

red

Anregungen und Tipps von Ihrem Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Unternehmensberater & Rechtsanwalt





Alexander Weigert
Vorstand, Steuerberater und
Wirtschaftsprüfer
bei Ecovis in München

Trotz Stillstand bewegt sich viel

Während der Corona-Krise ist der Gesetzgeber fast schon ein bisschen hyperaktiv. Neben zahlreichen Gesetzen zu finanziellen Unterstützungsmaßnahmen hat er das Insolvenzrecht geändert. Jetzt können Unternehmen in Schieflage auch außerhalb eines Insolvenzverfahrens den Betrieb sanieren. Was der neue Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) bringt, erfahren Sie im Schwerpunktthema ab Seite 4.

Für zahlreiche Unternehmen bedeutet die Corona-Pandemie Stillstand. Sie mussten schließen oder konnten nur teilweise ihre gewohnten Dienstleistungen anbieten. Die Pandemie hat aber auch einiges bewegt: Sie hat der Digitalisierung in vielen Unternehmen einen Schub gegeben. Sie hat gezeigt, wo sie ihre Strukturen verändern können und müssen und beispielsweise Homeoffice-Arbeitsplätze einrichten oder mobiles Arbeiten erlauben können (ab Seite 8).

Wie Sie die Daten in Ihrem Betrieb schützen und Angriffe von außen verhindern können, erfahren Sie ab Seite 12. Hier beschreiben wir, wie Sie mit Audit-Checklisten die IT auf Schwachstellen überprüfen können. Auf was Sie sich noch einstellen sollten? Für einige Unternehmen soll ab 2022 eine Frauenquote gelten. Dann sind Frauen verpflichtend in Gremien zu berufen (Seite 10). Und wer – wenn auch nur leichtfertig – Steuern über 1.000 Euro hinterzieht, muss künftig mit einem Verfahren wegen Geldwäsche rechnen. Das zumindest sieht ein geplantes Gesetz vor (Seite 11).

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihr
Alexander Weigert

Inhalt

3 Kurz notiert

Aktuelles aus Steuern, Recht und Wirtschaftsprüfung

4 Restrukturierung

Künftig können Unternehmen auch außerhalb eines Insolvenzverfahrens den Betrieb restrukturieren. Das ist allerdings mit hohen Hürden verbunden



7 Erfolgsgeschichte: Dehn Blitzschutz

Der Spezialist für Blitzschutz investiert trotz Corona-Krise: Ein neuer Produktions- und Logistikstandort entsteht

8 Homeoffice und mobiles Arbeiten

Was bei den beiden Formen des Arbeitens zu beachten ist und welche arbeitsrechtlichen Regeln gelten

10 Frauenquote

Unternehmen sollen mehr Frauen in Führungspositionen berufen – das sieht ein Gesetzesentwurf vor

11 Geänderte Strafbarkeit wegen Geldwäsche

Bereits leichtfertige Steuerhinterziehung ab 1.000 Euro gilt künftig als Geldwäsche

12 Informationssicherheit und Datenschutz

Wie Unternehmen dafür sorgen können, dass Daten sicher und der Zugriff von außen erschwert ist

15 Moderne Führung

Welche Fähigkeiten nötig sind, um heute Teams zu leiten, das weiß Führungskräfte-Coach Tobias Mayer

16 Meldung

Über den Kanal geblickt: Die Ecovis-Kolleginnen und -Kollegen aus UK berichten über die Folgen des Brexit

Kurz notiert

Erneuerbare-Energien-Gesetz 2021

Am 1. Januar 2021 ist das Erneuerbare-Energien-Gesetz 2021 (EEG 2021) in Kraft getreten. Es regelt die Rahmenbedingungen für den Ausbau erneuerbarer Energien. Die Änderungen haben auch Auswirkungen auf das Kraft-Wärme-Kopplungsgesetz (KWKG) und die Stromnetzentgeltverordnung (StromNEV). Die IDW-Prüfungshinweise wurden im Zusammenhang mit energierechtlichen Vorschriften (IDW PH 9.970er-Reihe) angepasst. Zudem haben die vier Übertragungsnetzbetreiber (ÜNB) ihr Grundverständnis für die Identifikation des Letztverbrauchers, für die Zurechnung der Stromverbräuche, für sachgerechte Schätzungen und für die Sicherstellung der Zeitgleichheit zusammengefasst. Die ÜNB führen aus, dass sie eine Prüfung der Erklärung nach dem EEG 2021 im Jahr 2022 verlangen werden, sofern auch eine geprüfte Endabrechnung für das Kalenderjahr 2021 nach dem EEG 2021 den ÜNB vorzulegen ist. Verlangen sie keine Prüfung der Endabrechnung nach dem EEG 2021, reicht es, eine Erklärung „als Teil der Eigenerklärung zur Jahresendabrechnung“ einzureichen.



Kosten für Laptop und Bildschirm sofort abziehen



Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat die Abschreibungsregeln steuerlich vereinfacht. Unternehmer können die Kosten beispielsweise für Laptop, Bildschirm oder im Betrieb eingesetzte Software, die sie 2021 kaufen, in diesem Jahr komplett steuerlich abziehen – und das ohne

Kostendeckel. Die Kosten sind also nicht über mehrere Jahre verteilt abzuschreiben. Der Spar- effekt tritt sofort ein. Für welche Wirtschaftsgüter das gilt, ist im BMF-Schreiben aufgeführt.

Eine weitere Erleichterung: Auch im Anlageverzeichnis enthaltene Restbuchwerte von Hard- und Software, die Unternehmen in früheren Wirtschaftsjahren angeschafft und deren Kosten sie deshalb verteilt haben, lassen sich jetzt 2021 vollständig abziehen. Nun hat sich der Fachausschuss Unternehmensberichterstattung des IDW (FAB) mit den Auswirkungen des BMF-Schreibens auf die Handelsbilanz befasst. Nach Auffassung des FAB ist es nicht zulässig, auch in der handelsrechtlichen Rechnungslegung für die Bemessung der planmäßigen Abschreibung der betreffenden begünstigten digitalen Investitionen ohne Weiteres von einer Nutzungsdauer von nur einem Jahr auszugehen. Eine Sofortabschreibung ist handelsbilanziell aber dann zulässig, wenn der betreffende Vermögensgegenstand das Kriterium eines geringwertigen Wirtschaftsguts erfüllt. Wird steuerlich von der Möglichkeit der Sofortabschreibung in der Steuerbilanz Gebrauch gemacht, resultieren daraus möglicherweise passive latente Steuern.

Broschüre „Steuerfreie Arbeitgeberleistungen“: Mitarbeiter belohnen

Sie wollen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwas Gutes tun und dabei noch Geld sparen? Informieren Sie sich über steuerfreie und pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen in der neuen Ecovis-Broschüre „Steuerfreie Arbeitgeberleistungen 2021“.



Die Broschüre können Sie für 10 Euro Schutzgebühr plus Versand unter presse@ecovis.com bestellen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter: www.ecovis.com/steuerfrei





SCHWERPUNKT

Restrukturierung

Wer das neue
Verfahren nutzen kann

Restrukturierung

Sanierung außerhalb einer Insolvenz – was das für Unternehmen bedeutet

Mit dem Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen wird erstmals eine Unternehmenssanierung, auch gegen den Willen einzelner Gläubiger, außerhalb eines Insolvenzverfahrens möglich sein.

Auf rund
34
Milliarden Euro

summieren sich 2020 die offenen Forderungen von Gläubigern in Deutschland.

