Hintergrund der gestiegenen Inflation besonders für den Rententrend. Direktzusagen sind in der betrieblichen Altersversorgung weiterhin attraktiv und das sowohl arbeitgeberfinanziert als auch bei Entgeltumwandlung. Bedingungen hierfür sind aber ein modernes Konzept und eine korrekte Ausgestaltung. Für die äußerst komplexe Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern ist derzeit ein Prüfungs-Tool in Entwicklung, das die Steuerberater und Anwälte bei der Beratung zu Pensionszusagen unterstützt und hilft, kostspielige Fehler und Haftungsrisiken zu vermeiden.

PROF. DR. THOMAS DOMMERMUTH

Steuerberater und Professor für Steuerlehre an der Hochschule Amberg-Weiden mit dem Spezialgebiet Beratung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung

CARSTEN CORNELSEN

Geschäftsführer bei der Cornelsen & Collegen Management Consulting GmbH in Erlangen, Sachverständiger für betriebliche Versorgungswerke

MEHR DAZU

Kompaktwissen GmbH: "Die Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung in der Steuerberatung", www.datev.de/shop/35355

Mandanten-Info-Broschüre: "Pensionszusagen für Gesellschafter-Geschäftsführer und -Geschäftsführerinnen", www.datev.de/shop/32538

DATEV-Fachbuch: "Betriebliche Altersversorgung für Geschäftsführer", **www.datev.de/shop/35491**

11/22 ← 25

Plädoyer für Disruption | Seit knapp drei Jahren folgt eine Krise auf die nächste. Experten erwarten längst eine Insolvenzwelle, die durch staatliche Hilfen bisher verhindert wurde. So leben wir derzeit in einer trügerischen Sicherheit, denn die Prognosen verheißen nichts Gutes, sofern wir nicht endlich gegensteuern.

Dr. Dirk Andres

B is Ende 2019 sah es so aus, als stünden wir vor rosigen Zeiten. Der deutschen Industrie ging es gut, die Umsätze im In- und Ausland stimmten. Die Insolvenzzahlen befanden sich auf einem niedrigen Niveau. Das Land war stabil, die Herausforderungen der Flüchtlingskrise 2015 hatte man bemerkenswert souverän bestanden und man war dabei, endlich dem Klimawandel mit Taten zu begegnen, durch einen längst überfälligen Einstieg in die Elektromobilität. Und dann kam wie aus dem Nichts auf einmal die Covid-Pandemie, gefolgt von anhaltenden Lieferkettenproblemen, und schließlich der unselige Ukraine-Krieg, dessen Folge eine weltweite Energiekrise ist, die nachhaltig sein dürfte - nicht zuletzt auch mit Blick auf den nun angestoßenen Klimaschutz. Zudem stehen wir vor einem rapiden Anstieg der Inflation, verbunden mit steigenden Zinsen. Russland wird langfristig als Marktteilnehmer für weite Teile der Weltwirtschaft ausfallen. Und dennoch bleiben die Insolvenzzahlen niedrig. Das überrascht so manche Expertinnen und Experten.

Corona-Pandemie

Das Covid-19-Virus hat die Welt vor unglaubliche Herausforderungen gestellt. Niemand kann derzeit eine Prognose wagen, wann die Pandemie endlich und tatsächlich überwunden sein wird. Die Unsicherheit ist überall groß. Begonnen hatte es 2020 mit einer langen Kette von pandemiebedingten Lockdowns. Die Wirtschaft stand in letzter Konsequenz für einige Wochen in weiten Teilen still, aber es regulierte sich doch zügig. Gleichwohl wurden die Lieferketten wegen der

weltweiten Stillstände unterbrochen. Im Sommer 2020 aber war schon wieder alles entspannt. Die Politik half zuverlässig mit dem Kurzarbeitergeld, auch in Branchen, die eigentlich nicht wirklich lange von Covid betroffen waren. Überbrückungshilfen, KfW-Kredite und Hilfsfonds unterstützten die Unternehmen, ohne wirkliche Prüfung der Validität des

Geschäftsmodells sowie der Auswirkungen, die Covid auf die Unternehmen hatte.

Lieferkettenprobleme und Ukraine-Krieg

Zur Corona-Pandemie kamen schließlich noch weitere unterbrochene Lieferketten sowie der Ukraine-Krieg hinzu. Die Politik bietet der deutschen Industrie jedoch auch hier wieder Lösungen über KfW-

Kredite, Hilfsfonds und natürlich Kurzarbeit. Galeria Karstadt Kaufhof zum Beispiel erhält dieses Jahr zum zweiten Mal Hilfen in dreistelliger Millionenhöhe. Offensichtlich will man mit entsprechenden Konzepten verhindern, dass die Industrie gezwungen ist, Arbeitsplätze in hoher Zahl abzubauen. Damit würde es der Wirtschaft nämlich bald nur noch schlecht gehen und der Gesellschaft in letzter Konseguenz auch. Die Stabilisierungsmaßnahmen sollen dafür sorgen, dass es in gewohnter Art und Weise nach einer jeden Krise weitergeht.

Das Handwerk floriert

Ein Blick auf das Handwerk, das seit der Corona-Krise floriert: Ein Bau- und Renovierungsboom jagt den nächsten. Pleiten im Handwerk, die sonst sehr häufig waren, gibt es faktisch nicht mehr. Früher musste ein Handwerker rechnen können, um seine Preise auskömmlich zu kalkulieren, was nicht wirklich jeder hinbekam oder zumindest nicht beim Kunden durchsetzen konnte. Jetzt gilt das nicht mehr. Er verlangt einfach einen hohen Preis und dieser wird in aller Regel auch bezahlt. Insolvenzen gibt es im Handwerk nur noch, wenn etwas grob schiefgeht oder man wiederholt vergisst, Steuern oder Sozialabgaben zu zahlen. Steigende Materialpreise werden einfach eins zu eins an den Kunden weitergegeben und mit Schulterzucken kommentiert. Der Kunde kann sowieso nichts machen, wenn er bauen oder renovieren will beziehungsweise muss.

Existenzielle Herausforderungen

Also ist doch eigentlich alles gut. Nein, denn die Unternehmen können sich nicht selbstständig auf Krisen oder externe Veränderungen einstellen. Und so wird das langfristige Wohl eines Unternehmens überwiegend dem kurzfristigen Gewinn geopfert. Das gilt in jedem Fall für die Mehrzahl der Konzerne. In vielen mittelständischen Unternehmen sieht man das sicher anders, dort fehlt aber oft die wirtschaftliche Macht,

um auf externe Anforderungen schnell genug reagieren zu können. Und so stehen wir eigentlich seit Jahren vor existenziellen Herausforderungen sowohl für unser Wirtschafts- als auch unser Gesellschaftssystem. Die Zahl der Erwerbsfähigen wird in den nächsten 20 Jahren massiv abnehmen und viele Unternehmen werden aufgrund der anstehenden Erforder-

> nisse zur Bewältigung der Klimakrise ihre Geschäftsmodelle einschneidend und sehr schnell ändern müssen. Innovation und nicht nur Evolution von Bestehendem ist

daher gefragt.

