



Schöne neue Welt

Der Arbeitsplatz der Zukunft

Flexibel und modern – neue Arbeitsformen werden ein wichtiger Wettbewerbsfaktor
Anfänger, Könner, Meister – aus Mitarbeitern digitale Experten machen
Ketten und Karusselle – der Staat sagt dem Umsatzsteuerbetrug den Kampf an



Der Prüfungsansatz: auf Risiken fokussiert.

Das Ergebnis: wirtschaftlich geprüft.

Mit Software von DATEV.

Der Erfolg einer wirtschaftlichen Abschlussprüfung hängt von der risikoorientierten Prüfungsplanung und der skalierten Prüfungsdurchführung ab. DATEV Abschlussprüfung comfort führt Sie dabei zielgerichtet und zügig durch alle Aufgaben. Die Software bietet vollkommen transparente Prozesse für höchste Prüfungsqualität. So prüfen Sie schnell, sicher und zukunftsorientiert – mit DATEV.

Informieren Sie sich auf www.datev.de/wirtschaftlich-pruefen oder unter 0800 1001119.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

Liebe Leserinnen und Leser,



MARKUS KORHERR

Chefredakteur DATEV magazin

was unsere zukünftige Arbeitswelt anbelangt, gehen die Meinungen meist auseinander: Im Büro arbeiten oder lieber von zu Hause aus? Großraum oder lieber doch nicht? Offene Räume oder besser geschlossene? Der eine schätzt es, sich mit den Kollegen persönlich auszutauschen, der andere braucht Ruhe, um sich zu konzentrieren. Die einen wollen es offen und hell, die anderen fühlen sich beobachtet.

Fest steht: Unsere gewohnte Arbeitsumgebung verändert sich rapide – nicht nur, aber auch wegen der zunehmenden Digitalisierung. Es gibt aber immer zwei Seiten einer Medaille: Die eine Seite ist, dass das Arbeiten durch die Veränderungen in der Arbeitswelt flexibler wird. Durch die Digitalisierung werden die Arbeitsprozesse beschleunigt, es kann dadurch mehr Arbeit in derselben Zeit erledigt werden. Dadurch haben Kanzleihinhaber und Mitarbeiter mehr Zeit für andere Aufgaben, somit werden neue Geschäftsfelder erschlossen und mehr Umsatz erzielt.

Auf der anderen Seite müssen sich alle sehr schnell auf neue Aufgaben einstellen und die jahrelang eingespielten Prozesse verändern. Lebenslanges Lernen ist unabdingbar, ständig online und erreichbar zu sein, wird zum Alltag, Arbeit und Privates vermischen sich immer mehr.

Ob die positiven oder negativen Seiten beim Arbeitsplatz der Zukunft überwiegen, wird sich in den nächsten Jahren noch zeigen.

Viel Vergnügen und Kurzweil bei der Lektüre der aktuellen Ausgabe. Schreiben Sie mir Ihre Meinung: magazin@datev.de

Markus Korherr

Meistgelesen und -gesehen



Gesetzes- änderungen

Was ist neu? Was ändert sich? Gebündelt auf einer Seite informieren wir Sie über die wichtigsten Gesetzesänderungen im neuen Jahr im Überblick – und bieten Unterstützungsmedien und -material inklusive.

www.datev.de/gesetzesänderungen



Jahreswechsel 2016/2017

Nicht neu, aber jedes Jahr ein Muss: der Jahreswechsel. Mit ihm kommen Neuheiten, Änderungen, Informationen und Arbeit. DATEV unterstützt Mitglieder und Mandanten, damit der Jahreswechsel ordentlich über die Bühne geht.

www.datev.de/jahreswechsel



Weihnachts- gewinnspiel

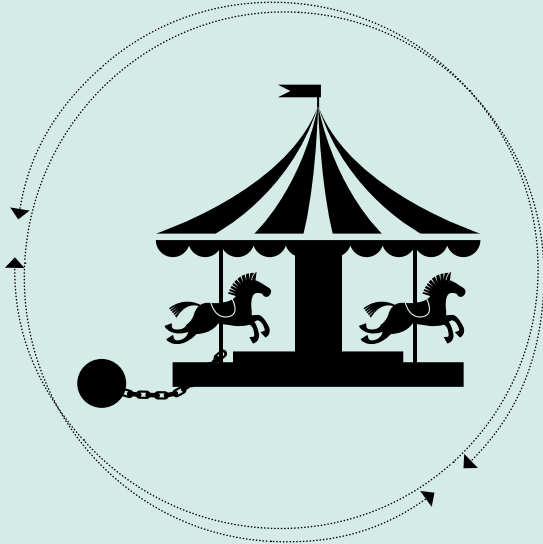
Reisen Sie mit uns noch einmal durch die letzten 50 Jahre! Machen Sie mit bei unserem diesjährigen Weihnachtsgewinnspiel und lassen Sie sich überraschen. Mit etwas Glück gewinnen Sie einen unserer Jubiläumspreise.

www.datev.de/weihnachten

Perspektiven 06

Ketten und Karusselle

Betrügerische Maßnahmen bei der Umsatzsteuer sind strafbare Handlungen. Der Staat hat deswegen die Rechtsprechung entsprechend verschärft.



Nachrichten Steuer & Recht 20

Impressum 20

Praxis 21

21 Genau formulieren

Aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung besteht Handlungsbedarf bei der Gestaltung von Ausschlussklauseln. Besondere Vorsicht ist vor allem im Bereich des Mindestlohns geboten.

23 Ein Weg mit Stolpersteinen

Das Umwandlungsrecht ermöglicht einen Rechtsformwechsel durch Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge. Jedoch gilt es, hierbei berufs- und haftungsrechtliche Aspekte zu beachten.

26 Weg von der offenen Ladenkasse

Im bargeldintensiven Betrieb führen schwere formelle Fehler in der Kassenführung zu Mehrsteuern. Diese Risiken sollten ausreichen, um auf die manuelle Kassenführung zu verzichten.

29 Gefahren der Einheitsbilanz

Die Einheitsbilanz hat ausgedient. Sollten steuerliche Möglichkeiten ausgeschöpft werden, sollten eine Handels- und eine Steuerbilanz erstellt werden.

08 Titelthema – Der Arbeitsplatz der Zukunft

08 Wo werden Sie morgen arbeiten?

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Folgen sind flexible und mobile Arbeitsformen. Sie werden für größere Unternehmen überlebensnotwendig und zum wichtigen Wettbewerbsfaktor.

14 Die digitalen Experten

Meist wird im Zusammenhang mit Digitalisierung von neuer Technik gesprochen. Doch wie fit ist Ihre Mannschaft für die Digitalisierung und damit für die zukünftige Arbeitswelt?

18 Die Zukunft heißt Vielfalt

Udo-Ernst Haner vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) erforscht die Trends in der Arbeitswelt und gibt einen Einblick in eine mögliche Zukunft.



Nachrichten aus der Genossenschaft 31

Kanzleimanagement 32

32 Digitalisieren Sie jetzt!

„Digitalisierung? Na klar!“, meint Stefan Fichtl, Partner der SFS Steuerberatungsgesellschaft mit 30 Mitarbeitern in Dachau. Natürlich zieht das auch Veränderungen für seine Mitarbeiter und auch für ihn selbst nach sich.



34 DATEV news

34 Luft nach oben

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung wird künftig auch für die Datenübermittlung aus der Finanzbuchführung möglich sein. Steuerberater Johannes Zolk sammelte erste Erfahrungen.

35 Neue Auswertungen von Kennzahlen und Branche

Der DATEV Recherchedienst bietet jetzt internationale Branchenberichte an, die das bestehende Angebote um eine globale Dimension ergänzen.

36 Die wichtigsten Neuerungen

Welche neuen Funktionen oder Verbesserungen stehen Ihnen mit der neuen Programm-DVD zur Verfügung?

37 Auf Herz und Nieren geprüft

Die Lohnabrechnungsprogramme LODAS und Lohn und Gehalt erhalten wieder das Prüfsiegel.

Werte & Visionen 38

Das Recht in Prosa

Der Schöffe und Lehnsmann Eike von Reggow hatte genug. So viele Regeln und Gesetze, mündlich überliefert und nicht systematisiert, die es zu beachten galt. Also setzte er sich hin und schrieb das damalige Gewohnheitsrecht auf. Der berühmte „Spiegel der Sachsen“ entstand.

VORSCHAU
AUSGABE
02 / 17

Titelthema

Der Mandant in der Krise

Für Mandanten in der Krise ist eine Unterstützung durch Berater unabdingbar. Die Experten sollten dafür sämtliche Verfahrensmöglichkeiten kennen und sich dieser Aufgabe keinesfalls ohne ein strukturiertes Betreuungskonzept stellen.



Ketten und Karusselle

Steuerbetrug | Betrügerische Maßnahmen bei der Umsatzsteuer sind strafbare Handlungen mit dem Ziel, den Fiskus zu schädigen. Weil der Umsatzsteuerbetrug ein erhebliches Problem ist, hat der Staat diesen Manipulationen den Kampf angesagt und die Rechtsprechung entsprechend verschärft.

Autor: Dr. h.c. Michael Bärlein

Im Unterschied zur Steuerhinterziehung richtet sich der Umsatzsteuerbetrug nicht nur darauf, dem Fiskus Steuerzahlungen vorzuenthalten, sondern ihn auch zu Vorsteuererstattungen zu veranlassen. Daher führt der Umsatzsteuerbetrug im Vergleich zur Steuerhinterziehung zu weit gravierenderen Schäden. Da der Umsatzsteuerbetrug in allen Staaten Europas ein erhebliches Problem darstellt, hat es in den letzten Jahren zahlreiche Versuche gegeben, ihn durch eine Verschärfung der Rechtsprechung, durch Einführung von Haftungsvorschriften oder eine Erstattung von Vorsteuern nur gegen Sicherheitsleistung zu bekämpfen.

Maßnahmen der Strafverfolgungsbehörden

Der Umsatzsteuerbetrug basiert häufig darauf, dass ein Beteiligter einen Vorsteuererstattungsanspruch gegen die Finanzbehörden erwirbt, den diese erfüllen müssen, während der Steuerschuldner seinerseits die geschuldete Umsatzsteuer nicht bezahlt. Wie die Umsatzsteuerkarusselle beziehungsweise -ketten funktionieren, wird in dem Artikel „Rotierend hinterziehen“ (DATEV magazin, Ausgabe 08/2016) sehr anschaulich beschrieben. Die Autorin führt dort zu Recht aus, dass die nationalen Behörden und Gerichte verpflichtet sind, einem Steuerpflichtigen im Rahmen einer innergemeinschaftlichen Lieferung das Recht auf Vorsteuerabzug oder Mehrwertsteuerbefreiung beziehungsweise -erstattung zu versagen, auch wenn das nationale Recht keine entsprechende Bestimmung enthält. Das gilt, sofern anhand objektiver Umstände nachgewiesen wird, dass der betroffene Steuerpflichtige wusste oder hätte wissen müssen, dass er sich durch den Umsatz, auf den er sich zur Begründung beruft, an einer im Rahmen einer Lieferkette begangenen Mehrwertsteuerhinterziehung beteiligt hat. Nach unserer Erfahrung gehen die Staatsanwaltschaften und Gerichte davon aus, dass anhand untypischer Geschäftsgebaren das Wissenmüssen nachgewiesen werden kann. Als untypische Geschäftsgebaren werden unter anderem folgende Tatsachen herangezogen:

1. Die Marktpreise werden wesentlich unterschritten.
2. Die Geschäftsbeziehungen zum Hauptlieferanten sind über den üblichen Rahmen des Geschäfts mit Dritten hinaus sehr eng, persönlich und vertraulich geführt worden.
3. Die Verbindlichkeiten werden durch sehr hohe Barbeträge teilweise sehr verzögert und ohne Gewähr von Sicherheiten erfüllt.

Beim Vorliegen derartiger Fälle sind die Staatsanwaltschaften dazu übergegangen, Anklage zu erheben. Rechtskräftige Urteile des Landgerichts Berlin liegen vor. Auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs in Sachen Mahagében und Dávid (EuGH, Urteil vom 21.06.2012, Rs. C-80/11 und C-142/11) hält die Staatsanwaltschaft nicht davon ab, das angesprochene Wissenmüssen anzunehmen, obwohl der EuGH klargestellt hat, dass die Steuerverwaltung von dem Steuerpflichtigen, der sein Recht auf Vorsteuerabzug ausüben möchte, nicht generell verlangen kann, zu prüfen, ob der Aussteller der Rechnung über die Gegenstände und Dienstleistungen, für die dieses Recht geltend gemacht wird, Steuerpflichtiger ist, über die fraglichen Gegenstände verfügte und sie liefern konnte und seinen Verpflichtungen hinsichtlich der Erklärung und der Abführung der Mehrwertsteuer nachgekommen ist. Von dem Steuerpflichtigen könne nicht verlangt werden, sich zu vergewissern und Unterlagen darüber vorzulegen, dass bei den Wirtschafts-

teilnehmern einer vorgelagerten Umsatzstufe keine Unregelmäßigkeiten oder Steuerhinterziehungen vorliegen.

Da die Staatsanwaltschaft also Beweise dafür liefern muss, dass der Steuerpflichtige hätte wissen müssen, dass er sich an einer Mehrwertsteuerhinterziehung beteiligt, geht sie wie folgt vor: Wenn der Steuerpflichtige im Besteuerungsverfahren Sachverhalte offenlegt, die zusätzlich zum untypischen Geschäftsgebaren auch den Anfangsverdacht für eine allgemeine Straftat begründen, ist gemäß § 393 Abs. 2 letzter Satz Abgabenordnung (AO) ein zwingendes öffentliches Interesse an der Verfolgung der Tat anzunehmen. Das eröffnet die Möglichkeit, die Tatsachen oder Beweismittel aus den Steuerakten in den parallel geführten Strafverfahren entgegen dem gesetzlichen Regelfall doch zu verwenden. Hinsichtlich des besonderen öffentlichen Interesses verweist das Gesetz auf § 30 Abs. 4 Nr. 5b AO, wonach es schon immer dann vorliegt, wenn: „(...) *Wirtschaftsstrafataten verfolgt werden oder verfolgt werden sollen, die nach ihrer Begehungsweise oder wegen des Umfangs des durch sie verursachten Schadens geeignet sind, die wirtschaftliche Ordnung erheblich zu stören oder das Vertrauen der Allgemeinheit auf die Redlichkeit des geschäftlichen Verkehrs oder auf die ordnungsgemäße Arbeit der Behörden und der öffentlichen Einrichtungen erheblich zu erschüttern.*“

Beim Vorliegen derartiger Fälle sind die Staatsanwaltschaften dazu übergegangen, Anklage zu erheben.

Wenn die Staatsanwaltschaft auf dieser Grundlage das besondere öffentliche Interesse annimmt, wird es bei der zurzeit herrschenden Verfolgungsintensität kaum gelingen, Argumente vorzubringen, die das zwingende öffentliche Interesse an einer Strafverfolgung und damit auch die Verwertbarkeit der steuerlichen Erkenntnisse beseitigen. Auf diese Gefahr der Verfolgung von allgemeinen Strafsachen muss der Berater hinweisen, um eigene Haftungsrisiken auszuschließen. Falls

die Staatsanwaltschaft den Anfangsverdacht einer Straftat (zu Recht oder zu Unrecht) annimmt, wird sie diesen Verdacht in der Regel mit dem Hinweis auf ein untypisches Geschäftsgebaren begründen.

Ausblick

Aus den aufgezeigten Verhaltensmustern der Ermittlungsbehörden folgt, dass es vor Offenlegung von Sachverhalten im Besteuerungsverfahren einer sorgfältigen Prüfung der Gesamtproblematik bedarf. Zusätzlich bietet sich an, eine Vereinbarung mit dem Mandanten abzuschließen, um die eigene Haftung auszuschließen. ●

DR. H.C.* MICHAEL BÄRLEIN

(*MONGOLIAN UNIVERSITY OF ARTS AND CULTURE)

Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei DANCKERT HUBER BÄRLEIN

Rechtsanwältin in Berlin

MEHR DAZU

Fachliteratur zum Thema Umsatzsteuerhinterziehung: Kompaktwissen für Berater: Beratungsanlass Steuerhinterziehung, 2. Auflage, **Art.-Nr. 36448**

Kompaktwissen für Berater: Die strafbefreiende Selbstanzeige, **Art.-Nr. 36881**

Mandanten-Info-Broschüre: Mandantenschutz im Steuerstrafrecht, **Art.-Nr. 32334**



Wo werden Sie morgen arbeiten?

Arbeitsformen | Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Folgen sind flexible und mobile Arbeitsformen. Sie werden für größere Unternehmen überlebensnotwendig und zum wichtigen Wettbewerbsfaktor.

Autorin: Barbara Josef

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Die Veränderungen betreffen sowohl die Wirtschaft als Ganzes, Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten von Organisationen als auch die Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb der Unternehmensgrenzen. Vier wesentliche Kräfte können als Treiber dieser Veränderungen identifiziert werden:

- technologischer Fortschritt
- Globalisierung
- demografischer Wandel
- institutionelle Veränderungen

Privatwirtschaft flexibler als Verwaltung

Betrachtet man die Umsetzung von flexiblen Arbeitsformen als Indikator für die Umsetzung neuer Arbeitsszenarien für Wissensarbeiter, so lässt sich feststellen, dass trotz der diskutierten Entwicklungen in Medien und Fachkreisen nach wie vor traditionelle präsentbasierte Arbeitsmodelle koexistieren beziehungsweise in gewissen Branchen sogar dominieren und eine entsprechende Umstellung nur sehr langsam stattfindet (**siehe dazu die Grafik auf Seite 11**).

Unter anderem konnte die Studie der Fachhochschule Nordschweiz zeigen, dass die Privatwirtschaft bereits über einen höheren Flexibilisierungsgrad verfügt als die öffentliche Verwaltung. Große Unternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten) sind tendenziell in Infrastruktur/Architektur und Technologie weiter fortgeschritten als kleine. Als mögliche Gründe für diese Unterschiede können der Digitalisierungsgrad, der Wettbewerbsdruck und die Internationalisierung der Organisationen vermutet werden, die mehr oder weniger Flexibilität und Agilität erfordern.

Veränderung des Arbeitsmarkts

Neben dem Flexibilitätsgrad von Organisationen ist eine zweite Dimension der Veränderung in der weltweiten Wirtschaft bereits jetzt Realität: die Entwicklung hin zu einer Freelance oder Gig Economy. In den USA sind diese Veränderungen seit mehr als fünf Jahren zu beobachten, und

die Bewegung nimmt nun auch in Europa Fahrt auf. Kamen Unternehmen früher unter anderem Koordinations- und Bündelungsfunktionen zu, können heute Mikrounternehmer ihre Produkte und Dienstleistungen dank eigenem Netzwerk, virtueller Präsenz oder Plattformen wie Upwork direkt am Markt anbieten.

Diese veränderten Marktverhältnisse und das Aufkommen von hoch spezialisierten Mikrounternehmen führen dazu, dass sich auch die Wertschöpfungsketten und damit verbunden die inner- und außerbetriebliche Zusammenarbeit von Organisationen verändern. Hieß es früher primär „make or buy“ beziehungsweise „selber machen versus extern zukaufen“, werden heute oft einzelne Schritte bei der Entwicklung neuer Angebote in Form von offenen Innovationsprozessen und Co-Creation-Ansätzen gestaltet. Als Folge dieses Wandels gestalten sich die Ökosystemgrenzen von Unternehmen zunehmend flüid. Die Vernetzung zu anderen Akteuren ist von zentraler Bedeutung, wenn es um die Innovationsfähigkeit von Organisationen geht.

Als Konsequenz der zunehmenden Flexibilisierung findet auch eine Entkoppelung vom Arbeitsplatz statt.