Quelle: Creditreform

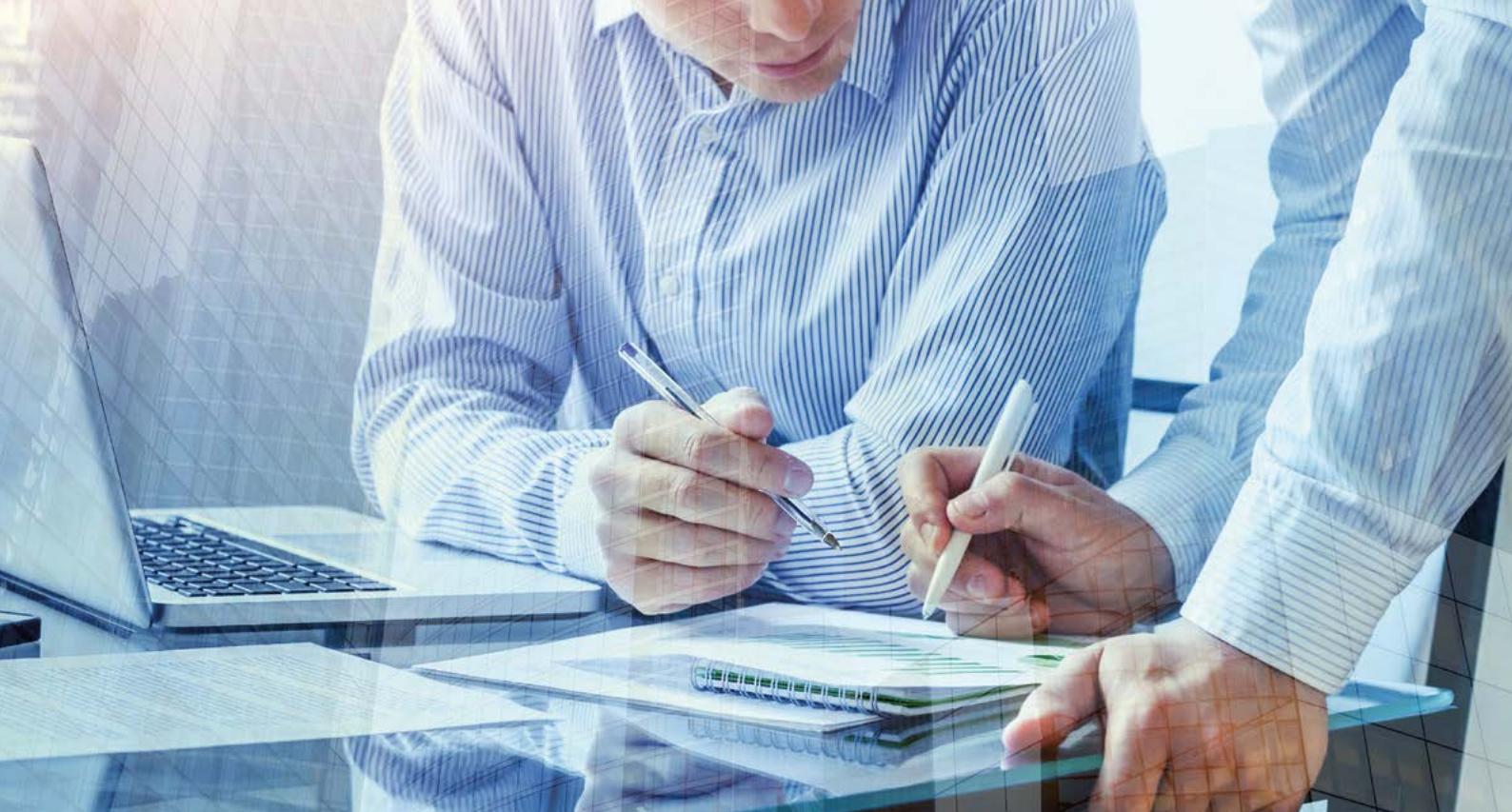
Ende 2020 hat der Bundesrat das Gesetz zur Fortentwicklung des Sanierungs- und Insolvenzrechts (SanInsFoG) gebilligt. Damit konnten das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen (StaRUG) sowie weitere Gesetzesänderungen, etwa zur Insolvenzordnung (InsO) und zum COVID-19-Insolvenzaussetzungsgesetz (COVInsAG), zum 1. Januar 2021 in Kraft treten.

Was das neue Gesetz bedeutet

Die Anpassungen des COVInsAG und das neue Sanierungsverfahren nach dem StaRUG sollen Unternehmen, die durch

die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Schieflage geraten sind, eine Alternative zu einer Insolvenz bieten. „Der Vorteil dieser präventiven Sanierung ist, dass diese weitgehend unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfinden kann und beispielsweise nicht zu einem Reputationsschaden führt“, sagt Katja Nötzel, Wirtschaftsprüferin bei Ecovis in Leipzig.

Anwendbar ist die Unternehmenssanierung allerdings nur, wenn weder eine Überschuldung noch eine Zahlungsunfähigkeit vorliegt, sondern nach der InsO lediglich eine drohende Zahlungsunfähigkeit besteht.



Insolvenzantragsgründe und -fristen angepasst

Im neuen Gesetz sind die Insolvenzantragsgründe und -fristen feinjustiert. Für Unternehmen bedeutet diese Änderung, dass sie als überschuldet gelten, wenn innerhalb der nächsten zwölf Monate eine Liquiditätslücke entsteht und das Reinvermögen negativ ist.

Für die drohende Zahlungsunfähigkeit ist normalerweise ein Prognosezeitraum von 24 Monaten zugrunde zu legen. Zudem wurde



„Die Hürden für eine Sanierung ohne Insolvenz sind sehr hoch.“

Nils Krause

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenzrecht bei Ecovis in Hamburg

die Insolvenzantragspflicht bei Überschuldung von drei auf sechs Wochen erhöht. „Diese gesetzlichen Änderungen verschaffen Unternehmen in der Krise etwas mehr Spielraum“, sagt Nils Krause, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Insolvenzrecht bei Ecovis in Hamburg. Seine Leipziger Kollegin Nötzel ergänzt: „Um frühzeitig zu erkennen, ob sich eine Krise anbahnt, empfehlen wir, ein Risikofrühwarnsystem im Unternehmen zu etablieren.“ Es kann anhand verschiedener Komponenten zeigen, wann sich eine Krise anbahnt (siehe Kasten unten).

