



COMPLIANCE

VERHALTENSREGELN
IM UNTERNEHMEN

Wahl der Besteuerung

Die Vor- und Nachteile der eingeführten
Option der Körperschaftsbesteuerung

Extras mit Tücken

Gehaltsextras sind ein Spezialgebiet, auf
dem Berater sich gut positionieren können.

Wir überwinden Grenzen

DATEV hilft international agierenden
Firmen, Compliance-Defizite zu vermeiden.

SIE MEISTERN DIE GRUNDSTEUER.

MIT GRUNDSTEUERDIGITAL VON FINO TAXTECH

UND UNTERSTÜTZUNG VON DATEV.

Die Herausforderung ist gewaltig: Bis zum 31.10.2022 müssen Millionen von Grundstücken neu bewertet werden. Die Partnerlösung GrundsteuerDigital der fino taxtech GmbH entlastet Ihre Kanzlei höchst effizient. Durch zeitsparende, automatisierte Datenbeschaffung, integrierte Prozessbearbeitung und kompetente Unterstützung durch Beratungs- und Schulungsangebote von DATEV. Natürlich unter Berücksichtigung aller Bundes- sowie Ländermodelle und bei entsprechender Datensicherheit.

**STICHTAG DER
FINANZBEHÖRDE:
31.10.2022**

WWW.DATEV.DE/GRUNDSTEUERDIGITAL



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.

DATEV in Zahlen



Über 1/2 Mio.
DATEV-Kunden

DATEV hat erstmals mehr als 500.000 Kunden – Mitglieder und deren Mandanten. Die Genossenschaft startete am 30. März 1966 mit acht Mitgliedern.



14 Mio.

Arbeitnehmer erhielten eine Lohn- und Gehaltsabrechnung mit der DATEV-Payroll-Software über das genossenschaftliche Rechenzentrum (Stand: März 2022).



16,5 Mio.

Jahressteuererklärungen hat DATEV 2021 elektronisch an die Finanzverwaltungen übermittelt.



2,65 Mrd.

digital gespeicherte Belege scannen oder fotografieren Unternehmen und speichern sie in der DATEV-Cloud (Stand: Juli 2022).



1,9 Mio.

übermittelte E-Bilanz-Daten sind 2021 über das DATEV-Rechenzentrum gesendet worden.



10.000

Buchführungen sind mit künstlicher Intelligenz im Einsatz (Stand: Mai 2022). DATEV Automatisierungsservice Rechnungen steigert die Effizienz in Steuerberatungskanzleien.

Quelle: DATEV eG



Auf ein Neues

Die Ampelkoalition will Compliance in Unternehmen und Gesellschaft verbessern. Die Vorgängerregierung hat einige dieser Vorhaben nicht durchgezogen. Internationale Kritiker monieren immer wieder, dass die bei Gesetzesverstoß drohenden Sanktionen von Unternehmen in Deutschland nicht effektiv oder abschreckend sind, da es keine empfindlichen Strafen sind, sondern lediglich Ordnungsgelder. Die EU hat gegen Deutschland Ende Januar sogar ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet, weil die EU-Whistleblower-Richtlinie noch nicht in nationales Recht umgesetzt wurde. Bei Compliance-Sanktionen, Geldwäschebekämpfung und Hinweisgebersystemen soll nachgeschärft werden. Doch das Gesetz zur Regelung des Unternehmensstrafrechts – das Verbandssanktionengesetz – ist umstritten. Auch die Implementierung von Hinweisgebersystemen in der Praxis gestaltet sich aktuell schwierig. Hintergründe lesen Sie in unserem Titelthema. ●

Kerstin Putschke

KERSTIN PUTSCHKE

Chefredakteurin DATEV magazin

Steuerberater aufgepasst!

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

DATEV-Kongress 2022

Endlich wieder live! Auf dem DATEV-Kongress interessante Vorträge hören und inspirierenden Menschen begegnen. Infos und Anmeldungen unter www.datev.de/kongress

Bleiben Sie auf dem Laufenden! Lesen Sie:

www.datev-magazin.de



Perspektiven



06 Pflicht, keine Option

In Unternehmen läuft nicht immer alles glatt. Missstände bleiben oft verborgen. Ein Gesetz soll jetzt diejenigen vor Repressalien schützen, die Licht ins Dunkel bringen – die Whistleblower.

Praxis

20 Wahl der Besteuerung

Mit der Option zur Körperschaftbesteuerung hat sich der deutsche Gesetzgeber auf Neuland begeben. Nach einem Jahr Praxis lohnt sich ein Blick auf die Vor- und Nachteile.

23 Extras mit Tücken

Das Angebot von Extras zum Lohn und Gehalt ist verbreitet. Doch ein steueroptimierter Einsatz von Vorteilen führt im Lohnsteuerrecht oft zu Fehlern. Steuerberater können sich hier gut positionieren.

26 Hilfe für Werbende

Die deutsche Datenschutzkonferenz hat Anfang Februar eine Orientierungshilfe der Aufsichtsbehörden zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Zwecke der Direktwerbung veröffentlicht.



Titelthema

Compliance

08 Gesetzgebung vertagt

Das neue Gesetz zur Regelung des Unternehmensstrafrechts ist äußerst umstritten und zurückgestellt.

11 Offizieller Schutz für Whistleblower

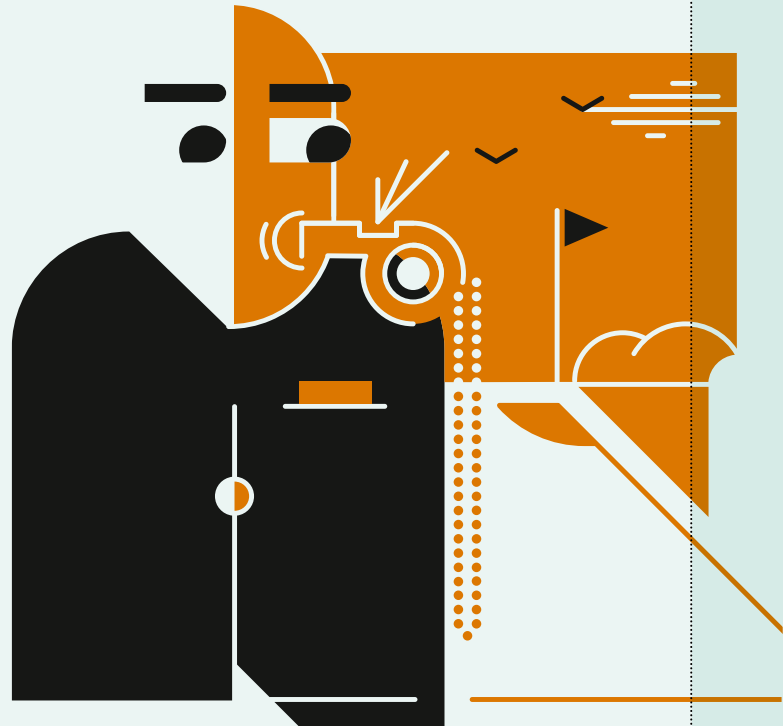
Seit 2021 gilt die EU-Whistleblower-Richtlinie und nun wird sie auch in Deutschland durch neue Gesetze gültig.

14 Regelmäßig prüfen

Das Geldwäschegesetz bringt nun neue Verpflichtungen für Rechtsanwälte, die ihre Mandanten prüfen sollten.

17 Steuerschätzungen vermeiden

Eine klare Verfahrensdokumentation hilft, Betriebsprüfer von der eigenen Rechnungsführung zu überzeugen.



- 29 **Ein Mehr an Vorgaben**
Einzelunternehmen, die den Weg in eine GmbH wählen, können dies in Form der Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge machen. Entscheidend ist dabei die Kapitalaufbringung.

Kanzleimanagement



Daten enthalten wertvolle unternehmensrelevante Informationen. Deshalb setzt DATEV auf digitale Datenanalysen. Dazu der DATEV-Experte für Wirtschafts- und Steuerrecht Stefan Loew.

- 33 **KLARTEXT – Fachkräftemangel – ein Mythos?**



Steuerberaternachwuchs ist schwer zu finden und gute Leute wandern oft in die Wirtschaft ab, so hört man häufig. Aber manchmal liegt das auch an den Kanzleien selbst, die sich mehr Neuem öffnen müssten, um attraktiv zu bleiben.

- 34 **Die Wolke wächst**
Beim Cloud Computing versteckt sich die IT in der Wolke. Die Wolke, also die Cloud, hat bei DATEV schon eine lange Tradition. Und der Anteil der Cloud-basierten Angebote wächst stetig.

Produkte & Services

- 36 **Schnell mal die Amazon-Umsätze buchen**
Waren über Amazon zu verkaufen, ist relativ einfach. Die Buchführung für diese Umsätze rechtssicher und effizient zu erledigen, ist schwieriger. Nutzen Sie den DATEV Zahlungsdatenservice für Amazon.

- 36 **Impressum**

- 37 **Beschäftigung von Flüchtlingen**
Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine nach Deutschland geflohen sind, können rechtssicher in den Arbeitsmarkt integriert werden. DATEV unterstützt mit Seminaren, Fachbüchern und Mandanten-Infos.

Dem Fachkräftemangel trotzen

Die Steuerberatungsbranche hat ein Imageproblem. DATEV fördert den Nachwuchs und hilft Kanzleien, sich zu positionieren und attraktive Angebote für junge oder wechselwillige Menschen zu schaffen.

Werte & Visionen



Von den Regeln des Zusammenlebens

Worin hat die Erwartung, dass sich die Individuen einer Gesellschaft an Regeln halten, eigentlich ihren Ursprung?

VORSCHAU
AUSGABE
09 / 22

Titelthema Unternehmensnachfolge

Man sollte sich frühzeitig mit dem eigenen Ruhestand beschäftigen, denn die betriebswirtschaftlichen, finanziellen und rechtlichen Aspekte sowie persönliche und familiäre Bedürfnisse sind nicht ohne. Steuerberater sollten bei einer Unternehmensübertragung ihre Mandanten unterstützen.

Pflicht, keine Option

Compliance | In Unternehmen läuft nicht immer alles glatt. Missstände bleiben oft verborgen. Ein Gesetz soll jetzt diejenigen vor Repressalien schützen, die Licht ins Dunkel bringen – die Whistleblower.

Eine der bekanntesten Whistleblowerinnen des vergangenen Jahrhunderts bekommt in diesen Tagen viel Aufmerksamkeit. Vor rund 50 Jahren deckte Martha Mitchell den Watergate-Skandal mit auf. Ein Ereignis, dem Hollywood nun mit Gaslit sogar eine ganze Serie widmet. Worum geht es: Der vom republikanischen Präsidenten Richard Nixon ernannte Justizminister John Mitchell, gespielt von Sean Penn, heuert Kriminelle für Einbrüche im demokratischen Hauptquartier an. Die finden kein belastendes Material und lassen sich erwischen. Dennoch verlieren die Demokraten die Wahl. Seine Frau Martha Mitchell, gespielt von Julia Roberts, weiß zu viel und liefert ihren Mann ans Messer. Die beiden Reporter Bob Woodward und Carl Bernstein tragen wesentlich zur Aufklärung der Affäre bei. Höhepunkt ist dann 1974 der Rücktritt Richard Nixons von seinem Amt. Das ist eine sehr verkürzte und vereinfachte Darstellung des Watergate-Skandals, der in den USA eine gesellschaftliche Vertrauenskrise gegenüber Politikerinnen und Politikern auslöste und schließlich zu einer schweren Verfassungskrise führte.

Zugegeben, die Watergate-Affäre ist ein sehr drastisches Beispiel und mit einem etablierten Compliance-System, das Whistleblower vor Repressalien schützt, wäre es vermutlich erst gar nicht so weit gekommen. Worauf ich hinaus will: Es braucht Hinweisgebersysteme und vor allem Hinweisgeberrichtlinien. Diese gibt es bereits seit 2019 – die EU-Whistleblower-Richtlinie.

Es existieren viele Belege dafür, was in Unternehmen nicht richtig laufen kann. Darunter fallen zum Beispiel mangelnde oder fahrlässige Qualitätskontrollen, Datenklau oder -missbrauch oder gar Mobbing. Selten werden derlei Missstände offenkundig. Whistleblower können Ermittlungsbehörden auf Missstände in Unternehmen aufmerksam machen. Damit den Hinweisgebern keine Repressalien drohen, müssen sie geschützt werden. Und dafür ist die EU-Whistleblower-Richtlinie da, die bereits seit 2019 in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen. Schon die vergangene Regierungskoalition hätte bereits handeln müssen. Die aktuelle Ampelkoalition verfolgte die Umsetzung zunächst nicht mit höchster Priorität, sodass es Ende Januar sogar zu einem Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland kam, eingeleitet durch die EU.

Doch das Thema ist heikel und komplex. Zwar liegt die Notwendigkeit eines solchen Systems auf der Hand. Gleichzeitig möchte man kein weiteres Bürokratiemonster schaffen, Denunziantentum fördern oder Fehlentwicklungen und Missbräuche, die in Großkonzernstrukturen schneller gedeihen, den kleinen Unternehmen anlasten. Eigentlich sind Unternehmen ab 250 Beschäftigten bereits jetzt schon rechtlich dazu verpflichtet, ein solches Compliance-System vorzuhalten. Die Politik tut sich offenkundig schwer damit, die Hinweisgebersysteme aus diesen Gründen in der Praxis zu implementieren. Das sieht man daran, dass erst Mitte April ein Referentenentwurf dazu veröffentlicht wurde. Für eine Umsetzung in den Unternehmen, Behörden und Kommunen werden bis dahin noch einige Hürden zu nehmen sein. Denn der prozessuale Aufwand für ein solches Hinweisgebersystem ist nicht zu unterschätzen.

Unternehmensstrafrecht

Die Regierungskoalition hat zudem das Thema Unternehmensstrafrecht, das Verbandssanktionengesetz, nun wieder auf die politische Agenda gebracht und den Fokus auf die Regelungen interner Untersuchungen gelegt. Wie schwer man sich tut, Compliance-Vorschriften in der Praxis umzusetzen, wird daran deutlich, dass seit Jahren an der Regelung des Unternehmensstrafrechts gefeilt wird. Die Herausforderung: einen allgemeinen Maßnahmenkatalog zu schaffen, der allen Unternehmensstrukturen gerecht wird.

Daher sind die Unternehmen im Vorteil, die bereits jetzt schon Compliance-Strukturen umgesetzt haben und damit ihre potenziell hinweisgebenden Mitarbeiter vor Sanktionen und Repressalien schützen. Wichtig dabei: Es geht nicht darum, mit dem Hinweisgebersystem eine Spielwiese für Denunzianten zu implementieren. Doch es sollte klar sein: Wenn relevante Verstöße unter dem Deckel gehalten werden, ist das aus ethischer und betriebswirtschaftlicher Sicht problematisch.

Compliance ist wichtig

Compliance-Vorschriften und Verhaltenskodizes gibt es, um Gesetze, Regularien und Vorschriften einzuhalten und auch

dem eigenen ethisch-moralischen Anspruch gerecht zu werden. Sie unterstützen Unternehmen dabei, zum Beispiel Antikorruption und das Kartellrecht zu beachten oder Geldwäsche zu erkennen. Alles mit dem Ziel, Strafen, Bußgelder und vor allem Imageschäden zu vermeiden.

Dabei geht es nicht nur darum, Compliance-Regeln technisch und rechtlich umzusetzen, sondern auch die eigenen Mitarbeiter von der Notwendigkeit zu überzeugen und dafür zu gewinnen, Compliance im Unternehmen zu leben.

Code of Business Conduct

Auch unsere Genossenschaft hält sich strikt an Compliance-Regeln. Um diese Regeln durchzusetzen und Schäden von DATEV abzuwehren, haben wir bereits vor Jahren ein Compliance-System aufgebaut. Herzstück ist der Code of Business Conduct. Dieser Verhaltenskodex definiert den rechtlichen Handlungsrahmen. Er fordert gegenseitige Wertschätzung und verantwortliches Miteinander unseren Mitgliedern und Kunden gegenüber. Das gilt auch für unsere Geschäfts- und Vertragspartner und Mitarbeiter. Bei ausländischen Beteiligungen ist darüber hinaus das jeweilige nationale Recht zu beachten. Auch von den Geschäftspartnern erwartet DATEV ein rechtskonformes Verhalten, inklusive der Unterauftragnehmer.

Klare und verständliche Richtlinien sorgen für Handlungssicherheit bei allen beteiligten Akteuren. Der DATEV-Verhaltenskodex fasst das grundlegende Wertekonzept des Unternehmens zusammen. Die Genossenschaft bekennt sich ohne jede Einschränkung zu gesetzmäßigem Handeln.

Für unsere Mitglieder und den Berufsstand

Doch Compliance-Regeln dienen nicht nur dem Unternehmen DATEV, sondern vor allem unseren Mitgliedern. Unser erklärtes Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Mitglieder nachhaltig zu fördern. Nachhaltigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass wir partnerschaftlich agieren und

gesetzliche wie moralische Spielregeln einhalten. Schaden von der Genossenschaft abzuwenden, ist eine entscheidende Handlungsmaxime. Darauf können unsere Mitglieder vertrauen. Compliance ist für uns Pflicht, keine Option. ●

Ihr



DR. ROBERT MAYR

Nürnberg, im Juni 2022



FOLGEN SIE MIR AUF ...

Twitter: twitter.com/Dr_Robert_Mayr



sowie



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

GESETZGEBUNG VERTAGT



Verbandssanktionengesetz | Das neue Gesetz zur Regelung des Unternehmensstrafrechts hatte es in der letzten Legislaturperiode nicht mehr ins Bundesgesetzblatt geschafft. Die Ampelkoalition hat das Gesetzesvorhaben zwar wieder auf der Agenda, aber aufgrund der brisanten politischen Lage erneut zurückgestellt.

Konstantin Weber und Robert Brütting

Das Verbandssanktionengesetz (VerSanG) ist ein sehr umstrittenes Gesetzgebungsvorhaben. Im Koalitionsvertrag der vorherigen Bundesregierung wurde 2018 die Umsetzung der Neuordnung des Sanktionsrechts für Unternehmen zur wirksamen Ahndung von Wirtschaftskriminalität vereinbart. Im August 2019 hatte das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) dazu einen Entwurf des Gesetzes zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität vorgelegt. Im April 2020 legte das BMJV dann eine aktualisierte Fassung des Entwurfs als Gesetz zur Stärkung der Integrität der Wirtschaft vor.

Massive Kritik

Obgleich verschiedene Institutionen den Gesetzesentwurf stark kritisierten, wurde er im Juni 2020 von der Bundesregierung beschlossen. Die Stellungnahmen verschiedener Institutionen zum Entwurf veröffentlichte das BMJV, bevor er dann von der Bundesregierung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens in den Bundesrat eingebracht wurde. Daraufhin äußerte der Bundesrat seine Kritik in der Sache und wies insbesondere in seinen Stellungnahmen auf einen fachlichen Änderungsbedarf an verschiedenen Passagen des Entwurfs hin (BR-Drucksache 440/20). Dennoch brachte die damalige Bundesregierung im Oktober 2020 den Entwurf (BT-Drucksache 19/23568 vom 21.10.2020) in den Bundestag ein, wo er jedoch wegen unklarer Positionierungen in der Regierungskoalition nicht mehr weiter behandelt wurde.