Flexibilität in drei Dimensionen

Es liegt auf der Hand, dass diese Veränderungen in der Gesamtwirtschaft gleichzeitig auch mit Veränderungen innerhalb der Organisationen einhergehen. Vereinfacht formuliert verändern zurzeit viele Firmen ihre Arbeitskultur dahingehend, dass sie den Grad an Flexibilität in den drei Dimensionen Räume, Technologien und Menschen erhöhen – im Idealfall in einem harmonischen Gleich-

schrift. Eine Orientierungshilfe für diesen Veränderungsprozess bietet das von der Hochschule Nordwestschweiz entwickelte FlexWork-Phasenmodell (**siehe dazu die Tabelle ab Seite 12**).

Neue Arbeitsorte und -szenarien

Als Konsequenz der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeit findet auch eine Entkoppelung der Arbeit von Ort und Zeit statt. Waren Wissensarbeiter bis Ende des letzten Jahrhunderts mehrheitlich auf die Infrastruktur des Büros angewiesen, so können sie heute dank neuer Technologien auch im Home Office oder unterwegs arbeiten, solange die Führungskultur und regulatorische Vorschriften dies zulassen. Parallel

zu diesen neuen Arbeitsorten ist momentan auch die Gestaltung des Corporate Office einem fundamentalen Wandel unterlegen. Dominierten früher Zellenbüros und Einzelarbeitsplätze, so sind moderne Büros meist von Open-Space-Konzepten, geteilten Arbeitsplätzen, speziellen Flächen für Kollaboration und großen Begegnungszonen geprägt. Ein aktuelles Beispiel ist die erst kürzlich eröffnete Firmenzentrale von Microsoft Deutschland, welche unter der wissenschaftlichen Begleitung des Fraunhofer IAO konzipiert wurde. Während die meisten Unternehmen und auch einige Kanzleien in der Zwischenzeit Erfahrungen mit dem Thema Home Office gesammelt und entsprechende implizit oder explizit kommunizierte Richtlinien zum Umgang mit der neuen Freiheit erstellt haben, ist das Thema Co-Working aus Sicht von Unternehmen ein neues Phänomen, das die Diskussion rund um neue Arbeitswelten in den kommenden Jahren ähnlich stark dominieren wird, wie es das Home Office in den vergangenen fünf bis zehn Jahren tat.

Co-Working – mehr als working alone together

Seit der Geburtsstunde von Co-Working im Jahr 2005 in San Francisco wurden zahlreiche Studien und Erfahrungsberichte publiziert. Es fehlt aber an wissenschaftlichen Untersuchungen aus Sicht von etablierten Firmen, da Co-Working bisher primär von Vertretern der Start-up-Szene sowie Freelancern ausgeübt wurde.

Für größere Firmen, die über eigene Büroräumlichkeiten verfügen, ist Co-Working aus den folgenden drei Perspektiven interessant:

- Alternatives Arbeitsszenarium: Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit an, Co-Working-Spaces zu nutzen, als Ergänzung zu bestehenden Arbeitsszenarien und insbesondere dem Corporate Office
- Co-Working als Teil des eigenen Angebots: Unternehmen bieten selber Co-Working-Möglichkeiten für Externe an und öffnen ihre Büros beziehungsweise schaffen neue Angebote außerhalb der eigenen Räume
- Ersatz für Corporate Office: Firmen mieten sich in Co-Working-Spaces ein und verzichten auf eigene Büroräumlichkeiten

Auch in einer Kanzlei kann es sinnvoll sein, über Co-Working nachzudenken: vor allem, wenn es die Möglichkeit gibt, Home Office anzubieten, oder wenn es mehrere Teilzeitkräfte gibt. Die Kosten für teure Büroflächen können so minimiert werden.

Fazit und Ausblick

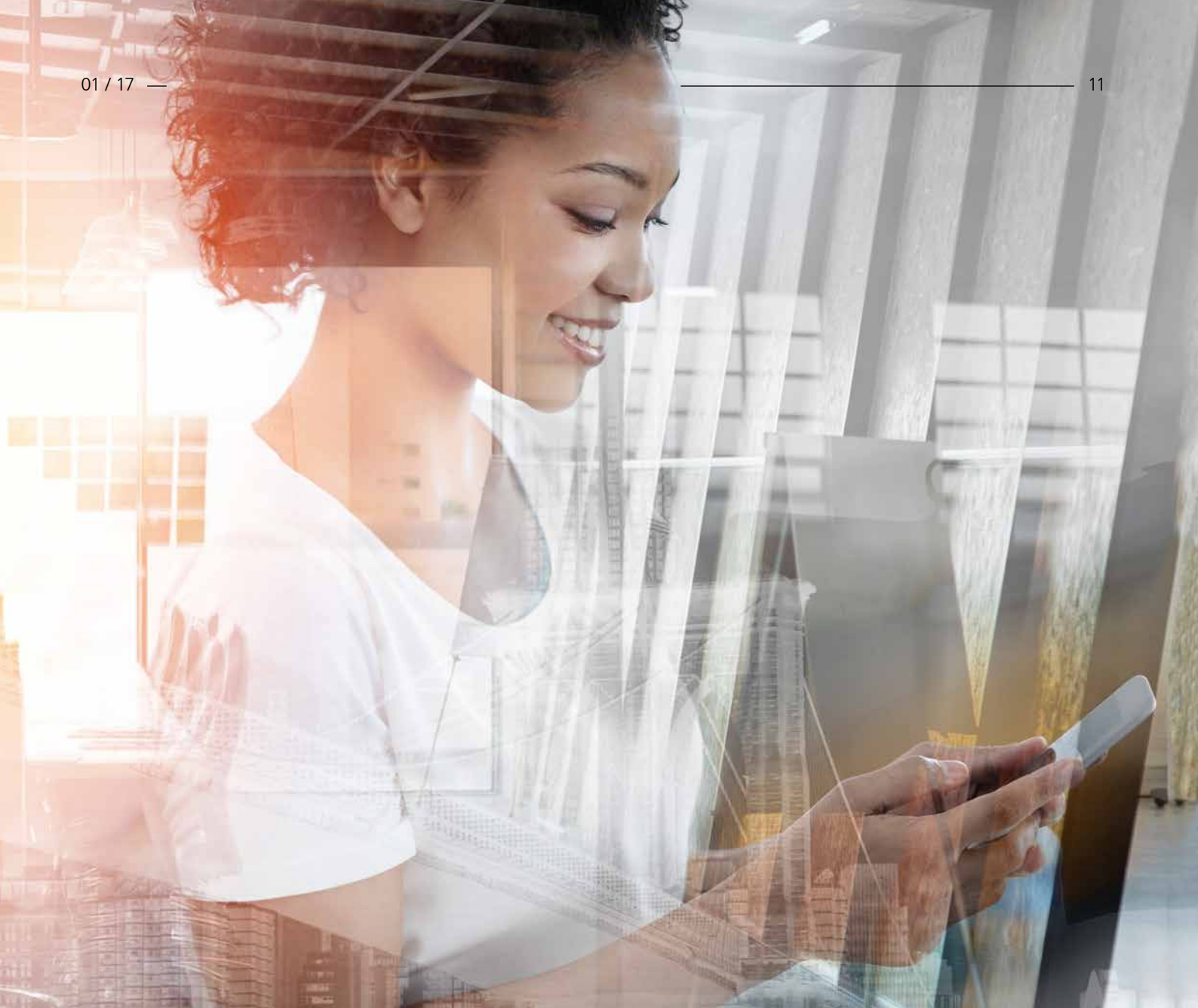
Das Experimentieren mit verschiedenen Arbeitsorten und -formen ist aus Sicht von größeren Unternehmen in vielerlei Hinsicht interessant, wenn nicht gar überlebensnotwendig. Aber auch Kanzleien sollten aufgeschlossen sein, denn die jungen Generationen, die in den Arbeitsmarkt treten, fordern mobile und flexible Arbeitsformen ein und entscheiden sich oft basierend auf der vorherrschenden Arbeitskultur für ihren zukünftigen Arbeitgeber. Neben den Vorteilen einer besse-



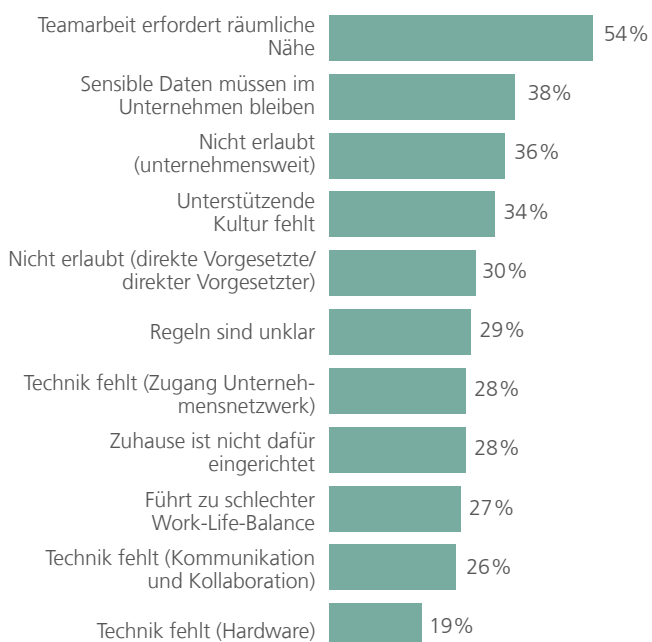
ren Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben sichern flexible Arbeitsformen auf Unternehmensseite auch eine größere Agilität – dies ist insbesondere im Hinblick auf zyklische Geschäftsverläufe sowie Kooperationen über mehrere Zeitzonen ein Wettbewerbsfaktor, der zunehmend wichtiger wird. Nicht zuletzt besteht auch enormes Potenzial zur Optimierung von Raumkonzept und Infrastrukturkosten – diverse Studien konnten zeigen, dass im Corporate Office über alle Branchen hinweg an einem durchschnittlichen Tag meist weniger als 50 Prozent der Arbeitsplätze belegt sind. Durch eine Neuverteilung der Flächen können ungenutzte Arbeitsplätze zugunsten von geteilten Zonen, etwa der Zusammenarbeit oder des sozialen Austausches mit internen und externen Anspruchsgruppen, geschaffen werden. Die Reise in die neue Welt des Arbeitens hat längst begonnen. Neben dem Raumkonzept ist von mindestens so großer Bedeutung, wie Unternehmen den Wandel der Arbeitskultur gemeinsam mit den Mitarbeitenden gestalten und die drei Dimensionen Räume, Technologien und Menschen harmonisch auf ihre eigene Identität und Unternehmensstrategie abstimmen. ●

BARBARA JOSEF

Co-Founder 5to9, externe Doktorandin am Lehrstuhl für Wirtschaftsinformatik, Universität St. Gallen



WAS FLEXIBLES ARBEITEN BEHINDERT



MEHR DAZU

Eichhorst, W., & Buhlmann, F. (2015). Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit – Institute for the Study of Labor, Bonn.

Flink, C., zitiert in: Doorley, S., & Witthoft, S. (2012). Make space. How to set the stage for creative collaboration, Hoboken, S. 254ff.

Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: A literature review. *ephemera*, 15 (1), 193.

Moriset, B. (2013). Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces.

Schürmann, M. (2013). Coworking Space: Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter, Wiesbaden, S.37ff.

Spinuzzi, C. (2012). Working alone together coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26 (4), 399–441.

Weichbrodt, J., Tanner, A., Josef, B., & Schulze, H. (2015). Die Entwicklung von Arbeitsflexibilität in Organisationen anhand des FlexWork-Phasenmodells. *Wirtschaftspsychologie*.

DAS FLEXWORK- PHASENMODELL

	Phase 1	Phase 2
Dimension	Ortsgebundene Arbeit	Mobil-flexible Arbeit als Ausnahme
Raumgestaltung und Architektur	<ul style="list-style-type: none"> • feste Arbeitsplätze • Ausstattung spiegelt den Status wider (zum Beispiel Einzelbüros für Führungskräfte) • Besprechungsräume vor allem für formale Meetings genutzt • für Aktenaufbewahrung wird viel Platz benötigt 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend feste Arbeitsplätze • Arbeit an anderen Orten (zum Beispiel Meeting in der Kantine) • Aktenaufbewahrung benötigt viel Platz
Technologie	<ul style="list-style-type: none"> • keine oder fast keine mobilen Geräte (Laptop/Smartphone) • Zugang von außerhalb (Remote Access) auf Unternehmens-Server nicht möglich • abgesehen von E-Mail und Kalender keine speziellen Kollaborations-Tools • falls Intranet vorhanden, wird es als Einwegkommunikation eingesetzt (Top-down) • papierbasierte Prozesse (die Anwesenheit vor Ort erfordern) 	<ul style="list-style-type: none"> • mobile Arbeitsgeräte (Laptop/Smartphone) nicht standardisiert • Zugang von außerhalb (Remote Access) nur begrenzt möglich • abgesehen von E-Mail und Kalender keine speziellen Kollaborations-Tools • Intranet als Einwegkommunikation (Top-down) • private Geräte werden für berufliche Tätigkeiten genutzt, sind aber nicht strukturiert in Firmennetzwerk eingebunden • Pilotprojekte zur Einführung der nächsten Technologiegeneration (Hardware, Software, Kollaborationstechnologie)
Betriebliche Regelung und HR-Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten außerhalb des Unternehmens nicht erlaubt • keine speziellen Maßnahmen in der Personal- oder Organisationsentwicklung in Bezug auf flexibles Arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • mobil-flexibles Arbeiten in Ausnahmefällen gestattet, meist aber hohe Auflagen und viel Kontrolle • regelmäßiges flexibles Arbeiten oft durch Ausnahmegenehmigungen geregelt • in Einzelfällen auch mehr Spielraum (zum Beispiel für Führungskräfte oder Spezialprojekte) • keine speziellen Maßnahmen in der Personal- oder Organisationsentwicklung in Bezug auf flexibles Arbeiten
Führung	<ul style="list-style-type: none"> • Führung über Präsenz • Führung über Auftrag und Ausführung • klare Rollenzuweisungen und Hierarchien 	<ul style="list-style-type: none"> • Führung generell über Präsenz und über Auftrag und Ausführung • in Ausnahmefällen auch mehr operative Verantwortung und keine Präsenzführung (zum Beispiel Projektleiter im Außeneinsatz)
Werte und Normen	<ul style="list-style-type: none"> • absolute Trennung von Arbeit und Privatem • kein mobil-flexibles Arbeiten möglich; befürchtet werden unter anderem Kontrollverlust, Störung des Informationsflusses, Ineffizienz oder sogar Nichtstun 	<ul style="list-style-type: none"> • starke Trennung von Arbeit und Privatem • Gewährung von Home Office teilweise als Bevorzugung oder Anerkennung • Mitarbeiter im Home Office werden allgemein als abwesend wahrgenommen • viel Kommentierung und soziale Kontrolle der flexibel Arbeitenden, auch Misstrauen

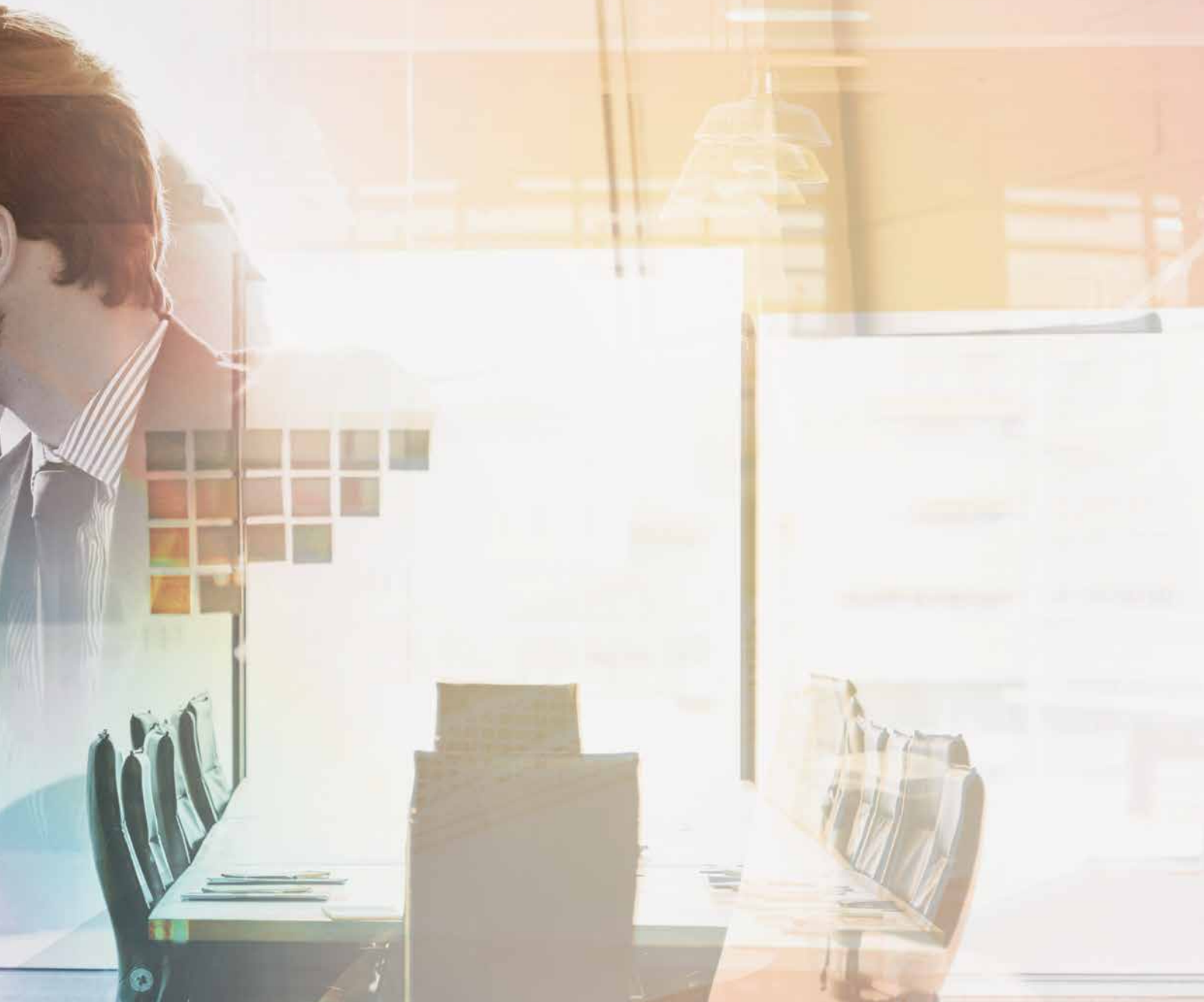
Phase 3	Phase 4	Phase 5
Umbruch und schleichende Ablösung <ul style="list-style-type: none"> • feste oder flexible Arbeitsplätze • Infrastrukturveränderungen werden aktiv als Chance für neue, flexible Strukturen genutzt • vereinzelt Zonen für ungestörtes Arbeiten, virtuelle Meetings und informelle Diskussionen • weniger Trennung zwischen informellen und formellen Räumen 	Mobil-flexible Arbeit weitgehend etabliert <ul style="list-style-type: none"> • feste oder flexible Arbeitsplätze • Flächenverteilung von Einzelarbeitsplätzen hin zu Begegnungsräumen (für formelle wie informelle Besprechungen) • unterschiedliche Zonen je Tätigkeit in einer offenen Bürolandschaft • Rückzugsmöglichkeiten und Ruheräume 	Netzwerkunternehmen <ul style="list-style-type: none"> • vielfältige Zonen und Rückzugsräume vorhanden • offizieller Arbeitsort und tatsächlicher Arbeitsort stimmen vielfach nicht überein • Dezentralisierung der Unternehmensstandorte • Nutzung von Hubs und Co-Working-Locations
<ul style="list-style-type: none"> • mobile Arbeitsgeräte für viele Mitarbeiter verfügbar • große Unterschiede bei Technologiekenntnissen und -nutzung • viel IT-Anarchie (rege Nutzung von privaten/externen Tools und Lösungen) • bessere/neuere Ausstattungen eher für Führungskräfte oder für die, die es stark einfordern • Intranet vereinzelt auch als Mehrwegkommunikation (zum Beispiel Diskussionsforen oder interne Blogs auch für Mitarbeiter) 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop, Smartphone und Remote Access Service als Standard für alle Mitarbeiter • Unified-Communication-and-Collaboration (UCC)-Lösung ist eingeführt und wird mehrheitlich genutzt • vereinzelter Einsatz von Kollaborations-Tools, die zum Beispiel das gleichzeitige Bearbeiten von Dokumenten erlauben • Experimente mit firmeninternen sozialen Netzwerken, aber nicht flächendeckender Einsatz • Intranet als Mehrwegkommunikation; Möglichkeit für die Mitarbeiter, selbst Inhalte zu kommunizieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop, Smartphone und Remote Access Service als Standard, ebenso UCC • umfänglicher Einsatz von firmeninternen sozialen Netzwerken (Enterprise Social) • Kollaborations-Tools sind implementiert; neue Tools werden laufend ausprobiert und bei Bedarf eingesetzt • Bring your own Device, das heißt, explizite Möglichkeit, private Geräte einzubinden und zu nutzen; oder aber Mitarbeiter können aus einer Palette von Geräten wählen
<ul style="list-style-type: none"> • mobil-flexibles Arbeiten wird praktiziert, ist aber nicht formell geregelt • Uneinheitlichkeit und/oder die Regelung hinkt der Praxis hinterher • Maßnahmen der Personal- oder Organisationsentwicklung in Bezug auf flexibles Arbeiten werden diskutiert, aber noch nicht flächendeckend umgesetzt • Mitarbeiter probieren selbst viele neue Formen der Zusammenarbeit aus (ohne explizite Unterstützung ihrer HR/Geschäftsleitung) 	<ul style="list-style-type: none"> • mobil-flexibles Arbeiten ist klar geregelt und unterstützt; passende Absprachen vorhanden und werden laufend angepasst • Einigung auf eine bestimmte formale Regelung • mobil-flexibles Arbeiten wird als Teil der Personal- oder Organisationsentwicklung mit konkreten Maßnahmen gefördert (zum Beispiel Coaching, Schulungen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung von Arbeit ist die Norm, und es gibt viel Erfahrungswissen dazu, daher sind kaum noch formale Regelungen nötig • laufende und systematische Förderung mobil-flexibler Arbeit • Maßnahmen zur Erfassung und Optimierung der Vertrauenskultur und des Mitarbeiterengagements vorhanden (zum Beispiel Mitarbeiterbefragungen)
<ul style="list-style-type: none"> • Führung mehrheitlich über Präsenz; zum Teil aber auch über Ziele/Ergebnisse • Zielvereinbarungen vorhanden, spielen aber nur eine geringe Rolle • Handlungsspielraum der Mitarbeiter ist sehr uneinheitlich (abhängig vom Vorgesetzten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Führung über Zielvereinbarungen mit klar definiertem Beteiligungs- und Vereinbarungsprozess sowie überprüfbaren Kriterien • generell großer Handlungsspielraum • eher flache Hierarchien • Führungskräfte verstehen sich auch als Unterstützer und Coach • Person (statt Rolle) steht im Vordergrund • vereinzelter Einsatz von 360-Grad-Feedbacks zur Leistungsbeurteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • Führen über Ziele/Ergebnisse im ganzen Unternehmen etabliert • flache Hierarchien • Führung als Begleitung der Entwicklung • aufgrund der projektbasierten Organisationsform gibt es meist mehr als nur eine Führungskraft • verbreiteter Einsatz von 360-Grad-Feedbacks zur Leistungsbeurteilung
<ul style="list-style-type: none"> • Privates und Arbeit werden mehr und mehr vermischt (zum Beispiel ist es allgemein akzeptiert, kurze private Angelegenheiten während der Arbeitszeit im Büro zu erledigen; oder es wird erwartet, auch zu Hause erreichbar zu sein) • Wunsch nach mobil-flexibler Arbeit wächst • Vor-/Nachteile werden intensiv diskutiert; viele (auch mühsame) Verhandlungen zum Thema • befürchtet wird unter anderem der Verlust von informellem Austausch 	<ul style="list-style-type: none"> • stärkere Vermischung von Arbeit und Privatem (zum Beispiel Offenlegung der Agenden) • Offline-Zeiten (zum Beispiel für konzentriertes Arbeiten, aber auch zur Erholung) werden zunehmend anerkannt • breiter Konsens über die Vorteile mobil-flexibler Arbeit • mobil-flexibles Arbeiten wird für die Arbeitgeberattraktivität strategisch eingesetzt • Pendeln außerhalb der Hauptverkehrszeiten wird akzeptiert • Überarbeitung wird befürchtet 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermischung von Arbeit und Privatem (zum Beispiel Besprechungen am Telefon spät abends, dafür tagsüber Sport machen) • Offline-Zeiten sind fester Bestandteil der Firmenkultur • mobil-flexibles Arbeiten ist der normale Modus • Flexibilität ermöglicht Personen/Teams die bestmögliche Steigerung von Produktivität und Zufriedenheit • Risiken/Probleme aufgrund von Erreichbarkeit oder Überarbeitung werden aktiv angegangen