Richtungswechsel dringend geboten

Deshalb sollten wir allmählich beginnen, die Hilfen für Unternehmen zu stoppen,

zum einen, um die staatlichen Ausgaben nicht noch weiter in die Höhe zu schrauben, und zum anderen, um vor allem den Firmen und Betrieben auch die Chance zu geben, ihre Geschäftsmodelle auf Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit hin zu überprüfen. Eine Ausnahme hiervon sollte bei Unternehmen gemacht werden, die für die Energieversorgung relevant sind, energieintensive Produkte herstellen oder solche, die von besonderer Bedeutung für die Bevölkerung sind; gemeint sind zum Beispiel Arzneimittel und Produkte des täglichen Bedarfs. Zudem müssen Privathaushalte vor steigenden Energiekosten abgesichert werden, um ein weiteres soziales Ungleichgewicht zu verhindern.

Arbeitslosigkeit droht nicht

Die Aussetzung sonstiger staatlicher Hilfen wird die Beschäftigungsperspektive für das Personal dabei nach meiner Überzeugung ganz überwiegend nicht gefährden und auch nicht zu langer Arbeitslosigkeit führen. Die vergangenen Jahre haben gezeigt, dass selbst bei erheblichem Personalabbau auch die gering qualifizierten und älteren Mitarbeiter in der Produktion sehr schnell eine neue Beschäftigung gefunden haben. Inmitten der Corona-Krise haben wir beispielsweise in mehreren Gießerei-Unternehmen viele Hundert Produktionsarbeitsplätze abbauen müssen, weil einzelne Geschäftsbereiche nicht mehr rentabel waren. Dabei haben wir die Erfahrung gemacht, dass auch die überwiegende Zahl älterer Mitarbeiter unter den stetig schwindenden Erwerbsfähigen eine neue Beschäftigung gefunden haben, und zwar unabhängig davon, ob sie hoch oder niedrig qualifiziert waren. Mitarbeiter in der Administration finden ohnehin sehr kurzfristig in dem immer kleiner werdenden Pool von qualifizierten Erwerbsfähigen eine neue Beschäftigung. Hier ist es in einer Restrukturierung oft schon schwer, die qualifizierten Mitarbeiter zu halten, weil Personalvermittler sehr aktiv versuchen, das Verwaltungspersonal abzuwerben. Ohne aktive Kommunikation eines

11/22 27

Und so wird das

langfristige Wohl

eines Unternehmens überwiegend

dem kurzfristigen

Gewinn geopfert.

überzeugenden Restrukturierungsplans beenden viele administrative Mitarbeiter schon in den ersten Wochen von selbst das Arbeitsverhältnis.

Disruption ist das Gebot

Natürlich werden einige Geschäftsmodelle vom Markt verschwinden, nicht zuletzt auch, um Platz für Neues zu machen. Und wir brauchen dieses Neue auch aus vielerlei Gründen, mehr als je zuvor. Das moderne Insolvenz- und Restrukturie-

rungsrecht kann einen Beitrag zu dieser Neuordnung leisten. Es bietet die Möglichkeit für eine schnelle und geordnete Zerschlagung nicht mehr funktionierender Geschäftsmodelle in Teile, die abgewickelt werden, und andere, die mit neuen innovativen Ideen von anderen weitergeführt werden können. Wir brauchen eine Disruption, um aus einem Status der Gemütlichkeit noch rechtzeitig aufzuwachen, bevor wir schlichtweg vollständig abgehängt werden. Gerade die sich aktuell vollziehende Neu-

ordnung von Lieferketten weltweit und auch das Nachdenken über Abhängigkeiten, beispielsweise von China, geben uns genug Gelegenheit, eine Neuaufstellung zu wagen.

Wir laufen hinterher

Einfach ist das selbstverständlich alles nicht. Veränderung und Wandel sind nicht leicht, denn es heißt, die eigene Komfortzone zu verlassen und beweglich zu sein. Aber das müssen viele der Betroffenen in Kauf nehmen. Es geht schließlich um nachhaltige Lösungen für die Beteiligten. Leider aber muss man konstatieren, dass wir den Anschluss in vielen Arbeitsund Lebensbereichen verloren haben. Mit der aktuellen Transformationsgeschwindigkeit werden wir die Herausforderungen jedenfalls nicht meistern. Deutlich wird das vor allem, wenn man den Status beim Ausbau des schnellen Internets sowie der Digitalisierung in allen Lebens- und Arbeitsbereichen hierzulande betrachtet. Insoweit muss es schnell eine Veränderung geben, wenn wir im weltweiten Wettbewerb weiter bestehen wollen.

Drohende Schieflagen

Aktuell drängt sich aber nicht der Eindruck auf, dass ein Ruck durch Deutschland geht und wir die Zeichen der Zeit erkannt haben. Das wird im Zweifel zu einer weiteren, schleichenden Verschlechterung unserer Lebenssituation führen. Sowohl bei sehr großen als auch bei kleineren und mittleren Unternehmen könnte dies zu Schieflagen führen, beispielsweise dann, wenn durch einen kurzfristigen, kompletten Stopp der Gaslieferungen ein staatlich nicht zu ersetzender Rohstoff

fehlt, der schlicht in weiten Teilen der deutschen Wirtschaft zwangsläufig zu Produktionsstillständen führt und dann kaum noch durch Kurzarbeitergeld oder Staatshilfen abgefedert werden kann.

Fazit und Ausblick

Insoweit muss

es schnell eine

Veränderung geben,

wenn wir im welt-

weiten Wettbewerb

weiter bestehen

wollen.

Aktuell unterstützt der Staat aber weiter mit finanziellen Hilfen, um die Wirtschaft vor externen Einflüssen, bedingt durch die skizzierten Krisen, zu schützen. Eigentlich ist das

kontraproduktiv, denn so bleiben nicht zuletzt auch Unternehmen am Markt, die womöglich bei normalem wirtschaftlichen Verlauf längst insolvent geworden wären. Zudem häufen wir massive Finanzierungslasten an, die irgendwann gegebenenfalls zum Bumerang werden könnten und schließlich flankiert mit hohen Zinsen zurückbezahlt werden müssen. Zwar ist es verständlich, dass die Politik bestrebt ist, Arbeitsplätze zu sichern, etwa durch Kurzarbeit und entsprechende Hilfsfonds, aber

sie greift damit schon seit Langem in die Mechanismen der freien Marktwirtschaft ein. Natürlich sind mit einer Sanierung oder Restrukturierung auch Kündigungen von Mitarbeitern verbunden. Wie oben skizziert, wird dies aber bei den Beschäftigten aus unserer Erfahrung weitestgehend nicht zu langer Arbeitslosigkeit führen. Zudem sollte man eine Restrukturierung oder Sanierung als Chance begreifen, das eigene Unternehmen mit Blick auf die Zukunft neu auszurichten. Das Stigma des Versagens wie bei früheren Firmeninsolvenzen haben die neu geschaffenen Verfahren jedenfalls längst nicht mehr.

DR. DIRK ANDRES

Fachanwalt für Insolvenzrecht und Partner der überregionalen Kanzlei AndresPartner. Er begleitet Unternehmen, Geschäftsführer, Gesellschafter sowie Gläubiger bei allen Fragen der finanz- und leistungswirtschaftlichen Restrukturierung sowie insbesondere bei Eigenverwaltungsverfahren.

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,

speziell bei den Schritten "Liquidität analysieren und aktiv steuern", "Unternehmen erfolgreich durch Umsatzschwankungen lotsen" und "Risiken richtig begegnen".

Lesen Sie dazu auch den Beitrag auf Seite 37 "Risiken frühzeitig erkennen".

28

Innovation hat viele Gesichter

Portfolioentwicklung | DATEV steht für hohe Innovationskraft. Dabei muss es nicht immer der große Wurf sein. Es sind vielmehr die vielen kleinen, wegweisenden Features, die unseren Mitgliedern und Kunden den Arbeitsalltag erleichtern.