Gesetz vorerst gescheitert

Nachdem sich der Bundesrat mit dem Gesetzesentwurf umfassend beschäftigt hatte, legte er durch seinen Beschluss vom 18. September 2020 verschiedene fachliche Änderungsvorschläge vor (BR-Drucksache 440/20 [Beschluss]). Unter anderem wurde bemängelt, dass es sich bei den sogenannten denkbaren, verbandsbezogenen Pflichtverletzungen, die durch das geplante Gesetz strafrechtlich zu sanktionieren gewesen wären, um vergleichsweise geringfügige unerhebliche Tatwürfe handele, die eher im Bereich von geringfügigen Fahrlässigkeitsvorwürfen anzusiedeln seien. Da es sich um banale, alltägliche Pflichtverletzungen handele, seien Sanktionen aus strafrechtlicher Sicht nicht zielführend. Dies hätte zur Folge, dass sich auch die Strafverfolgungsbehörden mit den Verfahren befassen müssten, obgleich der Strafrechtscharakter bei den betreffenden Fällen sehr gering ausgeprägt gewesen wäre und daher personelle sowie fachliche Ressourcen der Strafverfolgungsbehörden unnötigerweise in Anspruch genommen würden. Deswegen empfahl der Bundesrat, die im Entwurf vorgesehenen Einstellungsmöglichkeiten nach den §§ 35 ff. VerSanG zu erweitern, um mit Blick auf die Zukunft weitere

mögliche Verfahrenseinstellungen ebenfalls gesetzlich zu regeln. So sollten beispielsweise die Strafverfolgungsbehörden von der Verfolgung eines Verbands nach pflichtgemäßem Ermessen absehen, wenn bei Begehung einer Verbandstat die Verantwortlichkeit des Verbands neben dem individuellen Verschulden nicht beträchtlich ins Gewicht falle, weil der Schwerpunkt der Vorwerfbarkeit in der individuellen Verantwortung für die Verbandstat liege (BR-Drucksache 440/20 [Beschluss], Seite 5). Zudem forderte der Bundesrat wegen der Corona-

Pandemie, den Unternehmerinnen und Unternehmern mehr Zeit mit einer dreijährigen Übergangsfrist einzuräumen.

Bei öffentlich-rechtlichen Verbänden, die gemeinnützigen Zwecken dienen, sollte das Gesetz nicht gelten.

Wichtige Punkte im VerSanG

In § 1 des Gesetzesentwurfs (VerSanG-E) sind Verbände erfasst, deren Zweck auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet sein muss. Erfasst sind also juristische Personen und Personengesellschaften

des Zivilrechts sowie des öffentlichen Rechts, insbesondere die Aktiengesellschaft (AG), die Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), die Europäische Aktiengesellschaft (SE), die GmbH und Unternehmungsgesellschaft (UG), die eingetragene Genossenschaft (eG), Vereine, Stiftungen, die Offene Handels- und Kommanditgesellschaft (OHG, KG), die Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung (EWIV), Partnerschaftsgesellschaft und die Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts (GbR). Bei öffentlich-rechtlichen Verbänden, die gemeinnützigen Zwecken dienen, soll das Gesetz nicht gelten. Für sie sollte weiterhin das Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) einschlägig sein. Auch Einzelunternehmer sind vom bisherigen Gesetzesentwurf nicht erfasst.

Erneut auf der Agenda

Die Ampelkoalition hat die Neuregelung des Unternehmensstrafrechts abermals auf die politische Agenda gesetzt. Der Fokus liegt nun allerdings verstärkt auf Compliance-Maßnahmen und Regeln für interne Untersuchungen. Laut Koalitionsvertrag ist eine Reform des Unternehmensstrafrechts geplant, bei dem ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerbern geschützt werden. Daher sollen die Vorschriften der Unternehmenssanktionen einschließlich ihrer Höhe so überarbeitet werden, dass für interne Untersuchungen ein präziser Rechtsrahmen entsteht, der mit Blick auf die Compliance-Pflichten für die Unternehmen Rechtssicherheit schafft. Wie genau dies jedoch ausgestaltet werden soll, ist weiterhin offen.

Überarbeitung bestehender Regeln denkbar

Der Wortlaut des neuen Koalitionsvertrags lässt darauf schließen, dass womöglich gar kein eigenständiges, neues Gesetz

mehr geschaffen werden könnte, wie es im Gesetzesentwurf der vorherigen Legislaturperiode noch vorgesehen war. Denkbar ist, dass die bereits bestehenden Regelungen der Unternehmenssanktionen im OWiG, in der Strafprozessordnung (StPO) und weiteren Gesetzen lediglich angepasst beziehungsweise ergänzt werden. Zu diesem Zweck sollen offenbar erstmals Compliance-Pflichten definiert werden. Um die angestrebte Rechtssicherheit für die Unternehmen zu erhöhen, sollten die sehr guten Vorschläge aus der Praxis, die im Gesetzgebungsverfahren zum gescheiterten Verbandssanktionengesetz gemacht wurden, in jedem Fall wieder aufgegriffen werden. Konkret bedeutet dies, dass Vorschriften zu den notwendigen Compliance-Pflichten beziehungsweise neuen Compliance-Maßnahmen möglichst klar und nachvollziehbar ausgestaltet werden.

Corporate Defence privilegieren

Daher wird vielfach gefordert, dass Unternehmen, die bereits angemessene Compliance-Maßnahmen getroffen haben oder neu im Betrieb implementieren, deutlich weniger hart oder gar nicht bestraft werden, wenn es trotz der vorgenommenen Maßnahmen zu Verstößen durch deren Mitarbeiter kommen sollte. Im geplanten VerSanG der vorherigen Legislatur wurde nahezu ausschließlich auf eine abschreckende Wirkung durch staatlichen Verfolgungszwang gesetzt. Vorgesehen waren zum Teil drastische Strafandrohungen vor allem für große Unternehmen. Deshalb wäre es zu begrüßen, wenn nun positive Anreize für präventive Compliance-Maßnahmen gesetzt werden. Unternehmen, die in angemessener Form Compliance schaffen, sollten für Rechtsverstöße aus dem Unternehmen heraus gar nicht mehr sanktioniert werden. Mit anderen Worten: Für eine echte Corporate Defence im Unternehmen muss es eine Privilegierung geben.

Präziser Rechtsrahmen unabdingbar

Zwar gibt es bereits einen Rechtsrahmen für interne Untersuchungen, jedoch fehlen die gesetzlichen Anforderungen dafür, wie es sich künftig auf die Sanktionsbemessung auswirken würde, wenn das betroffene Unternehmen mit den Strafverfolgungsbehörden kooperieren sollte.

Zudem ist zu klären, wie die prozessuale Stellung von den Betrieben ausgestaltet wird, denen eine Unternehmenssanktion droht. Wie sollen die Schweigerechte von Organen und Mitarbeitern geregelt werden? Wie werden Beschlagnahmeverbote für Verteidigungsunterlagen zwischen Unternehmen und Verteidiger normiert, die natürlich auch die Dokumentation interner Untersuchungen umfassen müssen?

All das sind noch unbeantwortete Fragen, die in jedem Fall zu klären sind.

Fazit und Ausblick

Zu begrüßen ist jedenfalls, dass die Ampelkoalition das Unternehmensstrafrecht wieder auf der Agenda hat. Vieles deutet aber darauf hin, dass es gar kein neues, eigenständiges Gesetz geben wird, sondern lediglich bestehende Sanktionsvorschriften angepasst, ergänzt oder überarbeitet werden. Ob Deutschland jedoch mit einer bloßen Anpassung seiner Gesetze, wie etwa dem OWiG, der internationalen Kritik – unter anderem durch die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) – begegnen kann, bleibt abzuwarten. Die internationalen Kritiker bemängeln schon lange, dass die Sanktionen von Unternehmen hierzulande weder effektiv noch abschreckend sind, weil keine echten Strafen drohen, sondern lediglich Ordnungsgelder. Wie schwer sich unsere Politik mit Compliance tut, sieht man nicht nur daran, dass das VerSanG aktuell wieder zurückgestellt wurde. Auch die Implementierung von Hinweisgebersystemen zur Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie in der Praxis gestaltet sich aktuell – sanft ausgedrückt – mehr als schwierig. ●

KONSTANTIN WEBER

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht. Er ist Inhaber der Weber | Recht & Steuern Kanzlei mit Standorten in Karlsruhe und Baden-Baden. Seine Tätigkeitsschwerpunkte sind Umsatzsteuerrecht, Strafrecht und Steuerstreitrecht.

ROBERT BRÜTTING

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



OFFIZIELLER SCHUTZ FÜR WHISTLEBLOWER

Hinweisersysteme |

Seit dem 17. Dezember 2021 ist die EU-Whistleblower-Richtlinie in Kraft, das nationale Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie kommt noch in diesem Jahr. Die neuen Regelungen verpflichten alle Unternehmen ab 250 Beschäftigten sowie Behörden, ein spezielles System für Whistleblower zu betreiben. Betriebe ab 50 Beschäftigten sollen ein derartiges System einführen, haben jedoch bis Ende 2023 dafür Zeit.

Dr. Maximilian Degenhart

Teilweise und in absehbarer Zeit flächendeckend können Beschäftigte an Meldestellen des Unternehmens oder Meldestellen von Behörden Hinweise zu Verstößen in ihrem Unternehmen abgeben. Durch die Abgabe eines Hinweises werden die Meldenden zum sogenannten Hinweisgeber und genießen einen umfassenden Schutz vor Repressalien. Der Gesetzgeber fördert die Abgabe von Hinweisen. So sind Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber nicht nur umfassend geschützt, sie haben auch die Wahl, ob sie ihren Hinweis zuerst an das eigene Unternehmen – wenn dieses überhaupt über eine interne Meldestelle verfügt – abgeben oder direkt an die Meldestelle einer Behörde. Denn auch Behörden müssen Meldestellen einrichten, um Hinweisgebern eine sichere Anlaufstelle anzubieten. Erste Behörden, wie zum Beispiel die Steuerverwaltung in Baden-Württemberg oder der Freistaat Bayern, haben be-

reits digitale Hinweisersysteme für Hinweisgeber freigeschaltet. Die Mandanten der steuerlichen Berater sollten auf die aktuellen beziehungsweise künftigen Änderungen frühzeitig hingewiesen werden, nicht zuletzt damit eine zeitnahe Implementierung der notwendigen Maßnahmen zügig erfolgen kann.

Hintergrund

Whistleblowing nimmt in der Gesellschaft sowie in der Unternehmenspraxis eine zunehmend wichtige Rolle ein. Dabei galten bisher uneinheitliche Regelungen und teilweise fehlende oder unzureichende Schutzmechanismen. Hinweisgeber, die



Misstände enthüllen oder Verbrechen wie Korruption, Menschenrechtsverletzung oder Datenmissbrauch an die Öffentlichkeit bringen, sehen sich oft Repressalien ausgesetzt. Gesellschaftlich werden Meldungen zu Unternehmensverstößen immer positiver aufgenommen. Damit sich in Zukunft Hinweisgeber nicht mehr Repressalien aussetzen müssen, wird die Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie einen umfassenden Schutz für sie bereitstellen.

Die vier wichtigsten Regelungen

Erstens sind sämtliche Unternehmen ab 50 Mitarbeitern betroffen. Diese müssen beziehungsweise sollen zweitens interne Hinweisgebersysteme einrichten, denn zukünftig dürfen drittens Beschäftigte Regelverstöße anonym an das eigene Unternehmen oder an Behörden melden, wobei sie umfassend geschützt werden. Viertens müssen auch Behörden Meldestellen einrichten, an die sich Hinweisgeber – auch prioritär – wenden dürfen.

Was darf gemeldet werden?

Der persönliche Anwendungsbereich der neuen Regelungen ist sehr weit gefasst und erfasst sämtliche hinweisgebende Personen sowohl in der Privatwirtschaft als auch im gesamten öffentlichen Sektor. Der sachliche Anwendungsbereich ist ebenfalls weit, so werden Beschäftigte Verstöße gegen europäisches und nationales Recht melden dürfen. Es entspricht jedoch der gängigen Praxis, Hinweisgebersysteme nicht auf die gesetzlich vorgesehenen Themenbereiche zu beschränken, sondern zum Beispiel auch auf interne Compliance-Verstöße anzuwenden.

Zweigliedriges Meldesystem

Die Meldung von Hinweisen durch einen Hinweisgeber kann dabei auf mehreren Wegen erfolgen. Dieser hat die Wahl, ob er auf der ersten Stufe die Meldung über ein internes Hinweisgebersystem an das Unternehmen abgibt oder ob er sich an einen behördlichen, externen Meldekanal wendet. Sofern der Empfänger des Hinweises, also das Unternehmen oder die Behörde, dem Hinweisgeber nicht binnen einer festen Frist antwortet, kann der Hinweisgeber die Meldung grundsätzlich auf einer zweiten Stufe öffentlich bekannt machen. Diese abgestufte Systematik birgt für Unternehmen Gefahren. Das Risiko von Offenlegungen in der Öffentlichkeit steigt, da die Unternehmen es bei externen Meldungen nicht mehr in der Hand haben, ob innerhalb der engen Fristen qualifiziert geantwortet wird. Nur wenn das Unternehmen eine eigene Anlaufstelle für Hinweisgeber zur Verfügung stellt, kann es diese Gefahr reduzieren.

Infrastruktur und Betrieb

Die neuen Regelungen stellen Vorgaben sowohl für die Einrichtung eines Hinweisgebersystems selbst als auch für dessen Betrieb auf. Das einzurichtende System muss folgende Anforderungen erfüllen: Bereitstellung eines vertraulichen Meldekanals für den Hinweisgeber. Dies bedeutet in der Praxis, dass sowohl ein analoger als auch ein digitaler Meldeweg zur Verfügung gestellt werden sollte. Zweitens muss im Unternehmen eine unparteiische und qualifizierte Person den Hinweis entgegennehmen und bearbeiten. Im alltäglichen Betrieb des Hinweisgebersystems ist es wichtig, Prozesse zu definieren, welche die Abläufe nach dem Eingang eines Hinweises regeln, denn nach dem Eingang eines Hinweises muss zügig und entschieden gehandelt werden. Zudem muss ein Hinweisgebersystem die revisions sichere und nachvollziehbare Dokumentation eingehender Hinweise sicherstellen und den uneingeschränkten Zugang des Systems für Hinweisgeber gewährleisten. Zusätzlich müssen Unternehmen die Wahrung der Vertraulichkeit des Hinweisgebers sowie die Einhaltung der Datenschutzvorgaben im Blick haben.

Das Unternehmen kann hierfür einen Mitarbeiter beauftragen oder einen externen Compliance-Beauftragten engagieren.

Staatliche Hinweisgebersysteme

Behörden müssen ebenfalls Hinweisgebersysteme einrichten. Dabei zeigt sich in der Praxis, dass Behörden ihrer Verpflichtung bereits vorzeitig nachkommen und Hinweisgebersysteme freigeschaltet haben. Derzeit hat in Baden-Württemberg die Steuerverwaltung bereits ein anonymes Hinweisgebersystem für Finanzämter eingerichtet. Auch in Bayern und anderen Bundesländern gibt es bereits digital und analog erreichbare Systeme, über welche Bürger sicher und anonym Verstöße gegen Straf- und Steuergesetze anzeigen können.

Unparteiische Person und Folgemaßnahmen

Für den Betrieb des Systems muss eine unparteiische Person innerhalb des Unternehmens benannt werden, die Hinweise entgegennimmt, bearbeitet und Folgemaßnahmen unternimmt. Die Anforderungen an diese Person sind hoch, denn sie muss Hinweise unabhängig und ohne Interessenskonflikte entgegennehmen und bearbeiten. Das Unternehmen kann hierfür einen Mitarbeiter beauftragen oder einen externen Compliance-Beauftragten engagieren. Dabei hat die unparteiische Person folgende Aufgaben zu bewältigen: Trennung von ernstesten Hinweisen und reinen Beschwerden sowie falschen Meldungen, Kategorisierung der Hinweise, Kommunikation mit dem Hinweisgeber unter Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers, Datenschutz der Betroffenen und genannten Personen wahren, Einhaltung der Fristen (Eingangsbestätigung des Hinweises nach sieben Tagen, Rückmeldung beim

Hinweisgeber innerhalb von drei Monaten) sowie die dauernde Verfügbarkeit der unparteiischen Person.

Externe Compliance-Beratung

Die neuen Vorgaben bringen vor allem für die mittelständischen Unternehmen praktische Herausforderungen mit sich, die sich keine eigene Rechts- oder gar Compliance-Abteilung leisten wollen oder können. Gerade für diese Unternehmen kann der Betrieb eines eigenen, internen Hinweisgebersystems zum Problem werden. Die neuen Regelungen tragen dieser Tatsache insofern Rechnung, als dass explizit Dienstleister diese Aufgabe übernehmen dürfen. Neben der notwendigen Infrastruktur (digitales und analoges Hinweisgebersystem) müssen die betroffenen Unternehmen den Betrieb im Alltag organisieren beziehungsweise outsourcen. Fehlt etwa geschultes Personal für die Bewältigung der Compliance-Aufgaben, so empfiehlt sich die Einbindung eines externen Compliance-Beauftragten, der die Folgemaßnahmen nach der Hinweismeldung übernimmt und die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen gewährleistet. Dieser kann hier als Schutzschild für das Unternehmen und die Geschäftsführung dienen. Zudem verschafft sich das Unternehmen mehr Freiheit und stellt die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben sicher. Aber was ist jetzt konkret zu tun?

Ist der eigene Mandant betroffen?

Jedes Unternehmen branchenweit mit dauerhaft mehr als 250 Mitarbeitern wird bereits jetzt von der Richtlinie erfasst. Darunter fallen auch Minijobber, Teilzeitkräfte, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen. Ein Blick in die Unternehmenszukunft in Hinblick auf ein etwaiges Firmenwachstum ist unerlässlich, da allein das Überschreiten der Mitarbeiterzahl die Verpflichtungen auslöst. Ab Ende 2023 sind alle Unternehmen ab 50 Mitarbeitern umfasst, die aktuell ein solches System einführen sollen.

Unternehmensinterne Umsetzung

Neben der Einrichtung eines neuen Hinweisgebersystems kann auch ein bereits bestehender, etwaiger anonymer Meldekanal genutzt werden. Entscheidend ist, dass der Meldekanal den Anforderungen an die Infrastruktur und den Betrieb von Hinweisgebersystemen gerecht wird. Zudem muss im Unternehmen eine geeignete Person vorhanden sein, die als unparteiische Person bestimmt werden kann. Neutralität sowie nötige Ressourcen für die Bearbeitung der Folgemaßnahmen müssen gewährleistet sein.

Wann ist Outsourcing sinnvoll?

Outsourcing ist dann empfehlenswert, wenn die nötigen Ressourcen und Fachkräfte im Unternehmen fehlen. Wenn ein Dienstleister ein Hinweisgebersystem zur Verfügung stellt und operativ be-

treibt, wissen die Beschäftigten, dass Hinweise beachtet und kompetent bearbeitet werden. Betreibt das Unternehmen das System selbst, etwa mit einer Software, vertrauen die Beschäftigten einer solchen internen Lösung nicht im gleichen Maße.

Eine Chance für Unternehmen

Ein Hinweisgebersystem bietet den Unternehmen zudem die Möglichkeit, früh substanzielle Erkenntnisse über Fehlentwicklungen zu erlangen und rechtzeitig gegenzusteuern. Denn mit einem anonymen Meldekanal schaffen Unternehmen den Anreiz für Hinweisgeber, sich zuerst an das Unternehmen zu wenden und nicht extern an eine Behörde oder gar die Öffentlichkeit. Ist ein Missstand erst einmal publik, können schwere Reputationsschäden und Umsatzeinbrüche die Folge sein. Gerade mit Blick auf das Ausmaß im Fall Wirecard hätte eine frühzeitige Meldung möglicherweise eine derartige Entwicklung verhindert. Zudem kann einem Unternehmen im Hinblick auf etwaige Steuerhinterziehung der Weg einer strafbefreienden Selbstanzeige nach § 371 Abgabenordnung (AO) versperrt sein, wenn Behörden durch einen anonymen Hinweis davon Kenntnis erlangen. Unternehmen können Hinweisgebersysteme auch umfassender nutzen, zum Beispiel für Beschwerden im Hinblick auf das Lieferkettengesetz oder zum Kanalisieren jeglichen Arbeitnehmerunbills. Somit kann das Hinweisgebersystem als Alternative zu Kununu dienen, einem Internetportal zur Arbeitgeberbewertung.