Die digitalen Experten

Mitarbeiter der Zukunft | Meist wird im Zusammenhang mit Digitalisierung von neuer Technik gesprochen und wie sie sich auf den Kanzleihinhaber und die Mandanten auswirkt. Weniger darüber, was das für die Mitarbeiter bedeutet: Wie fit ist Ihre Mannschaft für die Digitalisierung und damit für die zukünftige Arbeitswelt?

Autoren: Gabriele Fröhlink-Viets und Fabian Bauer



Den Reifegrad Ihrer Kanzlei können Sie mit Hilfe eines abgeleiteten Stufenmodells des MIT Center for Digital Business (**siehe Infokasten Seite 17**) einordnen und erfahren, was Ihre Kanzleimitarbeiter je Stufe wissen und können sollten.

Stufe 1: digitaler Anfänger

Als digitaler Anfänger erprobt Ihre Kanzlei die ersten Schritte in Richtung Digitalisierung. Anfallende Daten, insbesondere in den Prozessen zur Erbringung Ihrer Kernleistungen und für Ihre Kanzleiorganisation, werden erstmalig digital verarbeitet. Beispiele sind:

- Sie erproben die Zusammenarbeit mit ausgewählten Pilotmandanten über digitale Kanäle, zum Beispiel den digitalen Belegtransfer
- Sie stellen intern sukzessive Papier- auf digitale Dokumente via Dokumentenmanagementsystem um
- Sie implementieren rechtliche Rahmenbedingungen zum Datenschutz und zur Datensicherheit
- Für die Qualifizierung der Mitarbeiter werden (Online-)Seminare genutzt

Qualifizieren Sie am Anfang des Digitalisierungsprozesses einige Mitarbeiter zu Spezialisten in der digitalen Anwendung. Diese entwickeln



Routine in allen digitalisierten Prozessen und im Umgang mit den entsprechenden Software-Anwendungen. Diese Mitarbeiter sollten sich speziell in den Kernprozessen der Kanzlei, Finanzbuchhaltung, Lohn, Jahresabschluss und Steuern Anwenderwissen aneignen. So gewinnen Mitarbeiter zunehmend Sicherheit in der Programmnutzung.

Auch in der internen Organisation lohnt es sich, frühzeitig Mitarbeiter in der Anwendung digitaler Programmlösungen zu qualifizieren und so die Kanzleiorganisation umzustellen. Wählen Sie Mitarbeiter aus, die ihr erworbenes Wissen weitergeben und als Experten für Fragen zur Verfügung stehen.

Stufe 2: digitaler Könnler

Die Kanzlei professionalisiert als digitaler Könnler die Digitalisierung in dieser Phase insbesondere in der Zusammenarbeit mit dem Mandanten. Es gilt, das erlangte Know-how für alle Mitarbeiter und Mandanten der Kanzlei nutzbar zu machen.

Alle Mitarbeiter werden soweit qualifiziert, dass sie über tiefes Anwenderwissen in allen notwendigen Software-Programmen und Verfahrensweisen zur Verarbeitung beziehungsweise Herstellung digitaler Daten in den Kernprozessen verfügen. Zudem nutzen alle Mitarbeiter intern verfügbare Organisations-Tools, wie digitalisierte Ablagesysteme. Sie tragen aktiv zur betriebswirtschaftlichen Steuerung der Kanzlei bei, indem sie zum Beispiel alle Auftragsdaten permanent digital hinterlegen.

Folgende Aufgaben in der Kanzlei sollte der Inhaber ständig professionell weiterentwickeln:

Aufgaben des Unternehmens- und Gestaltungsberaters

Hier sind aktive Generalisten gefragt, die einen guten Überblick über digitale Lösungen und Anwendungen haben. Sie nutzen ihr Wissen dazu, den Mandanten in der Steuerung des eigenen Unternehmens

gezielt zu beraten. Hierzu werden die in der Kanzlei vorhandenen Kundeninformationen ausgewertet und der Gestaltungsberater spricht die jeweiligen Mandanten an. Gestaltungsberater verfügen außerdem über ein breites Wissen darüber, welche technischen Lösungen dem Mandanten Vorteile bringen. In der Praxis entstehen so für die Kanzlei passende Angebote für Ihre Mandanten.

Aufgaben des digitalen Integrators als Stabsfunktion

Mit zunehmender Digitalisierung werden auch die technischen Anforderungen steigen, zum Beispiel bei Hard- und Software. In der Tiefe wird dieses Spezialwissen meist von externen Partnern bereitgestellt. Vorteilhaft ist es aber, wenn mindestens ein Mitarbeiter in der Kanzlei soweit qualifiziert ist, dass er den Bedarf des Mandanten verstehen und Anforderungen an die Auswahl eines Drittanbieters stellen kann. Solide Kenntnisse über Digitalisierungen in kaufmännischen Prozessen und entsprechende Optimierungen sowie rechtliche Grundkenntnisse, wie über Vorschriften der GoBD und des Datenschutzes, sind hier notwendig. Denkbar ist zudem, dass ein solcher Mitarbeiter den Mandanten während Präsentationen oder Gesprächen mit IT-Anbietern begleitet und digitale Einführungsprozesse an der Schnittstelle Mandant-Kanzlei unterstützt. Auch innerhalb der Kanzlei kann ein solcher Mitarbeiter für alle technischen Anforderungen und Prozessgestaltungen zuständig sein.

Der Aufgaben des Datenanalysten

Diese Aufgabe wird dann zum Einsatz kommen, wenn die Kanzlei ihre Mandanten in der kaufmännischen Steuerung unterstützen will. Mitarbeiter, die diese Aufgabe wahrnehmen, sollten die Erarbeitung und Interpretation von Kennzahlensystemen beherrschen und auch technisch versiert bei der Datenauswertung vorgehen können. Intern kann der Datenanalyst die Kanzleileitung darin unterstützen, ihre eigene Kanzleisteuerung zu verbessern.

Alle übrigen Mitarbeiter, die an der Auftragsbearbeitung beteiligt sind, sollten ebenfalls in der Nutzung des Controlling-Systems geschult sein. Führungskräfte wie Mitarbeiter sollten lernen, sich mithilfe der gewonnenen Daten mit betriebswirtschaftlichen Fragen professionell auseinanderzusetzen.

Stufe 3: digitaler Meister

Kanzleien, die die dritte Stufe erreichen, investieren verstärkt in ihre Personalentwicklung, halten bei jedem Mitarbeiter stets ein sehr hohes Niveau an technischen, digitalen Fähigkeiten und Fertigkeiten im jeweiligen fachlichen Kontext. Zudem nutzen diese Kanzleien Tools, die dem gemeinsamen Wissensaufbau und -erhalt dienen – wie virtuelle Räume zur gemeinsamen Arbeit an Fällen und Dokumenten. Diese Kanzleien verfügen darüber hinaus über ein starkes Netzwerk, insbesondere auch zu Partnern, die Spezialkenntnisse rund um die Digitalisierung bieten. Hinzu kommt, dass jeder Mitarbeiter in der Kanzlei immer alle für ihn relevanten Daten erhält und lernt, diese zu interpretieren und aktiv damit zu steuern. Dies ermöglicht ein professionelles Mitdenken und Handeln – sowohl im Sinne des Mandanten als auch im Sinne der eigenen Kanzlei. Die verfügbaren Kundendaten werden systematisch und in Echtzeit ausgewertet, und in Kooperation mit den Mandanten wird interaktiv und damit organisationsübergreifend kontinuierlich nach trag-

fähigen Lösungen für die Mandanten gesucht. Kanzleien, die in dieser Phase angekommen sind, verfügen in allen Bereichen über digitale Expertenfertigkeiten und ein Gespür für digitale Trends und Neuerungen, die sie zielgerichtet verfolgen und dazu nutzen, ständig neue Geschäftsfelder aufzubauen und neue Märkte zu erschließen. ●

Lesen Sie dazu auch das Interview mit Stefan Fichtl ab [Seite 32!](#)

GABRIELE FRÖHLINK-VIETS

DATEV-Consulting, IT-Strategie, Datenschutz & Unternehmensmarkt

FABIAN BAUER

DATEV-Consulting, Qualitätsmanagement & Audit Services

MEHR DAZU

Weitere Informationen finden Sie unter:

www.datev.de/consulting

Literatur zum Stufenmodell: MIT Center for Digital Business and Capgemini Consulting, *Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity*, Working Papers, Januar 2016.

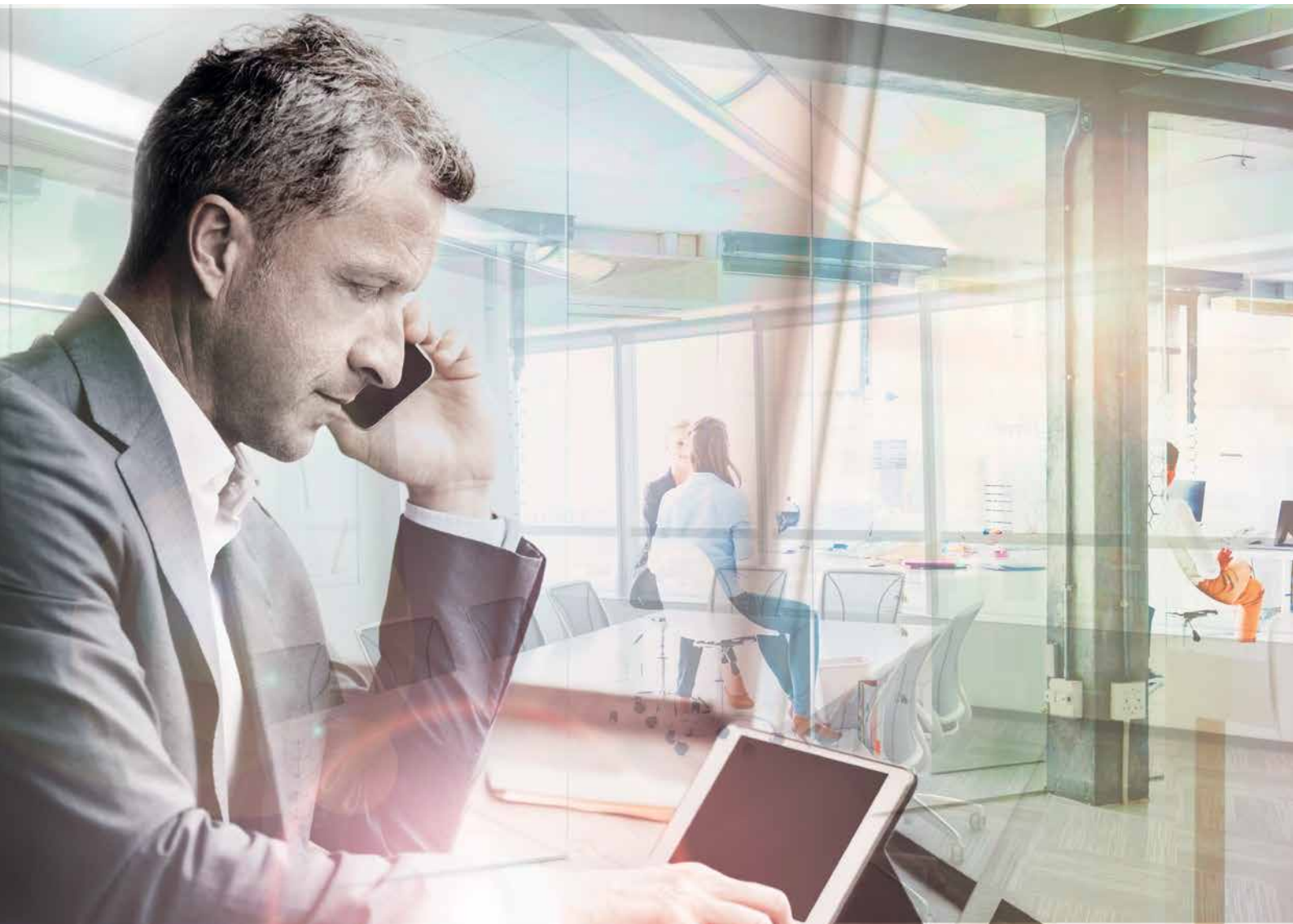
DIE STUFEN BIS ZUM DIGITALEN MEISTER

Digitalisierungsstufe 1	Digitalisierungsstufe 2	Digitalisierungsstufe 3
ANFÄNGER	KÖNNER	MEISTER
<ul style="list-style-type: none"> Anwenden von digitalen Tools intern und in Kooperation mit Mandanten Gemeinsam mit ausgewählten Mandanten digitale Lösungen erproben und gemeinsam lernen Daten sammeln, analysieren und als Basis für Entscheidungsfindung aufbereiten 	<p>Erfolgsfaktoren wie Stufe 1 und</p> <ul style="list-style-type: none"> Echtzeitverarbeitung digitaler Daten und entsprechend zeitnahe Auswertung Kennzahlensysteme/integrierte Betriebsdaten/Steuerung auf Basis digitaler Daten Ausweiten der digitalen Fähigkeiten auf alle Mitarbeiter (viele Power User) Mitarbeiter nutzen aktiv digitale Daten zur Weiterentwicklung der eigenen Kanzlei, besonders auch zur Bewertung von Kunden Einsatz digitaler Tools organisationsübergreifend 	<p>Erfolgsfaktoren wie Stufe 2 und</p> <ul style="list-style-type: none"> Halten aller Erfolgsfaktoren Verstärkte Echtzeitverarbeitung von Kundendaten Auswerten von Big Data und gezielte Kundenansprache Beratung

Schaubild 1: Erfolgsfaktoren in den Digitalisierungsstufen

Digitalisierungsstufe 1	Digitalisierungsstufe 2	Digitalisierungsstufe 3
ANFÄNGER	KÖNNER	MEISTER
<ul style="list-style-type: none"> Einige ausgewählte Mitarbeiter verfügen über professionelles Anwenderwissen und agieren als Power User 	<ul style="list-style-type: none"> Alle Mitarbeiter verfügen über professionelles Anwenderwissen und agieren als Power User in ihrem Bereich Weitere Rollen sind professionell besetzt Unternehmens- und Gestaltungsberater Digitaler Integrator Aufgaben des DATA-Analysten 	<p>wie Stufe 2 und</p> <ul style="list-style-type: none"> Halten aller Anforderungen Verstärkte Nutzung digital verfügbarer Informationen (Big Data) im Hinblick auf die kontinuierliche kundenorientierte Angebotsweiterentwicklung

Schaubild 2: Anforderungen an das Personal je Digitalisierungsstufe



Die Zukunft heißt Vielfalt

Arbeitsplätze | Die Veränderungen in der Arbeitswelt sind nicht zu übersehen. Doch was sind die Trends, wo wird uns der Weg noch hinführen? Udo-Ernst Haner vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO erforscht genau diese Veränderungen und gibt einen Ausblick auf eine mögliche Zukunft.

Interview: Wiebke Föllmer

DATEV magazin: Was erforschen Sie im Fraunhofer IAO?