Das Interview führte Birgit Schnee

Doch warum braucht es Innovation? Wie kann man sie forcieren? Und sind gute Ideen ein Zufallsprodukt? Darüber sprach das DATEV magazin mit Prof. Dr. Christian Bär, als CTO verantwortlich für die technologische Seite der Innovation, und Dr. Lars Meyer-Pries, der in der Geschäftsleitung die Themen Strategie und Innovation verantwortet.

DATEV magazin: Was versteht DATEV unter Innovationen? PROF. DR. CHRISTIAN BÄR: Innovationen sind Erneuerungen, die den Kundinnen und Kunden Mehrwert bieten und sich auch kommerzialisieren lassen. Wir unterscheiden drei Innovationsgrade: Produktverbesserungen, Produkt- oder Portfolioerweiterungen und radikale Innovationen. Letztere werden oft auch als disruptiv bezeichnet. Wie groß die Bandbreite ist, zeigt sich vor allem in unseren Produktentwicklungsteams. Sie arbeiten daran, bestehende Lösungen weiter zu verbessern, und forschen gemeinsam mit Universitäten auch mithilfe ganz neuer Technologien an innovativen Lösungen für ihr Geschäftsfeld. Daraus werden in den nächsten Jahren viele neue Produkte entstehen. Daneben experimentiert unser DATEV-eigenes Labor, das DATEV Lab, an aussichtsreichen radikalen Innovationsthemen. Jenseits von konkreten Produkten geht es hier vor allem um die Potenzialermittlung von Zukunftsideen und um die Evaluierung von neuen Geschäftsmodellen. Im sogenannten Inkubator folgt dann die Produktisierung, also die Anbindung

Was zeichnet erfolgreiches Innovationsmanagement aus?

und Integration der Innovationsthemen an

und in das bestehende Geschäft.

DR. LARS MEYER-PRIES: An Innovationen sind bei DATEV viele unterschiedliche Bereiche beteiligt.



Deswegen sind Personen gefragt, die den Überblick über den gesamten Innovationsprozess haben und über ein großes Netzwerk verfügen. Im Innovationsmanagement bündeln sie die Themen und unterstützen mit einer umfangreichen Methodenauswahl. Sie schaffen also die Rahmenbedingungen, damit Innovationen entstehen können. Außerdem trägt das Innovationsmanagement dazu bei, dass Ideen schnell zu einer Entscheidung gebracht werden.

Wie kann man sich das in der Praxis vorstellen?

DR. LARS MEYER-PRIES: Ausgehend von der Umfeldbeobachtung von Politik und Gesetzgebung, Technologie, Markt und Gesellschaft sowie Berufsstand leiten wir im Rahmen der Innovationsstrategie die Potenzialfelder ab. Alle Aktivitäten werden intern ausgewertet, was die Basis für fundierte Entscheidungen liefert. Wenn sich abzeichnet, dass neue Themenfelder übergreifende Bedeutung und Potenzial bekommen, schaffen wir bedarfsorientiert entsprechende Keimzellen bis hin zu Kompetenzzentren. So unterstützt zum Beispiel unser AI Office Produktverantwortliche im Haus dabei, Anwendungsfelder für den Einsatz von künstlicher Intelligenz in ihren Produkten zu identifizieren und umzusetzen.

Mit welchen Technologien beschäftigt sich DATEV gerade und welchen Mehrwert sollen sie den Mitgliedern und Kunden bieten?

PROF. DR. CHRISTIAN BÄR: Im Fokus steht aktuell, das komplette Unternehmen fit zu machen für die Entwicklung von Cloud-Anwendungen. Unsere Mitglieder werden dadurch massive Verbesserungen in ihrer täglichen Arbeit spüren: kontinuierlicher Zugriff auf die Online-Lösungen, einfachere und bessere Zusammenarbeit mit Mandanten sowie mit unterschiedlichen Partnern, aber auch intuitivere und modernere Software-Oberflächen. Die Cloud ist die Voraussetzung für weitere Automatisierung wie zum Beispiel durch künstliche Intelligenz. Natürlich arbeiten wir daran, unsere Mitarbeiter für die benötigten Technologien, Werkzeuge und Fähigkeiten aus- und weiterzubilden. Zusätzlich beobachten wir selbstverständlich ständig externe Entwicklungen rund um Technologien und deren Einsatz und bewerten diese in unserem Tech-Trendradar systematisch nach DATEV-Relevanz. Da sind aktuell Themen wie Intelligent Document Processing, durch das schriftliche Dokumente in verwertbare Informationen umgewandelt werden, unterschiedliche technische Ansätze von Cloud-Infrastrukturen oder selbstbestimmte Identitäten ganz vorne dabei.

Können Sie ein Beispiel für eine Innovation nennen, die in den Kanzleien bereits für mehr Effizienz sorgt?

PROF. DR. CHRISTIAN BÄR: Ja, der Automatisierungsservice Rechnungen, der seit über einem Jahr auf dem Markt ist, ist ein gutes Beispiel. Künstliche Intelligenz erkennt hier auf den Belegen den steuerlichen Sachverhalt zum beteiligten Geschäftspartner und erstellt auf dieser Basis die passenden Buchungsvorschläge. Im Rahmen des digitalen Belegbuchens in der Steuerberatungskanzlei stehen diese dann in DATEV Kanzlei-Rechnungswesen zum Buchen zur Verfügung. Belege, die als sicher eingestuft werden, können per Knopfdruck auch gleich automatisch gebucht werden. Und wir arbeiten schon am nächsten KI-gestützten Service, der





aktuellen Krisen sind unsere Mitglieder gerade einer extrem hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Sie erwarten, dass wir sie unterstützen, etwa durch Effizienzgewinne, wie unsere Automatisierungsservices sie bieten. Daneben müssen wir als Genossenschaft auch vordenken, wie unsere Kunden und Mitglieder in Zukunft weiterhin erfolgreich sein können. Deswegen machen wir die Umfeldbeobachtungen und leiten daraus die notwendigen Reaktionen in Bezug auf das Geschäftsmodell der Berufsträger ab. Dazu gehören unter anderem Beratungsthemen aus dem Kontext Nachhaltigkeit, Compliance, Finance and Risk, aber auch Grundsatzthemen wie Kollaboration zwischen Kanzlei und Mandant in der Zukunft. Außerdem müssen sich unsere Lösungen natürlich an neue Gewohnheiten anpassen, etwa die Möglichkeit, mobil zu arbeiten.

DATEV steht vor der Herausforderung, die Produkte mittelfristig in die Cloud zu überführen. Welche Rolle spielen Innovationen bei der Portfolioentwicklung?

PROF. DR. CHRISTIAN BÄR: Gerade der Übergang in die Cloud wird uns Möglichkeiten geben, Innovationen zu schaffen, die im On-Premises-Umfeld nicht realisierbar wären. Trotzdem brauchen wir auch während der Portfolioentwicklung genügend Freiräume, um uns weiterhin an Forschungsprojekten zu beteiligen und radikalere Ideen im DATEV Lab voranzutreiben. Denn die Entwicklung von Ideen zu Produkten benötigt eine Vorlaufzeit. Hier einfach einmal eine Zeit lang nichts zu tun, ist keine Option. Sonst geben wir unsere heute gute Position auf.

Welche Rolle spielt das Thema Partnering bei der Realisierung von innovativen Lösungen?