Frühwarnsystem im Unternehmen: Auf diese Alarmsignale sollten Sie achten

Unternehmenskrisen entstehen schleichend und werden oft nicht rechtzeitig erkannt. Ein Frühwarnsystem muss daher an den frühen Krisenstadien ansetzen. Hier Beispiele für Krisenstadien und Warnsignale:

Stakeholderkrise

- Streit im Gesellschafterkreis
- Konflikte etwa im Betriebsrat, bei Banken, Kunden oder Lieferanten
- Gesundheitsprobleme des Unternehmers
- Hohe Mitarbeiterfluktuation in der ersten und zweiten Führungsebene
- Hoher Krankenstand

Produkt- und Absatzkrise

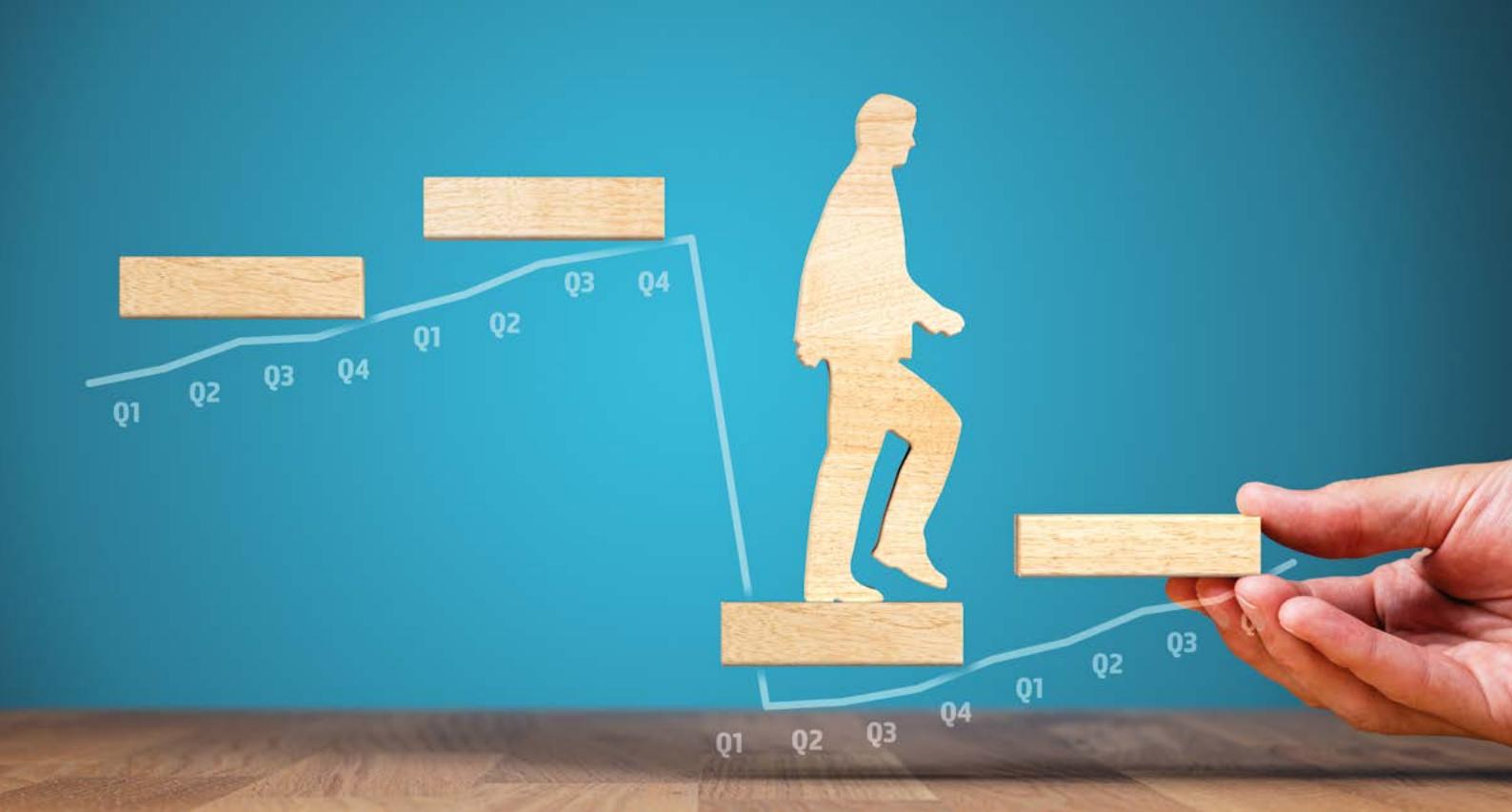
- Aufbau von (Lager)-Beständen
- Rückgang der Kapazitätsauslastung
- Erhöhung der Durchlaufzeiten
- Erhöhung der Lagerzeiten

Strategiekrisse

- Fehlende Strategieformulierung
- Abhängigkeit von wenigen Kunden oder Lieferanten
- Geringe Digitalisierungskompetenz
- Produkte am Ende des Produktlebenszyklus
- Sinkende Marktanteile und kontinuierlicher Margenverlust
- Verschlechterung der Quote von Angebot zu Auftrag

Akute Krise

- Verluste
- Negativer operativer Cashflow
- Ausgeschöpfte Kreditlinien
- Kürzung der Limite durch die Warenkreditversicherer
- Zahlungs- und Lieferstockungen



Vertragspartner von Krisenbetrieben können aufatmen

Als Instrument der außergerichtlichen Sanierung nach dem StaRUG sah der Regierungsentwurf noch vor, dass das Restrukturierungsgericht auf Antrag des Unternehmens bestimmte beiderseits nicht vollständig erfüllte Verträge durch Beschluss beenden kann. Voraussetzung dafür: Der Vertragspartner hatte einem Anpassungs- oder Beendigungsverlangen zuvor nicht zugestimmt. Das wurde als zu weitgehender Eingriff in die Rechte der Vertragspartner und einseitige Übervorteilung des zu sanierenden Unter-

nehmens kritisiert. „Da die Vertragsbeendigung gestrichen wurde, hält das StaRUG nun keine Instrumente zur operativen Sanierung mehr bereit“, erklärt Krause.

Dies gilt beispielsweise auch für Verträge mit Mitarbeitenden. Denn arbeitsrechtliche Regelungen sind nicht Gegenstand einer Sanierung nach dem StaRUG. Wer also nicht nur finanzwirtschaftlich, sondern auch operativ sanieren will oder muss, kommt nur in einem Insolvenzverfahren, etwa in Eigenverwaltung, in den Genuss privilegierender Regelungen. „Für Unternehmen, die auch operativ sanieren müssen, kommt das StaRUG nicht infrage“, sagt Krause.



Sie haben Fragen?

- Für welche Situationen ist eine Sanierung nach dem StaRUG geeignet?
- Wie ist ein Restrukturierungsplan oder Sanierungskonzept unter dem StaRUG zu erstellen?
- Wie ist eine drohende Zahlungsunfähigkeit zu erkennen?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail: redaktion-red@ecovis.com

Kontrovers diskutiert wurde die im Regierungsentwurf vorgesehene Haftungsverschärfung für Geschäftsführer eines Unternehmens, wenn Zahlungsunfähigkeit droht. In diesem Stadium sollte der Geschäftsführer haftungsbewahrt, also für Fehler haften, in erster Linie zur Wahrung der Rechte der Gläubiger verpflichtet sein und sich nötigenfalls auch über einen entgegenstehenden Willen der Gesellschafter hinwegsetzen. Diese Regelung wurde gestrichen, was zu begrüßen ist.

Wer vom StaRUG profitieren kann

Eine Sanierung nach dem StaRUG einzuleiten und durchzuführen, stellt jedoch auch weiterhin beachtliche Anforderungen an die Geschäftsführung und die Organisation

des zu sanierenden Unternehmens. Ohne professionelle betriebswirtschaftliche und rechtliche Begleitung ist eine solche Sanierung nicht umsetzbar. Kleinere und mittlere Unternehmen, die die EU-Richtlinie über präventive Restrukturierungsrahmen als Adressaten auserkoren hat, werden sich diesen Aufwand kaum leisten können.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie werden im Jahr 2021 voraussichtlich zu vielen Sanierungs- und Insolvenzfällen im Mittelstand führen. „Die Rolle, die das StaRUG bei der Bewältigung der erwarteten Insolvenzwelle spielen kann, ist durch die vorgenommenen Änderungen vermutlich kleiner geworden“, sagt Ecovis-Rechtsanwalt Nils Krause.