UDO-ERNST HANER: Bei uns geht es um die Arbeitsorganisation und den arbeitenden Menschen mit den unterschiedlichen Dimensionen – egal, ob jemand in der Produktion arbeitet oder Wissensarbeiter ist, und auch unabhängig davon, mit welchen Tools jemand arbeitet. Meine Mitarbeiter und ich beschäftigen uns mit dem Thema, wie wir Wissensarbeiter, also vor allem Menschen, die Bürotätigkeiten ausüben, unterstützen können: sowohl räumlich, aber auch technologisch und organisatorisch. Dies bedeutet, dass wir ganzheitlich arbeitsorganisatorische Lösungen entwickeln.

DATEV magazin: Wie gehen Sie vor, um diese Erkenntnisse zu gewinnen?

UDO-ERNST HANER: Wir führen Studien durch, entwickeln Prototypen, machen klassische wissenschaftliche Experimente, wir testen Dinge, und wir implementieren sie natürlich auch. Wir arbeiten also mit Firmen zusammen, um diese Lösungen auch in die Praxis zu bringen. Daraus lernen wir wiederum, denn wir bekommen Feedback und Bedarfsmeldungen für neue Anforderungen.

DATEV magazin: Welche neue Erkenntnisse haben Sie gewonnen – wo geht der Weg mal hin?

UDO-ERNST HANER: Es gibt mehrere Trends, die hier zusammenkommen. Der Trend der Digitalisierung ist dabei vor allem zu beachten: Wir hinterfragen, welchen Einfluss die Digitalisierung auf den jeweiligen Arbeitsprozess hat, was dies für die einzelne Tätigkeit bedeutet, für die Aufgaben oder sogar für den gesamten Beruf. Wir wollen herausfinden, wie sich die neuen Aufgaben besser realisieren lassen. Eine Erkenntnis daraus ist, dass wir zukünftig mehr Vielfalt erleben werden im Vergleich zu heute. Das heißt, wir werden aufgrund unterschiedlicher Anforderungen unterschiedliche Arbeitsumgebungen und unterschiedliche Arbeitsplätze haben und auch unterschiedliche Technik nutzen. Wenn wir den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, selbst zu entscheiden, wie sie ihre Aufgaben am besten erledigen, dann wirkt sich das sehr positiv sowohl auf das Wohlbefinden, die Work-Life-Balance als auch die Motivation und Leistungsfähigkeit aus. Denn der Mitarbeiter wird dadurch in die Lage versetzt, nicht einem starren Prozess zu folgen, sondern situativ zu entscheiden, wie er die Aufgabe erledigt. Wir müssen aber auch davon ausgehen, dass viele Tätigkeiten automatisiert werden.

DATEV magazin: Also hat dies Auswirkungen auf die Arbeitsplätze?

UDO-ERNST HANER: Es werden mit Sicherheit manche Berufe und Arbeitsplätze so nicht weiter existieren. Aber es war schon immer so, dass sich Berufe verändert haben oder ganz verschwunden sind. Allerdings wird es neue Berufsbilder geben. Studien sagen voraus, dass sich im Wesentlichen die weggefallenen mit den neuen Berufen die Waage halten werden. Es ist also zu hoffen, dass durch die Digitalisierung nicht mehr Berufe wegfallen als neue entstehen. Voraussetzung dafür ist, dass neue Prozesse eingeführt, neue Lösungen erarbeitet und auf jeden Fall auch die Mitarbeiter qualifiziert werden, damit sie die neuen Aufgaben auch übernehmen können.

DATEV magazin: Die Vermischung zwischen Beruflichem und Privatem wird vermutlich weiter zunehmen?

UDO-ERNST HANER: Auch da werden wir eine Vielfalt sehen. Wenn ich den Mitarbeiter entscheiden lasse, wann und wo er arbeitet, wenn er flexibel sein kann, wie er seine Ziele erreicht, kann er sich aussuchen, ob er morgens noch mit den Kindern in Ruhe frühstückt, bevor er sie zur Schule bringt und von zu Hause aus arbeitet. Nachmittags könnte er die Kinder von der Schule abholen, mit ihnen etwas unternehmen und am Abend zum Beispiel noch E-Mails beantworten. Es kann natürlich in einer anderen Situation, in der die Anwesenheit des Mitarbeiters not-

wendig ist, anders aussehen. Es wird also eine Vielfalt an Arbeitszeiteinteilungen geben, immer davon abhängig, welche Bedürfnisse der Mitarbeiter persönlich hat und wie diese in Einklang mit den Arbeitsanforderungen gebracht werden können.

DATEV magazin: Kehrt das Großraumbüro wieder zurück?

UDO-ERNST HANER: Mit dem Begriff Großraumbüro muss man vorsichtig sein. Wenn wir von einem Großraumbüro im eigentlichen Sinne sprechen, reden wir von zig Mitarbeitern auf einer großen Fläche. Wenn wir aber eine offene Struktur haben, in der Teams zusammensitzen können, allerdings weiterhin Räumlichkeiten vorhanden sind, in die man sich zurückziehen kann, dann reden wir von Multi-Space-Offices. Der Trend geht tatsächlich dahin, diese räumliche Vielfalt in Unternehmen anzubieten, damit auf die unterschiedlichen Bedarfe eingegangen werden kann. Aber wie genau dies aussieht, hängt von der Unternehmenskultur ab. Ich kann Ihnen also sagen, dass die klassischen Großraumbüros nicht wieder zurückkehren werden.

DATEV magazin: Denken Sie, dass die Trends in der Arbeitswelt auch auf Kanzleien übertragbar sind?

UDO-ERNST HANER: Natürlich sind auf kleinere Einheiten, wie es Kanzleien meistens sind, nicht alle Konzepte übertragbar. Aber auch in Kanzleien können einige angewandt werden. Es gibt dabei keine Pauschallösung, sondern man muss immer die Gegebenheiten und Bedürfnisse der Kanzlei anschauen und dementsprechend gestalten. Ist zum Beispiel der Kanzleichef so gut wie nie anwesend, braucht er dann wirklich das große Eckraumbüro? Vielleicht gibt es Mitarbeiter, die den Platz für konzentriertes Arbeiten als Rückzugsmöglichkeit nutzen können. Dann könnte man die Arbeitsplätze umgestalten. Aber dies ist von Kanzlei zu Kanzlei verschieden und muss immer im Einzelfall betrachtet werden, sowohl die räumliche als auch die technische Struktur und auch die Organisation, um eine gute Lösung entwickeln zu können.

DATEV magazin: Arbeitsplatz der Zukunft – wie wird dieser denn aussehen?

UDO-ERNST HANER: Es gibt nicht den einen Arbeitsplatz der Zukunft, sondern wir werden Vielfalt sehen, abhängig von den Tätigkeiten. Manchmal brauche ich vielleicht einfach nur einen Laptop, um ein paar E-Mails zu beantworten, dazu brauche ich keinen klassischen Arbeitsplatz, das kann ich auch vom Sofa aus machen, wenn ich es möchte. Aber es wird dann wiederum Aufgaben geben, bei denen ich einen Schreibtisch benötige. Vielleicht reichen mir für meine Arbeit nicht immer ein oder zwei Bildschirme, dann benötige ich einen sogenannten Extended Workplace, mit dem ich ganz andere Visualisierungsmöglichkeiten habe. Das heißt, es wird eine große technische Bandbreite geben, abhängig von der jeweiligen Aufgabe. Der autonome Mitarbeiter wird dann entscheiden, wie und wo er seine Arbeitsziele am besten erreicht und für die jeweilige Tätigkeit das jeweils Passende auswählen. Diese Vielfalt werden wir in Zukunft erleben. ●

WIEBKE FÖLLMER

Redaktion DATEV magazin

UDO-ERNST HANER

Leitet das Team Information Work Innovation am Fraunhofer IAO und entwickelt innovative Konzepte für Wissensarbeiter. Sein Schwerpunkt ist die Digital & Social Work Organization. Zudem lehrt er Technology & Innovation Management an der Universität Stuttgart.

Vermietung

Gewerbesteuer

BFH-Urteil: Die Vermietung eines Einkaufszentrums unterliegt nicht der Gewerbesteuer.

Die Vermietung eines Einkaufszentrums unterliegt nicht der Gewerbesteuer. Der BFH entschied (BFH, IV-R-34/13, LEXinform (Dok.-Nr. 0445395)), dass es für die Annahme eines Gewerbebetriebs nicht ausreicht, wenn der Vermieter neben der bloßen Vermietung der Einkaufsflächen lediglich die für den Betrieb des Einkaufszentrums erforderlichen Infrastruktureinrichtungen bereitstellt und werbe- und verkaufsfördernde Maßnahmen durchführt. Nach Auffassung des BFH sind diese Maßnahmen lediglich Sonderleistungen neben der Vermietung und keine üblichen Leistungen, die die notwendige Infrastruktur betreffen, wie etwa die Bereitstellung von Sanitär- und Sozialräumen sowie Maßnahmen zur Reinigung und Bewachung, sodass aus Vermietersicht der Bereich der privaten Vermögensverwaltung noch nicht verlassen sei.

Arbeitslohn

Pensionszusagen

BFH-Urteil: Kein Zufluss von Arbeitslohn, wenn der Schuldner einer Pensionszusage wechselt.

Wechselt lediglich der Schuldner einer Pensionszusage gegen Zahlung eines Ablösungsbetrags, führt das beim versorgungsberechtigten Arbeitnehmer nicht zum Zufluss von Arbeitslohn. Voraussetzung ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer kein Wahlrecht zusteht, sich den Ablösungsbetrag alternativ an sich selbst auszahlen zu lassen. Diese Entscheidung (BFH, VI-R-18/13, LEXinform (Dok.-Nr. 0445352)) grenzt sich von einem früheren BFH-Urteil (VI R 6/02) ab, wonach die Ablösung einer vom Arbeitgeber erteilten Pensionszusage beim Arbeitnehmer zum Zufluss von Arbeitslohn führe, wenn der Ablösungsbetrag aufgrund eines ihm eingeräumten Wahlrechts auf sein Verlangen zur Übernahme der Pensionsverpflichtung an einen Dritten gezahlt werde; denn darin läge eine vorzeitige Erfüllung des Anspruchs aus einer in der Vergangenheit erteilten Pensionszusage.

Einkommensteuer/Lohnsteuer

Restschuldbefreiung wirkt auf das Jahr der Betriebsaufgabe zurück

Das FG Münster hat entgegen der Verwaltungsanweisung entschieden, dass eine durch die Restschuldbefreiung entstehende Gewinnerhöhung nicht im Jahr der Erteilung der Restschuldbefreiung zu berücksichtigen ist, sondern steuerlich auf das Jahr der Betriebsaufgabe zurückwirkt.

FG Münster, 9-K-3457/15-E-F;

LEXinform (Dok.-Nr. 0445397)

Keine Erbschaftsteuerbefreiung für das Familienheim bei Weiterübertragung

Gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 4b Satz 5 ErbStG entfällt die Erbschaftsteuerbefreiung eines selbst genutzten Familienheims durch den Ehegatten rückwirkend, wenn dieser es innerhalb von zehn Jahren nach dem Erwerb nicht mehr zu eigenen Wohnzwecken nutzt.

FG Münster, 3-K-3757/15-Erb;

LEXinform (Dok.-Nr. 0445398)

Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienst- und Handwerkerleistungen

Das BMF hat das Anwendungsschreiben zu § 35a EStG (Steuerermäßigung bei Aufwendungen für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse und für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen) insbesondere aufgrund von verschiedenen BFH-Urteilen umfassend überarbeitet.

BMF, IV C 8 – S-2296-b/07/10003:008;

LEXinform (Dok.-Nr. 5236128)

Ertragsteuerliche Behandlung der Kindertagespflege

Das BMF erläutert die ertragsteuerliche Behandlung der in der Kindertagespflege vereinnahmten Gelder.

BMF, IV C 6 – S-2246/07/10002:005;

LEXinform (Dok.-Nr. 5236124)

Steuerermäßigung bei den Einkünften aus Gewerbebetrieb

Das BMF hat zur Steuerermäßigung bei den Einkünften aus Gewerbebetrieb gemäß § 35 EStG Stellung genommen und die bisher dazu ergangenen BMF-Schreiben von 2009 und 2010 aufgehoben.

BMF, IV C 6 – S-2296a/08/10002:003;

LEXinform (Dok.-Nr. 5236107)

Arbeitsrecht

Inhaltskontrolle von Arbeitsvertragsänderungen

Das BAG hat entschieden, dass vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gestellte Vertragsbedingungen, mit denen der Inhalt eines Arbeitsverhältnisses abgeändert wird, einer Inhaltskontrolle nach dem AGB-Recht unterliegen, sofern sich der Arbeitgeber im Vorfeld der Vertragsänderung mit Blick auf die geänderten Regelungen einer Rechtsposition berührt.

BAG, 3-AZR-539/15;

LEXinform (Dok.-Nr. 0445400)

Finanzdienstleistungen

Formularklauseln über Darlehensgebühren in Bausparverträgen

Der BGH hat entschieden, dass eine vorformulierte Bestimmung über eine Darlehensgebühr in Höhe von zwei Prozent der Darlehenssumme in Bausparverträgen zwischen Verbrauchern und Unternehmern unwirksam ist.

BGH, XI-ZR-552/15;

LEXinform (Dok.-Nr. 0445350)

Familienrecht

Umgangsrecht des biologischen Vaters

Der BGH hat entschieden, dass die beharrliche Weigerung der rechtlichen Eltern, einen Umgang ihres Kindes mit seinem leiblichen Vater zuzulassen, allein nicht genügt, um ein Umgangsrecht abzulehnen. BGH, XII-ZB-280/15;

LEXinform (Dok.-Nr. 0445326)

IMPRESSUM

Herausgeber: DATEV eG | Paumgartnerstraße 6–14 | 90329 Nürnberg **Verantwortlich (Redaktion, Anzeigen):** Claus Fesel **Chefredakteur:** Markus Korherr, Tel.: +49 911 319-53157 | Fax: +49 911 147-01705 **Stellvertretender Chefredakteur:** Herbert Fritschka (M.A.) **Redaktionsteam:** Ulrich Gojowsky (StB), Robert Brütting (RA), Kerstin Putschke (M.A.), Martina Mendel (M.A.) | E-Mail: magazin@datev.de **Redaktionsbeirat:** Prof. Dr. Andrea Back (St. Gallen), Erwin Effner (Schongau), Dr. Peter Leidel (Regen), Prof. Dr. Peter Lutz (München), Solange van Rens (Passau), Prof. Dr. Hanns R. Skopp (Straubing) **Realisation:** Jan Gläsker, Uta Kloke, Klaus M. Krag, Jessica Sewerin, Michael Siedenhaus, Jens Sommerfeld, Dana Zeber-Purcz | TERRITORY CTR GmbH | Carl-Bertelsmann-Str. 33 | 33311 Gütersloh | www.territory.de **Fotos:** DATEV eG **Anzeigenleitung:** Herbert Fritschka, Tel.: +49 911 319-53145 | Fax: +49 911 14704208 | E-Mail: magazin.anzeigen@datev.de **Druck:** Mayr Miesbach GmbH | Am Windfeld 15 | 83714 Miesbach **ISSN:** 2197-2893 | Das DATEV magazin erscheint monatlich in einer Druckauflage von 51.000 Exemplaren. Namentlich gekennzeichnete Veröffentlichungen geben in erster Linie die Auffassung des Autors wieder. Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte sind vorbehalten.

Genau formulieren

Vertragsklauseln | Aufgrund gesetzlicher Neuregelungen besteht Handlungsbedarf bei der Gestaltung von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen. Besondere Vorsicht ist im Bereich des gesetzlichen Mindestlohns geboten.

Autorin: Kati Kunze



Ausschlussfristen sind unerlässlich für jeden guten Arbeitsvertrag. Sie sehen vor, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist, die mindestens drei Monate betragen muss, geltend gemacht werden.

Ohne derartige Regelungen würde für die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren ab

Fälligkeit des Anspruchs gelten. Die vertragliche Ausschlussfrist sorgt damit nicht nur für Klarheit für beide Seiten. Es wird dadurch vor allem auch das wirtschaftliche Risiko minimiert, erst nach vielen Monaten und bis zu drei Jahren zum Beispiel für behauptete Überstunden, Urlaubsabgeltung, Sonderzahlungen oder Ähnliches in Anspruch genommen zu werden.

Textform statt Schriftform

Bisher sahen Ausschlussklauseln in der Regel vor, dass die Ansprüche schriftlich geltend gemacht werden müssen. Schriftform setzt zwar gemäß § 126 BGB grundsätzlich voraus, dass eine Urkunde eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet ist. Auch nach bisheriger Rechtslage bedeutet das allerdings nicht, dass zur Wahrung einer Ausschlussfrist zwingend ein handschriftlich unterzeichneter Brief erforderlich gewesen wäre. Weil es sich nicht um ein gesetzliches Schriftformerfordernis, wie etwa bei der Kündigung, sondern nur um ein vertraglich vereinbartes Schriftformerfordernis handelt, genügte nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Wahrung der Schriftform bereits bisher die weniger strenge sogenannte Textform. Das BAG hatte dies auf § 127 Abs. 2 Satz 1 BGB gestützt, wonach zur Wahrung einer vertraglich vereinbarten Schriftform auch die „telekommunikative Übermittlung“ genügt. Mit anderen Worten: Auch ein Telefax, ein Computerfax, eine E-Mail oder sogar eine SMS oder WhatsApp-Nachricht wäre ausreichend. Denn das BAG geht davon aus, dass der Text lediglich so zugehen muss, dass er dauerhaft aufbewahrt werden oder der Empfänger einen Ausdruck anfertigen kann, was bei diesen Übermittlungsformen der Fall ist.

Ausschlussklausel im Vertrag

Zukünftig muss sich das jedoch deutlich aus der Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag ergeben. Andernfalls ist die gesamte Regelung unwirksam, und der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen. Grund dafür ist die seit dem 1. Oktober 2016 geltende Neufassung des regelmäßig auch für Arbeitsverträge geltenden § 309 Nr. 13 BGB. Danach dürfen durch Vereinbarungen in Formularverträgen Anzeigen, die an den Arbeitgeber oder einen Dritten zu richten sind, nicht mehr an strengere Formerfordernisse als die Textform gebunden werden. Ausschlussklauseln müssen daher nun deutlich vorsehen, dass bei der Geltendmachung der Ansprüche lediglich die Textform einzuhalten ist. Dass aus den oben genannten Gründen zwar bisher schon eine Aufforderung in Textform ausreichte, auch wenn im Arbeitsvertrag Schriftform verlangt wurde, heilt eine gegen § 309 Nr. 13 BGB verstoßende Vereinbarung nicht. Eine Ausschlussklausel, die eine „schriftliche Geltendmachung“ vorsieht, ist zukünftig unwirksam. Grund für die gesetzliche Neuregelung ist unter anderem die Annahme, dass die oben geschilderten Grundsätze sowie die Rechtsprechung des BAG dazu dem Verbraucher/Arbeitnehmer nicht hinreichend bekannt seien. Häufig werden in Arbeitsverträgen auch sogenannte zweistufige Ausschlussfristen vereinbart, die eine weitere Eskalationsstufe vorsehen, nach der Ansprüche innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich geltend gemacht werden müssen, wenn die außergerichtliche Geltendmachung erfolglos blieb. An der Zulässigkeit solcher Regelungen ändert sich auch durch die gesetzliche Neuregelung zur Schrift- und Textform nichts.

Alt- und Neuverträge

Gemäß der Übergangsregelung in Art. 229 § 37 Einführungsgesetz zum BGB (EGBGB) gilt § 309 Nr. 13 BGB in der nunmehr geänderten Fassung lediglich für Arbeitsverträge, die nach dem 30. September 2016 geschlossen werden. Für bereits bestehende Arbeitsverträge gilt sie folglich nicht. Ausschlussklauseln in Altverträgen müssen daher nicht zwingend geändert werden. Sinnvoll kann das aber doch sein, falls zukünftig Vertragsänderungen vorgenommen werden. Denn das BAG behandelt Altverträge teilweise wie Neuverträge, wenn nur einzelne Ver-

tragsänderungen vorgenommen werden, die Vertragsparteien dabei aber zu erkennen geben, dass sie auch ungeachtet einer möglicherweise geänderten gesetzlichen Lage an bereits früher getroffenen Vereinbarungen festhalten wollen. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bei Vertragsänderungen die übliche Regelung, dass „alle übrigen Vereinbarungen unberührt bleiben“, verwendet wird. Sollten zukünftig Änderungen in Altverträgen erfolgen, ist es also sinnvoll, gleichzeitig die Ausschlussklausel an die neuen gesetzlichen Vorgaben anzupassen.