PROF. DR. CHRISTIAN BÄR: Zu glauben, in der heutigen komplexen Cloud-Welt alles alleine schaffen zu können, ist unrealistisch, wenn nicht sogar ziemlich naiv. Deshalb bauen wir das digitale Ökosystem immer weiter aus. Indem wir mit Anbietern, die hochwertige Software liefern, Partnerschaften eingehen und die Anwendungen interoperabel machen, entstehen für unsere Mitglieder und Kunden moderne, flexible und innovative Software-Landschaften. Denn letztlich kommt es darauf an, dass wir das Problem des Kunden lösen.

BIRGIT SCHNEE

Redaktion DATEV magazin



KLARTEXT

Von alten Zöpfen trennen

Tedes Produkt hat einen Lebenszyklus. Nach der J Einführung durchläuft es mehrere Phasen − mal erfolgreich, mal mit weniger Erfolg. Je nachdem wird es fortgeführt, modifiziert oder abgestoßen. Mit solchen Herausforderungen und Entscheidungen haben es weltweit alle Unternehmen zu tun - auch die Global Player wie Apple. Denken wir an den iPod, der mit seiner Minifestplatte Tausende Songs abspielen konnte und dann durch das iPhone abgelöst wurde.

Finanzielle Auslöser, aber auch verändertes Nutzer-

Inzwischen gehört Security zu den Bordmitteln jedes

verhalten sind Gründe für das Absetzen von Produkten. Wenn bessere Wettbewerbsalternativen existieren und es sich ohnehin nicht um die Kernkompetenz handelt, Betriebssystems. gilt dasselbe. Als Beispiel betrachten wir VIWAS -

ursprünglich ein hausinternes Antivirenprogramm. Ist DATEV ein Antiviren-Software-Profi? Sicher nicht! Inzwischen gehört Security zu den Bordmitteln jedes Betriebssystems. Daher kann dieses sensible Thema – der Schutz Ihrer Rechner – künftig dem Microsoft Defender überlassen werden.

Bei der Portfoliobereinigung helfen uns auch Programmstatistiken und Nutzerzahlen. DATEV bleibt bei den eigenen, starken Kernkompetenzen und trennt sich lediglich von alten Zöpfen, um Ihnen auch künftig die Qualität in den Fokusprozessen bieten zu können.

PROF. DR. PETER KRUG

Chief Markets Officer (CMO)

FOLGEN SIE MIR AUF ...

Twitter: twitter.com/krugprof





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

11/22 **←** 31



Kehrseite einer wunderbaren Medaille



Digitalisierte Prozesse | Multitasking, parallel genutzte elektronische Kommunikationskanäle sowie eine permanente Erreichbarkeit, die vermeintlich erwartet wird, müssen zwangsläufig zu einer Arbeitsverdichtung führen. Als Kanzleichef ist man aufgerufen, hier gegenzusteuern, um eine Überforderung der Mitarbeiter zu verhindern.





S pätestens seit der Corona-Pandemie hat die Digitalisierung in den Unternehmen, aber auch Kanzleien der Steuerberater Einzug gehalten. Mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen arbeiten nun schon überwiegend oder nahezu vollständig digital. Das eröffnet zwar viele Perspektiven, ist aber leider auch mit einigen Risiken verbunden. Was wird den Beschäftigten abverlangt, die rein digital arbeiten? Welche Konsequenzen hat die digitale Arbeitsweise vor allem für ältere Mitarbeiter? Eine neue Zeit ist angebrochen und wir müssen auf diese Veränderung von innen heraus reagieren. Das klappt nicht von heute auf morgen. Ziel muss sein, die Entwicklung sinnvoll zu begleiten, um negative Folgen abzufedern. Je digitaler es wird, desto wichtiger ist das.

Alte beschauliche Welt

In den analogen Büros fanden bei Weitem nicht so viele Unterhaltungen und Meetings statt wie heute in einer digitalen Kanzlei. Die Begründung dafür ist sehr einfach. Früher wurden Termine vergeben und im Vorfeld einige Schleifen über das Sekretariat gedreht, um einen freien Termin für den Mandanten zu buchen. Jede Terminierung war mit einem gewissen Aufwand verbunden und kein Mandant hatte früher die Erwartungshaltung, für ihn würde alles sofort und direkt gelöst werden. Wenn der Termin mit dem Berater begann, waren zunächst meist unverbindliche Gespräche über das Wetter, die Kinder oder den Ehepartner an der Tagesordnung. Mehrere Minuten vergingen, bevor das eigentliche Thema angesprochen wurde. Und es gab ein Wartezimmer, in dem der Mandant einige Zeit vor dem Termin mit dem Berater in sich gehen konnte. Durch diese Ruhephasen vor oder nach einem Termin konnte man sich erholen und auch einmal Gedanken etwas länger sacken lassen.







Fotos: David Crockett/Getty Images; Facebook; Micros

Schnelle neue Welt

Digitale Kanzleien arbeiten in der Regel nicht mehr mit physischen Dokumenten. Briefe und Papier entfallen und für die Kommunikation werden vermehrt Portale und Messenger-Dienste genutzt. Der Gegensatz zwischen der früheren, statischen Papierwelt und der heutigen, dynamisch digitalen Arbeitsweise wird auch daran deutlich, dass mittlerweile nahezu jeder Mitarbeiter in der Kanzlei E-Mails verschickt oder für Nachrichten sogar Messenger-Dienste einsetzt. Zudem steigt die Erwartungshaltung der Mandanten, bezogen auf die Reaktionsgeschwindigkeit, vom Einsatz einer Mail bis hin zum Messenger-Dienst exponentiell. Denn der Versender einer WhatsApp erwartet deutlich schneller eine Antwort als bei einer Mail; dies erst recht, wenn er im Messenger-Dienst sehen kann, dass seine Nachricht bereits gelesen wurde.

Up to date zu jeder Zeit

Eine rein digitale Kanzlei wickelt in Spitzenzeiten bis zu 40 Unterhaltungen oder Themen am Tag mit genauso vielen, völlig

verschiedenen Partnern ab. Durch Microsoft Teams, E-Mail und die Messenger-Dienste werden bis zu 50 Mandanten, die früher über das Wartezimmer aufgerufen worden wären, nun über visuelle Verbindungen und ganz ohne gedankliche Hilfsmarker aneinandergereiht. In Windeseile werden weitere Themen abgearbeitet oder gar neu aufgemacht. Die Herausforderung in dieser digitalen Welt besteht nicht zuletzt auch darin, dass die Global Player der

Szene wie Amazon oder Google eine permanente Erwartungshaltung bei uns allen wecken, ständig up to date zu sein. Unsere Gesellschaft verändert sich. Leider wird sie zunehmend auch rüder und anklagender. Diesen Aspekt darf man auf keinen Fall unterschätzen, er kann zu einer zusätzlichen Belastung für die Kanzlei werden. Die schnelle Abfolge von Themen, gepaart mit eingehenden, teils respektlos verfassten Mails oder anderer Korrespondenz, gehört zunehmend zur Tagesordnung. Das setzt die betroffenen Mitarbeiter noch mehr unter Druck als allein das Tagesgeschäft.