Fazit

Unternehmen sollten sich schon jetzt mit den neuen Regelungen auseinandersetzen und frühzeitig mit der Implementierung interner Meldekanäle beginnen oder bereits bestehende Meldekanäle überprüfen und an die neuen Vorgaben anpassen. Stehen die nötigen Ressourcen hierfür nicht bereit, sollte ein Outsourcing in Betracht gezogen werden. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Whistleblowing funktioniert und befürchtete Denunziationen in der Praxis äußerst selten vorkommen. Ein Hinweisgebersystem ist heute Bestandteil einer effektiven und gewissenhaften Compliance. Ziel ist es, Sachverhalte bereits intern aufzuarbeiten und Meldungen nach außen zu vermeiden. Denn ist der Geist erst aus der Flasche, lässt er sich nicht mehr zurückzwingen. ●

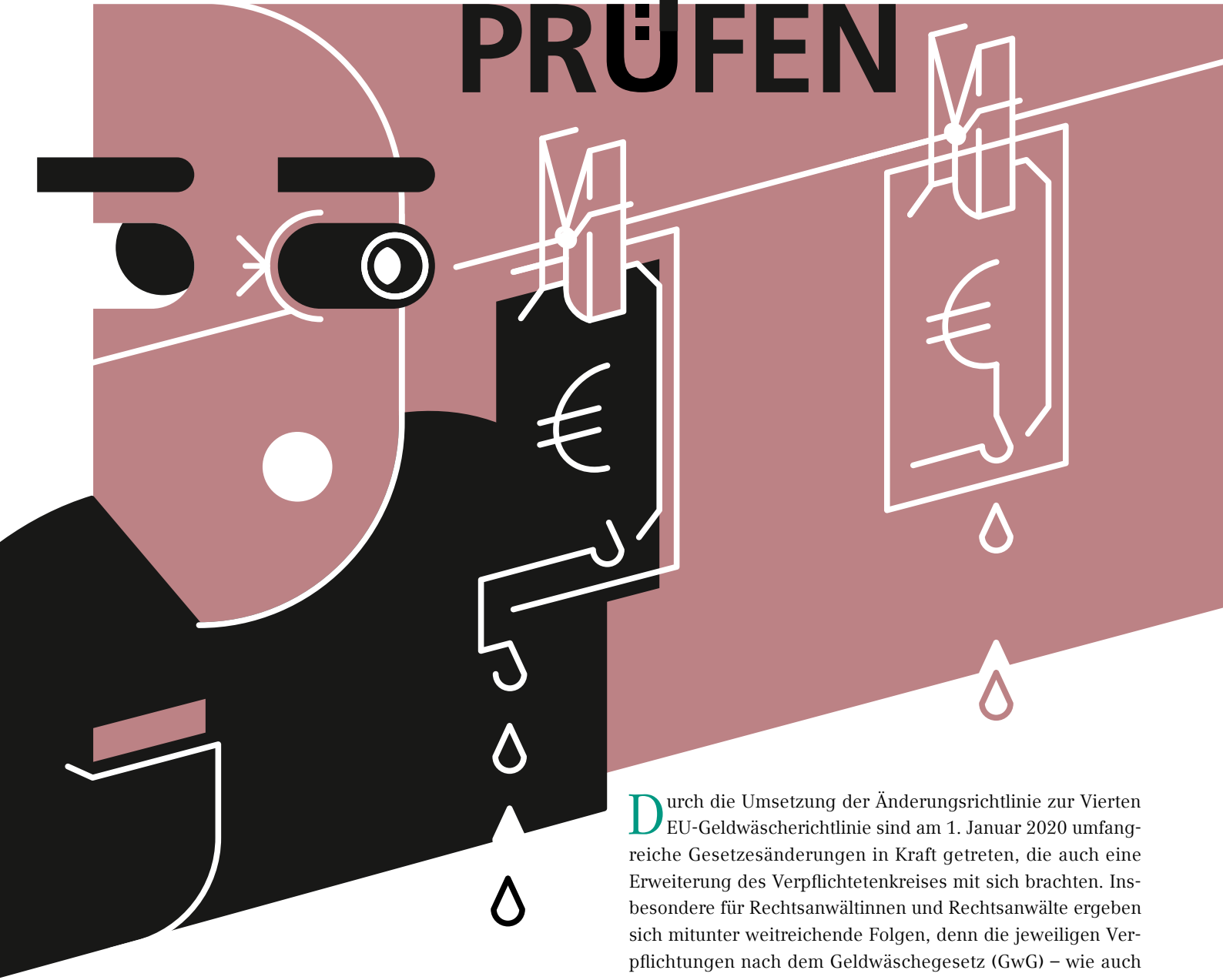
DR. MAXIMILIAN DEGENHART

Rechtsanwalt und Compliance Officer (TÜV) sowie Geschäftsführer von Hinweisgeberexperte.de, einem Dienstleister für Hinweisgebersysteme für mittelständische Unternehmen

MEHR DAZU

Kompaktwissen für Berater: Die EU-Whistleblower-Richtlinie und ihre praktische Umsetzung,
www.datev.de/shop/35774

REGELMÄßIG PRÜFEN



Geldwäschegesetz in der Praxis | Der Anwendungsbereich des Geldwäschegesetzes wurde für den Berufsstand der Rechtsanwälte ausgeweitet. Für die von der Erweiterung betroffenen Berufsträger bedeutet dies, dass sie turnusgemäß eine entsprechende Risikoanalyse bei dem betreffenden Mandanten vorzunehmen haben.

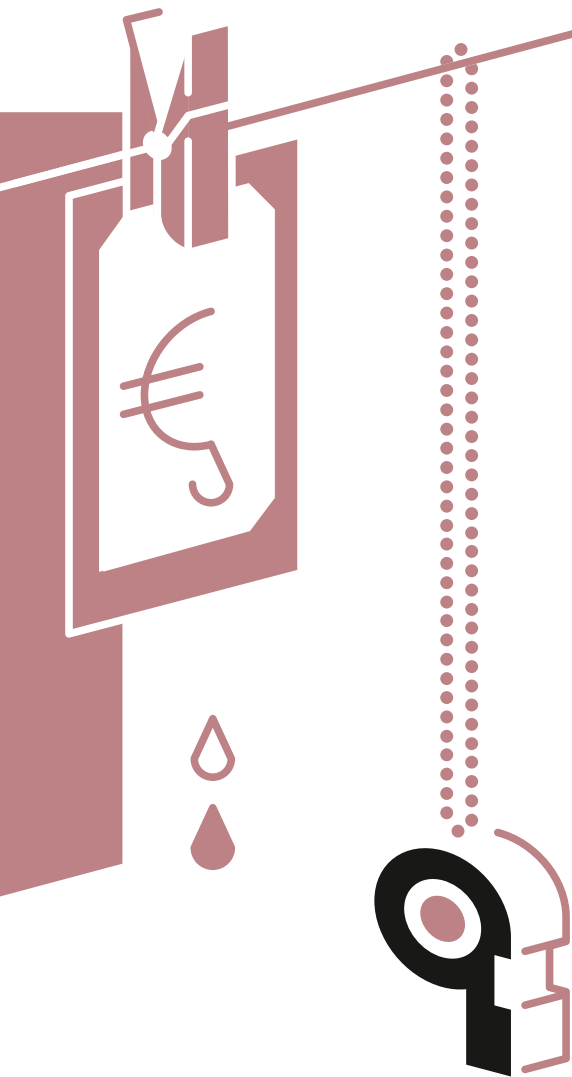
Dr. Lars Firchau

Durch die Umsetzung der Änderungsrichtlinie zur Vierten EU-Geldwäscherichtlinie sind am 1. Januar 2020 umfangreiche Gesetzesänderungen in Kraft getreten, die auch eine Erweiterung des Verpflichtetenkreises mit sich brachten. Insbesondere für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ergeben sich mitunter weitreichende Folgen, denn die jeweiligen Verpflichtungen nach dem Geldwäschegesetz (GwG) – wie auch die nachfolgend näher dargestellte Pflicht zur Erstellung einer Risikoanalyse (§ 5 GwG) – treffen den Rechtsanwalt nur dann, sofern er mit einem Kataloggeschäft in Berührung kommt.

Wann ist ein Anwalt GwG-Verpflichteter?

Nach der früheren Gesetzesfassung begründete nur die Mitwirkung für den Mandanten an der Planung und Durchführung der nachfolgend aufgeführten Kataloggeschäfte eine Verpflichtetenstellung:

- Kauf und Verkauf von Immobilien oder Gewerbebetrieben,
- Verwaltung von Geld, Wertpapieren oder sonstigen Vermögenswerten,



Steuerstrafverteidigung ist ebenfalls nicht umfasst, begründet also nicht die Verpflichteteneigenschaft.

- Eröffnung oder Verwaltung von Bank-, Spar- oder Wertpapierkonten,
- Beschaffung der zur Gründung, zum Betrieb oder zur Verwaltung von Gesellschaften erforderlichen Mittel,
- Gründung, Betrieb oder Verwaltung von Treuhandgesellschaften, Gesellschaften oder ähnlichen Strukturen
- oder wenn sie im Namen und auf Rechnung des Mandanten Finanz- oder Immobilientransaktionen durchführen.

Durch die Gesetzesänderung wurde der Katalog – neben weiteren Kataloggeschäften im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Bereich Mergers & Acquisitions – gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 10e GwG um den Tatbestand der geschäftsmäßigen Hilfeleistung in Steuersachen erweitert. Diese Änderung wurde eingeführt, um eine Gesetzeslücke zu schließen. Rechtsanwälte sind nämlich gemäß § 3 Steuerberatungsgesetz (StBerG) berechtigt, steuerberatend tätig zu werden, waren jedoch bei dieser Tätigkeit den Verpflichtungen des GwG bislang nicht unterworfen. Steuerberater hingegen sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 12 GwG per se geldwäscherechtlich Verpflichtete. Bei mehrfach qualifizierten Berufs-

trägern, etwa Anwalt und Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer, ist im Einzelfall zu prüfen, woraus sich die Verpflichteteneigenschaft ergibt.

Geschäftsmäßige Hilfeleistung in Steuersachen

Nicht hinreichend geklärt ist, was man genau unter geschäftsmäßiger Hilfeleistung in Steuersachen zu verstehen hat. Da den Rechtsanwaltskammern (RAK) gemäß den §§ 50 Nr. 3, 51 GwG als Aufsichtsbehörde die geldwäscherechtliche Präventivaufsicht obliegt, diese also die Einhaltung der Anforderungen nach dem GwG überprüfen, sollte sich der Anwalt im Hinblick auf die Frage der Verpflichtetenstellung zunächst an den Auslegungs- und Anwen-

dungshinweisen (AAH) seiner jeweils örtlich zuständigen RAK orientieren. Soweit ersichtlich hat nur die RAK Düsseldorf eigene AAH erlassen. Die übrigen RAK berufen sich auf die AAH der Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK). Hiernach begründet die steuerrechtliche Beratung nicht die Verpflichteteneigenschaft nach dem GwG, sofern es sich um einen untergeordneten Aspekt eines Mandats handelt. Insofern fehle es an dem Kriterium geschäftsmäßig, das erfordere, die Hilfeleistung wiederholt und in der Absicht zu geben, sie zu einem wiederkehrenden und dauernden Bestandteil der Beschäftigung zu machen. Als Beispiel wird die Beratung zur steuerlichen Behandlung einer Abfindung bei einem Aufhebungsvertrag durch einen im Schwerpunkt arbeitsrechtlich tätigen Rechtsanwalt genannt (AAH, 6. Aufl., Rz. 31). Steuerstrafverteidigung ist ebenfalls nicht umfasst, begründet also nicht die Verpflichteteneigenschaft (AAH, 6. Aufl., Rz. 31).

Weitere Konstellationen

Zu weiteren strittigen Fragestellungen verhalten sich die Auslegungshinweise leider nicht. So wird in Rechtsprechung und Literatur der Anwendungsbereich – mit nachvollziehbaren Argumenten – weiter eingengt. Das betrifft etwa die Beratung im Zusammenhang mit einer Selbstanzeige, die nicht umfasst sein soll (Pelz in: BeckOK, GwG, Stand: 01.03.2022, § 2 Rz. 179a: „viele spricht dafür“), was naheliegt, denn es handelt sich hierbei doch um präventive Strafverteidigung. Ferner soll auch die anwaltliche Vertretung im Rahmen eines finanzgerichtlichen Verfahrens nicht von der Norm umfasst sein (siehe hierzu VG Gelsenkirchen, NJW 2021, 1028, 1030). Im Ergebnis dürfte lediglich die steuerliche Gestaltungsberatung oder die Hilfe bei der Erfüllung steuerlicher Erklärungsspflichten eine Verpflichtetenstellung begründen (so etwa Horvath, wistra 2021, 457). Aus

Vorsichtsgründen sollte hinsichtlich der strittigen Fragestellungen abgewartet werden, bis sich die AAH der BRAK beziehungsweise der örtlich zuständigen RAK hierzu klar positionieren.

Welche Pflichten treffen den Verpflichteten?

Bejaht man die Verpflichtetenstellung, ergeben sich hieraus verschiedene Pflichten nach dem GwG. Neben Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten (§ 8 GwG), Dokumentations- und Identifikationspflicht (§ 11 GwG) sowie der Meldepflicht (§ 43 GwG) sieht das Gesetz die Verpflichtung vor, eine Risikoanalyse gemäß § 5 GwG zu erstellen. Diese Verpflichtung besteht auch, wenn der Rechtsanwalt nur bei der Bearbeitung eines einzigen Mandats die Eigenschaft eines Verpflichteten im Sinne des § 2 Nr. 10 GwG erfüllt.

Anforderungen an die Risikoanalyse

Nach § 5 Abs. 1 GwG haben die Verpflichteten diejenigen Risiken der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung zu ermitteln und zu bewerten, die für Geschäfte bestehen, die von ihnen betrieben werden. Dabei haben sie insbesondere die in den Anlagen 1 und 2 genannten Risikofaktoren sowie die Informationen, die auf Grundlage der nationalen Risikoanalyse zur Verfügung gestellt werden, zu berücksichtigen. Gemäß § 5 Abs. 2 GwG ist die Risikoanalyse zu dokumentieren. Ziel der Risikoanalyse ist es nach dem Gesetzgeber, die spezifischen Risiken im Geschäftsbetrieb des Verpflichteten umfassend und vollständig zu erfassen, zu identifizieren, zu kategorisieren, zu gewichten sowie darauf aufbauend geeignete Geldwäschepräventionsmaßnahmen, insbesondere interne Sicherungsmaßnahmen, zu treffen (BT-Drucksache. 18/11555, 110). Aber was bedeutet das nun konkret? Hier lohnt ein Blick auf die Internetseiten der berufsständischen Kammern. Dort finden sich Musterrisikoanalysen, die für die Erstellung herangezogen werden können. Grundsätzlich hat jeder Verpflichtete eine eigene Risikoanalyse zu erstellen. Der verpflichtete Rechtsanwalt kann sich eine entsprechend vorgenommene kanzleiweite beziehungsweise standortbezogene Risikoanalyse aber zu eigen machen (AAH, 6. Aufl., Rz. 91). Das setzt jedoch voraus, dass die Risikoanalyse den individuellen Tätigkeitsbereich des verpflichteten Rechtsanwalts sachgerecht und umfassend abbildet. Aus diesem Grund sollte ein Fragebogen erstellt werden, der an die Berufsträger ausgegeben wird und dessen Antworten dann Eingang in die Kanzleirisikoanalyse finden.

Inhalte des Fragebogens

Dem Grunde nach gibt die Musterrisikoanalyse vor, welche Angaben abgefragt werden müssen. Der Fragebogen sollte also vor allem Antworten darauf geben, wie viele Mandate durch den jeweiligen Rechtsanwalt und in welchem Umfang Kataloggeschäfte im Sinne des § 2 Abs. 10 GwG bearbeitet

wurden. Ferner sollten etwaige geografische Risiken, wie etwa Drittstaaten mit besonders hohem Risiko, die Mandatsstruktur (Privatpersonen, Kapital- oder Personengesellschaften, politisch exponierte Persönlichkeiten) sowie Art und Weise der Begleichung von Honorarrechnungen (Überweisung von Inlands- oder Auslandskonten, Scheck, in bar) hinsichtlich derjenigen Mandate, die eine Verpflichtetenstellung begründen, abgefragt werden. Anhaltspunkte zu den Fragestellungen gibt auch der Fragebogen zur Erfassung der Verpflichteten, der bei den RAK als Download bereitsteht.

Weitere Verpflichtete

Die oben genannten Ausführungen gelten auch für Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer, Steuerberater, Steuerbevollmächtigte und die in § 4 Nr. 11 StBerG genannten Lohnsteuerhilfvereine, die gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 12 GwG jeweils Verpflichtete nach dem GwG sind. Auch hier gilt die Empfehlung, sich bei der jeweils zuständigen Aufsichtsbehörde nach den konkreten Vorgaben zu erkundigen (§ 50 GwG). Namentlich sind das die Steuerberater- oder Wirtschaftsprüferkammer beziehungsweise die nach § 27 StBerG für die Lohnsteuerhilfvereine zuständige Oberfinanzdirektion wie auch die durch die Landesregierung als Aufsichtsbehörde bestimmte Landesfinanzbehörde. Gemäß § 51 Abs. 8 GwG stellen die Aufsichtsbehörden regelmäßig aktualisierte AAH zur Verfügung.

Muss die Risikoanalyse vorgelegt werden?

Die Risikoanalyse ist regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Nach den AAH soll dies „zumindest einmal im Jahr“ erfolgen (AAH, 6. Aufl., Rz. 91). Hier ist zu beachten, dass die Aufsichtsbehörde gemäß § 50 Abs. 3 S. 1 GwG bei den Verpflichteten Prüfungen zur Einhaltung der im GwG festgelegten Anforderungen durchführen kann. Die Prüfungen können ohne besonderen Anlass vor Ort und anderswo erfolgen. Auf Verlangen ist der Aufsichtsbehörde gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 3 GwG die jeweils aktuelle Fassung der Risikoanalyse zur Verfügung zu stellen. ●

DR. LARS FIRCHAU

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht sowie Fachanwalt für Strafrecht in der Kanzlei Wannemacher & Partner in München

MEHR DAZU

Kompaktwissen für Berater: Geldwäschegesetz, 3. Auflage, www.datev.de/shop/35761

Mandanten-Info-Broschüre: Das Transparenzregister – Ab sofort ein Vollregister, www.datev.de/shop/32524

STEUERSCHÄTZUNGEN VERMEIDEN



GoBD-Compliance |

Eine klare, konsistente und übersichtliche Verfahrensdokumentation hinsichtlich aller rechnungsrelevanten Prozesse schafft nicht nur Transparenz; sie dient auch dazu, den Betriebsprüfer von der eigenen Buchführung zu überzeugen.

Frank Reutter

Aufgrund der zunehmenden Technologisierung und Digitalisierung hat sich die moderne Finanzbuchführung in der Unternehmenswelt nachhaltig verändert. So werden im heutigen Geschäftsverkehr Belege oft in digitaler Form ausgestellt und automatisch in der Finanzbuchhaltung verarbeitet. Entsprechend erfolgt auch die Archivierung aufbewahrungspflichtiger Unterlagen weitgehend digital. Der Datenaustausch mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern wird über automatisierte Schnittstellen vereinfacht und beschleunigt. Die rechnungslegungs- und steuerrelevante Datenverarbeitung beginnt im Unternehmen dann regelmäßig in sogenannten Vor- und Nebensystemen und erstreckt sich über verschiedene IT-Systeme und Fachbereiche, wodurch die Komplexität erhöht wird.

Verfahrensdokumentation

Eine Verfahrensdokumentation bildet nicht nur aus Sicht der Finanzverwaltung die notwendige Grundlage dafür, den Überblick zu behalten und die Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit der Abläufe zu gewährleisten. Eine Prüfung der Verfahren und Dokumentation gemäß den Maßstäben der Finanzverwaltung über die Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff (GoBD) hilft, Prozess-, System- und Dokumentationsschwächen schon vor einer Betriebsprüfung proaktiv zu begegnen und Risiken wie etwa eine mögliche Steuerschätzung im Sinne des § 162 der Abgabenordnung (AO) zu minimieren.