Mindestlohn von der Ausschlussfrist ausnehmen

Mit Urteil vom 24. August 2016 hat das BAG zu der Frage Stellung genommen, ob sich mit Blick auf den Mindestlohn ebenfalls neue Anforderungen an die Wirksamkeit von Ausschlussfristen ergeben. Nach der Entscheidung des BAG ist eine Ausschlussklausel insgesamt unwirksam, wenn sie so formuliert ist, dass davon auch die Ansprüche auf das gesetzliche Mindestentgelt erfasst sind. Die Unwirksamkeit gilt dann für sämtliche Ansprüche, also auch für eine das Mindestentgelt übersteigende Vergütung oder damit überhaupt nicht im Zusammenhang stehende Ansprüche; beispielsweise von der Arbeitsleistung unabhängige Sonderzahlungen, wie etwa das Weihnachtsgeld. Die Ausschlussklausel kann also nicht in einen unwirksamen, das Mindestentgelt betreffenden Teil und einen wirksamen Teil für sonstige Ansprüche aufgespalten werden. Das BAG stützt diese Annahme insbesondere auf das Transparenzgebot gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, wonach Vertragsklauseln als unangemessene Benachteiligung unwirksam sein können, wenn sie nicht klar und verständlich sind. Im entschiedenen Fall hatte das BAG eine solche Unklarheit angenommen. Denn der Anspruch auf das gesetzliche Mindestentgelt ist ein sogenannter normativ begründeter und damit unverzichtbarer Anspruch, der als solcher per se nicht von Ausschlussfristen erfasst ist. Das bedeutet: Auch wenn der Arbeitnehmer die im Vertrag vereinbarte Ausschlussfrist verstreichen lässt, verfallen seine Ansprüche auf das Mindestentgelt dennoch nicht. Wird in Ausschlussfristen aber pauschal darauf verwiesen, dass sämtliche Ansprüche bei Nichtwahrung der Frist verfallen, ist dies für die Arbeitnehmer nicht erkennbar. Vielmehr wird der unzutreffende Eindruck suggeriert, auch der Anspruch auf das Mindestentgelt müsse innerhalb der vorgesehenen Frist geltend gemacht werden. Dies kann zur Konsequenz haben, dass der Arbeitnehmer bei Verstreichen der Frist in der irrigen Annahme, dies sei nicht mehr möglich, Ansprüche auf das gesetzliche Mindestentgelt nicht mehr durchsetzt. Aus diesem Grund hat das BAG bei seinem Urteil eine missverständliche Klausel angenommen und sie wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot als insgesamt unwirksam angesehen.

Gegenstand der Entscheidung waren allerdings keine Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG), sondern es ging um vor der Einführung des MiLoG entstandene Ansprüche auf Mindestentgelt nach der früheren Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV). Solange das BAG zum Verhältnis von Ansprüchen auf Mindestentgelt nach dem MiLoG zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen aber nicht etwas anderes entscheidet, sollte diese Beurteilung vorsorglich bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt und Ausschlussfristen so formuliert werden, dass Ansprüche auf jeglichen Mindestlohn davon explizit ausgenommen sind. ●

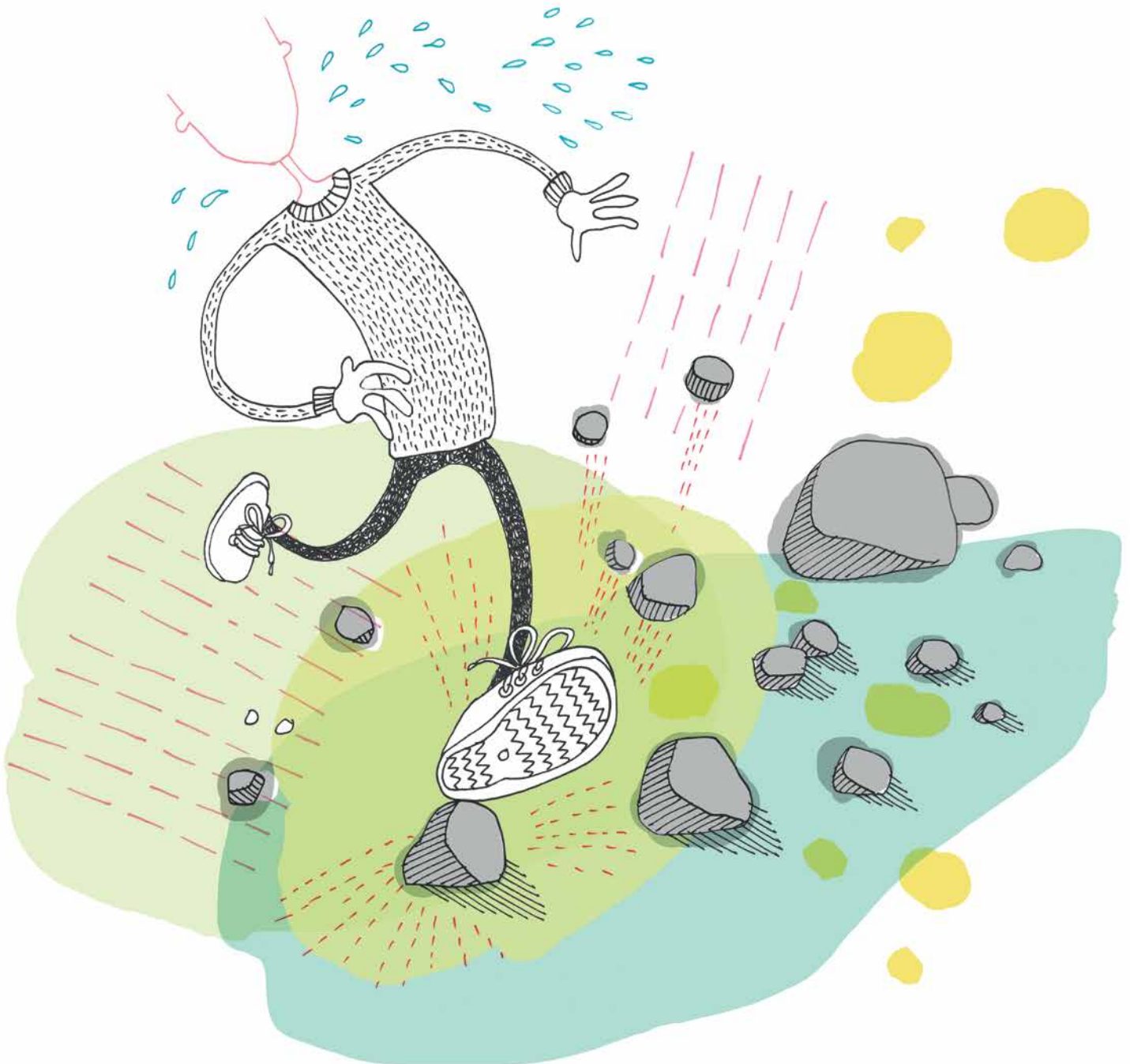
KATI KUNZE

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

Ein Weg mit Stolpersteinen

Die Freiberufler-GmbH | Das Umwandlungsrecht ermöglicht einen Rechtsformwechsel durch Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge. Jedoch gilt es, hierbei berufs- und haftungsrechtliche Aspekte zu beachten.

Autor: Christian Lentföhr



Die berufsrechtlichen Vorbehalte früherer Zeiten gegen die Organisation freiberuflicher Tätigkeit in der Rechtsform der GmbH sind kaum noch in Erinnerung. Während Steuerberater und Wirtschaftsprüfer aber wohl weniger Scheu vor dieser Rechtsform haben, sind Anwaltsgesellschaften doch weiterhin eher zurückhaltend. Das mag seinen handfesten praktischen Grund in der Sollbesteuerung durch die Umsatzsteuer haben. Während Steuerberaterrechnungen und Wirtschaftsprüferhonorare eher regelmäßig und gleich abgerechnet sowie kurzfristig gezahlt werden, unterliegen Rechtsanwaltsgebühren häufig nachträglichen gerichtlichen Streitwertänderungen, die nur schlecht vorherzusehen sind. Vorteil der Kapitalgesellschaft bleibt die auf das Gesellschaftsvermögen beschränkte Haftung. Sie bietet weiterhin dem Haftungsregime der Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung gegenüber den wesentlichen Vorteil, für Löhne, Mieten und sonstige Kosten nicht mit dem Privatvermögen einstehen zu müssen. Für kleinere Sozietäten mit möglicherweise jahrzehntelangen Arbeitsverhältnissen und entsprechend langen Kündigungsfristen ein bedenkenswerter Aspekt, wenn ein Schlüsselmandant fortfällt. Die Probleme stecken dann hier im Umwandlungssteuerrecht.

Berufsrecht

Gesellschafter einer Rechtsanwalts-GmbH können nur Rechtsanwälte und Angehörige der nach Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) sozietätsfähigen Berufe sein, die in der Rechtsanwalts-GmbH beruflich aktiv tätig sein müssen. Die Geschäftsführung der Rechtsanwalts-GmbH richtet sich grundsätzlich nach den allgemeinen Regelungen des Gesetzes betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbHG), allerdings können Geschäftsführer nur in der Gesellschaft tätige Rechtsanwälte sein. Die Rechtsformen der Steuerberater-GmbH sowie der Wirtschaftsprüfer-GmbH sind im Steuerberatungsgesetz (StBerG) und der Wirtschaftsprüferordnung (WPO) gesetzlich weitgehend identisch geregelt. Gesellschafter von Steuerberater-GmbHs und Wirtschaftsprüfer-GmbHs dürfen danach nur Angehörige sozietätsfähiger Berufe sein. Anteile an der Gesellschaft dürfen nicht für Rechnung eines Dritten gehalten werden. Unternehmensgegenstand von Steuerberatungs- beziehungsweise Wirtschaftsprüfungsgesellschaft dürfen nur Tätigkeiten sein, die mit dem Beruf des Steuerberaters vereinbar sind. Geschäftsführer der Gesellschaft müssen Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer sein.

Bei interprofessionellen Gesellschaften können neben Steuerberatern auch Anwälte, niedergelassene europäische Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Steuerbevollmächtigte zu Geschäftsführern bestellt werden. Allerdings darf dann nach § 50 Abs. IV StBerG, § 28 Abs. III 2 WPO die Zahl der Angehörigen anderer Berufe die der Wirtschaftsprüfer nicht übersteigen. Die Freiberufler-GmbH muss neben den Versicherungen der Berufsträger über eine eigene zusätzliche Berufshaftpflichtversicherung verfügen und ein eigenes Zulassungsverfahren durchlaufen. Die Zulassung erlischt bei Auflösung der Gesellschaft. Problematisch ist die mangelnde Harmonisierung der Mindestsummen in der Berufshaftpflicht. Anzuwenden ist die jeweils höchste Versicherungssumme eines Berufsstands, das ist im Zweifel die der Wirtschaftsprüfer.

Anzuwenden ist die jeweils höchste Versicherungssumme eines Berufsstands, im Zweifel die der Wirtschaftsprüfer.

Umwandlungsrecht

Neben der Einbringung einer Sozietät im Wege der Einzelrechtsnachfolge bietet das Umwandlungsrecht die Gesamtrechtsnachfolge durch Formwechsel, Verschmelzung oder Spaltung. Eine Einzelrechtsübertragung ist entbehrlich; der sachenrechtliche Bestimmtheitsgrundsatz bereitet daher keine Schwierigkeiten, und Verbindlichkeiten oder Dauerschuldverhältnisse gehen ohne Zustimmungserfordernisse auf den neuen Rechtsträger über. Das Umwandlungsrecht beschränkt, welche Gesellschaftsformen als formwechselnder und als neuer Rechtsträger in Betracht kommen; demnach kann eine GbR zwar neuer Rechtsträger sein, nicht aber formwechselnder Rechtsträger. Dieser Numerus clausus in § 191 Abs. I Nr. 1 Umwandlungsgesetz (UmwG) verlangt für die Umwandlung einer GbR in die GmbH immer den Zwischenschritt der Partnerschaftsgesellschaft!

Der Kontinuität des Rechtsträgers steht die Diskontinuität seiner Verfassung gegenüber, vor allem der Finanz- und Haftungsverfassung. Deshalb finden für die Kapitalaufbringung die für die neue Rechtsform geltenden Gründungsvorschriften Anwendung. Zweck ist, eine Umgehung der Gründungsvorschriften (zum Beispiel zur Kapitalaufbringung) bei Kapitalgesellschaften zu vermeiden. Für die Gesellschafter besonders von Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Haftungsrisiken bei Kapitalaufbringung (zum Beispiel Gründerhaftung), die unterschiedliche Besteuerungskonzeption von Personengesellschaften einerseits, bei denen Steuersubjekte nur die beteiligten Gesellschafter sind, die das Einkommen der Personengesellschaft originär als Gewinnanteil versteuern, und Körperschaften andererseits, die selbstständige Steuersubjekte sind.

Formwechsel

Unter Formwechsel wird die Änderung der Rechtsform eines Rechtsträgers unter Beibehaltung seiner rechtlichen und wirtschaftlichen Identität verstanden (Wechsel des rechtlichen Gewands). Daher ist handelsrechtlich keine Vermögensübertragung erforderlich. Das Umwandlungssteuergesetz (UmwStG) fingiert jedoch für steuerliche Zwecke einen Vermögensübergang und die Pflicht, eine steuerliche Übertragungsbilanz aufzustellen, um das unterschiedliche Besteuerungskonzept auszugleichen. Allerdings ist für die Erlangung der Steuervergünstigungen der §§ 20ff. UmwStG der handelsrechtliche Formwechsel allein nicht ausreichend. Denn die von § 25 Satz 1 UmwStG angeordnete analoge Anwendung der §§ 20ff. UmwStG ist als Tatbestandsverweisung zu verstehen (BFH vom 08.06.2011, I B 15/11, BFH/NV 2011, 1748). Folglich müssen für den Tatbestand des § 20 Abs. I UmwStG zusätzlich zum Formwechsel auch funktional wesentliche Betriebsgrundlagen des Sonderbetriebsvermögens (wesentliche Betriebsgrundlage, Sonderbetriebsvermögen) der Personengesellschaft übertragen werden!

Verschmelzung

Ebenso kann eine Personengesellschaft durch Verschmelzung in eine Kapitalgesellschaft umgewandelt werden, entweder durch Verschmelzung durch Aufnahme oder durch Neugründung. Das Vermögen der erlöschenden Rechtsträger geht dabei kraft Gesetzes als Ganzes im

Wege der Gesamtrechtsnachfolge über. Vermögen meint dabei Aktiva und Passiva, sodass auch Verbindlichkeiten ohne Zustimmung der Gläubiger übergehen – ein wesentlicher Vorteil gegenüber der Einbringung durch Einzelrechtsnachfolge. Diese Rechtsfolgen der Verschmelzung treten mit der Eintragung der Verschmelzung beim Handelsregister des aufnehmenden Rechtsträgers ein. Die Eintragung bewirkt nach überwiegender Meinung außerdem die Heilung von Mängeln der Verschmelzung. Umstritten ist auch, ob es trotz dieser Heilung unter Umständen einen Anspruch auf rechtsgeschäftliche Entschmelzung gibt.

Die Verschmelzung führt zu einer Übertragung von Vermögen vom untergehenden Rechtsträger auf den neuen Rechtsträger. Dafür erhält der Gesellschafter Anteile an dem neuen Rechtsträger. Diese Übertragung von Betriebsvermögen auf eine Kapitalgesellschaft gegen Erhalt von Anteilen ist ein tauschähnlicher Vorgang und damit nach den allgemeinen Gewinnermittlungsgrundsätzen eine gewinnrealisierende Veräußerung. Das UmwStG erfordert, dass als Gegenleistung für das übertragene Vermögen dem Einbringenden neue Anteile an der aufnehmenden Kapitalgesellschaft/Genossenschaft gewährt werden. Diese (Geschäfts-)Anteile an der Übernehmerin, die aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte als „einbringungsgeborene Anteile“ (beziehungsweise bei Verschmelzungen ab 13.12.2006 als „erhaltene Anteile“) bezeichnet werden, dienen bei den Anteilseignern zukünftig als (Besteuerungs-)Repräsentant für die stillen Reserven des ehemaligen Betriebsvermögens der Personengesellschaft. Es besteht das freie und vom Handelsrecht unabhängige Wahlrecht, neben der Buchwerteinbringung bei der Sacheinlage einen beliebig bestimmbar Teil der stillen Reserven aufzudecken bis hin zur Vollrealisierung der Reserven durch Ansatz des gemeinen Werts (beziehungsweise Teilwerts bei Alt-einbringungen) als Obergrenze (z.B. zur Ausnutzung von vorhandenen Verlustvorträgen), wenn die übernehmende Gesellschaft auf Antrag eine entsprechende Bewertung vornimmt. Die steuerliche Entlastung der Einbringung wird systematisch dadurch erreicht, dass die aufnehmende Gesellschaft auf Antrag den Buchwert des eingebrachten Vermögens übernehmen darf. Von der Möglichkeit der steuerneutralen Verschmelzung infolge Buchwertfortführung bestehen in bestimmten Fällen gesetzliche Ausnahmen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Gesellschafter der Personengesellschaft über ein negatives Kapital in der Steuerbilanz verfügt oder wenn neben den Gesellschaftsrechten an der Übernehmerin für die Einbringung noch andere Leistungen erbracht werden und der gemeine Wert der Zusatzleistungen den Buchwert der Sacheinlage übersteigt.

Spaltung

Bei einer Spaltung werden Vermögensteile „als Gesamtheit“ auf einen oder mehrere Rechtsträger gegen Gewährung von Anteilen übertragen. Das bedingt eine partielle Gesamtrechtsnachfolge. Mit Wirksamwerden der Spaltung gehen also die Vermögensteile als Gesamtheit durch einen einzigen Rechtsakt auf den übernehmenden Rechtsträger über. Speziell bei der Spaltung kommt dem Teilbetriebsbegriff große praktische Bedeutung zu. Eine abgespaltene betriebliche Einheit muss diese Mindestanforderung erfüllen, damit der sachliche Anwendungsbereich des

Unter Formwechsel wird die Änderung der Rechtsform eines Rechtsträgers unter Beibehaltung seiner rechtlichen Identität verstanden.

UmwStG eröffnet ist und ein Bestenungsaufschub erreicht werden kann. Die Übertragung einzelner Wirtschaftsgüter ermöglicht die Buchwertfortführung – anders als im Anwendungsbereich des § 6 Abs. V Einkommensteuergesetz (EStG) – nicht. An der richtigen Definition des Teilbetriebs hängt damit die Steuerneutralität. Die Definition des Teilbetriebs nach bisherigem nationalem Verständnis und nach europäischem Recht ist abweichend. Der EuGH hat festgestellt, eine Einbringung im

Sinne der Fusionsrichtlinie setze voraus, dass die aktiven und passiven Wirtschaftsgüter eines Teilbetriebs in ihrer Gesamtheit übertragen werden. Die Finanzverwaltung folgert hieraus, dass zu einem Teilbetrieb alle funktional wesentlichen Betriebsgrundlagen sowie diesem Teilbetrieb nach wirtschaftlichen Zusammenhängen zuordenbaren Wirtschaftsgüter gehören. Die Voraussetzungen eines Teilbetriebs seien nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsprechung unter Zugrundelegung der funktionalen Betrachtungsweise aus der Perspektive des übertragenden Rechtsträgers zu beurteilen. Demzufolge müssen für die Übertragung eines Teilbetriebs nicht nur sämtliche funktional

wesentlichen Betriebsgrundlagen, sondern auch die nach wirtschaftlichen Zusammenhängen zuordenbaren Wirtschaftsgüter übertragen werden. Lediglich Betriebsvermögen, das weder zu den funktional wesentlichen Betriebsgrundlagen noch zu den nach wirtschaftlichen Zusammenhängen zuordenbaren Wirtschaftsgütern gehört, könne jedem der Teilbetriebe zugeordnet werden.