Multitasking

Die Behandlung eines komplexen Sachverhalts erfordert wenigstens eine Stunde intensives und konzentriertes Arbeiten. Permanent eingehende Benachrichtigungen sind hier kontraproduktiv. Mitarbeiter, die dazu neigen, bei ihren Mails und in Messenger-Diensten dauerhaft online zu sein, werden von der eigentlichen Arbeit unweigerlich abgelenkt. Zwar meinen sie es gut, ständig erreichbar zu sein, tatsächlich aber werden sie aus ihrer aktuellen Tätigkeit herausgerissen und benötigen

erneut Energie und Konzentration, um sich wieder einzuarbeiten. Gerade der Millennial Generation fällt es häufig schwer, sich ohne Ablenkung auf einen einzigen Sachverhalt zu konzentrieren, da meist mehrere Vorgänge parallel zur Mediennutzung bedient werden. Das Arbeiten am PC mit gleichzeitig geöffnetem Facebook oder WhatsApp gehört hier quasi zur Normalität. Dabei wird übersehen, dass sich diese Mitarbeiter aufgrund der Vielzahl an Tools irgendwann überfordern und womöglich ausbrennen – von der potenziellen Gefahr einer steigenden Fehleranfälligkeit gar nicht zu sprechen.

Abhilfe schaffen

Das Arbeiten am

PC mit gleichzeitig

geöffnetem Facebook

oder WhatsApp

gehört quasi zur

Normalität.

Das ruhige, manchmal sogar beschauliche Arbeiten in den Steuerberatungskanzleien gehört also der Vergangenheit an. Arbeitsverdichtung, bedingt durch moderne Technologien, und eine damit verbundene permanente Belastung der Mitarbeiter gehören nun zur Tagesordnung. Folglich müssen wir Kanzleiinhaber Sorge dafür tragen, dass der Arbeitstag der Steuerfachangestellten machbar bleibt und auch alte Gewohnheiten, wie etwa ein Plausch bei einem Kaffee, nicht gänzlich

verschwinden. Und man sollte sich darüber bewusst werden, dass Tools nur dann gut und sinnvoll sind, wenn sie uns Menschen dienen, und nicht umgekehrt. Ein Tool ist und bleibt nur ein Werkzeug. Es darf uns nicht bestimmen. Als Kanzleiinhaber, der seit vielen Jahren ausschließlich digital ausgerichtet ist und auch arbeitet, habe ich hier gegengesteuert. Die Maxime lautet: Struktur, Achtsamkeit und Resilienz. Wir haben in unserer Kanzlei zunächst

klare, teils hybride Strukturen festgelegt, die Arbeitszeiten detailliert geregelt und feste Auszeiten ermöglicht. Darüber hinaus wird unser Personal regelmäßig durch Qualifizierung gestärkt und werden Mitarbeiter mit Problemen absolut ernst genommen. Und auch Rückzugsorte, die eine Möglichkeit zur Entspannung bieten, wie etwa unser Meditationsraum, haben sich als absolut sinnvoll erwiesen. Schließlich unterstützt auch ein zusätzliches Coaching mit Blick auf Gesundheitsangebote oder Maßnahmen der Work-Life-Balance dabei, der stetigen Arbeitsverdichtung zu begegnen.

CHRISTIAN DEÁK

Steuerberater in eigener Kanzlei in Oberhausen

MEHR DAZU

DATEV-Fachbuch: "Go digital: Neues Denken in der Kanzleiführung", 2. Auflage, **www.datev.de/shop/36009**

11/22 ← 33



Internationale Administration | Mit ausländischen Niederlassungen können Compliance-Defizite zur Existenzfrage werden. Die Lösung ist ein neues weltweites Ökosystem mit vollständiger Integration in die DATEV-Welt.

Willi Plattes

Als Exportweltmeister erwirtschaftet der deutsche Mittelstand über 50 Prozent seiner Wertschöpfung im Ausland. Für die Rechnungslegung der ausländischen Tochtergesellschaften und Betriebsstätten hat jedes Land eine eigene Software- und System-Landschaft. Das Ergebnis ist ein Flickenteppich, der Compliance und betriebswirtschaftliche Kontrolle beträchtlich erschwert, was zu exis-

tenziellen Risiken für die Unternehmen führen kann. Dafür gibt es nun erstmals eine globale Lösung: Die gemeinsam mit DATEV neu entwickelte International Tax Compliance Platform (ITCP) befähigt den deutschen Mittelstand, ausländische Niederlassungen ohne Reibungsverluste administrativ einzubinden und Compliance-Risiken signifikant zu mindern.

Globales Zusammenspiel mit DATEV

Das grenzübergreifende Zusammenspiel mit DATEV beinhaltet alle Vorgänge und Inhalte, die für die Leitung eines Unternehmens relevant sind. Eine revisions- und betriebsprü-

fungssichere Rechnungslegung im Ausland ist ein zentraler Bestandteil der weltweit einheitlichen Systemarchitektur. Genutzt wird ausschließlich zertifizierte Software, die mit einem Compliancekonformen DMS verknüpft ist.

Journalbuchungen, Debitoren, Kreditoren und die dazugehörigen Belege werden über eine eigens entwickelte Schnittstelle namens TAX2DATEV nach Deutschland übertragen. Durch ein Mapping werden dabei abweichende Regularien des jeweiligen Staates in die deutschen Kontenpläne SKR 03 oder 04 fiskalisch und

buchhalterisch übersetzt. Die gesamten Informationen der ausländischen Niederlassungen stehen nun dem Unternehmer und seinem deutschen Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer in der gewohnten DATEV-Welt zur Verfügung. Die heute vorhandene zeitaufwendige Bearbeitung durch "Excel-Yoga" sowie die hohen Kommunikations- und Beratungskosten gehören der Vergangenheit an. Ebenso wird die Zahl der möglichen Fehlerquellen signifikant reduziert.

Ebenfalls ohne weiteren Aufwand verfügbar ist die gesetzlich vorgeschriebene und GoBD-konforme Dokumentation, die bei einer Betriebsprüfung vorliegen muss.

Echtzeitdaten für die Entscheidungsträger

Die heute üblichen Anwendungen zwingen über weite Strecken zum unternehmerischen Blindflug. Auch hier bietet die neue Lösung einen entscheidenden Vorteil: Über ein Unternehmens-Cockpit stehen betriebswirtschaftliche Daten der ausländischen Niederlassungen in deutscher Sprache zur Verfügung. Das ermöglicht umgehendes Reagieren nicht nur auf administrativer und fiskalischer, sondern auch auf unternehmerischer Ebene. Die Entscheidungsträgerinnen und -träger können mit Echtzeitdaten schnell auf Änderungen von Zuständen und Bedingungen reagieren – das ist in einer Welt dauerhafter Veränderungen von größter Bedeutung.

Feuer mit Papiertüten transportieren?

OECD, EU und der deutsche Gesetzgeber haben seit der Finanzkrise eine Lawine von Compliance-Regeln losgetreten, die in ihrer Komplexität und Vielfalt kaum noch beherrschbar sind. Deutschland war besonders fleißig. Die zahlreichen zivil-, straf- und steuerrechtlichen Bedrohungsszenarien stärken die Position nicht nur der deutschen Finanzverwaltung, sondern auch der Steuerbehörden im Ausland. Bei Verfehlungen können gegen die Unternehmen, aber auch gegen die verantwortlichen natürlichen Personen pro Ereignisfall Strafen in einem Umfang von bis zu 10 Millionen Euro verhängt werden. Unser Fazit: Ohne ein effizientes Tax-Compliance-System transportiert man

Feuer in Papiertüten.