„Krisen sind mit einem Frühwarnsystem schneller erkennbar.“

Katja Nötzel
Wirtschaftsprüferin und Steuerberaterin
bei Ecovis in Leipzig



Blitzschutz-Spezialist Dehn: Trotz Corona-Krise investiert das Unternehmen in einen neuen Produktions- und Logistikstandort. Dr. Philipp Dehn (rechts), Vorsitzender des Vorstands, ist in vierter Generation für den Betrieb tätig.



Erfolgsgeschichte: Dehn Blitzschutz

Große Investition mitten in der Pandemie

Der Blitzschutz-Spezialist Dehn exportiert trotz Corona und Liefereinschränkungen in die ganze Welt. Jetzt investiert das Neumarkter Unternehmen 50 Millionen Euro in Produktion und Logistik an seinem Standort in Mühlhausen.

Im Jahre 1910 meldete Hans Dehn, gelernter Feinmechaniker und Elektroinstallateur, sein „Gewerbe zur Installation elektrischer Anlagen“ in Nürnberg an und legte so den Grundstein für die Firma Dehn. Langsam wuchs das Unternehmen. Das erste Patent, die Eröffnung einer Zweitniederlassung in Neumarkt, mehr Produktvielfalt, internationale Tochtergesellschaften. Und heute, 111 Jahre später, zählt das Unternehmen weltweit rund 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 20 Ländern.

Maßgeschneiderter Service und Innovation

Seinen Kunden bietet Dehn Überspannungs-, Blitz- und Arbeitsschutz – und zwar immer individuell auf die Kundenwünsche zugeschnitten. Unter dem Motto „Dehn schützt“ hat sich das Produktpotfolio in den vergangenen Jahren stark erweitert: Von Blitzableitern gegen Schäden an Gebäuden und Geräten zum Schutz vor Überspannungen bis hin zu Arbeitsschutzkleidung ist alles dabei.

Unternehmen in Familienhand

Mit dem 43-jährigen Betriebswirt Philipp Dehn ist inzwischen die vierte Generation im Betrieb am Ruder. Die Corona-Pandemie



„Die Firma Dehn und wir suchen immer pragmatische Lösungen.“

Karl Klebl

Steuerberater bei Ecovis in Neumarkt

investiert jetzt 50 Millionen Euro in seinen Produktions- und Logistikstandort im benachbarten Mühlhausen.

An seinen Ecovis-Steuerberater Karl Klebl hat Philipp Dehn hohe Ansprüche: Er erwartet aktuelles Know-how und Expertise, Verständnis für das Geschäftsmodell und nicht nur theoretische Lösungen, sondern auch Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung. „All das und viel ganzheitliches Denken, das bekommen wir von Ecovis“, lobt der promovierte Betriebswirt. ●

stellte das Unternehmen vor große Herausforderungen. Messen, Seminare, Außendienst – alles, was auf persönlicher Begegnung basiert, konnte plötzlich nicht mehr stattfinden. „Wir wollten nicht mechanisch wirken und haben daher für unsere Kunden Webinare, Screensharing-Calls, digitale Messen, Chats und Video-Calls etabliert“, blickt der Vorstandsvorsitzende zurück. Nach wie vor sei die Lage bei der Materialbeschaffung aufgrund lokaler Lockdowns, Kurzarbeit bei Lieferanten oder Engpässen in der Lieferkette angespannt. Dennoch trotzt Dehn der schwierigen Situation und

DEHN auf einen Blick

DEHN bietet Überspannungs-, Blitz- und Arbeitsschutz für Gebäude-, Energie- und Infrastruktur. Das in Neumarkt ansässige Unternehmen beschäftigt rund 2.000 Mitarbeiter weltweit sowie 150 Auszubildende und vertreibt seine über 4.000 Produkte in mehr als 70 Ländern. Pro Jahr erwirtschaftet die DEHN SE + Co. KG 300 Millionen Euro Umsatz.
www.dehn.de



Homeoffice und mobiles Arbeiten

Freiheit für Arbeitnehmer oder viel Aufwand für Arbeitgeber?

Seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 hat Arbeiten im Homeoffice und mobiles Arbeiten sprunghaft zugenommen. Wo aber liegt der Unterschied und auf was müssen Unternehmer rechtlich bei diesen beiden Arbeitsformen achten?

Die Begriffe Homeoffice und mobiles Arbeiten werden häufig synonym verwendet. Aber das ist falsch. Denn dahinter verbergen sich unterschiedliche Formen der Arbeitsausübung mit bestimmten Rechten und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.



„Wir unterstützen Sie, wenn Sie Ihre vertraglichen Strukturen an Homeoffice anpassen müssen.“

Olga Panin-Erler

Rechtsanwältin bei Ecovis in Düsseldorf

Rund
10,5
Millionen

Arbeitnehmer arbeiteten im Oktober 2020 ausschließlich im Homeoffice.

Quelle: Bitkom

Was für Homeoffice und mobiles Arbeiten gilt

„Rechtlich korrekt ist, den Begriff Telearbeit statt Homeoffice zu verwenden“, erklärt Ecovis-Rechtsanwältin Olga Panin-Erler in Düsseldorf. Genau definiert hat der Gesetzgeber nicht, was sich hinter Telearbeit verbirgt. Geregelt ist lediglich, dass „Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten sind, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat“.

Es müssen also zwei Voraussetzungen für Homeoffice erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die für die Ausübung der Arbeit notwendige Arbeitsausstattung bereitstellen, und

- die Arbeitsbedingungen für das Homeoffice sind vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren oder in einem Nachtrag im Arbeitsvertrag festzuhalten.

Neben einem festen Homeoffice-Arbeitsplatz ist es auch möglich, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden die „alternierende Telearbeit“ anbieten. Hier arbeitet der Arbeitnehmer also teils zu Hause, teils in ei-



Sprechen Sie über Homeoffice

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) möchte Arbeitnehmern das Recht auf ein Erörterungsgespräch mit dem Arbeitgeber einräumen, um über mögliches Arbeiten im Homeoffice zu sprechen. Das soll mehr Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen. Für Arbeitgeber bedeutet das, dass sie spätestens dann Homeoffice-Arbeitsplätze einrichten müssen. Es lohnt sich also bereits jetzt, über die dauerhafte Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen nachzudenken und die Betriebsstruktur anzupassen.



nem Büro der Betriebsstätte. „Das hat den Vorteil dass sich mehrere Mitarbeiter einen Platz im Büro teilen, was eine Kostenersparnis für Arbeitgeber bedeuten kann. Allerdings ist das gut zu organisieren, um gerade in der Corona-Krise keine Doppelbeliegungen zu haben“, sagt Panin-Erlер.

Vereinbaren Chefs mit den Kolleginnen und Kollegen mobiles Arbeiten, dürfen diese arbeiten, wo sie wollen – im Café, im Zug oder am Küchentisch. Sie sind dann ortsungebunden. Der Mitarbeitende muss nur gewährleisten, dass er erreichbar ist.