Inhaltliche Anforderungen

Die Finanzverwaltung legt im Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 28. November 2019 die Notwendigkeit einer Verfahrensdokumentation dar, die alle System- beziehungsweise Verfahrensänderungen inhaltlich und zeitlich lückenlos erfasst. Sie ist der Auffassung, dass ein Betriebsprüfer ohne eine solche Dokumentation nicht in der Lage ist, die Vollständigkeit und Richtigkeit der Buchführung innerhalb einer angemessenen Zeit nachvollziehen und prüfen zu können. Liegt eine GoBD-konforme Verfahrensdokumentation nicht vor, besteht das Risiko, dass die Betriebsprüfung die Buchführung des Mandanten aufgrund formeller Mängel verwirft und die Steuerbemessungsgrundlage im Zuge einer Schätzung ermittelt. Gleiches gilt für materielle Mängel, die sich zum Beispiel aus einem unzureichenden Internen Kontrollsystem (IKS) oder Manipulationsmöglichkeiten in den Systemen ergeben. Um diese Risiken zu reduzieren, hat das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) mit dem am 14. Juni 2021 vom Fachausschuss für Informationstechnologie (FAIT) verabschiedeten Prüfungshinweis PH 9.860.4 eine Möglichkeit geschaffen, die GoBD-Konformität der Verfahren sowie der korrespondierenden Dokumentation zu prüfen.

Korrespondierendes Prüfungsprogramm

Der neue Prüfungshinweis basiert auf dem IDW PS 860, der die Grundsätze und Vorgehensweise festlegt, nach denen IT-Prüfungen

außerhalb der Abschlussprüfung durchzuführen sind. Um die im BMF-Schreiben formulierten Kriterien in ein Prüfungsprogramm zu transferieren, wurden die GoBD-Anforderungen anhand der Teilelemente des IT-Systems modularisiert. Dabei sind jene IT-Systeme GoBD-relevant, die zur Erfassung, Verarbeitung, Speicherung sowie Übertragung von aufzeichnungs- und aufbewahrungspflichtigen Daten dienen. In diesem Zusammenhang wird zwischen dem Basiselement und vier weiteren Ergänzungselementen unterschieden. Ersteres besteht aus der Dokumentation der rechnungslegungsrelevanten Verfahren und den generellen IT-Kontrollen. Es bildet zudem die Grundlage einer jeden GoBD-Compliance-Prüfung und muss somit stets vorhanden sein. Eine Prüfung von Maßnahmen der Ergänzungselemente kann einzeln oder in Kombination erfolgen und ermöglicht dadurch das individuelle Setzen von Schwerpunkten. Die einzelnen Maßnahmen, die die Anforderungen der Finanzverwaltung umsetzen, und beispielhafte Prüfungshandlungen zur Angemessenheit und Wirksamkeit sind in der Anlage 1 dieses Prüfungsstandards nach den folgenden Elementen unterteilt.

Elementübergreifend ist zudem das IT-bezogene IKS in der Prüfung zu berücksichtigen. Es umfasst diejenigen Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen des IT-Systems, die zur Bewältigung der Risiken aus dem Einsatz von IT eingerichtet wurden, und schließt den Risikobeurteilungsprozess mit ein. Die GoBD-relevanten Risiken müssen vom Management im Rahmen des IKS gesteuert werden. Die daraus resultierenden Maßnahmen sind durch den



Wirtschaftsprüfer auf ihre Angemessenheit zu prüfen. Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie den Risiken der Nichteinhaltung der GoBD-Vorgaben mit hinreichender Sicherheit begegnet. Davon ist auszugehen, wenn sie die jeweiligen in der Anlage 1 referenzierten GoBD-Anforderungen für die zu prüfenden Elemente in allen wesentlichen Belangen erfüllt. Aufbauend auf die Prüfung der Angemessenheit der Kontrollen kann die Wirksamkeitsprüfung erfolgen. Ziel dieser Prüfung ist zu beurteilen, ob die beschriebenen und umzusetzenden Maßnahmen in dem zu prüfenden Zeitraum in allen wesentlichen Belangen wirksam gewesen sind. Dies ist der Fall, wenn sie wie vorgesehen durchgeführt wurden.

Durchführung der Prüfung und Berichterstattung

Basierend auf diesem konzeptionellen Rahmen hat der Prüfer die Planung und Durchführung von Prüfungshandlungen gemäß IDW PS 860 festzulegen. Dafür verschafft er sich zunächst einen Überblick über das Unternehmen, das rechtliche und wirtschaftliche Umfeld und die umzusetzenden Maßnahmen, die sich aus den GoBD-Richtlinien des BMF ergeben. Der Auftrag kann entweder die Prüfung einer Erklärung der gesetzlichen Vertreter zur GoBD-Compliance oder die „direkte Prüfung der GoBD-Compliance umfassen. Dementsprechend ist das Prüfungsziel, die Risiken für wesentliche Fehler in der GoBD-Erklärung der gesetzlichen Vertreter oder die Risiken wesentlicher Mängel in den umzusetzenden Maßnahmen zu identifizieren und zu beurteilen. Zudem hat der Wirtschaftsprüfer gemäß dem IDW PS 860 Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um das Prüfungsrisiko auf ein vertretbar niedriges Maß zu reduzieren. In der Anlage 1 des Prüfungshinweises sind tabellarisch Prüfungshandlungen zu den einzelnen Anforderungsbereichen aufgeführt. Diese sind als Beispiele und nicht als abschließende Aufzählung zu verstehen. Die Festlegung der durchzuführenden Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Abschließend verfasst der Prüfer eine schriftliche Berichterstattung als Prüfungsbericht. Dieser hat die geprüften Ergänzungselemente darzustellen. Zudem beinhaltet der Prüfungsbericht eine zusammenfassende Beschreibung der durchgeführten Prüfungshandlungen zur Risikobeurteilung, der Aufbau- und gegebenenfalls Funktionsprüfungen, der weiteren Prüfungshandlungen sowie Prüfungsfeststellungen.

Fazit und Ausblick

Durch die zunehmende Digitalisierung, den Einsatz funktionsstarker ERP- und DMS-Systeme, werden sowohl die Quantität als auch die Verfügbarkeit entscheidungsrelevanter Daten er-

höht. Gleichzeitig erhöht sich die Anzahl betroffener Systeme und Komponenten und damit die Komplexität (teil-)automatisierter Verfahren. Um die Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit dennoch zu gewährleisten, verlangt die Finanzverwaltung eine GoBD-konforme Ausgestaltung und Dokumentation der Verfahren. Fehlt eine Verfahrensdokumentation, ist sie aus Sicht des Betriebsprüfers unzureichend oder werden materielle Verstöße gegen die GoBD festgestellt, droht eine Schätzung der Besteuerungsgrundlagen gemäß § 162 AO. Die Pflicht, eine GoBD-konforme Verfahrensdokumentation vorzuhalten, wird in der Praxis häufig als zusätzliche bürokratische Anforderung an Unternehmen wahrgenommen. Eine klare, konsistente und übersichtliche Dokumentation der rechnungslegungsrelevanten Prozesse bietet jedoch auch die Chance, die Transparenz zu erhöhen und Wissensmonopole abzubauen. Im Rahmen einer GoBD-Prüfung werden Prozesse, IT-Systeme und Komponenten

aufgenommen und analysiert. Neben einer Minimierung der steuerlichen Risiken bietet die Prüfung die Chance, unternehmensinterne Prozesse optimaler zu gestalten, die Qualität des IKS zu erhöhen und durch die Nutzung von Digitalisierungs- und Automatisierungspotenzialen in den Prozessen Effizienzen zu heben. Der Prüfungshinweis IDW PH 9.860.4 bildet eine umfassende Grundlage für die GoBD-Compliance-Prüfung. Sie sollte bei Unternehmen mit digitalisierten Geschäfts- und Abrechnungs-

prozessen präventiv durchgeführt werden, um das Risiko von steuerlichen Nachteilen zu minimieren und Optimierungspotenziale zu heben. ●

Die GoBD-relevanten Risiken müssen vom Management im Rahmen des IKS gesteuert werden.

FRANK REUTTER

Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Diplom-Wirtschaftsinformatiker und Certified Information Systems Auditor (CISA) bei Rödl & Partner am Standort in Köln

MEHR DAZU

Unterstützen Sie Ihre Mandantschaft bei der Erstellung einer Verfahrensdokumentation nach den GoBD. Weitere Informationen unter

www.datev.de/verfahrensdokumentation

Beratung „Einstiegspaket Verfahrensdokumentation praktisch erstellen“, www.datev.de/shop/71965

Präsenzseminar „Wenn der Kassenprüfer klingelt – Verfahrensdokumentation und Kassendatenanalyse“, www.datev.de/shop/78161

Online-Seminar „Betriebsprüfung im Zeitalter der Digitalisierung – wenn der Prüfer mit dem Laptop kommt“, www.datev.de/shop/78542



Wahl der Besteuerung

KöMoG | Mit der Option zur Körperschaftbesteuerung hat sich der deutsche Gesetzgeber auf Neuland begeben. Fast ein Jahr nach Veröffentlichung des Gesetzes zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts und mitten im ersten Jahr des Optionsmodells lohnt sich ein Blick auf die Vor- und Nachteile.

Dr. Sebastian Leidel und Lukas Conrady

Personenhandels- und Partnerschaftsgesellschaften können für Wirtschaftsjahre, die ab dem 1. Januar 2022 beginnen, die steuerliche Behandlung als Kapitalgesellschaft beantragen. Der Gesetzgeber möchte damit die steuerlichen Rahmenbedingungen für Familienunternehmen und mittelständische Unternehmen verbessern, die häufig in der Rechtsform von Personenhandelsgesellschaften (zum Beispiel GmbH & Co. KG) organisiert sind. Damit dürfte er insbesondere auf die nur unzureichende Möglichkeit zur steuer-schonenden Gewinnthesaurierung von Personengesellschaften abzielen. Kapitalgesellschaften können Gewinne mit einer effektiven Steuerbelastung von circa 33 Prozent thesau-

rieren. Für Beteiligungserträge aus Kapitalgesellschaften beträgt die effektive Steuerbelastung unter Umständen sogar nur etwa 1,5 Prozent. Gewinne einer Mitunternehmerschaft unterliegen bei natürlichen Personen hingegen grundsätzlich der tariflichen Einkommensteuer von in der Spitze 45 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Hinzu kommt noch die Gewerbesteuer, die häufig nicht vollständig auf die Einkommensteuer angerechnet werden kann. Mit der Thesaurierungsbegünstigung gemäß § 34a Einkommensteuergesetz (EStG) besteht zwar die Möglichkeit, die Steuerbelastung auf thesaurierte Gewinne denen einer Kapitalgesellschaft anzunähern, effektiv ist diese aber höher. Ferner wer-

den Anteilsübertragungen oder Umstrukturierungen durch die drohende Nachversteuerung von Thesaurierungsbeträgen erschwert.

Anwendungsbereich

Das steuerliche Optionsmodell steht neben inländischen auch ausländischen Personenhandels- und Partnerschaftsgesellschaften offen. Für diese ist die Option aber nur zulässig, wenn sie nach Ausübung der Option in ihrem Geschäftsleitungsstaat der Körperschaftsteuer unterliegen. Das schränkt den Anwendungsbereich erheblich ein und wird dazu führen, dass nur für ausgewählte ausländische Gesellschaftsformen eine Option möglich sein wird, wie etwa für eine US LLC, die in den USA ebenfalls zur intransparenten Besteuerung optiert hat. Der Gesetzgeber will damit verhindern, dass aufgrund der Option steuerlich hybride Gesellschaften entstehen. Unternehmen in der Rechtsform einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) können die Option aktuell hingegen nicht ausüben. Das könnte sich künftig unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) ändern.

Option als steuerlicher Formwechsel

Die Option zur Körperschaftsbesteuerung wird steuerlich wie ein Formwechsel einer Personen- in eine Kapitalgesellschaft behandelt. Für inländische Mitunternehmerinnen und -unternehmer ist die Option auf Antrag grundsätzlich steuerneutral möglich. Dafür muss aber beachtet werden, dass alle wesentlichen Betriebsgrundlagen des Sonderbetriebsvermögens, wie zum Beispiel eine an das Unternehmen vermietete Immobilie, in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit der Option in das Gesamthandsvermögen der optierenden Personengesellschaft übertragen werden. Wann ein solcher Zusammenhang vorliegen soll, lässt das Ende 2021 veröffentlichte Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung offen. Ein ausreichender Zusammenhang sollte jedenfalls dann vorliegen, wenn die Übertragung nach positivem Beschluss der Gesellschafter über die Antragstellung erfolgt. Eine Alternative ist auch die Übertragung in ein anderes Betriebsvermögen vor Ausübung der Option. Das sollte aber sorgfältig strukturiert werden, da nach Auffassung der Finanzverwaltung hierin ein missbräuchlicher Gesamtplan liegen kann. Für Mitunternehmer, die in einem EU- oder EWR-Mitgliedstaat ansässig sind, kann die Option unter den gleichen Voraussetzungen ebenfalls steuerneutral erfolgen. Für Gesellschafter, die in einem Drittstaat ansässig sind, wie etwa Schweiz oder USA, deckt die Option hingegen stille Reserven im Mitunternehmeranteil auf.

Eine Alternative ist auch die Übertragung in ein anderes Betriebsvermögen vor Ausübung der Option.

Das löst, sofern es sich bei dem Gesellschafter nicht um eine unmittelbar beteiligte natürliche Person handelt, auf Ebene der optierenden Personengesellschaft zum einen Gewerbesteuer aus. Diese tragen die Mitgesellschafter wirtschaftlich mit. Zum anderen wird hierdurch zusätzliches Abschreibungspotenzial geschaffen. Das wird wiederum einseitig durch den Mitunternehmer im Drittstaat finanziert. Diese Effekte lassen sich zwischen den Gesellschaftern beispielsweise durch Einlagen in die Gesellschaft oder Anpassung der Gewinnverteilungsabrede ausgleichen. Nach dem Anwendungsschreiben können ausdrücklich auch vermögensverwaltende Gesellschaften die Option zur Körperschaftsbesteuerung ausüben. Da die Gesellschafter keine Mitunternehmer sind, ist eine solche Option grundsätzlich nicht steuerneutral möglich. Wenn sich im Gesamthandsvermögen der Gesellschaft jedoch Mehrheitsbeteiligungen an Kapitalgesellschaften befinden, kann die Option als Anteilstausch im Sinne von § 21 Umwandlungssteuerrecht gegebenenfalls steuerneutral erfolgen.

Nachsteuertatbestände beachten

Wie bei einem regulären Formwechsel sind auch bei der Option zur Körperschaftsbesteuerung Nachsteuertatbestände zu beachten. Das betrifft insbesondere Mitunternehmer, die bislang die Thesaurierungsbegünstigung angewendet haben. Für diese führt die Option grundsätzlich zur Besteuerung der thesaurierten Gewinnanteile. Während man dies bei echten Formwechseln in eine Kapitalgesellschaft, beispielsweise zur Vorbereitung eines künftigen Börsengangs, häufig in Kauf nimmt, wird dies gerade bei hohen Gewinnrücklagen ein echtes Hindernis für die Ausübung der Option darstellen. Eine solche Entnahmebesteuerung lässt sich regelmäßig dadurch vermeiden, dass die Personengesellschaft zunächst in eine andere Mitunternehmerschaft eingebracht wird und anschließend die (Tochter-)Personengesellschaft zur Körperschaftsbesteuerung optiert. Auch weitere ertragsteuerliche Haltefristen sind zu beachten, wie zum Beispiel aufgrund von Übertragungen oder Überführungen zwischen Gesamthands- und/oder Sonderbetriebsvermögen (§ 6 Abs. 5 S. 4, 6 EStG). Die Option sollte aber kein Verstoß gegen die fünf- oder siebenjährige Behaltensfrist sein, wenn die Gesellschaftsanteile zum Beispiel im Wege der vorweggenommenen Erbfolge gemäß der §§ 13a ff. des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes (ErbStG) begünstigt übertragen wurden.

Grunderwerbsteuer

Für Zwecke der Grunderwerbsteuer werden optierende Personengesellschaften weiterhin als Personengesellschaften behandelt. Immobilien können also grundsätzlich weiterhin steu-

erneutral zwischen Personengesellschaft und Gesellschaftern entsprechend der vermögensmäßigen Beteiligung übertragen werden. Das ist ein Vorteil gegenüber einer richtigen Kapitalgesellschaft. Der Gesetzgeber fürchtet aber, dass Immobilien grunderwerbsteuerneutral in Personengesellschaften eingebracht werden und dort unter Nutzung der sogenannten erweiterten Gewerbesteuerkürzung für Grundstücksunternehmen ohne Anfall von Gewerbesteuer vermietet werden können. Um dem vorzubeugen, unterliegen Grundstücksübertragungen auf eine Personengesellschaft, die innerhalb von zehn Jahren vor deren Optionsausübung erfolgt sind, rückwirkend der Grunderwerbsteuer. Ferner sind Grundstücksübertragungen auf eine optierte Personengesellschaft erst steuerneutral möglich, wenn die Option bereits zehn Jahre wirksam ist und der Gesellschafter so lange beteiligt war.

Prüfung und Anpassung der Gesellschaftsverträge

Nach erfolgter Option unterliegt die optierende Personengesellschaft der Körperschaftsteuer sowie regelmäßig auch der Gewerbesteuer. Leistungsbeziehungen zwischen Gesellschaft und Gesellschaftern werden für steuerliche Zwecke nicht dem Sonderbetriebsbereich zugeordnet. Zur Ausschüttungsbesteuerung bei den Gesellschaftern kommt es, wenn die Gewinne entnommen werden oder ihre Auszahlung verlangt werden kann. Um eine ungewünschte Ausschüttungsbesteuerung zu vermeiden, sind die Gewinnverteilungs- und Kontenregelungen in den Gesellschaftsverträgen in der Regel anzupassen. Eine automatische Verbuchung von Gewinnanteilen auf Privatkonten, die wie regelmäßig keiner Entnahmebeschränkung unterliegen, wird als steuerpflichtige Ausschüttung behandelt. Buchungen auf Eigenkapitalkonten sollten unseres Erachtens im Regelfall keine Ausschüttung darstellen, weil Entnahmen nicht oder nur sehr eingeschränkt entnahmefähig sind. Einen besonders ungünstigen Fall stellt nach dem Anwendungsschreiben die automatische Verbuchung auf Eigenkapitalkonten mit Entnahmemöglichkeit dar. Hier kommt es erstens zur Ausschüttungsbesteuerung und zweitens zur Verbuchung auf dem steuerlichen Einlagekonto, sodass die tatsächliche Entnahme dieser Kapitaleinlagen nur dann steuerneutral möglich ist, wenn zuvor sämtliche Gewinnrücklagen ausgeschüttet wurden.

Keine Gleichstellung mit Kapitalgesellschaften

Trotz der im Grunde gleichen Ertragsbesteuerung wird die optierende Personengesellschaft zumindest nach der Verwaltungsauffassung nicht vollständig der Kapitalgesellschaft gleichgestellt. Das gilt zum Beispiel für die Begründung einer ertragsteuerlichen Organschaft. Optierende Personengesellschaften können zwar nahtlos Organträger in einer ertragsteuerlichen Organschaft sein, nach dem Anwendungsschreiben aber keine Organgesellschaft. Eine Ergebniskonsolidierung kann also nur durch einen echten Formwechsel in eine Kapital-

gesellschaft erreicht werden. Unterschiede ergeben sich auch für erbschaft- und schenkungsteuerliche Zwecke, weil die optierende Personengesellschaft hierfür weiterhin als Personengesellschaft qualifiziert. Das kann bei der Unternehmensnachfolge vorteilhaft sein, weil Anteile unabhängig von der Beteiligungshöhe begünstigt übertragen werden können. Auch disquotale Einlagen in Personengesellschaften werden weiterhin als Zuwendungen an die Mitgesellschafter behandelt, sodass auch insoweit die Steuerbefreiungen nach §§ 13a ff. ErbStG Anwendung finden. Für disquotale Einlagen in Kapitalgesellschaften ist das hingegen nicht möglich (§ 7 Abs. 8 ErbStG).