Mehrwert für Kanzleien mit Auslandsbezug

DATEV bietet damit jenen Kanzleien, die Firmen mit Niederlassungen im Ausland betreuen, einen beträchtlichen Mehrwert. Probleme mit Sprachbarrieren sowie mit den technischen, rechtlichen, fiskalischen und buchhalterischen Systemunterschieden gehören der Vergangenheit an

Bestandteil der Lösung ist ein weltwei-

tes Internes Kontrollsystem (IKS), das von den neuen GoBD seit 2020 zwingend vorgeschrieben ist. Im Flickenteppichmodus hingegen wird das IKS zu einem fehleranfälligen und vom Aufwand her unzumutbaren Administrationsmonster. In der Folge droht die Verwerfung der Buchhaltung mit anschließender Schätzung. Das führt zu einer effektiven Doppelbesteuerung.

Deutschsprachige Lösung mit DATEV für 55 Länder

Heute steht die Lösung in 16 Ländern zur Verfügung. Über ein neu gegründetes weltweites Qualitätscluster mit DATEV kümmern sich derzeit insgesamt 87 Partnerbüros um die Mandantschaft. Bis Anfang 2023 sollen 55 Länder dabei sein. Damit wird die Plattform in allen wichtigen Zielländern des deutschen Mittelstands präsent sein.

Die Systemarchitektur ist in einer Weise konzipiert, dass neue Funktionen integriert werden können. So wird bis Ende 2022 eine Lösung für Verrechnungspreise (zum Beispiel Cost-Plus-Methode) und für die Administration der weltweiten Regelungen zur Mindestbesteuerung angeboten, die von der OECD bereits beschlossen ist.

WILLI PLATTES

Die International

Tax Compliance

Platform ermöglicht,

ausländische Nieder-

lassungen administrativ

einzubinden und

Compliance-Risiken

zu mindern.

Diplom-Kaufmann und CEO von International Tax Compliance Platform (ITCP) in Palma de Mallorca

MEHR DAZU

finden Sie unter www.tax2compliance.com und www.datev.de/itcp

beSt – Was Sie jetzt unternehmen müssen



Einführung beSt vorbereiten | Mit Jahresbeginn 2023 geht das besondere elektronische Steuerberaterpostfach (beSt) der Bundessteuerberaterkammer an den Start. Eingehende Mitteilungen müssen über das Postfach zur Kenntnis genommen werden. Darüber hinaus besteht die Pflicht, die gerichtliche Korrespondenz über das besondere elektronische Steuerberaterpostfach abzuwickeln.

Um optimal für die Einführung des beSt vorbereitet zu sein, sollten Sie die folgenden Aufgaben frühzeitig erledigen:

- Voraussetzungen für die Nutzung des beSt sind ein handelsüblicher PC sowie ein Internetzugang.
- Eine Schnittstelle in DATEV DMS und Dokumentenablage hilft dabei, das beSt so komfortabel wie möglich zu nutzen. Nachrichten abrufen und ablegen erfolgt über den Dokumentenkorb. Nachrichten können außerdem direkt über DATEV DMS beziehungsweise Dokumentenablage entworfen und versendet werden.
- Kanzleien, die weder DATEV DMS noch Dokumentenablage im Einsatz haben, können über einen lokalen Client auf das beSt zugreifen. Diesen wird die Bundessteuerberaterkammer kostenfrei bereitstellen.
- Darüber hinaus wird zwingend ein gültiger Personalausweis mit Online-Ausweisfunktion benötigt. Achtung: Die Beantragung des Ausweises kann mehrere Wochen dauern. Wichtig ist außerdem, dass die Online-Funktion des Ausweises aktiviert ist. Eine Anleitung für die Aktivierung der Online-Ausweisfunktion oder das Zurücksetzen einer vergessenen Ausweis-PIN finden Sie unter www.pin-ruecksetzbriefbestellen.de.
- Neben dem Personalausweis mit Online-Ausweisfunktion sind auch ein zertifizierter Kartenleser sowie ein Smartphone oder Tablet mit Near Field Communication (kurz: NFC) nötig. Eine Auflistung aller kompatiblen Geräte finden Sie unter www.ausweisapp. bund.de/kompatible-kartenleser. Ein

- NFC-fähiges Endgerät ermöglicht in Kombination mit dem Online-Ausweis die elektronische Übermittlung der Ausweisdaten.
- Abschließend muss die Software AusweisApp2 heruntergeladen werden. Diese steht kostenlos zum Download bereit: www.ausweisapp.bund.de/ download. Sie kann, je nach geltenden Voraussetzungen der Fach-Software, auf dem Smartphone, Computer oder Tablet installiert werden. Mithilfe der App kann beispielsweise der Online-Ausweis ausgelesen werden, um sich so digital auszuweisen.
- Die AusweisApp2 ist noch nicht WTSfähig. Weiterentwicklungen von Alternativszenarien mit dem Smartphone sind zwar von namhaften Herstellern in Arbeit und auf Ebene der betroffenen Ministerien und Stellen in Konzeption, werden aber voraussichtlich noch nicht bis zur beSt-Einführung verfügbar sein. Alternativen sind in Umsetzung, sodass rechtzeitig vor dem beSt-Start für WTS-Nutzer eine Lösung bei Verwendung von Kartenlesegeräten für den Online-Ausweis zur Verfügung stehen wird.

Der Online-Ausweis wird für folgende Prozesse benötigt:

- Für die einmalige Registrierung an der Steuerberaterplattform. Jede Steuerberaterin und jeder Steuerberater muss sich einmalig an der Steuerberaterplattform registrieren. Im Zuge der Authentifizierung erfolgt ein Abgleich der Berufsträgereigenschaft mit dem Berufsregister der jeweiligen regionalen Steuerberaterkammer.
- Neben dem Online-Ausweis ist noch ein Token (neunstelliger Schlüssel)

- erforderlich, der mit der Registrierungsaufforderung schriftlich an alle Berufsträger versandt wird.
- Für das Versenden von Nachrichten aus dem beSt an einen Empfänger aus dem EGVP-Verbund. In erster Linie handelt es sich dabei um die Kommunikation mit Gerichten, Steuerberaterkammern und anderen Steuerberatern. Die Kommunikation mit den Finanzämtern erfolgt weiterhin über ELSTER.
- Die Nachrichten können von den Mitarbeitern in der Kanzlei komplett vorbereitet werden. Ausschließlich der Sendevorgang muss persönlich vom Steuerberater mit dem Online-Ausweis angestoßen werden.

Die Bundessteuerberaterkammer hat sich für die Nutzung des Personalausweises mit Online-Ausweisfunktion entschieden, da der Online-Ausweis ein hochsicheres Identifizierungs- und Authentifizierungsmedium ist und jedem Berufsträger zur Verfügung steht. Die aktive Nutzungspflicht des beSt besteht erst, sobald Ihnen der Registrierungsbrief der BStBK zugegangen ist.



(beSt) - Anforderungen und Umsetzung mit DATEV",

www.datev.de/shop/78621

Krisenfrüherkennungssystem

Risiken frühzeitig erkennen

Insolvenzen | Seit dem 1. Januar 2021 regelt das Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG) die Sanierungs- und Insolvenzpraxis. Das aus dieser Bestimmung hervorgegangene Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) hält einige Änderungen für Steuerberater bereit.

Laut § 102 StaRUG müssen Steuerberaterinnen und Steuerberater, die einen Jahresabschluss erstellen, ihre Mandanten auf mögliche Insolvenzgründe hinweisen. § 1 StaRUG legt für Organe von juristischen Personen und haftungsbeschränkten Personengesellschaften ein Krisenfrüherkennungssystem fest. Den Steuerberatern obliegt es, mögliche Insolvenzgründe zu erkennen, und sie sind verpflichtet, ihre Mandanten darauf aufmerksam zu machen. Im Rahmen des vorgeschriebenen Krisenfrüherkennungssystems müssen bestandsgefährdende Entwicklungen rechtzeitig erkannt werden.