Welche vertraglichen Anforderungen es gibt

Für beide Formen der Arbeitsleistung besteht Vertragsfreiheit im gesetzlich zulässigen Rahmen, sofern die Arbeit geeignet ist, dass sie im Homeoffice oder beim mo-

bilen Arbeiten erledigt werden kann. Aber immer gilt: „Arbeitgeber sollten eine schriftliche Vereinbarung mit den Mitarbeitenden treffen“, erklärt Panin-Erlér. Für das Homeoffice sollten beispielsweise diese Details geregelt sein:

- Ein Rückkehrvorbehalt sollte festgelegt werden. Dann kann der Arbeitgeber bestimmen, dass der Arbeitnehmer wieder im Büro arbeiten muss;
- mit einer Zutrittsklausel kann der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Kontrolle des Telearbeitsplatzes nachkommen. Grund: Hat der Arbeitgeber die Arbeitsmittel, etwa Rechner, Tisch und Stuhl, zur Verfügung gestellt, ist er nach der Arbeitsstättenverordnung für die Arbeitssicherheit verantwortlich;
- Anzahl der Homeoffice-Tage, an welchen Wochentagen und zu welchen Zeiten;
- Kostenübernahme beispielsweise für Telefon oder Druckerpapier.

Die Rolle von Arbeitszeitgesetz und Datenschutz

Auch im Homeoffice ist das Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Der Arbeitgeber ist verantwortlich dafür, dass die Arbeitszeiten eingehalten werden. „Da sich die Kontrolle der Arbeitszeiten im Homeoffice schwieriger gestaltet, sollten die Chefs mit den Mitarbeitern vereinbaren, dass diese ein Arbeitsstabegebuch führen“, empfiehlt Rechtsanwältin Panin-Erlér, „denn sie dürfen die Rechner ihrer Mitarbeiter aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht überprüfen.“

Ob Homeoffice oder mobiles Arbeiten: Sobald Mitarbeiter mit sensiblen Kundendaten arbeiten, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass niemand – auch keine Familienmitglieder oder Freunde – diese Daten

einsehen können. „Wir empfehlen in diesen Fällen, dass Arbeitgeber eine Verschwiegenheitserklärung unterschreiben lassen“, sagt Panin-Erlér. Um den Datenschutz zu gewährleisten, müssen Arbeitgeber die Arbeitsmittel stellen. Mitarbeiter sollten weder im Homeoffice noch beim mobilen Arbeiten private Rechner nutzen.

Beim mobilen Arbeiten ist die Arbeitsstättenverordnung, im Gegensatz zum Homeoffice, nicht anzuwenden. Dies ist nachvollziehbar, da dem Arbeitgeber die Kontrolle über die wechselnden Arbeitsorte des Arbeitnehmers nicht zugemutet werden kann. Nicht zu vernachlässigen ist, dass die übrigen Grundsätze des Arbeitsschutzes auch bei mobilem Arbeiten gelten. „Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, auch wenn diese mobil arbeiten“, sagt Ecovis-Rechtsanwältin Panin-Erlér. ●



Sie haben Fragen?

- Wie genau sind vertragliche Details zum Homeoffice zu regeln?
- Wie sind Arbeitszeiten im Homeoffice zu überwachen?
- Wer haftet bei Arbeitsunfällen im Homeoffice oder beim mobilen Arbeiten?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail:
redaktion-red@ecovis.com



Frauenquote

Führungspositionen für Frauen künftig per Gesetz geregelt?

Mit dem Gesetzesentwurf zum „Zweiten Führungspositionengesetz“ will der Gesetzgeber eine verbindliche Frauenquote regeln. Tritt das Gesetz wie derzeit geplant zum 1. Januar 2022 in Kraft, müssen Unternehmen künftig eine bestimmte Anzahl von Frauen in den Vorstand oder Aufsichtsrat berufen.

Ziel des Zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II) ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dafür sind verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst geplant. Das FüPoG II soll für privatwirtschaftliche Unternehmen gelten, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind, mehr als drei Vorstände haben und über 2.000 Mitarbeiter beschäftigen. Diese Unternehmen müssen nach dem derzeitigen Gesetzesentwurf dann auch Vorständinnen einsetzen. Das FüPoG II soll zudem für Unternehmen gelten,

- die mehrheitlich im Besitz des Bundes sind und wenigstens drei Vorstände haben, sowie
- für Körperschaften des öffentlichen Rechts, die mindestens zwei Vorstände haben. Dazu zählen gesetzliche Krankenkassen, die gesetzliche Unfall- und Rentenversicherer sowie die Bundesagentur für Arbeit.

„Unternehmen des Bundes und Sozialversicherer mussten bislang im Aufsichtsrat keine Mindestquoten beachten. Tritt das Gesetz wie geplant in Kraft, ist auch hier der Vorstand und der Aufsichtsrat mit Frauen zu besetzen“, sagt Hannes Wunderlich, Rechtsanwalt und Steuerberater bei Ecovis in München.

Welche Quoten künftig gelten sollen

Ein börsennotiertes und paritätisch mitbestimmtes Unternehmen, das einen Vorstand mit mehr als drei Mitgliedern hat, muss nach dem Gesetzesentwurf mindestens eine Vorständin einsetzen. Besteht der Vorstand nur aus drei oder weniger Vorstandsmitgliedern, soll das Unternehmen die Mindestvorgabe nicht einhalten müssen.

Unternehmen im Besitz des Bundes, die drei oder mehr Vorstände haben, müssen mindestens eine Frau in den Vorstand berufen. Für gesetzliche Krankenkassen, die gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherer sowie für die Bundesagentur für Arbeit soll diese Pflicht – so ist es zumindest im Gesetz geplant – bereits ab zwei Vorständen gelten. Für den Aufsichtsrat soll für beide eine Mindestquote von 30 Prozent gelten.

Keine Vorständin?

Dann drohen Sanktionen

Börsennotierte, paritätisch mitbestimmte Unternehmen, die nicht unter die Mindestquote fallen, sollen in Zukunft begründen müssen, warum sie keine Frauen in den Vorstand berufen. „Melden sie keine Zielgröße, also wie viele Frauen künftig in den Gremien sitzen sollen, oder können sie nicht begründen, warum sie keine Frau-

„Kommt das neue Gesetz, müssen Unternehmen Führungspositionen mit Frauen besetzen.“

Hannes Wunderlich
Rechtsanwalt und Steuerberater
bei Ecovis in München



Sie haben Fragen?

- Welche Strafen drohen, wenn die Frauenquote nicht erfüllt ist?
- Ab welchem Zeitpunkt sind Frauen in die Gremien zu berufen?
- Welche Frauenquote gilt für KMU?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail:
redaktion-red@ecovis.com



en berufen, drohen Strafen“, sagt Rechtsanwalt Wunderlich. Berufen Unternehmen bei Neuwahlen entgegen der Mindestbeteiligung keine Frau in den Vorstand, bleibt die Position rechtlich „leer“ – auch wenn dort ein Mann sitzt. „Das bedeutet, dass der verbleibende Vorstand und Aufsichtsrat bei Verstößen unter Umständen persönlich haftet, wenn der Vorstand nicht unverzüglich rechtmäßig besetzt wird“, sagt Wunderlich. Bestehende Mandatsträger dürfen für den Rest der Laufzeit ihr Mandat wahrnehmen.

Kapitalgesellschaften, die die Größenmerkmale des Mitbestimmungsgesetzes nicht erfüllen, also weniger als 2.000 Mitarbeiter beschäftigen, oder nicht gleichzeitig börsennotiert sind, müssen nach dem derzeitigen Gesetzesentwurf nichts machen. „Betroffene Unternehmen müssen aber Frauen in Gremien berufen, sobald das Gesetz in Kraft tritt“, sagt Wunderlich.