Fazit und Ausblick

Das steuerliche Optionsmodell bietet eine Alternative für Unternehmen, die von der günstigen Thesaurierungsbesteuerung für Kapitalgesellschaften profitieren möchten, ohne auf die Flexibilität der Personengesellschaft zu verzichten. Der Gesetzgeber geht damit einen wichtigen Schritt in Richtung rechtsformneutrale Besteuerung. Eine vollständige Gleichstellung mit Kapitalgesellschaften erfolgt jedoch nicht. Ferner sind noch manche Anwendungsfragen – insbesondere für die Gestaltung der Unternehmensnachfolge – offen. Es ist zu hoffen, dass Gesetzgeber und Verwaltung das verbleibende erste Optionsjahr für erforderliche Nachbesserungen beziehungsweise Klarstellungen nutzen. ●

DR. SEBASTIAN LEIDEL

Rechtsanwalt bei der Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer in München

LUKAS CONRADY

Tax Professional bei der Noerr Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer in München

MEHR DAZU

Unterstützung erhalten Sie in den Programmen Körperschaftsteuer classic, www.datev.de/shop/41040 und Körperschaftsteuer comfort, www.datev.de/shop/41052 sowie im DATEV Hilfe-Center unter www.datev.de/hilfe/1022755 und www.datev.de/hilfe/1022763

Kompaktwissen für Berater: KöMoG, www.datev.de/shop/35766

Mandanten-Info-Broschüre: KöMoG – Option zur Körperschaftsteuer für Personengesellschaften, www.datev.de/shop/32502

Online-Seminar „Jahresabschluss und Steuererklärungen der Personengesellschaft“, www.datev.de/shop/77340

LEXinform Steuern, www.datev.de/shop/65512

Optionsmodell für Personengesellschaften nach § 1a KStG, www.datev.de/lexinform/0631221

Extras mit Tücken

Lohnsteuer | Das Angebot von Extras zum Lohn und Gehalt ist bei vielen Unternehmen mittlerweile gängige Übung. Doch ein steueroptimierter Einsatz von Mitarbeiterextras führt gerade im Lohnsteuerrecht häufig zu Fehlern. Daher können sich Steuerberater mit ihrer Fachkompetenz hier sehr gut positionieren.

Gülperi Atalay-Akgün und Maximilian Vierhaus



Beinahe jede Branche leidet unter dem Mangel an Fachkräften. Laut Prognosen wird sich die Lage in Zukunft eher noch weiter verschärfen als entspannen. Die Schwierigkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, veranlasst Unternehmen, völlig neue Wege bei der Personalsuche zu gehen. Eine sehr beliebte Maßnahme zur Attraktivitätssteigerung ist der Einsatz von Vorteilen. Doch die gut gemeinte Geste, dem Mitarbeiter steuerbegünstigte Zuwendungen zukommen zu lassen, kann bei nicht ordnungsgemäßer lohnsteuerlicher Handhabung unangenehme Folgen haben. Der Mandant ist auf diesem Gebiet oft unsicher und befragt seinen Steuerberater. Schließlich ist das Lohnsteuerrecht komplex und eine Fehleinschätzung der Lohnsteuerpflicht beziehungsweise einer steuerlichen Begünstigung führt zu beträchtlichen Risiken und unter Umständen zu hohen Nachzahlungen. Auch wenn das Unternehmen für die korrekte Abführung haftet, könnten Geschäftsführer oder Vorstände zudem persönlich belangt werden. Umso wichtiger, ei-

nen kompetenten Steuerberater an seiner Seite zu haben, für den dies gleichzeitig ein interessantes Handlungsfeld sein kann.

Experten erkennen Fehlerquellen

Die Ursachen der Fehlerquellen sind sehr vielseitig. Mangelt es an Sensibilität für das Thema, fehlt es regelmäßig an entsprechenden Kontrollmechanismen und Strukturen zur Vermeidung von Abrechnungsfehlern im Unternehmen. Unter Umständen ist man dann auch nicht mit der aktuellen Gesetzeslage und den Entwicklungen in der Rechtsprechung sowie Dokumentationsanforderungen vertraut. Besonders kritisch wird es, wenn weitere Rechtsgebiete, wie etwa die Umsatzsteuer und Sozialversicherung, Einfluss auf die Mitarbeiterextras haben. Es empfiehlt sich daher, auf die fachliche Kompetenz eines Steuerberaters oder eines Vergütungsexperten zurückzugreifen.

Der Sachbezug als Klassiker

Unter der großen Auswahl an Mitarbeiterextras gibt es einige Klassiker, die besonders gerne zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität eingesetzt werden. Ein gutes Beispiel ist der Sachbezug. Hier können dem Mitarbeiter zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Sachwerte oder Warengutscheine zur Einlösung bei Dritten ausgegeben werden. Innerhalb einer Freigrenze von 50 Euro ab diesem Jahr pro Kalendermonat sind nach § 8 Abs. 2 S. 11 Einkommensteuergesetz (EStG) alle dem Mitarbeiter gewährten Sachzuwendungen steuer- und beitragsfrei. Genau diese Freigrenze wird von Unternehmen immer wieder überschritten und vom Fiskus beanstandet, weil dem Mitarbeiter gewährte andere Sachbezüge nicht in die Prüfung der Freigrenze einbezogen werden, wie zum Beispiel Geschenke zu Ostern oder das Pizzaessen am Freitag. Der Steuerberater muss deswegen über alle Sachbezüge im Bilde sein, damit es später zu keinen Beanstandungen kommt. Besonders der Einsatz von Gutscheinen und Geldkarten ist nach aktuellen Vorgaben stark eingeschränkt und somit besonders vom Steuerberater zu beachten. Ab 2022 werden sie nur noch dann steuerlich als Sachbezug anerkannt und begünstigt, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren und Dienstleistungen berechtigen und zudem die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen. Danach müssen sie mit einer der vorgegebenen Kategorien (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 Buchst. a, b oder c ZAG) zwingend übereinstimmen, um Anwendung zu finden. So gibt eine Kategorie beispielsweise einen begrenzten regionalen Kreis von Akzeptanzstellen vor, was sich zum Beispiel auf Gutscheinkarten von Einkaufszentren, auf Einzelhandelsketten oder auf regionale City-Cards auswirkt. Eine weitere Kategorie bezieht sich auf die limitierte Produktpalette, in der nur aus einem begrenzten Waren- oder Dienstleistungssortiment ausgewählt werden darf. Hierunter fallen zum Beispiel Tankkarten, Gutscheinkarten für den Erwerb von Büchern und Beauty-Produkten oder Tickets für Theater- oder Kinobesuche. Zusätzlich zu den ohnehin schwierigen Voraussetzungen bei diesem Vorteil werden in der Praxis manchmal Geldkarten falsch beladen. Statt korrekt eine monatliche Beladung vorzunehmen, geschieht dies oft als Einmalzahlung zum Ende des Jahres, beispielsweise als Weihnachtsgratifikation.

Perfekt für den Einzelhandel

Besonders beliebt im Einzelhandel sind die sogenannten Belegschafts- oder Personalrabatte beziehungsweise der Personalkauf. Arbeitnehmern werden hier kostenlos oder verbilligt

Waren oder Dienstleistungen überlassen. Diese Vergünstigungen sind beim Arbeitnehmer grundsätzlich als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu erfassen. Die Waren beziehungsweise Dienstleistungen sind zunächst mit dem Preis zu beziffern, der von Endabnehmern dieser Waren gewöhnlich gezahlt wird. Danach kann ein Bewertungsabschlag von vier Prozent vorgenommen werden. Steuerfrei sind die Waren oder Dienstleistungen dann bis zu einem Betrag von 1.080 Euro im Jahr.

Digitale Lösungen helfen

Das Fehlerpotenzial liegt in der Praxis vor allem bei den Aufzeichnungen. Von händisch ausgefüllten Tabellen bis zu gar keiner Dokumentation werden die Voraussetzungen der Finanzverwaltung oft nicht erfüllt. Existiert kein geordnetes

Zur Unterstützung und Reduzierung des internen Verwaltungsaufwands bieten sich mittlerweile digitale Lösungen an.

System zur Erfassung, kann nicht nachvollzogen werden, welcher Mitarbeiter welche Vorteile erhalten hat, geschweige denn kontrolliert werden, ob und wann der jährliche Rabattdreibetrag erreicht ist. Zur Unterstützung und Reduzierung des internen Verwaltungsaufwands bieten sich mittlerweile digitale Lösungen an. Werden Einkäufe beispielsweise vom Mitarbeiter mit einer App auf seinem Handy erfasst, ist ein Missbrauch ausgeschlossen und die

Dokumentation sowie die Kontrolle von Freibeträgen erfolgen automatisch. Steuerberater sollten sich daher mit den digitalen Lösungen vertraut machen oder zumindest über die verschiedenen Möglichkeiten Bescheid wissen.

Besonderheiten im Konzernbereich

Besondere Aufmerksamkeit gilt für Konzernunternehmen. Denn gewährt ein Konzern Mitarbeitern anderer Konzernunternehmen Rabatte, liegt nach Auffassung der Finanzverwaltung Arbeitslohn durch Dritte vor, der in der Regel nach einer anderen Bewertungsvorschrift, und zwar § 8 Abs. 2 EStG, gegebenenfalls unter Anwendung der Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro monatlich, zu bewerten und zu versteuern ist. Der Rabattdreibetrag findet hier keine Anwendung. Daher müssen Sachbezüge innerhalb eines Konzerns gemeldet und korrekt bewertet werden.

Mit Verpflegung punkten

Unternehmen können ihren Mitarbeitern arbeitstäglich verbilligte oder kostenfreie Mahlzeiten gewähren; ob in einer Kantine durch Ausgabe von Essensmarken in Papier- oder digitaler Form zur Einlösung bei Dritten oder auch über ein eigens zubereitetes Personalesen. Jede eingenommene Mahlzeit ist mit dem aktuell geltenden amtlichen Sachbezugswert

zu bewerten und als geldwerter Vorteil zu versteuern und zu verbeitragen. Wird der Betrag pauschal versteuert, besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Besonders beliebt ist die Ausgabe von Essensschecks zum Einlösen bei externen Gaststätten, Bäckereien, Supermärkten oder Metzgereien. Dieser Vorteil bleibt ab 2022 bis zu einer Höhe von 6,67 Euro für den Mitarbeiter abgabefrei, wenn der Arbeitgeber 3,57 Euro pauschal mit 25 Prozent versteuert oder der Mitarbeiter diesen Betrag selbst zahlt. Auch bei dieser Zuwendung passieren häufig Fehler, da noch oft umständlich in Papierform und händisch – ohne digitale Unterstützung – gearbeitet wird. Essensschecks können falsch verteilt werden, wenn die Mitarbeiter zu viele Schecks auf einmal ausgehändigt bekommen, aber auch falsch eingelöst werden, dies durch Mehrfacheinlösung der betreffenden Mitarbeiter an einem Tag. Eine App bietet hier ebenfalls mit ihren automatischen Kontrollfunktionen entscheidende Vorteile und vermeidet Fehler. Dazu tragen eine automatisierte Belegprüfung und die im Prozess verankerten Importdateien zur Lohnauszahlung bei, sodass auch hier die Lohnbuchhaltung stark entlastet wird. Darüber hinaus werden Zuzahlungen des Mitarbeiters zur Mahlzeit automatisch berücksichtigt und der steuerpflichtige Vorteil wird dadurch gegebenenfalls reduziert.

Wenn Mitarbeiterextras an Attraktivität verlieren

Die Voraussetzungen bei der Einordnung von Zuwendungen ändern sich ständig. Was heute noch gilt, kann durch neue Urteile und Anweisungen der Finanzverwaltung in absehbarer Zeit nicht mehr möglich sein oder nur noch unter strengeren oder abgewandelten Vorgaben. Als Beispiel ist die Gehaltsumwandlung zu nennen, also eine Umwandlung von Arbeitslohn in bestimmte steuerbegünstigte Zuschüsse, die einer sogenannten Zusätzlichkeitsvoraussetzung unterliegen. Mit der Regelung in § 8 Abs. 4 EStG wurde klargestellt, dass nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind. Eine Herabsetzung der bisherigen Vergütungsansprüche des Mitarbeiters oder auch eine Anrechnung einer vereinbarten Gehaltserhöhung sind somit nicht mehr möglich. Neue Voraussetzungen gelten auch bei der Beurteilung von Sach- und Barlohn. Nachträgliche Kostenerstattungen und zweckgebundene Zahlungen sind im Rahmen der beliebten Sachbezugsfreigrenze nicht mehr möglich, da sie inzwischen als Geldleistung angesehen werden. Der selbst gebastelte Gutschein oder Zuschüsse für das Fitnessstudio oder das Tanken zur späteren Erstattung gehören somit der Vergangenheit an. Das Gleiche gilt für sämtliche Geldkarten mit Barauszahlungsfunktion. Ebenso sind die Hürden für die Platzierung von Firmenwerbeflächen auf Privatfahrzeugen der Mitarbeiter gegen eine monatliche Zahlung stark erschwert worden. Sowohl Finanzverwaltung als auch die Deutsche Rentenversicherung fordern neben

einer strikten Trennung von Arbeits- und Werbevertrag samt fehlender Rückfallklausel zusätzlich auch einen sogenannten Fremdvergleich; das Werbeangebot muss auch für Dritte gelten. Der Steuerberater sollte seine Mandanten auf diese wichtigen Änderungen rechtzeitig aufmerksam machen und sie bei notwendigen Umstellungen unterstützen.

Mehr Sicherheit durch Anrufungsauskunft

Bei der Einführung von Vorteilen empfiehlt es sich in der Regel, dass der Steuerberater eine lohnsteuerrechtliche Auskunft gemäß § 42 e EStG durch Anruf beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einholt, um später mögliche Beanstandungen bei Prüfungen zu vermeiden. Wichtig dabei ist, den konkret umzusetzenden Sachverhalt anzufragen und alle erforderlichen Dokumente, wie etwa arbeitsvertragliche Ergänzungen und Erklärungen, vorzulegen, damit sie Bestandteil der rechtsverbindlichen Auskunft sind. Auch eine Abstimmung mit den Sozialversicherungsträgern sollte nach Möglichkeit im Vorfeld erfolgen.

Fazit

In Zeiten des Fachkräftemangels sind die Unternehmen gezwungen, sich besondere Highlights einfallen zu lassen, um den Mitarbeitern und Bewerbern zu gefallen. Das Angebot von Extras zum Lohn und Gehalt gehört heute schon fast zum Standardrepertoire. Doch der steueroptimierte Einsatz von Vorteilen hat vor allem im Bereich der Lohnsteuer seine Tücken, sodass die fachliche Kompetenz eines Steuerberaters häufig unverzichtbar ist. ●

GÜLPERI ATALAY-AGÜN

Rechtsanwältin und Steuerberaterin sowie Geschäftsführerin in der Vierhaus Steuerberatungsgesellschaft mbH in Berlin

MAXIMILIAN VIERHAUS

Rechtsanwalt und Geschäftsführer der Vierhaus Lohnkostenmanagement GmbH in Berlin

MEHR DAZU

DATEV-Fachbuch: Ratgeber Gehaltsextras, 8. Auflage, www.datev.de/shop/35489

Mandanten-Info-Broschüre: Extras für Ihre Beschäftigten 2022, www.datev.de/shop/32532

Kompaktwissen Lohn und Personal: Zuwendungen an Beschäftigte optimal gestalten 2022, 14. Auflage, www.datev.de/shop/35686

LEXinform IWW Löhne und Gehälter professionell (LGP), www.datev.de/shop/64068

Hilfe für Werbende

Orientierungshilfe Direktwerbung | Die deutsche Datenschutzkonferenz hat Anfang Februar eine neue Orientierungshilfe der Aufsichtsbehörden zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten für Zwecke der Direktwerbung veröffentlicht.

Dr. Jens Eckhardt



Die Orientierungshilfe (OH) Direktwerbung ist keine vollständige Abhandlung zu den Anforderungen an eine Direktwerbung und auch kein Kompendium. Sie gibt für verschiedene Auslegungsfragen und Werbeszenarien Leitlinien nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) unter Berücksichtigung der Regelungen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG). Die OH Direktwerbung stellt die antizipierte Verwaltungspraxis der Datenschutzaufsichtsbehörden dar und wird von den Behörden in der Praxis bereits auch umgesetzt. Wer sich an diese Vorgaben hält, muss keinen Ärger mit den Aufsichtsbehörden befürchten. Aber Gerichte sind an die Orientierungshilfe nicht gebunden – im Guten wie im Schlechten. Im Schadenersatzprozess einer

Werbeadressatin oder eines Werbeadressaten etwa kann ein Gericht von den Leitlinien abweichen, ebenso wie ein Gericht im Rechtsstreit mit der Aufsichtsbehörde über eine Anordnung oder eine Sanktion. Leider können in dem vorliegenden Beitrag nicht alle Aspekte der OH Direktwerbung aufgegriffen werden. Er ordnet das Thema in den Gesamtkontext ein und stellt die grundsätzliche Leitlinie dar.

Spielregeln der Direktwerbung

Unter Werbung versteht man in Anlehnung an die EU-Richtlinie 2006/114/EG über irreführende und vergleichende Werbung „jede Äußerung bei der Ausübung eines Handels, Ge-

werbes, Handwerks oder freien Berufs mit dem Ziel, den Absatz von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen, einschließlich unbeweglicher Sachen, Rechte und Verpflichtungen, zu fördern“. Das ist sehr weit und umfasst auch Plakatwerbung, Websites oder Werbebanner. Was Direktwerbung ist, ist gesetzlich nicht definiert, obwohl die DS-GVO diesen Begriff explizit verwendet. Die OH Direktwerbung fasst darunter die unmittelbare Ansprache der Zielperson. Diese Ansprache kann in unterschiedlicher Form erfolgen, zum Beispiel postalisch, per E-Mail, Telefon, Fax oder SMS. Die Direktwerbung wird durch die DS-GVO in Erwägungsgrund 47 als berechtigtes Interesse für die Verarbeitung personenbezogener Daten anerkannt. Aber nicht nur die DS-GVO, sondern auch das UWG enthält in seinem § 7 explizite Vorgaben für die Zulässigkeit der Direktwerbung, die nicht durch die DS-GVO verdrängt werden. Das ist zwischenzeitlich in der Praxis sowohl durch die Rechtsprechung als auch in der OH Direktwerbung anerkannt. Die Spielregeln für die Zulässigkeit einer Direktwerbung ergeben sich demnach zum einen aus der DS-GVO und zum anderen aus § 7 UWG.

Zusammenwirken der Spielregeln

Für die Praxis lässt sich das Zusammenspiel der Regelungen aus DS-GVO und UWG vereinfacht so umschreiben: § 7 UWG entscheidet darüber, ob für die Direktwerbung eine ausdrückliche Einwilligung erforderlich ist oder nicht. Die DS-GVO entscheidet über die Anforderungen an die Einwilligung und die Ausgestaltung.

Wann ist (k)eine Einwilligung erforderlich?

§ 7 UWG unterscheidet strukturiert zwischen den Formen der Direktwerbung und den Adressaten. Daraus ergibt sich das nachstehende Bild.