Die Vermögensübertragung muss durch eine Auf-/Abspaltung oder eine entsprechende Form der Teilübertragung stattfinden. Gegenstand der Vermögensübertragung muss ein echter oder fiktiver Teilbetrieb sein. Bei der Abspaltung muss auch bei der übertragenden Körperschaft ein Teilbetrieb verbleiben. Bei Mitunternehmeranteilen und 100-prozentigen Anteilen an einer Kapitalgesellschaft dürfen im Zeitraum von drei Jahren vor dem steuerlichen Übertragungstichtag missbräuchliche Gestaltungen nicht erfolgt sein. Die Missbrauchsregelungen dürfen auch im Nachwirkungszeitraum von fünf Jahren nicht erfüllt sein. Die Voraussetzungen nach den §§ 11 Abs. II und 13 Abs. II UmwStG für das Wahlrecht zur Buchwertfortführung müssen gegeben sein. Wen das alles noch nicht abschreckt, der sei sich einer Nachhaftung für fünf Jahre für Altverbindlichkeiten bewusst, die gesetzlich festgeschrieben wird in

- § 45 UmwG bei persönlich haftenden Gesellschaftern einer Personengesellschaft,
- § 133 Abs. III UmwG für beteiligte Rechtsträger bei der Spaltung,
- § 27 UmwG für die Verwaltungsträger der aufnehmenden Rechtsträger,
- § 25 Abs. III UmwG für die Verwaltungsträger der übertragenden Rechtsträger. ●

CHRISTIAN LENTFÖHR

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Arbeitsrecht; Partner bei SNP Schlawien Partnerschaft mbB und zertifizierter Berater Steuerrecht für mittelständische Unternehmen (DASV e.V.)



Weg von der offenen Ladenkasse

Manuelle Kassenführung | Im bargeldintensiven Betrieb führen schwere formelle Fehler in der Kassenführung zu Mehrsteuern. Dies kann die Schadensersatzpflicht des steuerlichen Beraters auslösen. Diese Risiken, die durch die manuelle Kassenführung entstehen, sollten ausreichen, um auf die manuelle Kassenführung zu verzichten.

Autor: Hermann Pump

Die Einzelaufzeichnung erfasst den einzelnen Geschäftsvorfall. Sie ist der Gegensatz zur Gesamtsumme, die im Kassenbericht als ausgezahlte Tageslosung erscheint. Einzelaufzeichnungen werden in der elektronischen Kasse automatisch durch die Aufzeichnung der Barerlöse und unbaren Erlöse erstellt. Fehlende Einzelaufzeichnungen indizieren eine fehlerhafte Kassenführung, wenn keine Ausnahmeregelung greift (siehe unten). Werden pflichtwidrig keine Einzelaufzeichnungen geführt, so ist die Kassenführung nicht ordnungsgemäß im Sinne des § 158 Abgabenordnung (AO). Die Einzelaufzeichnung bei Barerlösen betrifft den Geschäftsvorfall gemäß Nr. 16 GoBD. Die Pflicht dazu ergibt sich aus § 238 Handelsgesetzbuch (HGB). Jeder bar bezahlte Geschäftsvorfall muss sofort erfasst werden. Das sind umfangreiche Daten, also keine Strichlisten (vgl. G. Achilles, Kassenführung – Bargeschäfte sicher dokumentieren, S. 33f., DATEV-Fachbuch). Kassenberichte verursachen schwerere formelle Fehler durch fehlende Einzelaufzeichnungen. Bei der offenen Ladenkasse (OLK) wird nur die Tageslosung ausgezahlt und im Kassenbericht notiert. Der Kassenbericht enthält keine Einzelaufzeichnungen. Die Tageslosung wird mangels Einzelaufzeichnungen im sogenannten Kassenbericht als Summe, also summarisch erfasst. Im Kassenbericht erfasst wird die Gesamtsumme der baren Einnahmen, die durch Auszahlung der Barerlöse ermittelt worden ist.

Wegfall der Grundlage

Der Kassenbericht ist vor 60 Jahren durch Auslegung der GoB entstanden, indem Einzelaufzeichnungen im Einzelhandel bei geringwertigen Barerlösen und einer Vielzahl von unbekanntem Kunden als unzumutbar angesehen wurden (BFH vom 12.05.1966, IV 472/60, BStBl III 1966, 371, 373). Damals waren Registrierkassen wenig verbreitet. Heute sind elektronische Kassensysteme und PC-Kassen üblich. Wegen dieser Entwicklung und der damit vollständig veränderten Situation sind die GoB heute meiner Meinung nach dahin auszulegen, dass im bargeldintensiven Betrieb Einzelaufzeichnungen zumutbar sind. Einzelaufzeichnungen waren nur unzumutbar, wenn die tatbestandlichen

Voraussetzungen für eine OLK erfüllt waren. Das setzte Barerlöse im Einzelhandel voraus. Außerdem mussten Waren von geringem Wert pro Geschäftsvorfall betroffen sein. Gemeint sind einstellige Centbeträge (BFH vom 07.02.2008, X B 189/07, n.v.). Diese Wertgröße als Tatbestandsmerkmal konnte der Bundesfinanzhof (BFH vom 16.12.2014, X R 42/19, BStBl II 2015, 519) ungeprüft lassen, da die Geschäftsvorfälle mit einer PC-Kasse erfasst und gespeichert worden waren. Heute sind diese Ausnahmen von der Pflicht zu Einzelaufzeichnungen im Einzelhandel bei Barerlösen mangels Waren mit derartigen Mikrowerten selten.

Pflicht zu Einzelaufzeichnungen

Der buchführungspflichtige Unternehmer muss Einzelaufzeichnungen über seine Barerlöse führen. Das sind keine freiwilligen Aufzeichnungen (BFH vom 16.12.2014, X R 42/19, BStBl II 2015, 519). Es reicht daher nicht aus, nur die Gesamtsumme der Barerlöse zu erfassen.

Der nicht buchführungspflichtige Unternehmer muss die Belege für die Barerlöse aufbewahren. Es reicht nicht aus, nur die durch Kassensturz ermittelte Summe ohne Belege im Kassenbericht zu notieren (unter anderem BFH vom 13.03.2013, X B 16/1). Nötig sind chronologische Einzelaufzeichnungen mit Belegen über die baren Erlöse. Der Kassenbericht ist unzulässig, wenn Einzelaufzeichnungen existieren (BFH vom 16.12.2014, X R 42/19, BStBl II 2015, 519). Tatsächlich getätigte Einzelaufzeichnungen sind nie unzumutbar. Bewirtungsquittungen müssen mit der Registrierkasse erstellt werden. Damit liegen Einzelaufzeichnungen vor. Gemäß § 22 Umsatzsteuergesetz (UStG) müssen bei verschiedenen Steuersätzen getrennte Aufzeichnungen geführt werden. Zwei Geschäftskassen mit jeweils einer Gesamtsumme für Erlöse zu 7 Prozent und 19 Prozent ersetzen keine Aufzeichnungen nach § 22 UStG. Mit dem sogenannten Kassengesetz wurde zum 1. Januar 2017 die Pflicht zu Einzelaufzeichnungen eingeführt (§ 146 Abs. 1 AO). Diese Rechtspflicht besteht ohnehin bereits bei elektronischer Kassenführung. Auch bei manueller Kassenführung entspricht dies meines Erachtens der geltenden Rechtslage.

Der Kassenbericht ist unzulässig bei Einzelaufzeichnung.

Branchenzugehörigkeit

Der BFH (BFH vom 12.05.1966, IV 472/60, BStBl III 1966, S. 371, 3739) hatte Branchen aufgezählt (zum Beispiel Supermärkte, Gaststätten, Restaurants und so weiter), in denen Einzelaufzeichnungen unzumutbar seien. Das gilt nicht mehr, weil sich die GoB sich gewandelt haben. Zudem müssen die genannten Unternehmen die Steuersätze zu 7 Prozent und 19 Prozent aufzeichnen (Eggert hat im DATEV magazin 04/16, S. 22 auf diese nötige Trennung der Entgelte hingewiesen). Schon deshalb sind Supermärkte und so weiter nicht von der Einzelaufzeichnungspflicht befreit.

Zivilrechtliche Schadensersatzpflicht

Jede OLK mit Kassenberichten ist extrem fehleranfällig. Sie ist ohne Einzelaufzeichnungen fehlerhaft. Die Risiken durch die manuelle Kassenführung mit Kassenberichten sollten für kluge Berater und ihre Mandanten ausreichen, um auf die manuelle Kassenführung zu verzichten. Der steuerliche Berater muss beachten, dass seine Schadensersatzpflicht durch fehlerhafte Kassenberichte ausgelöst werden kann. Jede systemisch fehlerhafte Kassenführung, natürlich auch bei der Kassenführung mit einer elektronischen Registrierkasse, ist für ihn als Berater riskant, wenn er vertraglich die Einrichtung der Kassenführung übernommen hat. Ist die manuelle Kassenführung mit Kassenberichten unzulässig, so hat er die dadurch fehlenden Einzelaufzeichnungen als schweren formellen Fehler verursacht. Fehlen die Belege über Barerlöse, Einlagen, Entnahmen und Betriebsausgaben, so erfolgt die steuerliche Beratung quasi im Blindflug (vgl. BFH vom 18.12.1984 VIII R 195/82, BStBl II 1986, 226). Dann entsteht meines Erachtens ein Schadensersatzanspruch des Mandanten auf Erstattung der Mehrsteuern. Diese Schadensersatzpflicht kann auch durch die Evidenzhaftung eintreten.

Bei einem Dauermandat muss der Berater auf evidente Fehler hinweisen (Hölscheidt, DATEV magazin 04/16, S. 19). Das gilt auch, wenn er nur eine sogenannte Deklarationsberatung erbringt. Wenn er die Kassenberichte des buchführungspflichtigen Schaustellers nicht beanstandet, muss er meines Erachtens zivilrechtlich die Mehrsteuern tragen. Er hat selbst (beziehungsweise durch seinen Sachbearbeiter) die Schadensursache gesetzt, indem er fehlerhaft Kassenberichte akzeptiert hat, obwohl Einzelaufzeichnungen zwingend sind. Deshalb muss er die Mehrsteuern ersetzen, die durch die von ihm zu vertretenden schweren formellen Fehler entstanden sind. Er hat die Mehrsteuern verursacht, weil er die evident fehlerhafte Kassenführung nicht beanstandet hat. Das gilt meines Erachtens selbst dann, wenn im schriftlichen Beratungsvertrag vereinbart ist, dass sich seine Verantwortung nicht auf die Grundaufzeichnungen bezieht. Wegen des Dauermandats muss er auf den evidenten Fehler der Kassenberichte hinweisen, wenn Einzelaufzeichnungen zwingend sind. Das muss schriftlich erfolgen, und die Belehrung muss schriftlich zur Handakte genommen werden. Ob danach die fehlerhaften Steuererklärungen ohne Einzelaufzeichnungen vom Berater ohne aufklärenden Hinweis beim Finanzamt eingereicht werden dürfen, erscheint extrem zweifelhaft und ist zu verneinen.

Jede Kassenführung mit Kassenberichten ohne Einzelaufzeichnungen ist der Weg zu schweren formellen Fehlern und Mehrsteuern.

Fazit

Die Kassenführung mit Kassenberichten ohne Einzelaufzeichnungen ist in den allermeisten Fällen der Weg zu schweren formellen Fehlern und Mehrsteuern. Kassenberichte ausschließlich mit der Gesamtsumme der ausgezahlten Tageslosung verursachen nicht nur einen Imageschaden beim Steuerberater. Der Mandant wird die Mehrsteuern als durch den Beratungsfehler verursacht erkennen, weil sein Berater nicht auf Einzel-

aufzeichnungen mit Belegen bestanden hat. Jede Kassenführung mit Kassenberichten ist wegen der fehlenden Einzelaufzeichnungen mit einem schweren formellen Fehler belastet und damit fehlerhaft. Bei bargeldintensiven Betrieben ist deshalb nur die elektronische Kassenführung praktikabel. Sie erstellt automatisch mit jeder Registrierung die Einzelaufzeichnung und speichert sie für die Auslesung. ●

HERMANN PUMP

Ehemaliger Richter am Finanzgericht Münster und Lehrbeauftragter für steuerliches Verfahrensrecht an der Universität Osnabrück; freier Mitarbeiter eines Steuerberaters; Interessenschwerpunkte sind die Kassenführung und die Umsatzsteuer; behandelt diese Themen in Vorträgen und Aufsätzen

MEHR DAZU

Sicherheit bei Kassenprüfungen: Profitieren Sie von dem Programm DATEV Datenprüfung, Infos unter www.datev.de/datenpruefung

Seminar: Praxiswerkstatt Kassenprüfung mit DATEV Datenprüfung, **Art.-Nr. 70854**

E-Mail: apveranstaltungen@service.datev.de

Hinweise zum Thema Kassenführung erhalten Sie im Kanzeilentwicklungsdialog unter „Aktuelle Themen – Beitrag: Kassenführung – alles neu durch GoBD und Digitalisierung?“, www.datev.de/kanzeilentwicklung

Kompaktwissen für Berater: Brennpunkt Kassenführung, Print **Art.-Nr. 36723**

Fachbuch für Mandanten

Kassenführung – Bargeschäfte sicher dokumentieren
Print **Art.-Nr. 36376**

Mandanten-Info-Broschüre

Ordnungsgemäße Kassenführung, Print **Art.-Nr. 36181**;
Mindestbestellmenge: 10 Stück
Auch in den Sprachen Türkisch, Polnisch und Englisch und individualisiert über www.datev-e-print.de erhältlich

Mandanten-Präsentationspaket

Kassenführung, **Art.-Nr. 31509**

Weitere Seminare und Produkte finden Sie unter www.datev.de/kasse

Gefahren der Einheitsbilanz

Bilanzierung | Die Einheitsbilanz hat ausgedient. Sollten steuerliche Möglichkeiten ausgeschöpft werden, sollten eine Handels- und eine Steuerbilanz erstellt werden. Gefährlich wird es für den Berater, wenn er die unterschiedlichen Anforderungen von Steuer- und Handelsrecht bilanziell nicht abbildet.

Autor: Tobias Bergbauer



Die Handelsbilanz dient sowohl der unternehmensinternen als auch externen Information und ist die Basis für Entscheidungen im Unternehmen, aber auch für Investoren und Geschäftspartner. Die Steuerbilanz dient hingegen als Grundlage für die Bemessung der Ertragssteuern, wie der Einkommen-, Körperschaft- und Gewerbesteuer. Für die Besteuerung ist der Gewinn des Unternehmens maßgeblich.

In der Praxis wird häufig ein Jahresabschluss aufgestellt, der als sogenannte Einheitsbilanz sowohl im Rahmen der E-Bilanz-Übermittlung an die Finanzverwaltung als auch für handelsrechtliche Zwecke (Ausschüttungsbemessung, Offenlegung) verwendet wird. Dies war bis zur erstmaligen Anwendung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) für kleine und mittlere Unternehmen oft gewohnte Praxis. Aufgrund der damals noch bestehenden umgekehrten Maßgeblichkeit waren steuerlich induzierte Wahlrechte auch handelsrechtlich zu berücksichtigen.

Anwendungsfälle

Durch den Wegfall der umgekehrten Maßgeblichkeit im Handelsgesetzbuch (HGB) haben sich die Anwendungsfälle für eine Einheitsbilanz spürbar verringert. Steuerlich zulässige Rücklagen (beispielsweise Rücklage für Veräußerungsgewinne nach § 6b Einkommensteuergesetz (EStG), Rücklage für Ersatzbeschaffung nach R 6.6 Einkommensteuer-Richtlinien (EStR)) dürfen seitdem ebenso wenig in einen handelsrechtlichen Jahresabschluss durchschlagen wie steuerliche Sonderabschreibungen nach § 7g Abs. 5f. EStG und steuerliche Bewertungsunterschiede beispielsweise bei Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG). Sie sind Bestandteil einer getrennt gebuchten Steuerbilanz (beziehungsweise einer Überleitungsrechnung nach § 60 Abs. 2 Satz 1 Einkommensteuere-Durchführungsverordnung (EStDV)) – eine daraus resultierende Ergebniswirkung darf folglich nicht den handelsrechtlichen Jahresüberschuss/-fehlbetrag tangieren. Die Handelsbilanz, zu deren Aufstellung nach § 242 HGB jeder Kaufmann verpflichtet ist, erfüllt eine Informationsfunktion. Neben der Selbstinformation des Kaufmanns dient sie auch der Information Außenstehender. Haftungsbeschränkte Gesellschaften sind zur Offenlegung der Handelsbilanz im Bundesanzeiger verpflichtet. Daneben ist die Handelsbilanz Grundlage für die Bemessung der Ausschüttung an die Eigentümer (Ausschüttungsbemessungsfunktion). Das handelsrechtliche Ergebnis ist regelmäßig die Basis für die Berechnung von Tantiemen, die an Gesellschafter, Organmitglieder und/oder Mitarbeiter gezahlt werden.

Haftungs- und berufsrechtliche Konsequenzen

Soweit ein Jahresabschluss einen der oben genannten steuerlichen Tatbestände berücksichtigt, kann er nicht mehr die handelsrechtlichen Funktionen (Information und Ausschüttungsbemessung) erfüllen. In anderen Worten: Ein Jahresabschluss, der steuerliche Wertansätze enthält oder Sonderabschreibungen und/oder steuerliche Rücklagen umfasst, befreit den Kaufmann nicht von der Verpflichtung nach § 242 HGB. Darauf sollte der Steuerberater seinen Mandanten (Kaufmann) auf jeden Fall hinweisen – insbesondere bei einem sich daraus ergebenden Widerspruch zum ursprünglichen Auftrag: Gemäß der Verlautbarung der Bundessteuerberaterkammer zu den Grundsätzen für die Erstellung von Jahresabschlüssen ist in diesem Auftrag festzulegen, nach welcher Maßgabe (Handels-/Steuerrecht) der Jahresabschluss zu erstellen ist. Werden im Vertrauen darauf, dass es sich um einen handelsrechtlichen Jahresabschluss handelt, daraus Ausschüttungs- oder Investitionsentscheidungen abgeleitet, kann dies für den Steuerberater in dessen Ei-

genschaft als Ersteller gravierende haftungs- und berufspolitische Konsequenzen nach sich ziehen, wenn es sich tatsächlich um einen den steuerlichen Vorschriften entsprechenden Abschluss (Steuerbilanz) handelt. Zum einen haftet der Steuerberater in der Regel persönlich für die Fehlbeträge, und das über mehrere Jahre. Zum anderen kann er deswegen seinen Titel verlieren.

Konsequenzen drohen auch dann, wenn der Steuerberater einen nur den steuerlichen Vorschriften entsprechenden Abschluss (Steuerbilanz) im Bundesanzeiger offenlegt. Der Steuerberater muss einen solchen Auftrag zur Offenlegung ablehnen. Tut er das nicht, macht er sich haftbar.

Optionen bei der E-Bilanz-Übermittlung

E-Bilanzen können bei der Finanzverwaltung entweder auf Basis des Handelsrechts (das heißt Handelsbilanz, dann aber inklusive Überleitungsrechnung nach § 60 Abs. 2 Satz 1 EStDV) oder auf Basis des Steuerrechts (das heißt Steuerbilanz) eingereicht werden. Wird eine Einheitsbilanz eingereicht, geht die Finanzverwaltung davon aus, dass im betreffenden Einzelfall die Positionen und Wertansätze des Handelsrechts den steuerlichen Positionen und Wertansätzen entsprechen – im Ergebnis wird eine Einheitsbilanz von der Finanzverwaltung damit immer als Steuerbilanz gewertet.