Geänderte Strafbarkeit wegen Geldwäsche

Steuerhinterziehung einen Riegel verschieben

Mit dem neuen Geldwäschestrafatbestand, der am 18. März in Kraft trat, macht es die Bundesregierung der organisierten Kriminalität schwerer, Gelder, etwa aus Steuerhinterziehung, in legale Geschäfte einzuschleusen. Künftig wird beispielsweise schon leichtfertiger Subventionsbetrug als Vortat zur Geldwäsche gewertet.

Deutschland gilt als Geldwäsche-Paradies. Nirgendwo sonst haben es kriminelle Organisationen wie die Mafia so leicht, Geld in den Wirtschaftskreislauf zu bringen. Mit dem neuen Paragraph 261 des Strafgesetzbuchs (StGB) will Berlin das ändern. Gleichzeitig wird eine EU-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt – in weit schärfерem Maße als von der EU gefordert.

Was ändert sich beim neuen Geldwäschetatbestand?

Mit Paragraph 261 StGB sollen Behörden und Strafverfolger Vermögen kriminellen Ursprungs leichter auf die Spur kommen. Bisher haben sie Geldwäsche nur verfolgt, wenn das fragliche Vermögen aus ganz bestimmten Straftaten stammte. Dafür gab es einen Vortatenkatalog, in dem bestimmte Verbrechen und Vergehen genannt waren. Dieser soll nun entfallen. Für Steuerhinterziehung etwa waren das nur Vorsatzdelikte, die gewerbsmäßig oder von Mitgliedern einer Bande begangen wurden. „Zukünftig kann vorsätzliche oder leichtfertige Steuerhinterziehung über geringfügige Beträge, beispielsweise 1.000 Euro, Vortat der nach Paragraph 261 StGB gesondert strafbaren Geldwäsche sein“, erklärt Alexander Littich, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht und Fachanwalt für Steuerrecht bei Ecovis in Landshut, „dieser All-Crimes-Ansatz ist aber umstritten.“



„Schon leichtfertige Steuerhinterziehung über 1.000 Euro ist künftig Vortat der Geldwäsche.“

Alexander Littich
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Strafrecht und Fachanwalt für Steuerrecht
bei Ecovis in Landshut

Künftig sollen alle Unternehmen, die nach dem Geldwäschegesetz meldepflichtig sind, noch intensiver prüfen, ob für unternehmerische Geschäftsvorfälle eine Meldepflicht besteht. Zu den meldepflichtigen Unternehmen gehören zum Beispiel Banken, Immobilienmakler, Versicherungsunternehmen, Steuerberater, Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer oder Treuhänder.

Die Folgen für Unternehmer

Die Verpflichtungen, mögliche Verstöße gegen Geldwäschegesetze anzugeben, sind deutlich umfassender. Neben den typischen bekannten Barzahlungsgeschäften rücken

jetzt auch weniger alltägliche Geschäftsvorfälle in den Fokus der Prüfung. Wird ein Verfahren eingeleitet, müssen sich Unternehmer für ihre Geschäftsabläufe rechtfertigen. „Schwer wiegt auch, dass Geschäfte, für die eine Verdachtsmeldung abgegeben wurde, zunächst nicht abgewickelt werden können“, sagt Littich. Das geht erst, wenn die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen (Financial Intelligence Unit, FIU) oder die Staatsanwaltschaft zustimmt oder drei Tage nach der Verdachtsmeldung das Geschäft untersagt hat. „Für Unternehmen bedeutet das mehr bürokratischen Aufwand und eine noch präzisere Dokumentation“, sagt Littich. ●



Sie haben Fragen?

- Welche Geschäfte rücken verstärkt in den Fokus einer Prüfung?
- Was zählt künftig alles zur Geldwäsche?
- Wie müssen Dokumentationen über Geschäftsvorfälle gestaltet sein?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail:
redaktion-red@ecovis.com



Informationssicherheit und Datenschutz

Das Unternehmen vor Angriffen von außen richtig schützen

Digitalisierung, Homeoffice oder strukturelle Anpassungen stellen Unternehmen aktuell vor große Herausforderungen. Wie sind bei Veränderungen die Informations- und Datensicherheit zu gewährleisten? Eine Möglichkeit ist es, die IT mit einer Audit-Checkliste auf Schwachstellen zu durchleuchten.

**Auf knapp
103
Milliarden Euro**

summierten sich 2019 die Schäden durch kriminelle Attacken auf Unternehmen

Quelle: Bitkom

Sein Beginn der Corona-Pandemie sind die Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit massiv gestiegen – dank schnellerer Digitalisierung oder Homeoffice. Die internen Abläufe anpassen und auf kurzfristige Änderungen zu reagieren, erzeugte dabei teils eine hohe Arbeitslast. „Um die Werte und Daten im Unternehmen zu schützen, ist eine klare Rollenverteilung nötig, um die Informationssicherheit zu gewährleisten“, erklärt Thomas Kastner, Geschäftsführer der iAP Independent Consulting + Audit Professionals GmbH in Berlin. Zu diesen Rollen gehören der Datenschutzbeauftragte oder -koordinator (DSB), der Informationssicherheitsbeauftragte (ISB), der Compliancemanager und der Notfallmanager.

Die Aufgaben der IT im Unternehmen

Die IT erfüllt Kernaufgaben im Unternehmen und ist damit interner Dienstleister. Die IT sollte also die Sprache der jeweiligen Fachabteilungen, etwa des DSB oder des

Compliancemanagers, verstehen und ihre Leistungen danach ausrichten. „Unsere Erfahrungen der vergangenen 20 Jahre zeigen, dass es einen Unterschied macht, ob die IT-Abteilung in der Lage ist, strategisch zu beraten, oder nur umsetzt“, sagt Kastner.

Die Aufgaben des DSB und Compliancemanagers

Die Rollen etwa des DSB oder Compliancemanagers erfordern eine enge Verzahnung von IT und den verschiedenen Fachabteilungen des Unternehmens, um die gestellten Aufgaben zu erfüllen. Dies erfolgt in standardisierten Managementsystemen. Jedes System liefert dabei thematisch wesentliche Fragestellungen. „Läuft das systematisch und kontinuierlich ab, geht das Unternehmen den Schritt vom Reagieren zum Agieren“, erklärt Kastner.

Der DSB betrachtet die IT- und Fachabteilungsprozesse. Ziel ist es, alle Abläufe mit deren Daten zu kennen und transparent zu



machen. „In Unternehmen gibt es nur sehr wenige Prozesse, in denen keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden“, sagt Kastner, „der DSB muss daher unabhängig und weisungsfrei agieren können. Er darf keine Aufgaben in der IT-Administration oder Managementaufgaben wahrnehmen.“ Weitere Aufgaben des DSB:

- Unterstützen beim Erstellen und Weiterentwickeln eines Datenschutzmanagementsystems (DSMS) sowie eines Verfahrensverzeichnisses;
- Erstellen einer umfassenden, ordnungsgemäßen Dokumentation der hinsichtlich des Datenschutzes getroffenen Maßnahmen.

Informationssicherheitsbeauftragte sind für die Sicherheit der Daten zuständig sowie für deren interne und externe Verarbeitung. Compliancemanager hingegen stellen die Richtlinien für den Umgang mit Daten und Informationen im Unternehmen auf. Wie auf einen Cyberangriff zu reagieren ist

oder bei Datenverlust, simulieren Notfallmanager. Sie legen die Maßnahmen fest, die in solchen Fällen zu ergreifen sind.