Übersicht über wirtschaftliche Lage

DATEV unterstützt Sie im Rahmen der laufenden Buchführung mit einigen Lösungen, damit Sie wirtschaftliche Fehlentwicklungen frühzeitig erkennen.

- Nutzen Sie die Betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA), um sich regelmäßig einen Überblick über die wichtigsten Unternehmenszahlen zu verschaffen.
- Der Controlling-Report enthält Kennzahlen, Trends und Grafiken auf Basis der Finanzbuchführung. Auffälligkeiten werden optisch hervorgehoben und lassen sich so frühzeitig erkennen.
- Das Frühwarnsystem ergänzt den Controllingreport um eine unterjährige Überwachung der wirtschaftlichen Lage der Mandanten durch den Vergleich mit Vorjahres- und Vormonatswerten. Die Überwachung erfolgt durch Betrachtung der Abweichungen anhand von Schwellenwerten.

Prognose der finanziellen Lage

Einen schnellen Überblick zur aktuellen und künftigen möglichen Entwicklung der Liquidität bietet die neue Lösung DATEV Liquiditätsmonitor online. Stellen Sie Ihren Mandanten in DATEV Unternehmen online eine tagesaktuelle, kurzfristige Liquiditätsprognose bereit. Ihr Mandant erkennt sofort, wofür Geld eingegangen ist oder ausgegeben wurde.

Vorbereitung auf das Jahresabschlussgespräch

Bei der Erstellung des Jahresabschlusses und der unterjährigen Auswertungen unterstützt DATEV Unternehmensanalyse, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu beurteilen und einzuschätzen. Im Analyse-Cockpit werden die wichtigsten Kennzahlen zur Liquiditäts-, Erfolgs- und Vermögenslage sowie eine Bilanzbonität dargestellt. Sowohl für die Identifikation eines möglichen Insolvenzgrunds als auch zur Einrichtung eines Krisenfrüherkennungssystems ist eine integrierte Unternehmensplanung (Erfolg, Bilanz, Liquidität) notwendig. DATEV Unternehmensplanung unterstützt Sie dabei. In Kanzlei-Rechnungswesen stehen Ihnen mit den BWA-Planwerten und der Standard-Planung zwei schnelle und einfache Instrumente für die Erstellung einer Erfolgsplanung zur Verfügung.

Entwicklungspfad Liquidität

Das DATEV-Unterstützungsangebot deckt mit verschiedenen Bausteinen alle Facetten einer Liquiditätsberatung ab.



Informationen, Software-Lösungen und Wissensangebote unter <u>www.datev.</u> de/entwicklungspfad-liquiditaet

NEDIUM

Die neue Lösung DATEV Liquiditätsmonitor online bietet eine tagesaktuelle Vorschau auf die Liquidität, erfüllt damit aber nicht die Hinweis- oder Dokumentationspflicht bei drohender Zahlungsunfähigkeit/Insolvenz gemäß StaRUG. Mehr dazu unter www.datev.de/shop/24200

Präsenzseminar "Analyse und Planung im Rechnungswesen – Werkzeuge für das unterjährige Controlling mit DATEV", **www.datev.de/shop/70337**

Lernvideo "Unternehmensplanung – Aufbau und Einstieg in ein neues Beratungsfeld",

www.datev.de/shop/78880

Präsenzseminar und Online-Seminar "Erprobte und bewährte Sanierungspraktiken zum Schutz Ihrer Mandantschaft", www.datev.de/shop/78526

Präsenzseminar "Unternehmensplanung mit DATEV",

www.datev.de/shop/70158

Präsenzseminar (Vortrag) "Krisenmandanten frühzeitig erkennen und richtig beraten – auch in Bezug auf StaRUG",

www.datev.de/shop/78049

Kompaktwissen "Unternehmensrestrukturierung mit dem StaRUG",

www.datev.de/shop/35762

Kompaktwissen "Umgang mit insolvenzgefährdeten Mandanten", www.datev.de/shop/35737

Fachbuch "DATEV BWA und Controllingreport – Lesen und Verstehen", 3. Auflage,

www.datev.de/shop/35856

Infos zu digitalen Datenanalysen unter www.datev.de/datenpruefung

Lernvideo "Einstieg in DATEV Datenprüfung", **www.datev.de/shop/78910**

11/22

New Work | Das moderne, ortsungebundene Arbeiten ist das Titelthema dieser Ausgabe. Voraussetzung hierfür ist natürlich eine umfassende digitale Transformation der Ökonomie und Administration, doch nach wie vor hapert es damit.

Carsten Seebass



ass der Weg in die Digitalisierung bis heute - je nach Bereich – ganz unterschiedlich weit beschritten ist, muss durchaus nicht am Unwillen oder Unvermögen der Akteurinnen und Akteure liegen, im Beharrungsvermögen alter Gewohnheiten, kurzum in der Schwerkraft der Verhältnisse. Ein gewisses Maß an Skepsis und damit das Recht auf Wahrung eines eigenen Urteils ist darum nicht gleichzusetzen mit einer Fortschrittskritik oder gar -verweigerung, sondern sie stellten lediglich Fragen nach einfacher Handhabbarkeit, nach der Un-

korrumpierbarkeit der zugrunde liegenden Systeme und nicht zuletzt danach, wie wir es mit der föderalen Struktur unserer öffentlichen Verwaltungen halten wollen.

An der kurzen Leine

Beginnen wir mit einem Beispiel, zu dem buchstäblich jeder Anekdoten beizutragen wüsste. Die Rede ist von der Begegnung

mit dem Frontend jeder Digitalisierung, soweit sie beim Bürger oder Anwender ganz unmittelbar ankommt: dem elektronischen Formular. Selbst dann, wenn es keine Bugs enthält und das Ausfüllen nicht plötzlich in einem weißen Bildschirm mit Error-Code endet, führt es den Nutzer stets an der kurzen Leine der sogenannten Pflichtfelder. Die Weigerung oder Unmöglichkeit, ein bestimmtes Feld korrekt oder sinnstiftend auszufüllen, führt augenblicklich zum Abbruch und damit zum Scheitern des gesamten Vorgangs, beispielsweise bei einer Warenbestellung, bei einem Auskunftsbegehren oder einer Beschwerde.

Der digitale Patient

Nehmen wir als Beispiel für eine fortgeschrittene Transformation die elektronische Patientenakte (ePA), eine Datenbank, die Anamnese, Behandlungsdaten, Medikation, Allergien und eine Fülle weiterer Gesundheitsdaten von Krankenversicherten fallübergreifend, landesweit einheitlich speichert - sie gilt als ein Musterbeispiel durchdachter Digitalisierung, denn ihr Ziel ist es, Prozesse und Ergebnisqualität

> in medizinischen Behandlungsabläufen zu verbessern und zu rationalisieren. Die immanenten Vorteile liegen auf der Hand: Medizinisches Personal und Pflegeeinrichtungen sollen die Daten im Bedarfsfall überall ohne Zeitverlust abrufen können, freilich nur mit Zustimmung des Patienten. Doch woran liegt es, dass von den rund 71 Millionen Versicherten gerade einmal eine halbe Million die Akte nutzen, die

Akzeptanz also überschaubar ist? Ein wesentlicher Punkt liegt offensichtlich darin, dass die ePA dem Versicherten einen gewissen Vertrauensvorschuss abverlangt - gewiss nicht hinsichtlich der Verschwiegenheit des Personals, aber hinsichtlich des zugrunde liegenden digitalen Netzwerks, dessen Struktur, Möglichkeiten und Grenzen für den Laien schwer durchschaubar sind. Insofern lenkt diese Zurückhaltung der Versicherten die Aufmerksamkeit auf einen ganz wesentlichen Umstand: dass eine fortschreitende Digitalisierung nicht nur objektiv maximale Datensicherheit erfordert, sondern darüber hinaus eines breiten gesellschaftlichen

Vertrauenswürdigkeit der Digitalisierung.