ADRESSAT	ANFORDERUNGEN
Briefpostwerbung	
Verbraucher	Zulässigkeit bis zum Widerspruch, sofern nicht erkennbar unerwünscht
Gewerbetreibende	
Telefonwerbung	
Verbraucher	vorherige ausdrückliche Einwilligung
Gewerbetreibende	mutmaßliche Einwilligung
automatische Anrufmaschinen, Telefax und elektronische Post (E-Mail, SMS und sonstige Messenger)	
Verbraucher	vorherige ausdrückliche Einwilligung
Gewerbetreibende	
Sonderregelung für E-Mail-Werbung	
Bestandskunden	vier Anforderungen des § 7 Abs. 3 UWG

Aber Achtung: Da die Verarbeitung personenbezogener Daten hierfür nur zulässig ist, wenn eine Rechtsgrundlage nach Art. 6 DS-GVO vorliegt, muss die Interessenabwägung nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DS-GVO zusätzlich durchgeführt werden, wenn nicht ohnehin schon nach § 7 UWG eine Einwilligung erforderlich ist.

Briefpostwerbung und Telefonwerbung

Die OH Direktwerbung gibt für diese datenschutzrechtliche Prüfung eine Orientierung. Wenn einfache Briefpostwerbung durchgeführt wird, dann steht die Interessenabwägung nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DS-GVO regelmäßig nicht entgegen. Wenn für die Telefonwerbung gegenüber Gewerbetreibenden eine mutmaßliche Einwilligung genügt, dann fällt regelmäßig auch die Interessenabwägung nach Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DS-GVO zugunsten der Zulässigkeit aus. (Doch Vorsicht: Bei Verbrauchern gilt für Telefonwerbung das Erfordernis der Einwilligung.) Die OH Direktwerbung erläutert auch, was eine mutmaßliche Einwilligung aus der Sicht der Datenschutzaufsichtsbehörden voraussetzt. Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) stellt sie heraus, dass eine bloße Sachbezogenheit, etwa eine Werbung für Büroartikel, Telefon- und Stromanbieter oder auch die entgeltliche Vermittlung von Aufträgen, nicht genüge, um eine mutmaßliche Einwilligung eines angerufenen Unternehmers anzunehmen (BGH-Urteil vom 16.11.2006 – I ZR 191/03). Erforderlich sei nämlich, dass für den Anruf ein konkreter und aus dem Interessenbereich des Angerufenen herzuleitender Grund vorliegt. Als Beispiel wird ein geschäftlicher Vorkontakt genannt, was aber nicht der einzige Fall ist. Aus der Rechtsprechung zum UWG lässt sich entnehmen, dass eine mutmaßliche Einwilligung eher nicht mehr gegeben ist, wenn eine Mehrzahl von Unternehmen auf dieselbe Argumentation abstellen könnte.

Einwilligung in Direktwerbung

Für die Einwilligung in eine Direktwerbung hat die deutsche Rechtsprechung bereits vor der DS-GVO recht strenge Anforderungen definiert, die auch unter der DS-GVO fortgelten. Diese werden in der OH Direktwerbung aufgegriffen. Die Einwilligung ist danach nur wirksam, wenn sie freiwillig und bezogen auf einen bestimmten Fall informiert abgegeben wird. Eine solche Informiertheit erfordert, dass neben der Art der beabsichtigten Direktwerbung, wie etwa per Brief, E-Mail, SMS oder Telefon, die Produkte oder Dienstleistungen, die Gegenstand der Werbung sein sollen, sowie das werbende Unternehmen genannt sind. Erforderlich ist zumindest eine unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung der betroffenen Person. Die Erklärung kann formfrei abgegeben werden, muss aber vom werbetreibenden Unternehmen nachgewiesen werden können. Zum Beweis gehört auch,

dass gerade der konkrete Text der Einwilligung erklärt wurde. Wird diese Einwilligungserklärung zusammen mit anderen, insbesondere vertraglichen Erklärungen schriftlich oder in einem elektronischen Format erteilt, so ist sie gemäß Art. 7 Abs. 2 S. 1 DS-GVO in einer von anderen Sachverhalten klar unterscheidbaren Weise darzustellen. Ein spezieller Fall liegt vor, wenn andere Leistungen von der Abgabe einer Einwilligung abhängig gemacht werden, der sogenannten Kopplung. Die OH Direktwerbung erkennt zwischenzeitlich an, dass die DS-GVO kein Kopplungsverbot kennt. Gleichwohl wird ausgeführt, dass es bei einer derart eingeholten Einwilligung regelmäßig an der Freiwilligkeit fehlen sollte, so dass sie unwirksam sei. Das ist in dieser Absolutheit zwar nicht zutreffend, aber dennoch macht es deutlich, dass eine Kopplung Spannungspotenzial erzeugt und besonderer Aufmerksamkeit in der rechtlichen Bewertung bedarf.

Hinweispflichten – die unterschätzte Stolperfalle

Die deutschen Datenschutzaufsichtsbehörden machen in der OH Direktwerbung sehr deutlich, dass sie auch wesentliches Augenmerk auf die Einhaltung der proaktiven Unterrichtungspflichten legen. Die betroffene Person, deren Daten, wie beispielsweise Anschrift oder E-Mail-Adresse, für Direktwerbung verwendet werden sollen, muss also auch in Bezug auf die Direktwerbung vollständig nach den Art. 13, 14 DS-GVO informiert werden. Das ist aufwendig, aber in der Praxis realisierbar, zumal die OH Direktwerbung hierzu auch Hilfestellungen bietet. Mit Blick auf den Pflichtinhalt dieses Hinweises sind insbesondere zwei Aspekte von Anfang an zu bedenken. Bestandteil der Pflichtinformation nach DS-GVO ist die Angabe der Rechtsgrundlage. Das bedeutet, dass mitgeteilt werden muss, ob die Direktwerbung auf eine Einwilligung gestützt wird oder auf eine Interessenabwägung. Konkret gesagt heißt dies, dass diese Frage nach der Einordnung unter § 7 UWG und Art. 6 Abs. 1 DS-GVO nicht offengelassen werden kann. Bestandteil der Pflichtinformation ist auch die Speicherdauer. Der betroffenen Person muss mitgeteilt werden, wie lange ihre Daten für die Direktwerbung verwendet werden. In der Praxis ist das auch selten ein Problem, es muss aber entschieden werden. Vergessen werden darf auch nicht, dass nach Ansicht der OH Direktwerbung die betroffenen Personen gesondert und zusätzlich im Fall der Einwilligung auf ihr Recht zum Widerruf der Einwilligung und in den anderen Fällen auf ihr Recht zum Widerspruch hingewiesen werden müssen. Die OH Direktwerbung macht auch deutlich, dass der Werbetreibende Maßnahmen vorsehen muss, um einen Widerruf beziehungsweise einen Widerspruch unverzüglich und effektiv umzusetzen.

Nachweis der Zulässigkeit

Die Orientierungshilfe stellt klar, dass das werbetreibende Unternehmen auch nach einem Widerruf beziehungsweise Widerspruch in der Lage sein müsse, die Zulässigkeit, insbesondere die Erteilung der Einwilligung, nachweisen zu können. Das bedeutet: Eine Löschung dieser Daten unmittelbar nach dem Widerruf sollte nicht erfolgen. Das ist eine immer mal wieder von Abmahnenden und einen Schadenersatz Fordernden ausgenutzte Falle. Die Aufbewahrung muss erfolgen, solange noch Ansprüche gegen das werbetreibende Unternehmen geltend gemacht oder Sanktionen verhängt werden können. Auf diese Aufbewahrung soll nach Ansicht der OH Direktwerbung bereits bei der Erhebung der Daten für die Direktwerbung hingewiesen werden. Als

Rechtsgrundlage für die auch fortgesetzte Aufbewahrung der Einwilligung kommt die erteilte Werbeeinwilligung selbst typischerweise nicht in Betracht. Die Datenschutzkonferenz (DSK) benennt hierfür Art. 6 Abs. 1 lit. c in Verbindung mit Art. 5 Abs. 1 lit. a, Abs. 2, Art. 7 Abs. 1 DS-GVO und Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO. Das ist auch wichtig für die spezielle Aufbewahrungsregelung für B2C-Telefonwerbung nach § 7a UWG.

Fazit

Die OH Direktwerbung ist eine Pflichtlektüre für jedes Unternehmen, das Direktwerbung betreibt. Auch wenn sie nicht alles umfassend darstellt und eine Rechtsberatung nicht ersetzen kann, gibt sie in jedem Fall eine Orientierung, wie sich Konflikte mit den Datenschutzaufsichtsbehörden in wesentlichen Aspekten vermeiden lassen. ●

DR. JENS ECKHARDT

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Informationstechnologierecht sowie Partner in der Kanzlei Derra, Meyer & Partner Rechtsanwälte PartGmbH in Düsseldorf



MEHR DAZU

Präsenzseminar „Datenschutz aktuell 2022 – die Datenschutz-Grundverordnung in der Praxis“, www.datev.de/shop/73105

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



Ein Mehr an Vorgaben

Rechtsformwechsel | Einzelunternehmen, die den Weg in eine GmbH wählen, können diesen Schritt in Form der Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge machen. Besonderheiten im Vergleich zur GmbH & Co. KG bestehen vor allem aufgrund des strengeren Prinzips der Kapitalaufbringung; dies sowohl bei Gründung als auch im laufenden Geschäftsbetrieb.

Hannes Wunderlich und Thomas Schinhärl

So manche Unternehmerin und mancher Unternehmer starten ihre Geschäftstätigkeit in der Rechtsform eines Einzelunternehmens. Sowohl steuerlich als auch rechtlich handelt es sich um eine sehr handhabbare Rechtsform. Irgendwann aber möchten sie die betrieblichen Risiken dann von der privaten Vermögenssphäre trennen. Nicht selten kommt dann ein Rechtsformwechsel zu einer GmbH in Betracht, der entweder im Wege der Gesamtrechtsnachfolge oder einer Einzelrechtsnachfolge vollzogen werden kann. Der Unterschied ist, dass beim Rechtsformwechsel im Wege der Einzelrechtsnachfolge stets ein Asset Deal, also ein Kauf- und Abtretungsvertrag über Einzelwirtschaftsgüter, Verträge oder Verbindlichkeiten, erforderlich ist, während der Rechtsformwechsel im Wege einer Gesamtrechtsnachfolge stets eine Ausgliederung voraussetzt, die notariell zu beurkunden ist.

Einzelrechtsnachfolge in eine GmbH

Zum Rechtsformwechsel in eine GmbH im Wege der Einzelrechtsnachfolge gilt im Wesentlichen das Gleiche wie bei einer Einzelrechtsnachfolge in eine GmbH & Co. KG. Unterschiede bestehen jedoch insbesondere in der Beurteilung der Gegen-

leistung. Als Preis für die Haftungsprivilegierung unterliegt die GmbH nämlich im Vergleich zur GmbH & Co. KG einem strengen Prinzip der Kapitalaufbringung bei der Gründung und ebenso während des laufenden Geschäftsbetriebs. Zwar gibt es auch bei der GmbH grundsätzlich die drei Möglichkeiten, das Vermögen des Einzelunternehmens entweder gegen Zahlung eines Kaufpreises, gegen Gewährung von Gesellschaftsrechten oder unentgeltlich zu übertragen; im Gegensatz zur GmbH & Co. KG sind hier jedoch die Besonderheiten der Kapitalaufbringung und -erhaltung zu beachten. Soll das Einzelunternehmen gegen Zahlung eines Kaufpreises an die GmbH verkauft werden und hat der Einzelunternehmer die GmbH zuvor durch Barzahlung gegründet, ist zu beachten, dass das eingezahlte Stammkapital zwar als Working Capital verwendet werden kann, aber nicht wieder (verdeckt) an den Gesellschafter zurückfließen darf. Der Kaufpreis für das Einzelunternehmen muss vom Einzelunternehmer also zusätzlich zum Stammkapital aufgebracht werden. Ansonsten liegt eine verdeckte Sachgründung vor, die regelmäßig zu einer persönlichen Haftung des Gesellschafters beziehungsweise des Geschäftsführers führt. Alternativ hierzu kann das Einzelunternehmen jedoch auch im Rahmen einer Sachgründung der GmbH gegen Gewährung von Gesellschaftsrechten übertragen werden. Hierfür

muss jedoch aufgrund des Grundsatzes der Kapitalaufbringung die Werthaltigkeit des Einzelunternehmens gegenüber dem Registergericht durch die Bescheinigung eines Wirtschaftsprüfers oder Steuerberaters nachgewiesen werden; deshalb sind Sachgründungen eher die Ausnahme. Als dritte Variante kann das Vermögen des Einzelunternehmens auch unentgeltlich auf die GmbH übertragen werden. Die drei Varianten unterscheiden sich wesentlich in ihren steuerlichen Folgen. Soll das Vermögen ertragsteuerneutral zu Buchwerten auf die GmbH übertragen werden, muss die Gegenleistung zwingend die Gewährung von Gesellschaftsrechten sein [§ 20 Umwandlungssteuergesetz (UmwStG)]. Dies kann grundsätzlich im Wege einer Sachgründung oder durch eine Sachkapitalerhöhung erfolgen. Beide Vorgänge erfordern aber einen Wertnachweis durch einen Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater. Wohl deshalb hat sich in jüngster Zeit als Gestaltungsmittel für den Rechtsformwechsel vom Einzelunternehmen zur GmbH zu Buchwerten die Bargründung beziehungsweise Barkapitalerhöhung mit (Sach-) Agio (Aufgeld) herauskristallisiert; hier wird das Einzelunternehmen als (Sach-)Agio in die Kapitalrücklage eingebracht. Die Leistung auf das Stammkapital erfolgt bei der Gründung oder Kapitalerhöhung dabei in bar, während das Einzelunternehmen im Rahmen eines schuldrechtlichen Agios gleichzeitig in die Kapitalrücklage eingestellt wird. Auch wenn es hierfür aus gesellschaftsrechtlicher Sicht keines Wertnachweises bedarf, ist dennoch aus steuerlichen Gründen zwingend darauf zu achten, dass der Wert des eingebrachten Einzelunternehmens nicht negativ ist. Anderenfalls wären etwaige stille Reserven wiederum ertragsteuerpflichtig aufzudecken. Wird das Vermögen gegen Zahlung eines Kaufpreises auf die GmbH übertragen, scheidet eine Buchwertfortführung nach § 20 UmwStG aus und etwaige stille Reserven im Unternehmensvermögen sind zwingend ertragsteuerpflichtig aufzudecken. Dies gilt uneingeschränkt, wenn der Kaufpreis dem Teilwert des Einzelunternehmens entspricht. Liegt der Kaufpreis unter dem Teilwert, ist insoweit eine verdeckte Einlage des Einzelunternehmers in die GmbH gegeben; liegt der Preis über dem Teilwert, indes eine verdeckte Gewinnausschüttung. Die unentgeltliche Übertragung des Einzelunternehmens auf die GmbH stellt steuerlich eine verdeckte Einlage dar, die beim Einzelunternehmer zur Betriebsaufgabe und damit zur Besteuerung nach §§ 16, 34 Einkommensteuergesetz (EStG) führt. Um dies zu vermeiden, wird das Unternehmensvermögen daher regelmäßig nicht im Ganzen unentgeltlich übertragen, sondern nur das Umlaufvermögen veräußert und das Anlagevermögen verpachtet; Letzteres in Form einer Betriebsaufspaltung oder -verpachtung. Bei Konzipierung der Pachtverträge ist darauf zu achten, dass jedes wesentliche Wirtschaftsgut auch tatsächlich an die GmbH verpachtet wird, zum Beispiel auch etwaige in der Bilanz nicht ausge-

wiesene Firmenwerte oder der Kundenstamm, um eine verdeckte Einlage zu verhindern.

Gesamtrechtsnachfolge in eine GmbH

Alternativ zur Einzelrechtsnachfolge in eine GmbH besteht auch die Möglichkeit einer Gesamtrechtsnachfolge durch Ausgliederung nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG). Dem Grunde nach gelten dieselben Voraussetzungen und Rechtsfolgen wie bei der GmbH & Co. KG mit dem wesentlichen Unterschied, dass die Ausgliederung auf eine GmbH auch zur Neugründung erfolgen kann. Darüber hinaus ist bei der Ausgliederung eines Einzelunternehmens auf eine GmbH zu beachten, dass aufgrund des Kapitalaufbringungs- und -erhaltungsgrundsatzes gegenüber dem Registergericht die Werthaltigkeit des Einzelunternehmens nachzuweisen ist.

Zusammenfassung

Für einen Rechtsformwechsel in eine GmbH stehen dieselben Möglichkeiten zur Verfügung wie für den Wechsel in eine GmbH & Co. KG.

Dem Einzelunternehmer stehen für einen Rechtsformwechsel in eine GmbH grundsätzlich dieselben Möglichkeiten und Alternativen zur Verfügung wie für den Wechsel in eine GmbH & Co. KG. Während die Ausgliederung nach dem UmwG stets zusätzliche Notarkosten verursacht, steht daneben der regelmäßig günstigere und ertragsteuerneutrale Weg der Einzelrechtsnachfolge im Wege der Einbringung zur Verfügung – wenn die Vertragspartner und Gläubiger mitmachen. Ist deren Zustimmung jedoch nicht zu erwarten, ist ein Rechtsformwechsel im Wege der Gesamtrechtsnachfolge durch Ausgliederung des Vermögens des Einzelunternehmens auf eine GmbH vorzugswürdig. Dasselbe gilt, wenn der Rechtsformwechsel zu Abgrenzungszwecken auf einen in der Vergangenheit liegenden Stichtag bezogen werden soll. Auch dies ist nur durch eine Ausgliederung zu erreichen. ●

HANNES WUNDERLICH

Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Maître en Droit (Tours), ECOVIS L+C Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München

THOMAS SCHINHÄRL

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, ECOVIS L+C Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Regensburg

MEHR DAZU

Kompaktwissen für GmbH-Berater: Umstrukturierung zur GmbH, www.datev.de/shop/35351

DATEV setzt auf digitale Datenanalysen

DATEV Datenprüfung | Daten enthalten wertvolle unternehmensrelevante Informationen. Deshalb setzt DATEV auf digitale Datenanalysen. Ein Datenmanagementsystem zu etablieren, ist anspruchsvoll. Das Vorhaben sollte wohlüberlegt und mit allen Beteiligten abgestimmt sein. Wir sprachen darüber mit dem DATEV-Experten für Wirtschafts- und Steuerrecht Stefan Loew.

Das Interview führte: **Manuela Neihser**

DATEV magazin: Warum ist es so wichtig, digitale Datenanalysen durchzuführen?

STEFAN LOEW: Digitale Datenanalysen helfen dabei, komplexe Sachverhalte schnell und transparent darzustellen. Bisherige, manuell aufbereitete Prüfschemata waren sehr zeitaufwendig und sollten digitalisiert werden, um Erkenntnisse aus Qualitätssicherungsmaßnahmen schneller und strukturierter zu erzielen. Dazu ein Einblick zu unserer Ausgangslage: Das Unternehmen DATEV wächst. Geschäftsvorfälle werden komplexer und das Buchungsvolumen im Rechnungswesen nimmt zu. Ein sauberer Datenbestand setzt allerdings regelmäßige Prüfabläufe, ein gut funktionierendes Analysemanagement und den Fokus auf gesamtheitliche Prozesse voraus. In der Realität waren Analysetätigkeiten mit einem einheitlich hohen Qualitätsniveau leider mit sehr viel Aufwand verbunden.

Können Sie das bitte an einem Beispiel verdeutlichen?

Wir werten nun monatlich auffällige Kontensalden aus. Dabei werden im Prüfungsschritt Prämissen getroffen, wann ein Kontensaldo als auffällig gilt. Das kann beispielsweise eine hohe absolute oder relative Abweichung zum Vorjahreszeitraum sein. So können wir frühzeitig Fehlbuchungen erkennen, die sich negativ auf Steuervoranmeldungen oder Jahreserklärungen auswirken. Mit der bisher manuellen Kontendatenaufbereitung konnte die Prüfung nicht monatlich und flächendeckend für alle Sachkonten erfolgen. Das hat den großen Vorteil, dass Maßnahmen zur Risikominimierung rechtzeitig ergriffen werden können.

Welche Zielsetzung wurde verfolgt?