Erste Schritte zu mehr Transparenz

Unternehmen sind dafür verantwortlich, ihre informationstechnischen Verfahren regelmäßig zu überprüfen. Dieser Prozess trägt zum Schutz der Kunden, Lieferanten, Aktionäre und Mitarbeiter bei. Mit einer IT-Audit-Checkliste (siehe Kasten unten) können Unternehmen vierteljährlich oder jährlich eine umfassende Risikobewertung durchführen. Sie wird vom ISB, DSB, Compliancemanager und Notfallmanager erstellt. Alle Beteiligten tragen ihre Anforderungen bei. Mithilfe einer Checkliste sind dann die Risiken zu erkennen. Erste Maßnahmen für mehr Schutz und Vorsorge gegen Notsituationen sind darauf basierend zu definieren.

„Erstellen die verschiedenen Abteilungen zusammen eine IT-Audit-Checkliste, um



„Identifizieren und bewerten Sie IT-Risiken, bevor Hacker Ihrem Betrieb schaden.“

Thomas Kastner

Geschäftsführer

iAP Independent Consulting +
Audit Professionals GmbH in Berlin

IT-Richtlinien, -Verfahren und betriebliche Abläufe zu prüfen, wird ein System kreiert, das die Nachhaltigkeit der Informationstechnologie-Infrastruktur Ihres Unternehmens bewertet“, erklärt Kastner. Zu erkennen ist mit der IT-Audit-Checkliste, wo das Unternehmen steht, wo es potenzielle Sicherheitsrisiken gibt, wie Soft- und Hardware zu bewerten und möglicherweise nachzurüsten sind.

Expandiert beispielsweise ein Unternehmen und steht der Kauf zusätzlicher Hard- und Software an oder werden neue Mitarbeiter eingestellt, die Zugriff auf vertrauliche Informationen haben, ist zu prüfen, ob die IT-Abläufe und -Prozesse zu aktualisieren sind. „Wächst ein Unternehmen schnell, besteht die Gefahr, dass Prozesse

Audit-Checkliste: Mit diesen Fragen können Sie Ihre IT durchleuchten (Auswahl)

- Gibt es ein Datenschutzmanagementsystem und ein Verfahrensverzeichnis?
- Wird die Zugriffsberechtigung mindestens einmal jährlich überprüft?
- Welche Cloud-Produkte sind im Einsatz?
- Wer verwaltet die Cloud-Verträge?
- Welche relevanten Daten des Rechnungswesens sind in der Cloud?
- Gibt es Zertifizierungsnachweise für rechnungswesenrelevante Software?
- Ist ein Informationssicherheits-Management-System etabliert?
- Gibt es aktuelle Archivierungs- und Löschkonzepte?



in den Abteilungen unterschiedlich gehandhabt werden. Darin verstecken sich gern Risiken“, sagt Axel Keller, Rechtsanwalt bei Ecovis in Rostock. Sein Kollege Kastner ergänzt: „Für IT-Audit-Checklisten bedeutet das, dass sich möglicherweise nicht die IT-Realität des Unternehmens widerspiegelt.“

Nachbessern der Checkliste bringt Vorteile

Die IT-Audit-Checkliste jährlich genau unter die Lupe zu nehmen, zahlt sich aus. Denn nur so sind aktuelle Risiken zu identifizieren sowie Prozesse und Verfahren zu erstellen, um diese zu beheben. Experten aus dem IT-Umfeld oder IT-Auditeuren unterstützen dabei, potenzielle Risiken zu minimieren, unerkannte Risiken festzustellen und aktuelle technologische Situationen zu bewerten. „Unternehmen haben häufig ähnlich gelagerte Risiken, weil diese bran-

chenunabhängig sind“, sagt Kastner. Dazu gehören beispielsweise Informationssicherheitslücken, Compliance-Verstöße oder Cloud-Computing (siehe Kasten unten). Es gibt also mehrere gute Gründe, eine IT-Audit-Checkliste auf dem neuesten Stand zu halten und IT-Prozesse und Verfahrensdokumentationen konsequent zu überprüfen und zu verbessern.

Hackern keine Angriffsfläche bieten

Hacker und Cyberkriminelle sind häufig auf einem technologisch hohen Stand. Sie setzen ihr Wissen gezielt ein, um unerlaubt in Firmen einzudringen. „Erstellt ein Unternehmen eine IT-Audit-Checkliste und entwickelt diese auch stets weiter, setzt es sich mit der Realität und der aktuellen IT-Welt auseinander“, sagt Rechtsanwalt Keller.

Die Checkliste verdeutlicht die zu überprüfenden Bereiche, in denen Dokumente der Prozesse und Verfahren fehlen oder in denen sie möglicherweise überhaupt nicht vor-



„Gestalten Sie Ihren Betrieb revisionssicher. Wir helfen Ihnen dabei.“

Axel Keller

Rechtsanwalt bei Ecovis in Rostock

handen sind. Diese Schwachstellen rechtzeitig zu erkennen und zu beheben, macht es Hackern schwerer, in die Unternehmens-IT einzudringen. „Viele Betriebe haben allerdings keine regelmäßige konsistente Überprüfung. Sie setzen sich so potenziellen Risiken in Hinblick auf die Cybersicherheit aus“, kommentiert Thomas Kastner. ●



Sie haben Fragen?

- Wie sicher sind meine Daten in der Cloud?
- Sind Zertifizierungen Dritter und Bescheinigungen von Wirtschaftsprüfern vergleichbar?
- Wer unterstützt beim Aufbau eines IT-Risiko-Management-Systems?

Rufen Sie uns an, Telefon 089 5898-266, oder schicken Sie uns eine E-Mail:
redaktion-red@ecovis.com

Überblick Schwachstellen: Diese IT-Risiken haben Unternehmen branchenübergreifend

- Markenschutz, Compliance-Verstöße, Vertraulichkeitsverletzungen
- Informationssicherheitslücken
- Datenverlust aufgrund steigender Anzahl mobiler Geräte
- Datendiebstahl, Produktivitätsverlust, Hardwareschäden und Kosten aufgrund zunehmender Malware-Epidemien, etwa Virensoftware
- Dezentrales Cloud-Computing
- Unterschätzte Komplexität der IT-Sicherheitsinfrastruktur



Moderne Führung

Mitarbeiter brauchen Entfaltungsspielraum

Anordnen und umsetzen war gestern. Führungskräfte brauchen heute andere Fähigkeiten.

Darüber sprach Führungskräfte-Coach Tobias Mayer als Keynote-Speaker beim Internationalen Partnermeeting von ECOVIS International.

Herr Mayer, Sie behaupten, dass Führung dann beginnt, wenn das Ego den Raum verlässt. Was meinen Sie damit?

Wir leben und arbeiten in einer sehr egozentrierten Welt. Unsere Wirtschaft ist auf den Prinzipien Vergleich, Wettbewerb, Verdrängung und Angst gebaut. In vielen Unternehmen geht es um den nächsten Schritt auf der Karriereleiter und das Erreichen individueller Ziele. So ist ein Führungsverständnis entstanden, das nach Macht strebt und Menschen zu Ressourcen macht. Das passt einfach nicht mehr in eine immer komplexer werdende Welt, in der traditionelle Industrien einer massiven Transformation unterzogen sind und die allwissende Führungskraft nicht mehr existiert. Heutzutage bedeutet Menschen führen zu wissen, wo andere besser sind, und ihnen die Möglichkeit zu geben, neben uns zu wachsen. Gelingt uns das, dann hat unser Ego den Raum verlassen.