Der Erweis ihrer

ist entscheidend

für das Gelingen

Konsenses bedarf. Daraus lässt sich nur eine Aufgabe von äußerster Dringlichkeit ableiten: die Schaffung von Vertrauen. Dies betrifft in hohem Maße die Bundesregierung, die unter der Federführung von Minister Volker Wissing ihre Digitalstrategie bis 2025 vorgestellt hat.

Das 51-seitige Papier sieht nicht nur 18 Projekte mit Hebelwirkung vor, sondern benennt klare und messbare Ziele, die bis 2025 zu erreichen sind. Eines davon lautet, dass bis 2025 mindestens 80 Prozent der Versicherten eine ePA haben sollen.

Föderalismus und Digitalisierung

Ein weiterer Punkt, der sich unmittelbar anschließt, ist das Erfordernis einheitlicher IT-Basiskomponenten und Schnittstellen, auf die Bund, Länder und Kommunen verpflichtet werden. Nur dann kann glücken, was Volker Wissings Digitalstrategie weiter anstrebt: die deutsche Verwaltung dazu zu bringen, ihre un-

geheuren Mengen an Daten anonymisiert der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

Wir alle kennen die Klagen über die schleppende Transformation der öffentlichen Verwaltung, die Medienbrüche, die in den Behörden bis heute gang und gäbe sind, die vermeintlich elektronisch zu be- und verarbeitenden Anträge, die in Wahrheit nur PDF-Dokumente sind, die hernach auszudrucken, mit einem analogen Foto zu versehen (nur beilegen, nicht einkleben, bitte!), händisch zu unterschreiben und mit gelber Post an die Behörde zu schicken oder manchmal – topmodern – zu faxen sind. Verständlich, dass hier der Ruf nach einer flächendeckenden E-Aktenführung, nach einer einheitlichen Plattform für Staatsaufgaben nach dem Muster von Amazon oder eBay, laut wird, nach elektronischer Authentifizierung, die imstande ist, automatisiert ganze Kaskaden von behördenübergreifenden staatlichen Dienstleistungen auszulösen.

Ein wichtiger Schritt in diese Richtung ist zweifellos das 2017 in Kraft getretene Onlinezugangsgesetz (OZG), das Bund, Länder und die 11.000 Kommunen verpflichtet, ihre 575 Verwaltungsleistungen bis Ende dieses Jahres auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten. Anträge und Leistungen sollen so mit wenigen Klicks zugänglich sein. Dass die Nutzerorientierung bei der OZG-Umsetzung oberste Priorität hat, führte nun freilich dazu, dass zwar mit Hochdruck die bewussten – siehe oben – elektronischen PDF-Formulare entwickelt wurden, hinter denen leben in den Behörden aber nach wie vor viele analoge Abläufe, Druck- und Scanvorgänge sowie Ordnerablagen munter weiter, von einer Vernetzung der Ämter untereinander ganz zu schweigen. Immerhin: Voraussichtlich 55 Verwaltungsvorgänge sollen bis 2023 voll digitalisiert ablaufen – etwa die Kommunikation mit den Finanzgerichten. Wir sollten bei aller berechtigten Kritik jedoch nicht übersehen,

dass die politisch ja erwünschte föderale Struktur unseres Landes und damit auch der Behörden eine der Hauptursachen dafür ist, dass sich über die Jahrzehnte unüberschaubar heterogene Fachverfahren entwickelt haben, jene Vielzahl definierter administrativer Abläufe, die bestenfalls den Strukturen landeseigener Datenzentren folgen, wenn sie nicht überhaupt in selbst gestrickter Software oder solcher von Drittanbietern digital abgebildet werden. In den wenigsten Fällen wurde in der Vergangenheit je etwas kommunen- oder gar länderübergreifend aufeinander abgestimmt. Die überregionale Vereinheitlichung der administrativen Vorgänge und die Vernetzung der Behörden würden dem Bürger zweifellos ein gewaltiges Plus an Einfachheit und Sicherheit bescheren - freilich um den Preis einer unvermeidlichen Schwächung des Datenschutzes. Denn in jedem Fall würde dies die technische Voraussetzung schaffen, dass Daten von mehr Personen eingesehen werden können als heute.

Insofern haben wir es bei der Bewertung der Digitalisierungspraxis, wie in so vielen Rechtsräumen, stets mit Güterabwägungen zu tun.

CARSTEN SEEBASS

Redaktion DATEV magazin

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, Janina Kossmann, Monika Krüger, Christian Ziemke | TERRITORY GmbH | Carl-Bertelsmann-Str. 33 | 33311 Gütersloh | www.territory.de Fotos: Getty Images, DATEV eG Druck: Mayr Miesbach GmbH | Am Windfeld 15 | 83714 Miesbach ISSN: 2197-2893 | Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Recycling-Papier. | Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 45.000 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.

11/22

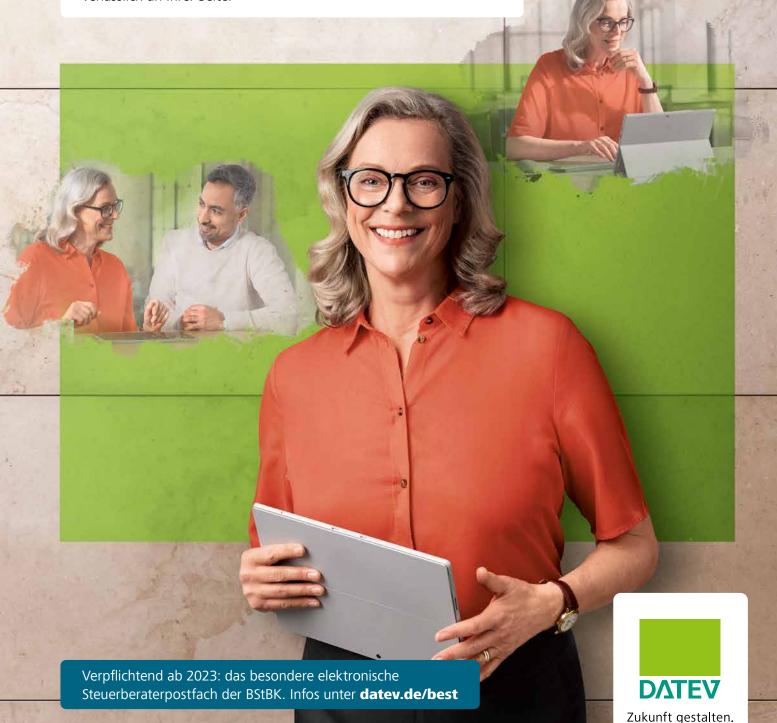


UNTERNEHMERISCHEN ENTSCHEIDUNGEN.

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.



Gemeinsam.