Um für die Zukunft gut gerüstet zu sein, wollten wir vorhandene Datenmengen zielgerichtet analy-

sieren und nutzbar machen, Auffälligkeiten frühzeitig erkennen, dokumentieren und zeitnah beheben. Der Jahresabschluss ist aufgrund seiner bedeutenden Informationsfunktion als Grundlage für etwa Rückvergütungen, Ergebnisverwendungen sowie Bonitätsbeurteilungen, aber auch wegen der Steuerbemessungsgrundlage ein bedeutendes Element der kaufmännischen Buchführung. Durch den Einsatz eines digitalen Datenanalysesystems sichern wir langfristig unseren Anspruch an einen sehr hohen Qualitätsstandard der laufenden Finanzbuchhaltung und des Jahresab-

schlusses. Wir haben uns für die iterative Einführung der Software entschieden, das heißt, der Umsetzungsprozess sollte gut geplant und Schritt für Schritt erfolgen. Die sehr frühe Einbeziehung der Beteiligten und die aktive Analyseprozessmitgestaltung haben sich im Nachhinein als sehr wichtig für den Projekterfolg herausgestellt.

Das klingt nach einem sehr hohen Aufwand. Hat sich der gelohnt?

Die Vorleistungsarbeiten im operativen Bereich waren sicherlich der größte Zeitfaktor, aber notwendig, und standen zu keinem Zeitpunkt infrage. Die größte Herausforderung lag darin, alle offenen Punkte und Fragen zusammenzutragen und bisherige Qualitätssicherungsmaßnahmen sowie die gesetzten Standards zu zentralisieren und zu systematisieren. Wir haben uns Teilziele, wie Sicherstellung der Einhaltung der handels- und steuerrechtlichen Vorschriften und die Verbesserung der Buchungsqualität in Vor- und Hauptsystemen, zum Beispiel in der Kreditoren-, Debitoren- und Anlagenbuchführung, gesetzt. Wichtig dabei ist die kontinuierliche und bereits unterjährige Datenanalyse, sodass es später bei der Erstellung des Jahresabschlusses



Digitale Datenanalysen helfen dabei, komplexe Sachverhalte schnell und transparent darzustellen.

Digitale Datenprüfung steigert Qualität

Wir im Finanzbereich haben uns gemeinschaftlich Mitte 2020 dazu entschieden, die Qualitätssicherung in unserer Finanzbuchführung auf neue, digitale Beine zu stellen. Ich bin froh, dass wir diesen konsequenten Schritt gegangen sind. Das gesamte Geschäftsjahr 2021 wurde bereits mit dem neuen System geprüft und das ist für mich und alle beteiligten Kolleginnen und Kollegen ein großer Erfolg. Wir haben das nächsthöhere Level unserer Qualitätssicherung mittels digitaler Datenanalyse erreicht. Für die Zukunft erhoffe ich mir eine kontinuierliche Erweiterung und Verbesserung der durchgeführten Prüfungen, um künftige Herausforderungen zu meistern und schnell auf angepasste Rahmenbedingungen reagieren zu können.



DR. MARKUS ALGNER

Geschäftsleitungsmitglied
bei DATEV

keine Überraschungen gibt. Außerdem war uns wichtig, die monetären Risiken aus künftigen Betriebsprüfungen zu minimieren.

Was bedeutet das konkret?

Ein großer Vorteil der skalierbaren DATEV-Lösung ist die Verarbeitungs- und Analysemöglichkeit kleiner Datenmengen bis zu sehr großen Buchungsbeständen. Kontendaten werden voll automatisiert aufbereitet und die Prüfung ist in wenigen Stunden abgeschlossen. In der manuellen Prüfvergangenheit hat allein schon die Aufbereitung der Stichproben diese Zeit in Anspruch genommen – ohne Ergebnisanalyse. Im Entwicklungsprozess ist ein Herantasten an das gewünschte Untersuchungsergebnis notwendig. Im Projektteam konnten Zwischenergebnisse direkt verprobt und nächste Schritte in die richtige Richtung gelenkt werden.

Welche Vorteile hat das Verfahren?

Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich dadurch ausschließlich auf die fachliche Beurteilung der Geschäftsvorfälle konzentrieren. Auf dem Analyseergebnis aufbauend bietet uns die DATEV-Lösung den Durchstieg bis zum einzelnen Buchungssatz und zu dessen sachverhaltsbezogener Prüfung. Das Analyseergebnis wird direkt in der Software dokumentiert und steht für jeden Kollegen transparent zur Verfügung. Ein großer Pluspunkt ist, dass diese Erkenntnisse nicht erst am Jahresende bei der Jahresabschlusserstellung, sondern frühzeitig während der laufenden Buchführung gezogen werden können. So wird der Qualitätssicherungsprozess unterjährig laufend verbessert und eventuell anstehende Umbuchungen am Jahresende entfallen komplett. Ein weiterer Vorteil besteht in der standardisierten und systematischen Aufbereitung der Daten. So ist es beispielsweise aufgrund vorgefertigter Prüfschritte unerheblich, welcher Kollege die Datenanalyse durchführt. Eine gleichbleibende und qualitativ hochwertige Qualitätssicherung ist somit sichergestellt.

Was sagt der verantwortliche Wirtschaftsprüfer dazu?

Das Projekt und die Zielsetzung sowie abgeleitete Prüfungen und Maßnahmen wurden unserem Wirtschaftsprüfer vorgestellt, der übrigens die DATEV-Lösung sehr gut kennt und diese selbst bei den Plausibilitätsprüfungen seiner Mandate einsetzt. Digitale Technologien haben den Bereich der Wirtschafts- und Betriebsprüfung längst erreicht und auch dort neue Analyseprozessmöglichkeiten geschaffen. Die implementierten Prüfschritte findet er sehr logisch und begrüßt den durchgängig digitalen Prüfprozess. In der Zusammenarbeit entstehen weitere Synergien, da Standardprüfungen des Wirtschaftsprüfers mit dem Echtdatenbestand ad hoc nachvollzogen werden können, sodass mögliche Veränderungen in den Prüfungshandlungen entstehen, sobald sich das System etabliert hat.

DATEV hat die neue Lösung für die eigenen Prozesse für gut befunden. Warum ist der Einsatz eines Datenanalyseystems für Kanzleien wichtig?

Moderne Datenmanagementkonzepte garantieren eine deutlich

höhere Transparenz. Es lohnt sich also für Kanzleien aller Größen, in zukunftsorientierte Methoden und Technologien zu investieren. Die Einführung der Software DATEV Datenprüfung hat uns bereits nach sehr kurzer Zeit gezeigt, wie Buchhaltungsdatenbestände effizient und systematisch digital analysiert und gewünschte Ergebnisse zuverlässig geliefert werden können. ●

MANUELA NEIHSER

verantwortlich für die Vermarktung der Produkte zur digitalen Datenanalyse und Konsolidierung bei DATEV

UNSER GESPRÄCHSPARTNER



STEFAN LOEW

Fachberater Wirtschafts- und Steuerrecht bei DATEV mit dem Schwerpunkt Bilanzierung und Jahresabschluss

MEHR DAZU

Fahrplan und Aufgaben zur Projektvorbereitung:

1. Schmerzpunkt identifizieren
2. Erwartungshaltung und Zielsetzung
3. Definition: Projektauftrag | Ziel | Projektleiter | Key User
4. Konzeptionierung: fachlicher Projektrahmen | funktionelle/technische Anforderungen
5. Umsetzung und Go live der Software
6. kontinuierlicher Verbesserungsprozess

www.datev.de/datenpruefung

www.datev.de/hilfe/0904152

Ganztagsberatung Datenanalyse,

www.datev.de/shop/71936

Dienstleistung Datenanalyse,

www.datev.de/shop/71878

Kurzberatung online Datenanalyse,

www.datev.de/shop/79160

Präsenzseminar „Aufbauwissen in DATEV Datenprüfung“,

www.datev.de/shop/73059

Präsenzseminar „Praxiswerkstatt JET mit DATEV Datenprüfung“, www.datev.de/shop/78072

Lernvideo „Einstieg in DATEV Datenprüfung“,

www.datev.de/shop/78910

Präsenzseminar „Digitale Datenanalyse im Rahmen der öffentlich-rechtlichen Prüfung“,

www.datev.de/shop/78015



KLARTEXT

Fachkräftemangel – ein Mythos?

Immer wieder treffe ich in Gesprächen mit unseren Mitgliedern auf Aussagen wie „die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber wird immer schlechter“ und „die Guten wandern mir später in die Wirtschaft ab“. Zwar mag dies in der gegenwärtigen Situation teilweise zutreffen, allerdings muss sich jede Kanzlei bei solchen Aussagen auch an die eigene Nase fassen. Vielleicht liegt es nur einfach daran, dass die eigene Kanzleistruktur für gute Bewerber einfach nicht mehr attraktiv ist. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten, digitale Strukturen und abwechslungsreiche Aufgaben sind die Qualitätsmerkmale heutiger Kanzleien, die allzu oft nicht in ausreichender Form vorliegen. Natürlich muss auch das Gehaltsgefüge passen – dies spielt allerdings eine deutlich geringere Rolle als früher. Zudem lasse ich das Argument der Abwanderung der Fachkräfte in die Wirtschaft nicht gelten. Denn eine Tätigkeit in einer Kanzlei hat klare Vorteile – der enge Mandantenkontakt und das breite Aufgabenspektrum seien hier nur exemplarisch genannt. Wenn dann trotzdem die „Guten“ auf Aufgabenvielfalt verzichten und eine eher spezialisierte und vielleicht besser bezahlte Tätigkeit in der Wirtschaft vorziehen, dann muss sich diese Kanzlei fragen, ob sie alles für die eigene Attraktivität getan hat. Oftmals ist dies meiner Erfahrung nach nämlich leider nicht so!

Ich glaube daher nicht, dass die Kanzleien stärker dem Fachkräftemangel ausgeliefert sind als andere Branchen. Vielmehr müssen sie diesen Mangel durch Weiterbildung und Anpassung ihrer Strukturen gestalten. Nur so werden Ihre Kanzleien auch in Zukunft erfolgreich bleiben! ●

PROF. DR. PETER KRUG

Chief Markets Officer (CMO)

FOLGEN SIE MIR AUF ...

Twitter: twitter.com/krugprof

sowie



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



Die Wolke wächst

Portfolioentwicklung | Beim Cloud Computing versteckt sich die IT in der Wolke. Die Wolke, also die Cloud, hat bei DATEV eine lange Tradition. Und der Anteil der Cloud-basierten Angebote wächst stetig.

Benedikt Leder

Die zunehmende Komplexität und Vernetzung von Programmen sorgte Anfang der 2000er-Jahre dafür, dass sich Software-Anwenderinnen und -Anwender von der IT-Administration befreien wollten. Die Fortschritte der Netzwerktechnik machten es möglich, den Kunden diesen Wunsch zu erfüllen und ihre individuellen Anwendungen im sogenannten Application Service Providing – oder kurz ASP – im DATEV-Rechenzentrum zu betreiben. So startete mit DATEVasp die Erfolgsgeschichte der DATEV-Cloud-Angebote.

DATEVasp, die Keimzelle des Cloud Sourcing

DATEVasp beinhaltet als Komplettlösung Dienstleistungen von der Bereitstellung der Server und des Betriebssystems bis hin zum Management der IT-Infrastruktur. Dazu gehören die Wartung und Administration der Server genauso wie das Einspielen der Software-Updates und die Datensicherung. Derzeit nutzen rund 39.000 administrierte User bei mehr als 1.400 Kunden das eigene Application Service Providing von DATEV. Über 6.800 weitere Kunden greifen darüber hinaus

im PARTNERasp auf ihre Software zu – das bedeutet, die Hardware steht ebenfalls im DATEV-Rechenzentrum, wird aber von einem DATEV Solution Partner im Auftrag des Kunden betrieben. Im Cloud-Angebot von DATEV ordnet sich das DATEVasp-Angebot in die Kategorie Cloud Sourcing ein, in der die Produkte und Dienstleistungen zur Auslagerung von Software und IT in das DATEV-Rechenzentrum zusammengefasst sind.

Statt eigene Server-Strukturen aufzubauen, nutzen die Kunden hierbei die gehostete IT-Infrastruktur. Neben DATEVasp und PARTNERasp findet sich in dieser Kategorie auch DATEV-SmartIT. Im Unterschied zu den ASP-Angeboten, die eine komplett individuelle Software-Landschaft beinhalten, sind bei DATEV-SmartIT die verfügbaren Programme vordefiniert. Dadurch lassen sich für die Administration schlanke Prozesse realisieren und das Angebot kann für die derzeit über 6.000 Kunden kostengünstiger bereitgestellt werden. Die drei DATEV-Cloud-Sourcing-Lösungen DATEVasp, PARTNERasp und DATEV-SmartIT werden von insgesamt circa 135.000 administrierten Usern genutzt.

Cloud-Services machen Daten automatisiert verfügbar

Neben dem Cloud Sourcing bilden die Cloud-Services die zweite Säule des DATEV-Angebots in der Wolke. Dazu zählen die automatische Datensicherung, die revisionssichere Archivierung oder der geschützte Datenaustausch mit Institutionen wie Krankenkassen oder Finanzbehörden. Prominente Beispiele hierfür sind die IT-Service- und Sicherheitspauschale, E-Bilanzen, EHUG-Meldungen an den Bundesanzeiger, Umsatzsteuer-Voranmeldungen oder auch SEPA-Lastschriften. Diese Services können aus vielen DATEV-Software-Produkten heraus direkt genutzt werden.

Darüber hinaus sind die Cloud-Services in den vergangenen Jahren um innovative Schnittstellen gewachsen, die strukturierte Daten aus Vorsystemen – also Software anderer Anbieter, die beim Kunden eingesetzt wird – in DATEV-Anwendungen übernehmen und so zu effizienteren Prozessen beitragen. Beispielsweise lassen sich damit die elektronischen Daten mit hohem Automatisierungsgrad direkt in der Buchführung verarbeiten. So machen die Rechnungsdatenservices einen automatisierten Austausch von buchungsrelevanten Informationen zwischen Online-Shop-, ERP- und Warenwirtschaftssystemen und den DATEV-Rechnungswesen-Programmen möglich. Bereits vollständige Buchungssätze erhält man über den Buchungsdatenservice. Er kommt dort zum Einsatz, wo das Vorsystem im Unternehmen bereits eine eigene Kontierungsfunktion für die Finanzbuchführung beinhaltet.

Mittels der Zahlungsdatenservices für Amazon beziehungsweise für PayPal lassen sich Umsätze, die über deren Bezahlssysteme getätigt werden, automatisiert ins Rechnungswesen einspielen. Kassenhersteller können durch ein Anbinden ihrer Kassenlösung an MeinFiskal den Prozess der Datenarchivierung und die Weitergabe an die Finanzbuchführung unterstützen. Voraussetzung dafür ist die Umsetzung des DATEV Datenservice Kassenarchiv.

Mithilfe künstlicher Intelligenz (KI) verhilft der Automatisierungsservice Rechnungen unseren Mitgliedern zu mehr Automatisierung bei der Buchführung. Nahezu 2.000 Kanzleien nutzen ihn bereits und haben ihn inzwischen für mehr als 10.000 Mandantenbestände im Einsatz. Dahinter stehen heute etwa eine Million Buchungsvorschläge, die der Cloud-Service durchschnittlich automatisiert im Monat generiert – bei stark steigender Tendenz. Grundlage dafür sind die von den Mandanten in die DATEV-Cloud hochgeladenen Belege. Liegen diese bereits in einem elektronischen Format vor, werden die Positionen direkt ausgelesen. Aber auch Bilder von originär in Papierform eingegangenen Belegen verarbeitet das System,

indem es sie mittels optischer Zeichenerkennung (OCR) erfasst. Die KI erkennt den beteiligten Geschäftspartner und den Sachverhalt und erstellt auf dieser Basis die passenden Buchungsvorschläge.

Cloud-Anwendungen – die Zukunft der Software

Das dritte Standbein der DATEV-Cloud-Angebote bilden die DATEV-Cloud-Anwendungen. Darunter werden beispielsweise die Lösungen für das Arbeiten in der Cloud und die vernetzte Zusammenarbeit mit dem Steuerberater geführt. Im Gegensatz zu den Cloud-Sourcing-Angeboten, die in der Regel klassische Windows-basierte Software via Datenleitung bereitstellen, handelt es sich hier um echte Online-Lösungen. Ein wesentliches Element bilden hier das Browser-basierte

Paket DATEV Unternehmen online mit Belege online, die neue Anwendung Belegfreigabe online zum digitalen Belegtausch mit dem Steuerberater sowie das ergänzende Modul zur Rechnungsschreibung Auftragswesen online, das aktuell modernisiert wird.

Während der Unternehmer mit den aus der Cloud bezogenen Anwendungen Belege bearbeitet und bezahlt, kann die Steuerberatungskanzlei ebenfalls auf die Daten zugreifen. Die im Rechenzentrum vorhandene, stets aktuelle Datenbasis versetzt die Kanzlei in die Lage, zeitnah die Buch-

Die Fortschritte der Netzwerktechnik machten es möglich, den Wunsch der Kunden nach Befreiung von IT-Administration zu erfüllen.

führung zu erstellen und Auswertungen zur Verfügung zu stellen, die dem Unternehmer bei der betriebswirtschaftlichen Steuerung helfen. Für mehr als 918.000 Unternehmen werden die digitalen Belege derzeit in der DATEV-Cloud bearbeitet und archiviert, in der folglich schon rund 2,65 Milliarden Belege gespeichert sind. Das Portal Arbeitnehmer online gehört ebenso zu den Cloud-Anwendungen. DATEV arbeitet konsequent an ihrem Ausbau. Auch die Produkte der neuen DATEV-Cloud-Welt, die im Rahmen der Portfolioentwicklung in den kommenden Jahren sukzessive auf den Markt kommen werden, fallen in dieses Segment. In diesem Zusammenhang ist das DATEV-Cloud-Sourcing wichtiger denn je, denn auf absehbare Zeit hin wird es einen Parallelbetrieb von lokalen und Online-Anwendungen geben. In dieser hybriden Arbeitswelt unterstützt das Cloud Sourcing etwa bei der Implementierung aktueller Software-Versionen, der Migration der Datenbestände von lokal auf online oder bei der Bereitstellung von benötigten lokalen Fremdsoftware-Komponenten. Das Cloud-Sourcing-Angebot bildet also die Brücke in die Online-Welt der Cloud-Anwendungen – alles aus einer Hand für unsere Mitglieder und Kunden. ●

BENEDIKT LEDER

Redaktion DATEV magazin



E-Commerce

Schnell mal die Amazon-Umsätze buchen

Online-Handel | Waren über Amazon zu verkaufen, ist relativ einfach. Die Buchführung für diese Umsätze rechtssicher und effizient zu erledigen, ist beschwerlicher – außer Sie nutzen den DATEV Zahlungsdatservice für Amazon.

Wenn die geliebte Kaffeemaschine das Zeitliche segnet, für die Einladung ein nettes Mitbringsel benötigt wird oder es einfach nur neuer Lesestoff sein soll, ist die erste Anlaufstelle für viele Menschen die Handelsplattform Amazon. „Viele Menschen“ bedeutet in diesem Fall: Millionen von Kaufwilligen. Für Händlerinnen und Händler wird es deshalb zunehmend interessant, ihre Waren oder Dienstleistungen auf dieser Plattform anzubieten.

E-Commerce verändert Prozesse

Was einfach klingt, ist es nicht immer, denn E-Commerce verändert die Prozesse im Unternehmen nachhaltig. Das betrifft nicht nur Bestellung und Lieferung, sondern vor allem auch Rechnungsschreibung und Zahlung. Damit sich der Online-Verkauf lohnt, müssen diese Dinge möglichst einfach und zeitsparend funktionieren.

Amazon-Umsätze automatisiert buchen

Mit dem Zahlungsdatservice für Amazon können Sie die Amazon-Umsätze schnell und einfach in DATEV Kanzlei-Rechnungswesen übernehmen. Ähnlich dem elektronischen Bankbuchen bereitet er die Transaktionen aus Amazon Seller Central in Form von Buchungsvorschlägen auf. Die Daten werden automatisch in der DATEV-Cloud bereitgestellt, in Kanzlei-Rechnungswesen abgerufen und anschließend, steuer- und handelsrechtlich korrekt, weitgehend automatisiert gebucht.