Wollen Mitarbeiter in der Führung keine klaren Ansagen mehr?

Ein Teil will das sicher noch. Ein anderer, immer größer werdender Teil, wünscht sich mehr Raum für Selbstorganisation, Vertrauen und vor allem eine spürbare Unternehmensidentität. In diesem Spannungsfeld findet Führung statt. Führungskräfte müssen also immer mehr in der Lage sein, adaptiv zu entscheiden, welche Art von Führung

für welchen Mitarbeiter in einer bestimmten Situation zu einem spürbaren Ergebnis führt. Dafür brauchen Führungskräfte vor allem Zeit.

Was verstehen Sie unter „guter Führung“? Ist sie messbar?

Menschen folgen anderen aus ehrlicher Überzeugung und nicht aus manipulativer Abhängigkeit. Gute Führung heißt loslassen und Raum geben, Menschen vertrauen, sie begleiten und ihnen zuhören. Eine inspirierende Führungskraft will unbedingt die Rahmenbedingungen schaffen, in denen Menschen ihr Potenzial entfalten. Messen lässt sich das etwa an niedrigen Fehlzeiten, geringem Krankenstand, anhand der Mitarbeiterzufriedenheit, der Innovationskraft. Führung und Kultur werden immer mehr zu Imagefaktoren. Denn über gute Führung wird gesprochen, über schlechte aber auch.

Welche Fähigkeiten und Eigenschaften muss eine Führungskraft heute konkret mitbringen?

Wenn ich als Führungskraft meinen vollen Fokus darauf setze, meinen Mitarbeitern ein Umfeld zu geben, in dem sie wachsen können, dann kommt alles andere von alleine.

Welche Erfahrungen haben Sie als Führungskraft gemacht? Waren Sie immer der verständnisvolle Coach, die inspirierende

Führungskraft, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst war?

Sicher nicht. Ich bin ein sehr emotionaler Mensch. Ich bin überzeugt davon, dass wir mit positiven Gedanken und Worten positive Energie erzeugen. Das gelingt mir selbst an einem Tag super, am nächsten überhaupt nicht. Wichtig ist mir, immer authentisch zu sein und nie auszulernen.

Zur Person



Tobias Mayer, geb. Ködel, 40, hat Pädagogik, Psychologie und Politik studiert. Er ist ausgebildeter Business- und Team-Coach. Nach zehn Jahren als Manager und Führungskraft in einem Großkonzern gründete er 2019 sein Management-Consulting-Start-up in Stuttgart.

www.thebeautifuluglytruth.com
www.tobiaskoedel.de



Vertrauen in den Finanzplatz Deutschland stärken

Mit dem neuen Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz (FISG) will die Bundesregierung einen weiteren Vertrauensverlust in den Finanzplatz Deutschland verhindern. Sie will so Lehren aus dem Skandal um den Finanzdienstleister Wirecard ziehen. Im Gesetzesentwurf sind verstärkte Kontrollen und härtere Strafen

vorgesehen. Was sich ändert, erklärt Ecovis-Wirtschaftsprüfer Armin Weber in München:
<https://de.ecovis.com/aktuelles/finanzmarktintegritaetsstaerzungsgesetz-gesetzentwurf/>



Großbritannien will mit Investitionsanreizen das Wirtschaftswachstum nach dem Brexit anregen

Die Unterzeichnung des Handelsabkommens zwischen der EU und Großbritannien hat zu einer klareren und stabileren politischen Landschaft geführt. Es überrascht nicht, dass das Abkommen, das eine Woche vor dem Ende der Brexit-Übergangszeit in Kraft trat, erhebliche Auswirkungen auf den Handel hatte, der im Januar 2021 um 19,3 Prozent zurückging. Die Hauptursachen: Abbau von Lagerbeständen, die Einführung von nichttarifären Handelshemmnissen, Covid-19-bedingte Beschränkungen sowie weltweite Lieferkettenprobleme.

Die jüngsten Haushaltsmaßnahmen sollen Unternehmen Investitionsanreize bieten, um die Wirtschaft zu beleben und längerfristiges Wachstum zu sichern. Zu den Investitionsanreizen gehört die Einführung des „Super Deduction“, also eines zweijährigen Kapitalfreibetrags. Dieser hebt die

Ermäßigung für Investitionen in Anlagen und Maschinen im ersten Jahr von 18 Prozent auf 130 Prozent an. Die Anhebung des jährlichen Investitionsfreibetrags auf eine Million Pfund wurde verlängert. Das dürfte zu einem kurzfristigen Anstieg der Investitionsbereitschaft von Unternehmen führen. „Schon jetzt sehen wir, dass sich immer mehr Unternehmen für eine formale Präsenz in Großbritannien entscheiden. Sie gründen hier Unternehmen, um ihr bestehendes Handelsgeschäft in Großbritannien zu schützen und zu sichern“, sagt Gerry Collins, Partner und Wirtschaftsprüfer von ECOVIS Wingrave Yeats in London.

Sie interessieren sich für eine Präsenz Ihres Unternehmens in UK? Nehmen Sie Kontakt mit Gerry Collins auf. E-Mail: gerry.collins@ecovis.co.uk

Ecovis – Das Unternehmen im Profil

Das Beratungsunternehmen Ecovis unterstützt mittelständische Unternehmen. In Deutschland zählt es zu den Top 10 der Branche. In über 100 deutschen Büros arbeiten fast 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weltweit sind es fast 8.500 in nahezu 80 Ländern. Ecovis betreut und berät Familienunternehmen, inhabergeführte Betriebe sowie Freiberufler und Privatpersonen. Um das wirtschaftliche Handeln seiner Mandanten nachhaltig zu sichern und zu fördern, bündelt

Ecovis die nationale und internationale Fach- und Branchenexpertise aller Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und Unternehmensberater. Jede Ecovis-Kanzlei kann auf diesen Wissenspool zurückgreifen. Darüber hinaus steht die Ecovis Akademie für fundierte Ausbildung sowie für kontinuierliche und aktuelle Weiterbildung. All dies gewährleistet, dass die Beraterinnen und Berater ihre Mandanten vor Ort persönlich gut beraten.

Impressum

Herausgeber: ECOVIS AG Steuerberatungsgesellschaft, Ernst-Reuter-Platz 10, 10587 Berlin, Tel. +49 89 5898-266, Fax +49 89 5898-2799

Konzeption und Realisation: Teresa Fach Kommunikationsberatung, 80798 München, DUOTONE Medienproduktion, 81241 München

Redaktionsbeirat: Marcus Büscher (Rechtsanwalt), Dr. Holger Fischer (Unternehmensberater), Martin Liepert (Steuerberater), Katja Nötzel (Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin), Armin Weber (Wirtschaftsprüfer, Steuerberater), Gudrun Bergdolt (Unternehmenskommunikation); redaktion-red@ecovis.com

Bildnachweis: Titel: ©enjoys25, Adobe Stock; Alle Bilder ohne direkten Bildnachweis: ©Ecovis.

ECOVIS red basiert auf Informationen, die wir als zuverlässig ansehen. Eine Haftung kann jedoch aufgrund der sich ständig ändernden Gesetzeslage nicht übernommen werden.

Hinweis zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Wenn aus Gründen der besseren Lesbarkeit und/oder der Gestaltung des vorliegenden Magazins nur die männliche Sprachform gewählt worden ist, so gelten alle personenbezogenen Aussagen selbstverständlich für Frauen und Männer gleichermaßen.