Wird eine Handelsbilanz als E-Bilanz eingereicht, müssen Ansätze und Beträge, die den steuerlichen Vorschriften nicht entsprechen, in einer eigenen Überleitungsrechnung für die E-Bilanz angepasst werden. Diese Überleitungsrechnung kann – abhängig von der Anzahl und der Komplexität der Abweichungen – über die Jahre sehr umfangreich werden. Dieser Aufwand lässt sich durch eine eigens erstellte Steuerbilanz vermeiden, die direkt als E-Bilanz übermittelt werden kann und aus der sich dann auch die steuerliche Eigenkapitalentwicklung unmittelbar ergibt.

Fazit

Die Einheitsbilanz hat in vielen Fällen ausgedient. Sollen steuerliche Möglichkeiten optimal ausgeschöpft werden, ohne dabei handelsrechtliche Pflichten zu vernachlässigen, ist eine getrennte Erstellung von Handels- und Steuerbilanz angezeigt. Aus Sicht des Steuerberaters können damit Haftungsrisiken umgangen werden. Soll für ein Mandat tatsächlich nur eine Bilanz erstellt werden, ist zu beachten, dass der Kaufmann immer zur Erstellung eines handelsrechtlichen Abschlusses verpflichtet ist. Abweichende, den steuerlichen Vorschriften entsprechende Ansätze oder Beträge sind dann in einer Überleitungsrechnung herzustellen. Gemessen am damit einhergehenden (jährlichen) Mehraufwand kann dann auch gleich eine eigene Steuerbilanz erstellt werden. ●

TOBIAS BERGBAUER

Steuerberater und Diplom-Jurist in der Steuerberatungskanzlei Bergbauer, Cham

MEHR DAZU

Kompaktwissen für Berater: Aktuelle Entwicklungen im Bilanzrecht und Steuerrecht, Print **Art.-Nr. 36726**

Bewertung und Bilanzierung von Pensionsrückstellungen, Print **Art.-Nr. 36731**

Seminar: Erstellen einer Handels- und Steuerbilanz mit DATEV Kanzlei-Rechnungswesen pro, **Art.-Nr. 77815**

Der neue Brückenbauer

Dieter Kempf als neuer BDI-Präsident bestätigt

Ex-Vorstandsvorsitzender der DATEV eG ist zum neuen Präsidenten des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) gewählt worden.



Dass der Ruhestand noch warten müsse, hat er schon zu seiner Verabschiedung als Vorstandsvorsitzender der DATEV gesagt. Nun hat er nochmal einen verantwortungsvollen Posten übernommen. Die Mitgliederversammlung des BDI hat Prof. Dieter Kempf am 28. November in geheimer Abstimmung zu ihrem neuen Präsidenten gewählt. Kempf tritt am 1. Januar 2017 die Nachfolge von Ulrich Grillo an, dessen Amtszeit am 31. Dezember 2016 endet. Die Aufgabe, den Brückenbau von der alten Industrie in die neue Welt der Vernetzung voranbringen und zu vermitteln, sei zu reizvoll, sagt Kempf selbst. Er will nun mitwirken, dass unserem Land die Digitalisierung gelingt.

Best of HR

Anwender zeichnen DATEV-Lohnabrechnung aus

Leser von „Arbeit und Arbeitsrecht“ stimmten ab.

Wer sind die Besten? Das fragte die Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht“ (AuA) die Nutzer von Personal-Software. Diese stimmten online ab und votierten in der Kategorie Lohnabrechnung für die Lösung der DATEV. In zehn Kategorien hatte die Zeitschrift AuA jeweils sieben Dienstleister und Produkte ausgewählt, die das Personalmanagement in der täglichen Arbeit unterstützen. Die Auswahl trafen die Leser der AuA per Mehrheitsentscheid aus den Listen der von der Redaktion nominierten Anbieter in den einzelnen Kategorien. Die zehn Sieger wurden auf der Kölner Messe „Zukunft Personal“ bekannt gegeben. Der Branchen-Award „Best of HR“ war erstmals anlässlich des 70-jährigen Bestehens der Zeitschrift ausgelobt worden.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf den Seiten der Zeitschrift „Arbeit und Arbeitsrecht“ unter:

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/best-hr



Foto: filadendron/Getty Images

Datenschutz geht zur Schule

DATEV-Stiftung Zukunft fördert Initiative, die junge Internetnutzer aufklärt

Schüler werden für verantwortlichen Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert.

Die Initiative des Berufsverbands der Datenschutzbeauftragten Deutschlands (BvD) e.V. klärt junge Internetnutzer an Schulen rund um Datenschutz und IT-Sicherheit auf.

Im Oktober 2016 stand für die Berufsschüler der B14 in Nürnberg ein besonderes Programm auf dem Lehrplan: Die Initiative „Datenschutz geht zur Schule“ war zu Gast, um insgesamt etwa 600 Schüler bereits während der Ausbildung für einen eigenverantwortlichen Umgang mit personenbezogenen Daten zu sensibilisieren. Im Grunde meint Datenschutz den Schutz von Daten vor unberechtigtem Zugriff oder Verlust. Für die Schüler heißt das: Keiner darf unberechtigt meine Mails lesen oder Bilder sehen.

Gerade das Thema soziale Netzwerke, insbesondere Facebook, hat große Bedeutung für den Datenschutz. Die wenigsten setzen sich explizit mit dem Datenschutz bei Facebook auseinander oder sind sich darüber bewusst, welche Rechte an Profil oder Bildern sie dem Netzwerk durch ihre Mitgliedschaft eingeräumt haben. Ebenso werden der Datenschutz beim Messenger WhatsApp oder Tipps für Passwortsicherheit besprochen.

Die Initiative „Datenschutz geht zur Schule“ wird von der DATEV-Stiftung Zukunft gefördert. Neben den Vorträgen findet ein regelmäßiger Austausch zwischen den Dozenten statt, es werden Materialien wie ein Handout für Lehrer oder Arbeitsunterlagen für Schüler erstellt. Unter www.datev-stiftung.de können Sie mehr über Projekte erfahren oder eigene Projekte einreichen.

Digitalisieren Sie jetzt!

Neue Arbeitswelt | „Digitalisierung? Na klar!“, sagt Stefan Fichtl, Partner der SFS Steuerberatungsgesellschaft mit 30 Mitarbeitern in Dachau. Natürlich zieht das auch Veränderungen für seine Mitarbeiter und auch für ihn selbst mit sich. Aber Fichtl denkt an die Zukunft, und da gehören Veränderungen einfach mit dazu.

Interview: Fabian Bauer



DATEV magazin: Wo steht die Branche heute aus Ihrer Sicht in Bezug auf die Digitalisierung?

STEFAN FICHTL: Die Branche nimmt Fahrt auf. Dokumentenmanagement ist ein Thema, das viele bewegt. Kanzleien, die mehr als zehn Mitarbeiter haben, treiben die Digitalisierung voran, bei kleineren Kanzleien passiert nach meinem Erachten hingegen weniger. Aber mit Unterstützung von DATEV sind wir auf einem sehr guten Weg.

DATEV magazin: Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Berufsstand ein?

STEFAN FICHTL: Es ist keine Frage mehr, ob ich digitalisieren will oder nicht, ich muss es tun. Denn sonst ist nach meiner Einschätzung in fünf bis zehn Jahren am Markt kein Bestehen mehr möglich. Mandanten werde ich nicht mehr wie heute bedienen können: Die Anforderungen

durch Ämter, Kunden und so weiter sind andere geworden und werden sich auch weiterhin verändern. Behörden sind teilweise schon digitaler als der Mittelstand – daher sind wir schon viel weiter als die meisten denken. Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die digitale Betriebsprüfung durch die Finanzverwaltung, welche inzwischen gängige Praxis ist. Dennoch meiden viele Unternehmen die Beschäftigung mit dem Thema Digitalisierung. Dabei müssen bereits seit Januar 2002 Unternehmen ihre steuerlich relevanten Daten so archivieren, dass sie bei einer Betriebsprüfung jederzeit elektronisch verfügbar gemacht werden können.

DATEV magazin: Wo sehen Sie als Unternehmer Chancen?

STEFAN FICHTL: Chancen sehe ich zum einen darin, dass wir uns vom Mitwettbewerb abheben können. Zum anderen haben wir die Möglichkeit, unseren Mandanten andere Dienstleistungen anbieten zu können.

Die Buchführungshonorare werden sich aufgrund fortschreitender Automatisierung drastisch reduzieren. Andererseits eröffnen sich neue Chancen, den Mandanten in anderen wichtigen Bereichen zu unterstützen, beispielsweise in der betriebswirtschaftlichen Beratung, in der Übernahme von Zahlungsverkehr und Mahnwesen oder auch in der Vermögens- und Vorsorgeberatung. Der Kreativität sollten hier keine Grenzen gesetzt sein. Der Berufsstand sollte sein hohes Ansehen und die Bindung zum Mandanten nutzen. Durch die Erweiterung der Dienstleistungen und die weitere Verbesserung der Serviceleistungen müssen wir es schaffen, aus unseren Mandanten Fans zu machen. Nur zu deklarieren, reicht schon lange nicht mehr – wir müssen begeistern.

DATEV magazin: Wo stufen Sie Ihre Kanzlei auf dem Weg zur digitalen Kanzlei ein?

STEFAN FICHTL: Bereits vor zehn Jahren begannen wir damit, Unternehmen online einzusetzen. Vor acht Jahren starteten wir mit DATEV DMS und nutzen außerdem DATEVasp. Wir sind vollständig digital. Wir haben außerdem alle Prozesse in DATEV ProCheck dokumentiert und uns dies auch durch die ISO-Zertifizierung und das DStV-Siegel bestätigen lassen. Demnach sehe ich die Kanzlei als fortgeschritten und in einer Ausbaustufe zum Vorreiter für digitale Transformation. Trotzdem sind wir weiterhin hungrig darauf, in diesem Bereich voranzukommen, denn bisher sehe ich es nur als einen weiteren Schritt, den wir in diesem großen Bereich Digitalisierung geschafft haben.

DATEV magazin: Beschreiben Sie kurz die neuen Rollen in Ihrer Kanzlei.

STEFAN FICHTL: Als Unternehmer sehe ich mich auch als einen Geschäftsfeldentwickler, der die in der Kanzlei vorhandenen Geschäftsfelder analysiert sowie eventuell neue innovative Geschäftsfelder aufgreift und somit konkrete, auf den Mandanten angepasste Geschäftsmodelle entwickelt. Je nachdem, wie groß die Kanzlei ist, kann dies der Steuerberater selbst sein oder ein Mitarbeiter, der den nötigen Freiraum dafür bekommt. Dass die Ideen umgesetzt werden, ist für den jeweiligen Geschäftsentwickler, welcher die Umsetzung selbst begleitet, dabei auch wichtig.

Wir haben zudem qualifizierte Mitarbeiter, welche mit hoher fachlicher Kompetenz im Bereich technischer Digitalisierungslösungen die entsprechenden Maßnahmen zur Umsetzung neuer Prozesse beim Mandanten vor Ort implementieren und betreuen. Wenn ich in der Kanzlei digitalisiere, benötige ich die Rolle nicht. Wenn ich beim Mandanten digitalisiere aber auf jeden Fall, da ich nicht von heute auf morgen digitalisieren kann und die Mandanten meist nicht das notwendige Know-how haben, um die Digitalisierung zu meistern. Deswegen ist wichtig, dass der Mitarbeiter einen Kanzleihintergrund hat, er muss das Grundverständnis einer Steuerberatungskanzlei, zum Beispiel zum Buchungssatz, haben, da wir sonst beim klassischen IT-Dienstleister wären. Hier spielt auch Zwischenmenschliches eine sehr wichtige Rolle, denn unser Mitarbeiter fährt hierfür etwa eineinhalb Tage in der Woche zum Kunden und richtet beim Mandanten die Prozesse vor Ort ein. In der restlichen Zeit übernimmt er die Neumandatsbetreuung.

Zudem kann ein Datenanalyst relevant sein. Wir machen uns Big Data bis jetzt viel zu wenig zunutze. Hier besteht Potenzial. Ein denkbarer Bereich hierfür ist das Controlling. Die Fragen dabei sind: Wie finanziere ich es? Welches Geschäftsmodell habe ich? Und welches Produkt kann ich daraus machen, das ich bepreisen kann? Wenn ich diese beantwortet habe, ist es durchaus ein Thema.

Wir als Steuerberater brauchen in einem sich verändernden Umfeld unsere Daseinsberechtigung. Diese besteht in meinen Augen nicht nur im Buchen, sondern ist eher als kaufmännische Beratung beziehungsweise Leitung zu sehen.

DATEV magazin: Wie werden sich die Rollen in der Kanzlei durch die Digitalisierung verändern?

STEFAN FICHTL: Der Steuerberater muss Unternehmer werden, sich aus der Produktion rausnehmen und den Fokus mehr auf die Unternehmenslenkung setzen. Es muss Mitarbeiter geben, die zum Mandanten gehen und mit ihm an den Prozessen arbeiten, Mitarbeiter, die mit dem Kunden an den Daten kaufmännisch arbeiten und nicht nur buchen.

DATEV magazin: Bedeutet dies, dass die Aufgaben eine andere Gestalt annehmen?

STEFAN FICHTL: In der Tat. Beratung in betriebswirtschaftlichen Belangen, aber auch im angrenzenden Bereich wie dem Personalmanagement nimmt im Zuge der Digitalisierung eine immer größere Rolle ein. Mit 15 Prozent Umsatzanteil ist dieser Bereich heute für uns, aber vor allem für unsere Kunden ein entscheidender Bestandteil in unserem Portfolio. Auf unserem Entwicklungspfad war es wichtig, auf Spezialisierung zu setzen. Dies gilt in den klassischen Bereichen der Steuerberatung, da hier ein deutlicher Qualitätszuwachs zu erzielen ist, aber mehr noch in beratungsintensiven Geschäftsfeldern, nicht nur wegen der inhaltlich unterschiedlichen Ausrichtung und den damit zusammenhängenden Fähigkeiten der Mitarbeiter.

Das von der Projektarbeit gekennzeichnete Geschäft stellt andere Anforderungen an die Mitarbeiter.

DATEV magazin: Was haben Sie getan, um Ihre Mitarbeiter auf Ihre neuen Rollen vorzubereiten?

STEFAN FICHTL: Die Mitarbeiter sind sehr gespannt, was Neues kommt. Einige Mitarbeiter, die langjährig in einer Kanzlei gearbeitet haben, für die Digitalisierung und Innovation eher Fremdwörter waren, sind am Anfang etwas skeptischer. Wenn sie jedoch die Arbeitsweise erst einmal kennen, möchten sie diese nicht mehr missen und bleiben der Kanzlei als langjährige Mitarbeiter erhalten. Auch bei der Wahl der Auszubildenden achte ich schon darauf: Social-Media-Affinität sollte schon vorhanden sein. Man kann auch ohne diese Affinität ein guter Steuerfachangestellter werden. Aber wenn ein heute 17-Jähriger noch nie auf Facebook war, sollte er dies spätestens vor Beginn der Ausbildung nachholen.

DATEV magazin: Welche Schritte planen Sie als Nächstes, um die digitale Meisterschaft für Ihre Kanzlei auf den Weg zu bringen?

STEFAN FICHTL: Die Telefonie in der Kanzlei wird jetzt komplett digitalisiert – über Headset und PC. Es kostet natürlich alles Geld, aber nicht die Kosten, sondern das angestrebte Ziel – nämlich die vollständige Digitalisierung – sollte im Vordergrund stehen. Zudem kommt es nicht darauf an, ob das Alte noch funktioniert, es kommt darauf an, wie man sich weiterentwickeln kann. Ich kann jedem nur den Tipp geben, jetzt anzufangen. Nicht in einer Woche, oder in einem Monat, sondern jetzt! ●

Lesen Sie dazu auch den Beitrag über digitale Experten ab [Seite 14!](#)

STEFAN FICHTL

Steuerberater und Geschäftsführer der SFS Steuerberatungsgesellschaft mbH mit Standorten in Dachau und München; Mitglied im Prüfungsausschuss der Steuerberaterkammer München

FABIAN BAUER

DATEV-Consulting, Qualitätsmanagement & Audit Services

„Bei der Wahl der Auszubildenden achte ich darauf: Social-Media-Affinität sollte schon vorhanden sein.“

Luft nach oben

euBP 2.0

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP), die es bisher für Lohndaten gab, wird künftig auch für die Datenübermittlung aus der Finanzbuchführung möglich sein. Als Pilotanwender konnte Steuerberater Johannes Zolk schon vor der Freigabe Erfahrungen mit der erweiterten euBP sammeln. Hier sein Bericht.

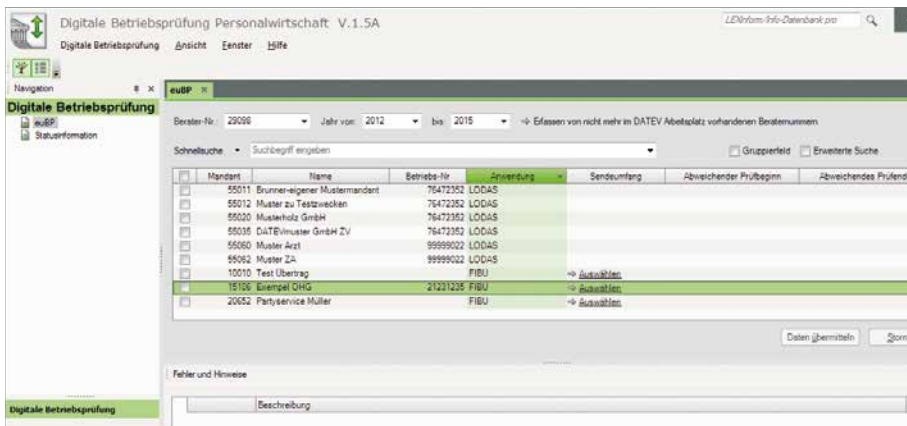


Abb.: Auswahl der Mandanten aus der Finanzbuchführung

Seit 1. Januar 2012 gibt es die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) in der Sozialversicherung. Arbeitgeberdaten, die ein Prüfer für die Betriebsprüfung nach § 28p Sozialgesetzbuch (SGB) IV benötigt, können seitdem elektronisch bereitgestellt werden. Bislang galt dies allerdings nur für Lohndaten. In Zukunft soll das Verfahren auch bei Daten aus der Finanzbuchführung greifen.

Die Rentenversicherungsträger verfolgen das Ziel, die Betriebsprüfung durch die Datenübermittlung maschinell zu unterstützen und so den Aufwand einer Betriebsprüfung für alle Beteiligten zu verringern. Für mich als Steuerberater trifft das auch zu: Die euBP mit den Finanzbuchführungsdaten ist schon jetzt eine willkommene Möglichkeit, die Betriebsprüfung durch die Sozialversicherungsträger schneller und unkomplizierter unter Dach zu bringen.

Um künftig auch Daten der Finanzbuchführung übertragen zu können, wird das DATEV-Programm Digitale Betriebsprüfung Personalwirtschaft erweitert. Im Gegensatz zu den Lohndaten ist der Inhalt, der aus der Finanzbuchhaltung im Rahmen der euBP zu übermitteln ist, als Mindestinhalt bestimmt. Für jedes Wirtschaftsjahr, das im Prüfungszeitraum liegt, umfasst er die Summen- und Saldenliste sowie für eine Mindestanzahl an Konten die Einzelbuchungssätze. Sind aus Sicht des Prüfers Informationen aus weiteren Konten notwendig, so können weitere Konten mit ihren Einzelbuchungssätzen zusätzlich übermittelt werden. Im Programm ist der Mindestumfang vorgelegt. Um weitere Konten inklusive aller dort erfassten Buchungssätze zu übermitteln, muss man lediglich in die gewünschte Zeile einen Haken setzen. Ein Durchstieg auf die Kontenblattansicht ist für jedes ausgewählte Konto direkt aus der Anwendung heraus möglich.