Die wichtigsten Vorteile

- Sobald Amazon die Umsätze auszahlt, werden sie automatisiert vom Zahlungsdatservice geholt, im DATEV-Rechenzentrum gespeichert und automatisch im DATEV-Rechnungswesen-Programm angezeigt.
- Die Amazon-Umsätze können bis zu 18 Monate rückwirkend abgeholt werden.
- Die Kundenzahlungen werden den offenen Posten anhand der Order-ID (Bestellnummer) von Amazon zugeordnet.
- Für die umsatzabhängigen Gebühren und für alle weiteren in den Amazon-Zahlungsdaten enthaltenen Geschäftsvorfälle werden separate Buchungsvorschläge erzeugt.
- Wiederkehrende Geschäftsvorfälle werden mithilfe der Amazon-Lerndatei automatisiert gebucht.
- Der Zahlungsdatservice unterstützt bei der Abstimmung des Amazon-Kontos mit der Auszahlung von Amazon.
- Ebenso unterstützt er bei der Abstimmung der Amazon-Gebühren mit der Gebührenabrechnung von Amazon.

Unser Tipp: Richten Sie ein Amazon-Konto ein und überzeugen Sie sich selbst.

Rechnungsdaten mit DATEV-Tool importieren

Importieren Sie zusätzlich zu den Zahlungsdaten auch die Rechnungsdaten von Amazon. Damit haben Sie auch die offe-

nen Posten, die den Zahlungen zugeordnet werden können, in Ihrer Buchführung parat. Amazon bietet dazu allerdings lediglich einen Bericht auf Excel-Basis an, der nur mit großem manuellen Aufwand in die Buchführung importiert werden kann. Wir empfehlen Ihnen stattdessen die Lösung DATEV ISWL Rechnungsdaten E-Commerce. Damit können Sie Buchungssätze und Belegbilder per Knopfdruck mithilfe von DATEV Unternehmen online an die Buchführung übergeben.

MEHR DAZU

Kompaktwissen für Berater: Umsatzsteuerliche und buchhalterische Behandlung des Online-Handels, www.datev.de/shop/35765

Mandanten-Info-Broschüre: Online-Bezahlsysteme für kleinere und mittlere Unternehmen, www.datev.de/shop/32430

Mandanten-Info-Broschüre: Herausforderungen in der Buchführung im Online-Handel, www.datev.de/shop/32508

Mandanten-Info-Broschüre: E-Commerce - die wichtigsten Rechtstipps für Ihren Onlineshop, www.datev.de/shop/32476

Präsenzseminar „Der Online-Handel mit Amazon: Prozesse, Schnittstellen und Besonderheiten“, www.datev.de/shop/78103

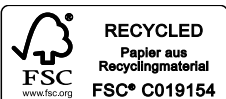
IMPRESSUM



XW1

www.blauer-engel.de/uz195

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.



RECYCLED
Papier aus
Recyclingmaterial
FSC® C019154

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.



Wissensangebote

Beschäftigung von Flüchtlingen

Unterstützung | Menschen, die vor dem Krieg in der Ukraine nach Deutschland geflohen sind, können hier rechtssicher in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Eine hohe Anzahl von Flüchtlingen aus der Ukraine kommt derzeit nach Deutschland. Viele dieser Hilfe suchenden Menschen sind hoch motiviert, zu arbeiten, und auch sehr gut ausgebildet. Was Unternehmen aktuell zu den rechtlichen Voraussetzungen rund um die Beschäftigung von Flüchtlingen – insbesondere aus der Ukraine – wissen müssen, erfahren Sie in unseren Wissensangeboten.

MEHR DAZU

Online-Seminar „Beschäftigung von Flüchtlingen – Schwerpunkt: Geflüchtete aus der Ukraine“, www.datev.de/shop/78589

DATEV-Fachbuch „Die Beschäftigung von Flüchtlingen und Asylbewerbern, 2. Auflage“, Print: www.datev.de/shop/35853 oder E-Book: www.datev.de/shop/12705

Mandanten-Info-Broschüre „Beschäftigung von Flüchtlingen aus der Ukraine“, www.datev.de/shop/32556

Lesen Sie dazu auch „Schnell und pragmatisch helfen“ unter www.datev-magazin.de

Attraktiver Arbeitgeber

Dem Fachkräftemangel trotzen

Nachwuchs | Die Steuerberatungsbranche steht bei der Berufswahl nicht ganz oben auf der Wunschliste, auch wenn viele Kanzleien dem verstaubten Image längst nicht mehr entsprechen. DATEV unterstützt bei der Nachwuchsgewinnung und hilft, sich zu positionieren und attraktive Angebote für junge oder wechselwillige Menschen zu schaffen.

Game-Designer, Influencer oder E-Sportler sind für viele kreative Traumberufe, jedoch entscheidet sich auch die Generation Z eher für eine klassische Beschäftigung. Dabei entscheidet nicht nur die Berufswahl, sondern auch, wie sich das spezifische Arbeitsleben gestaltet: Arbeitet das Team in flachen Hierarchien? Wie relevant ist der Job und wird dieser wertgeschätzt? Um diese entscheidenden Fragen für die Berufsanfängerinnen und -anfänger gewinnbringend zu beantworten, hat es jede Kanzlei in der Hand, Signale zu setzen – für den Arbeitsmarkt, aber auch, um eigene gute Mitarbeiter zu binden.

Aktive Nachwuchsförderung

DATEV unterstützt Kanzleien, sich für eigene und potenzielle Mitarbeiter attraktiv auf- und darzustellen. Seit rund 25 Jahren kümmert sich das Team der DATEV-Bildungspartnerschaft darum, angehende Steuerfachangestellte, Steuerberater und Programmanwender mit der Software vertraut zu machen, und entwickelt praxisnahe Unterrichtsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung. Aktuell umfasst die Bildungspartnerschaft rund 200 Berufsschulen, über 1.100 freie Bildungsträger, circa 40 Kammervverbände und fast 300 Hochschulen. Zum Angebot zählen unter anderem Zertifikate für DATEV-Anwender in Lohn und Gehalt sowie Finanzbuchführung. Diese Zertifikate müssen durch eine Prüfung erworben werden und erleichtern DATEV-Mitgliedern und Unternehmen die Auswahl geeigneter Nachwuchskräfte. Um Lehrkräfte dabei zu unterstützen, das Berufsfeld der Steuerberatung im Unterricht vorzustellen, stellt die DATEV-Stiftung Zukunft

Unterrichtsmaterialien für interessierte Lehrer allgemeinbildender Schulen bereit. Zudem stärken Image-Initiativen wie „Rock deine Zukunft“ die Begeisterung für die Steuerberaterbranche.

Unterstützung für Kanzleien

Um Ihre bestehenden Mitarbeiter und die von morgen für Ihre Kanzlei zu begeistern, unterstützt das Angebot von DATEV-Wissen operativ und strategisch. Das Qualifizierungsangebot für Auszubildende erleichtert die Einarbeitung und schafft eine solide Grundlage für einen gelungenen Berufsstart. Management-Seminare und Fachliteratur vermitteln, wie Sie dem Fachkräftemangel mit zeitgemäßem Recruiting, gezielter Mitarbeitermotivation und nachhaltigem Wirtschaften begegnen. Tauschen Sie sich mit den Referenten und Berufskollegen aus. In individuellen Management-Beratungen fokussieren die DATEV-Consulting-Experten gezielt die jeweilige Kanzlei und analysieren, was die Mitarbeiter bewegt und wie sie ihre Arbeit wahrnehmen. Gemeinsam mit Ihnen arbeiten die Consulting-Experten heraus, welche Veränderungsprozesse in der Kanzlei eingeführt werden sollten. Das macht Ihre Kanzlei zu einem attraktiven Arbeitgeber.

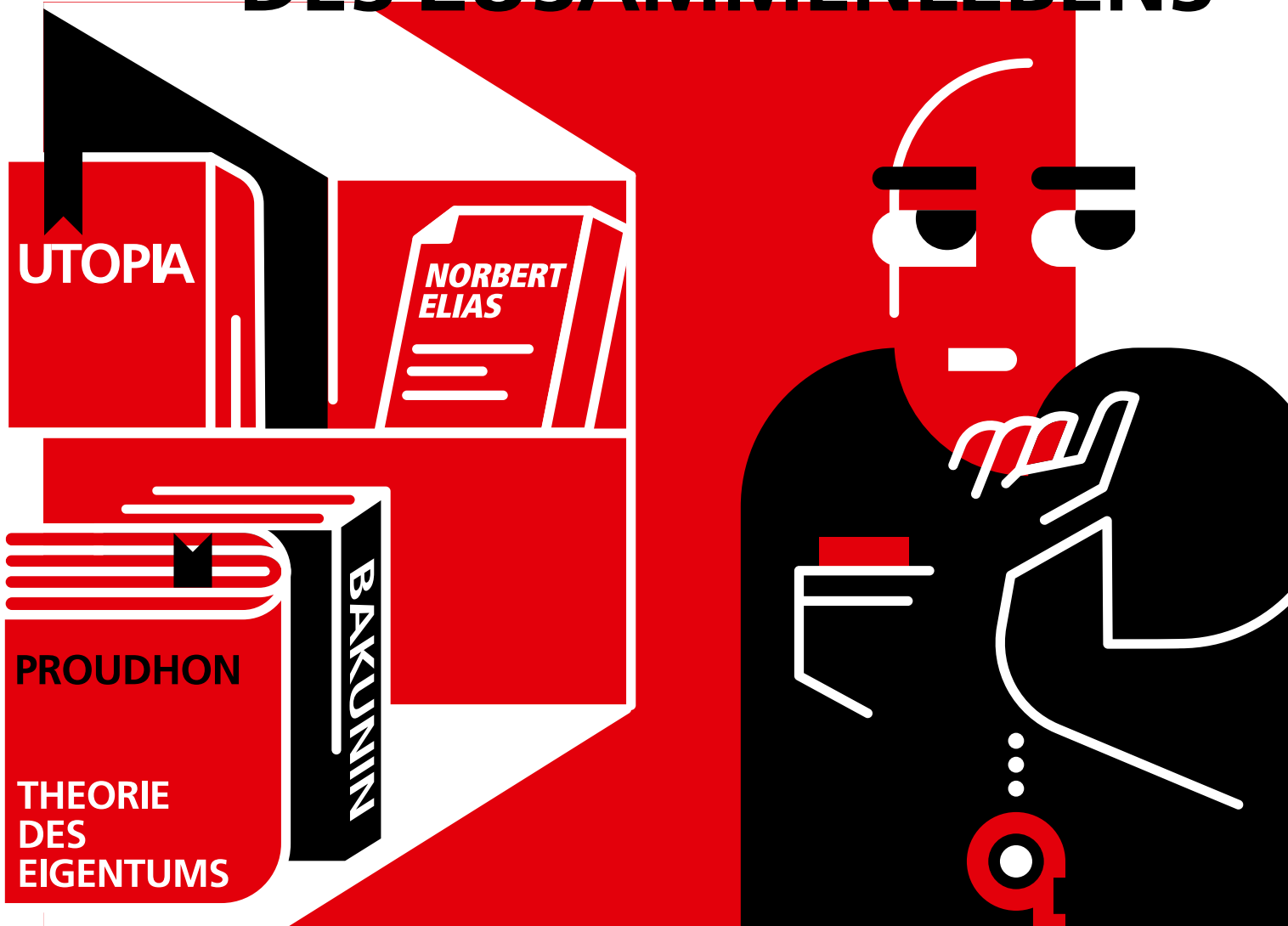
MEHR DAZU

www.datev.de/rock-deine-zukunft

Qualifizierungsangebot „DATEV-Wissen für Ausbildung und Quereinstieg“, www.datev.de/shop/63030

Online-Seminar „Fachkräftemangel? Nicht in meiner Kanzlei“, www.datev.de/shop/78377

VON DEN REGELN DES ZUSAMMENLEBENS



Compliance | Die Regeltreue von Unternehmen und Institutionen gegenüber Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Selbstbeschränkungen ist das Schwerpunktthema dieses Hefts. Doch worin hat die Erwartung, dass wir uns an Regeln halten, eigentlich ihren Ursprung?

Carsten Seebass

Oder anders gefragt: Warum sind Regeln des Zusammenlebens nötig und warum halten wir uns an die allermeisten von ihnen? Aus Einsicht? Reiner Gewohnheit? Oder doch eher zur Vermeidung von Sanktionen, die uns bei Regelverstößen treffen würden?

Anarchie – Schreckgespenst oder Paradies?

Die Frage scheint in ihrem Kern leicht beantwortbar zu sein: Die Alternative zu einem geordneten Zusammenleben wäre ein cha-

otisches Neben- und Gegeneinander aller gegen alle. Wo es keine Regeln gibt oder ihre Gültigkeit nicht durchgesetzt wird, herrscht Anarchie. Doch ganz so einfach ist es nicht. Denn diese Position, obschon spontan einleuchtend, ist nicht unumstritten. In Opposition zu ihr stehen jene Gegenmodelle, die das Gefüge der Regeln, der Ge- und Verbote verdächtigen, in erster Linie der Wahrung der bestehenden Eigentums- und ökonomischen Verhältnisse zu dienen; mithin seien sie ein Macht- und damit ein Unterdrückungsinstrument in den Händen der jeweils herrschenden Eliten. Ihr Bruch wäre ein Akt der Emanzipation. Vor-

stellungen dieser Art haben eine gewisse Tradition und ihre prominenten Vordenker, etwa den Franzosen Pierre-Joseph Proudhon (1809 bis 1865) oder auch Michail Bakunin (1814 bis 1876), der wohl bekannteste russische Anarchist, der nicht nur gegen jede Form von Herrschaft angeschrieben, sondern sich auch aktiv an der 1848er-Revolution beteiligt hat.

Der Weg zur Utopie ...

Zumeist münden Entwürfe einer Herrschaftsfreiheit, die ohne sanktionsbewehrte Regeln für das Miteinander auskommen, freilich in mehr oder minder realitätsfernen Sozialutopien. Stets basieren sie zudem auf gewagten sozialanthropologischen Prämissen, etwa der, dass der Mensch als soziales Wesen an und für sich gut oder zumindest zum Guten erziehbar sei, gerecht und verantwortungsbewusst handele, wenn denn nur die Verhältnisse, unter denen er lebt, es zulassen würden – und dass er sich dann auch keinerlei Zwang mehr fügen müsse. Freie Übereinkunft und Selbstorganisation, so die Idee, sollten jede Machtausübung ersetzen können, ohne dass darum die Welt im Chaos versinke. Denn „Anarchie ist Ordnung ohne Herrschaft“, wie Proudhon es formulierte.

... führt nicht in die Freiheit

Interessanterweise führte der Weg zu ebendiesem gesellschaftsutopischen Ziel bisher in das genaue Gegenteil von Herrschaftsfreiheit, nämlich in die – für nur vorläufig erforderlich erklärte – strenge Reglementierung des Zusammenlebens. So ist eine konsequente Unterordnung des Einzelinteresses gegenüber dem herbeidefinierten höheren Interesse der Sozialgemeinschaft unabdingbar. Der Anspruch auf Durchsetzung wird mit der Verheißung begründet, dass am Ende die Befreiung des Individuums von aller Fron, aller Bevormundung, allem Zwang, kurzum die innerweltliche Erlösung warten würde. Bis es so weit ist, haben wir es mit einer bevormundenden Obrigkeit, wenn nicht gleich mit einem totalen Staat zu tun, wie ihn Thomas Morus (1478 bis 1535) in seinem Werk „Von der besten Verfassung des Staates und von der neuen Insel Utopia“ (1516) erstmalig und zugleich als Gegenmodell zum England seiner Zeit entworfen hat.

Aus heutiger anthropologischer und gesellschaftspsychologischer Sicht darf das Bild des Menschen als eines aus sich selbst heraus umfassend sozial- und organisationsfähigen und darum keiner verbindlichen äußeren Ordnung bedürftigen Wesens als überholt gelten. Auch historisch dürfen wir alle Versuche einer Vergesellschaftung als Mittel zur Emanzipation des Individuums getrost als gescheitert ansehen. Regeln, Grenzen und Gebote repräsentieren nicht nur Macht, sie begrenzen sie zugleich und rehabilitieren damit den zuvor kompromittierten Anspruch, den Menschen in ihrem Miteinander verbindliche Leitplanken zu setzen. Über das Zustandekommen jener Regeln, die, geschrieben oder ungeschrieben, unser aller Leben bestimmen,

hat kaum jemand gründlicher nachgedacht als der Soziologe Norbert Leo Elias (1897 bis 1990). Er entfaltet ein Panorama kulturellen Fortschritts vom europäischen Mittelalter bis in unsere Tage, das er aus einem Wandel der menschlichen Persönlichkeitsstruktur ableitet. Charakteristisch hierfür sei ein Vorrücken von Scham- und Peinlichkeitsschwellen, was bedeutet, dass im Laufe der Jahrhunderte immer mehr eigene und fremde Handlungen Unbehagen auslösen. Dies führe zu einem Erstarren der Impuls- und Affektkontrolle, zur Tabuisierung bestimmter Verhaltensweisen und ganzer Lebensbereiche sowie zur Verfeinerung der Sitten durch eine Vielzahl von (Höflichkeits-) Regeln, deren Durchbrechung den eigenen Status beschädigt. Gleichzeitig konstatiert er ein Erstarren der Psychologie, der Fähigkeit, sich in andere hineinzusetzen, und eine zunehmende Rationalisierung des Handelns, also das Vermögen und den Willen, die Folgen eigenen Handelns zu antizipieren. Dies wiederum fördert die Beilegung von Konflikten auf friedliche Weise als deren heute einzig tolerierte Austragungsform. Der zivilisatorische Fortschritt ist damit gleichbedeutend mit der Verfeinerung des Regelwerks zur Entstörung unseres Miteinanders. Dieser Fortschritt ist jedoch, das betont Elias selbst, keineswegs unumkehrbar und stets bedroht.

Neben dieser sozialanthropologischen Herleitung der Regeln unseres Zusammenlebens gibt es freilich noch eine ganze Reihe weiterer: eine religiöse etwa, die uns die Verantwortung für unser Handeln vor einer überweltlichen Instanz auferlegt, oder auch eine säkulare, rein pragmatisch-utilitaristische, die sich aus der nüchternen Frage ableitet, welcher Regeln es bedarf, damit das gewaltige Räderwerk einer Gesellschaft ökonomisch, sozial, rechtlich und politisch möglichst konfliktarm funktionieren kann. Darüber hinaus und nicht an letzter Stelle steht eine sozialetische Herleitung, die sich an einem allgemeinen Gerechtigkeitsbegriff orientiert. Aus diesem wiederum leiten sich Pflichten, Ge- und Verbote ab und eine Reihe von Ansprüchen, die das aufgeklärte und mündige Individuum billigerweise an die Gesellschaft richtet und umgekehrt die Gesellschaft hinsichtlich ihres Wohlverhaltens an die Einzelnen richten darf. Chancengleichheit etwa repräsentiert einen solchen Anspruch. Sie ist eine regulative Idee von eminenter Wichtigkeit. Ihre Institutionalisierung durch Rechte und Regeln, die den Zugang zu Bildung und damit Aufstiegschancen für jedermann sichern, ist gewiss ein, wenn nicht der Grundpfeiler unseres sozialen Friedens. ●

CARSTEN SEEBASS

Redaktion DATEV magazin

MEHR DAZU

Dialogseminar „Rechtliche Anforderung und praktische Umsetzung eines Tax Compliance-Management-Systems (Tax-CMS)“, www.datev.de/shop/78398

SIE BERATEN UND VERHANDELN

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**.



Sie gründen Ihre eigene Kanzlei?
Know-how und Software finden Sie
unter datev.de/anwalt-startpaket.



Zukunft gestalten.
Gemeinsam.