Durch die elektronische Übermittlung gehen die Rentenversicherungsträger einen wichtigen Schritt in Richtung Digitalisierung und ermöglichen auch für uns Berater effizientere Prozesse. In zwei Punkten würde ich mir aber von den Rentenversicherungsträgern Verbesserungen wünschen:

- Bisher ist die Übermittlung elektronischer Belege im Rahmen der euBP nicht vorgesehen. Auch dann, wenn elektronische Belege vorliegen und mit einem Buchungssatz verknüpft sind, der in den Übermittlungsumfang fällt, können diese nicht von der Deutschen Rentenversicherung empfangen werden. Im Zweifelsfall müssen Belege weiter in Papierform vorgelegt werden
- Um weitere Effizienzvorteile durchgehend bei allen Beteiligten sicherzustellen, sollten auch die vor- und nachgelagerten Prozessschritte im Rahmen der euBP so digitalisiert werden, dass daraus elektronisch auswertbare Informationen ableitbar sind (zum Beispiel Prüfkündigungen, Prüfbescheide oder Prüfungsmitteilungen)

Mit diesen Verbesserungen wäre für alle Beteiligten ein durchgängiger elektronischer Prozess sichergestellt. Der Aufwand für eine Betriebsprüfung könnte so noch weiter reduziert werden.

MEHR DAZU

Programm Digitale Betriebsprüfung Personalwirtschaft, **Art.-Nr. 41869**, ist in Ihrem DATEV-Lohnprogramm automatisch enthalten.

Neue Auswertungen von Kennzahlen und Branche

Recherchedienst – internationale Branchen-Länder-Berichte von FERI

Der DATEV Recherchedienst bietet jetzt in Kooperation mit FERI internationale Branchenberichte an, die das bestehende Angebot um eine globale Dimension ergänzen.

Die Nachfrage nach internationalen Brancheninformationen nimmt immer mehr zu. Deshalb bietet der DATEV Recherchedienst in Kooperation mit FERI jetzt neu auch internationale Branchenberichte, die das bislang bestehende Angebot von Reports zu mehr als 500 Branchen in Deutschland um eine globale Dimension ergänzen.

Die Branchen-Länder-Berichte enthalten jeweils auf circa sechs Seiten eine Übersicht über die wichtigsten Kennzahlen zu einer Industriebranche in einem Land. Diesen Kennzahlen gegenübergestellt werden Angaben zur Größe dieser Branche beziehungsweise des jeweiligen Markts weltweit. Im Fokus stehen die aktuelle Lage und die Prognose wichtiger Kerngrößen wie Umsatz, Preise, Ex- und Import. Eine zusammengefasste Gewinn- und Verlustrechnung auf Branchenebene sowie das abschließend bewertende Branchen-Rating runden das Angebot ab.

Frankreich, Kunststoffwaren

3. Quartal 2016

Schlüsselindikatoren

Jährliches Wachstum, 2016–2023

Frankreich	Europa	Welt	
1,4 %	2,2 %	3,3 %	Das Wachstum im Land ist schwächer als in Europa. Das Wachstum im Land ist schwächer als in der Welt.

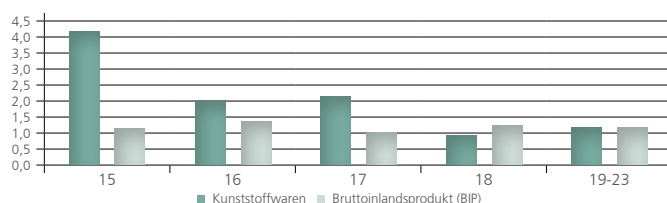
Umsatz und Exporte (Mrd. US-\$) Umsatz- und Exportanteile

Indikator	Land	Welt	Der Anteil des Landes	
			2016	2023
Umsatz	28	1.115	... am globalen Branchenumsatz	2,5 % 2,2 %
Exporte	9	265	... an den globalen Branchenexporten	3,3 % 3,1 %

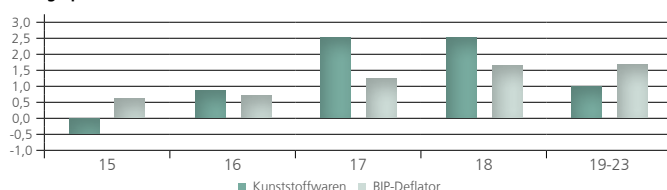
Sonstige Indikatoren

Importe, Mrd. US-\$	Nettoexporte, Mrd. US-\$	Unternehmen (Anzahl)	Beschäftigte (Tsd.)
13	-4	3.627	115,3

Wachstum (real)



Erzeugerpreise



Auszug aus dem Branchenländerbericht Frankreich, Branche Kunststoffwaren

Die Länderabdeckung umfasst bis zu 60 Länder und variiert in den einzelnen Branchen je nach deren Bedeutung in den Ländern beziehungsweise nach deren Relevanz für den Weltmarkt.

Verfügbare Branchen

Aufgrund der zunehmenden strategischen Wichtigkeit der industriellen Wirtschaftszweige (WZ) startet das Angebot mit folgenden Berichten: 23 Hauptaggregate der Industrie (WZ-Code 10–32), Chemie (WZ-Code 20.1–20.6), Gummi- und Kunststoffwaren (WZ-Code 22.1, 22.2), Maschinenbau (WZ-Code 28.1–28.9), sonstiger Fahrzeugbau (WZ-Code 30.1–30.3). Ein weiterer Ausbau der verfügbaren Branchen ist vorgesehen.

Branchenexpertisen von FERI

Die Branchenexpertisen von FERI werden seit vielen Jahren von namhaften Unternehmen im Rahmen der operativen Planung und Marktfor-schung sowie von zahlreichen Banken für die Risikosteuerung unter Branchengesichtspunkten verwendet. Grundlage der Reports sind detaillierte Statistiken zur Entwicklung der einzelnen Branchen, die in einem aufwendigen Prozess qualitativ so aufbereitet werden, dass ein in sich schlüssiges und über die Branchen und Länder hinweg konsistentes Branchenbild entsteht. Auf dieser Grundlage erstellt FERI mindestens quartalsweise aktualisierte Prognosen für jede einzelne Branche.

MEHR DAZU

Informationen zu internationalen/nationalen FERI-Branchenreports/Branchen-Länder-Berichten mit detaillierter Länderliste – LEXinform (☎ **Dok.-Nr. 2034040**) oder unter www.datev.de/recherchedienst

FERI-Branchen-Länder-Berichte:

Info/Bestellung: Recherchedienst, Telefon: 0911 319-41719 oder recherchedienst@datev.de

DATEV-Sonderpreis: 100,00 Euro pro Land; jedes weitere Land beim Erwerb zum selben Zeitpunkt 75,00 Euro

Die wichtigsten Neuerungen

Programm-DVD DATEV 10.1

Im Überblick: Welche neuen Funktionen oder Verbesserungen stehen Ihnen mit der neuen Programm-DVD zur Verfügung? Alle Infos finden Sie auch auf www.datev.de/neuerungen.

Programm	Beschreibung
Steuerberater	
Steuerprogramme	Weiteres Jahr öffnen
Steuerprogramme	Jahre schützen/freigeben
Kanzlei-Rechnungswesen/Kanzlei-Rechnungswesen compact	Komfortfunktion zur Generalumkehr
Kanzlei-Rechnungswesen/Kanzlei-Rechnungswesen compact	Jahresübergreifendes Ausziffern von Sachkonten mit OPOS-Funktion
Kanzlei-Rechnungswesen/Kanzlei-Rechnungswesen compact	Werte für die Umsatzsteuererklärung leichter verproben
Meine Reisen in Arbeitnehmer online	Erfassung von Reisen durch Arbeitnehmer
Lohn und Gehalt	Personalreport
Bindung im Kanzleidesign	Beliebige Dokumente im Corporate Design der Kanzlei drucken und binden
Unternehmen	
DATEV Mittelstand Faktura und Rechnungswesen/Rechnungswesen Einzelplatz/Rechnungswesen compact	Komfortfunktion zur Generalumkehr
DATEV Mittelstand Faktura und Rechnungswesen/Rechnungswesen Einzelplatz/Rechnungswesen compact	Jahresübergreifendes Ausziffern von Sachkonten mit OPOS-Funktion
DATEV Mittelstand Faktura und Rechnungswesen/Rechnungswesen Einzelplatz/Rechnungswesen compact	Leistungsdatum – Unterstützung beim Wirtschaftsjahreswechsel
DATEV Mittelstand Faktura und Rechnungswesen/Rechnungswesen Einzelplatz/Rechnungswesen compact	Neue betriebswirtschaftliche Auswertungen für die Landwirtschaft
Meine Reisen in Arbeitnehmer online	Erfassung von Reisen durch Arbeitnehmer
Lohn und Gehalt	Flexibler Export des Buchungsbelegs
Lohn und Gehalt	Personalreport
Wirtschaftsprüfer	
Abschlussprüfung compact/classic/comfort	BilRUG – Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen
Abschlussprüfung compact/classic/comfort	Automatisches Wiederherstellen von Dokumenten
Bindung im Kanzleidesign	Beliebige Dokumente im Corporate Design der Kanzlei drucken und binden
Public Sector	
Kommunale Abgabe	Neue Bescheidaufbereitung für die Verbrauchsabrechnungen der Wasserzählerablesekarten, Wasserzählerwechselbeleg und der Ableseliste. Dadurch ist eine flexiblere Layoutgestaltung und der Druck eines QR-Codes auf den Ablesekarten möglich.
Rechtsanwälte	
DATEV Anwalt classic pro	Neues Anwaltspostfach ermöglicht digitale Posteingangsverarbeitung (Fax/Scanner/besonderes elektronisches Anwaltspostfach)
DATEV Anwalt classic pro	Neue Funktion Rechnung kopieren

Programm	Beschreibung
DATEV Anwalt Inkasso-Import pro	Massenhafte Anlage von Akten mit Forderungskonten mit der Inkassoschnellerfassung
DATEV Anwalt Notariat pro	Komfortabel notarielle Urkunden anlegen
DATEV Anwalt Notariat pro	Mittelbare Beteiligte einfach zur Urkunde hinzufügen oder entfernen
DATEV Anwalt Notariat pro	Grundbuchobjekte direkt in der Registerkarte Objektdaten anlegen

Auf Herz und Nieren geprüft

Zertifikat

Die Lohnabrechnungsprogramme LODAS und Lohn und Gehalt erhalten wieder das Prüfsiegel.



Foto: Niccò/Nino/Getty Images

Für den elektronischen Datenaustausch im Gesundheits- und Sozialwesen dürfen ausschließlich Abrechnungsprogramme eingesetzt werden, die die Qualitätskontrolle der Informationstechnischen Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) bestanden haben.

Dank der sorgfältigen Vorbereitung durch die Entwicklung Personalwirtschaft haben sowohl LODAS als auch Lohn und Gehalt die Qualitätskontrolle am 7. Oktober 2016 erneut problemlos abgeschlossen.

Das Zertifikat einmal zu erwerben genügt allerdings nicht – die Programme müssen sich die Auszeichnung jedes Jahr aufs Neue verdienen. Dabei wird untersucht, ob die Software den gesetzlichen Bestimmungen für das Melde- und Beitragswesen der sozialen Sicherung und den unterschiedlichen Datenübermittlungsverfahren entspricht.

In permanenten Testfällen müssen die Programme Sozialversicherungsbeiträge richtig berechnen und die Meldedaten korrekt er- und übermitteln. Darüber hinaus sind die sogenannten Kernprüfungen für die Meldeverfahren zur Sozialversicherung nachzuweisen.

Für ein weiteres Jahr werden etwa 105 Millionen Meldungen an die Sozialversicherungen übertragen. Und etwa zwölf Millionen Arbeitnehmer in Deutschland erhalten wieder mit ITSG-geprüfter DATEV-Software erstellte Lohn- und Gehaltsabrechnungen.





Das Recht in Prosa

Der Sachsenspiegel | Der Schöffe und Lehnsmann Eike von Repgow hatte genug. So viele Regeln und Gesetze, mündlich überliefert und nicht systematisiert, die es zu beachten galt. Also setzte er sich hin und schrieb das damalige Gewohnheitsrecht auf.

Autoren: Tobias Birken und Rudolf Siegl

Der berühmte „Spiegel der Sachsen“ entstand zwischen 1220 und 1235. Ob Eike von Repgow tatsächlich aus eigenem Antrieb den Sachsenspiegel schrieb, um seine beziehungsweise die Arbeit anderer am Gericht zu erleichtern, oder im Auftrag seines Herrn, des Grafen Hoyer von Falkenstein, lässt sich nicht zweifelsfrei klären. Seine Lebensdaten sind ebenfalls nicht ganz klar: vermutlich im Jahr 1180 geboren, lebte er mindestens bis 1233. Damals gab es je nach Region und Personenkreis unterschiedliche Landrechte, Stadtrechte oder Ortsrechte sowie eine Vielzahl weiterer Regeln. Diese Rechte waren kaum schriftlich fixiert, sondern vor allem mündlich überliefert, also nicht wirklich systematisiert. Bei diesen tradierten Rechten handelte es sich um Gewohnheitsrechte, die sich über die Jahrzehnte, wenn nicht gar Jahrhunderte hinweg entwickelt und bewährt hatten. Die Rechtsprechung lag in den Händen von Laien, die, wir ahnen es, wiederum an lokal unterschiedlichen Instanzen beziehungsweise Gerichten tätig waren. Doch wurden erste Schritte unternommen, eine neue Rechtskultur zu etablieren.

Der wichtigste war besagter „Spiegel der Sachsen“ von Eike von Repgow. Als Spiegel verstanden die Zeitgenossen einfach eine Textsammlung zu einem bestimmten Thema, die damit einen vergleichenden Überblick bot. Wir kennen den Ausdruck auch noch, etwa beim Presspiegel. Ursprünglich wohl in Latein, erschienen auch mehrere deutsche Fassungen des Sachsenspiegels, manche davon mit einer in Reimen verfassten Vorrede. Er ist damit eines der ersten auf Deutsch verfassten Prosawerke und eines der ältesten Rechtsbücher des Mittelalters. Durch seine Anwendung etablierte sich der Sachsenspiegel in der Folge als gültige Rechtsquelle. Er fand bis in die Niederlande und das Baltikum hin Verbreitung und diente als Vorlage und Quelle für weitere deutsche Rechtsbücher, zum Beispiel für den Schwabenspiegel. Von Repgow schuf also nicht nur ein literarisches, sondern auch ein juristisch bedeutendes Werk.

Rechte und Pflichten der Fürsprecher

Der Sachsenspiegel beinhaltet im Wesentlichen zwei Rechtsgebiete: das Landrecht sowie das Lehnrecht. Während das Landrecht grob die Themenbereiche der heutigen Gesetzbücher GG, BGB und StGB, wie zum Beispiel Strafrecht oder Verfassungsrecht, umfasst, ist das Lehnrecht die damalige Form des Verwaltungsrechts, das das Verhältnis zwischen Lehnsherren und Vasallen regelt. Auch das Thema Steuern darf in einem damaligen Rechtsbuch nicht fehlen. „Jedermann klage, was ihn beschwert, mit seinem Fürsprecher, damit er keinen Nachteil erleidet“, heißt es im Sachsenspiegel, und Steuern „beschwerten“ die Bevölkerung. Unter Steuern fiel im früheren Verständnis gewissermaßen alles, was in Form von Geld, Naturalien oder Frondiensten an eine übergeordnete Instanz wie Landesherrn, König oder Kirche entrichtet werden musste. Gerade aufseiten der bäuerlichen Bevölkerung gab es das Bedürfnis nach einem Rechtsbeistand, der ihnen bei Streitfällen behilflich war. Und Streitfälle gab es genug, etwa wenn es um die Quantität sowie Qualität der abgelieferten Waren ging (weniger Korn wegen schlechtem Wetter), Liefertermine nicht eingehalten (Termin fiel auf einen Feiertag) oder als Strafe Zinsen (wegen angeblich versäumter Abgabe) verlangt wurden.

Im Sachsenspiegel standen auch die Rechte und Pflichten des Fürsprechers, der dezidiert als Organ der Rechtspflege verstanden wurde – so

wie dies heute in der Berufsordnung der Steuerberater und Steuerbevollmächtigten verankert ist. Und wie heute sollte der mittelalterliche Rechtsbeistand dem Otto Normalbürger von damals helfen, genau das an Steuern zu zahlen, was rechtens war – nicht mehr, aber auch nicht weniger. Weitere Bestimmungen des Sachsenspiegels kommen uns bekannt vor: Der Fürsprecher hatte „unbescholten“ zu sein und durfte für seine Arbeit vor Gericht ein Honorar verlangen. „Mann“ musste sich außerdem bei der Tätigkeit an das Lehnrecht sowie das Landrecht halten – Frauen war die Funktion des Rechtsbeistands nämlich ausdrücklich

Eike von Repgow schuf nicht nur ein literarisches, sondern auch ein juristisch bedeutendes Werk.

untersagt. Im Sachsenspiegel wird dies mit einem angeblichen Vorfall vor Gericht in der Antike begründet. Während der Königszeit der Stadt Rom, also etwa in der Zeitspanne 753 bis 510 vor Christus, soll sich eine Dame namens Calpurnia vor dem verehrten Gericht dermaßen ungebührlich verhalten haben, dass Frauen vor Gericht fortan nicht mehr zugelassen waren. Durch den Erfolg und die Vorbildfunktion des Sachsenspiegels war es Frauen bald im gesamten deutsch-

sprachigen Raum verboten, sich für die Bedürfnisse Dritter, wenig später sogar für ihre eigenen einzusetzen. Der Sachsenspiegel fand in einigen Teilen Deutschlands bis ins 19. Jahrhundert hinein Anwendung und diente sogar noch im 20. Jahrhundert manchen Gerichten als Rechtsquelle. Es dauerte folglich, bis das weibliche Geschlecht eine bessere Stellung einnehmen konnte. Erst durch den Gleichberechtigungssatz in der Weimarer Reichsverfassung des Jahres 1919 änderte sich dies, und die Frau durfte nun auch einen Beruf in der Steuer- und Rechtsberatung ausüben – rund 700 Jahren nach ihrer Verbannung aus dem Gerichtssaal. ●

TOBIAS BIRKEN, RUDOLF SIEGL

Neumann & Kamp Historische Projekte

MEHR DAZU

Bertelsmeier-Kierst, Christa: Kommunikation und Herrschaft. Zum volkssprachlichen Verschriftlichungsprozess des Rechts im 13. Jahrhundert, Stuttgart 2008 (= Zeitschrift für deutsches Altertum und deutsche Literatur, Beiheft 9)

Geschichte des Sachsenspiegels, in: Sachsenspiegel online, 2004, www.sachsenspiegel-online.de/export/ssp/Erschliessung/geschichte.html

Kümper, Hiram: Sachsenspiegel. Eine Bibliographie – mit einer Einleitung zu Überlieferung, Wirkung und Forschung, Nordhausen 2004

Latakos, Gabriela: Der Sachsenspiegel. Übersicht zum rechtssystematischen Aufbau sowie vergleichende rechtsgeschichtliche Betrachtung ausgewählter Vorschriften, 2007, www.brandenburg1260.de/recht-sachsenspiegel.html

Pausch, Alfons: Die geschichtlichen Vorläufer des steuerberatenden Berufes, in: Karl-Heinz Mittelsteiner (Hg.): Illustrierte Geschichte des steuerberatenden Berufes, Augsburg 1999

Meine Branche: speziell.

Meine kaufmännischen Prozesse: individuell.

Mit Software von DATEV.



Wenn es um Ihre Branche geht, dann sind Sie Experte: Sie kennen die Arbeitsabläufe, den Wettbewerb und die Anforderungen Ihrer Kunden. Auch für Ihre Lohn- und Gehaltsabrechnung oder für die Finanzbuchführung gibt es ausgewiesene Spezialisten: Ihr Steuerberater und die kaufmännische Software von DATEV gestalten individuelle Unternehmensprozesse einfach und zuverlässig – und bieten Ihnen branchenspezifisch immer die geeignete Lösung.

Informieren Sie sich auf www.datev.de/meinebranche oder unter 0800 100 1116.



Zukunft gestalten. Gemeinsam.