

Risikomanagement zukunftsicher ausrichten – Chancensicht in Krisenzeiten

Nachricht vom 29.03.2022

Die RMA Risk Management & Rating Association startet am 16. Mai 2022 in München die 16. Auflage des Risk Management Congresses (RMC). Im Mittelpunkt der zweitägigen Risikomanagementkonferenz steht die Chancensicht in Krisenzeiten.

RMA-Vorstandsvorsitzender Ralf Kimpel sieht in diesem Zusammenhang Unternehmen verstärkt in der Verantwortung. „Organisationen und deren Entscheider müssen sich inmitten fortwährender Krisen im globalen Maßstab mehr denn je die Frage stellen, ob sie ihr Risikomanagement solide und zukunftsgerichtet aufgestellt haben.“ Dabei gehe es insbesondere um die Notwendigkeit eines Gesamtrisikomanagements. „Wir reden an dieser Stelle nicht nur über die Pflichten des Topmanagements im Umgang mit Risiken, sondern vor allem über nachhaltige Entwicklungen und darüber, den Fortbestand des Unternehmens gerade in Krisenzeiten zu sichern“, betont Ralf Kimpel. Massive Umbrüche mit globaler Wirkung erforderten, Leitplanken für eine zukunftsgerichtete Chancensicht zu setzen.

Gesamtrisikomanagement unerlässlich

Die RMA empfiehlt Unternehmensvertretern, ihr Risikomanagement nicht nur auf dem Papier zu ordnen. Ein gelebtes Gesamtrisikomanagement sei für Organisationen heute unerlässlich, um bei professioneller Herangehensweise den Blick nach vorne zu richten. Es gehe vor allem darum, ein Unternehmen vor einer möglichen Krise das notwendige Rüstzeug für den Ernstfall mitzugeben und die notwendigen Schritte und Prozesse darauf auszurichten.

Der gesamte Prozess steht und fällt mit den Menschen, die im Unternehmen arbeiten, stellt Ralf Kimpel fest. „Das heißt: Sind die Mitarbeiter nicht Teils des Risikomanagements, ist der gesamte Prozess zum Scheitern verurteilt.“ Jeder Einzelne sei eine Art Risikomanager für seinen Bereich. RMA-Vorstandsvorsitzende appelliert an die Unternehmen, in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. „Hierzu gehören auch Awareness-Maßnahmen und regelmäßige Informationskampagnen für die Mitarbeiter.“

Beispiel Lieferengpässe: Sie treten nicht erst seit der Corona-Pandemie auf, sondern waren schon im Zuge der Nuklearkatastrophe von Fukushima im Jahr 2011 deutlich spürbar. Unternehmen sollten sich die Frage stellen, ob Lieferantennetzen weltweit gespannt werden müssen oder ob es nicht Alternativen in Europa oder gar Deutschland gibt. „Diese Alternativen scheinen auf den ersten Blick teurer, aber im Zuge zunehmender Krisen, Kriege und Handelsbeschränkungen haben solche Überlegungen durchaus ihre Berechtigung“, ist Ralf Kimpel überzeugt. Er verweist in diesem Zusammenhang auch auf Aspekte der Nachhaltigkeit bezüglich Arbeitsbedingungen vor Ort, Transportwege und CO₂-Ausstoß.

Wissensvermittlung, Praxisbezug, Networking

Umfassende Wissensvermittlung von Experten für Experten und Entscheider in Theorie und mit einem klaren Praxisbezug – das ist das zentrale Ziel des RMC 2022. Zu den Themen der zweitägigen Fachkonferenz zählen

- ▶ Methoden zur Künstlichen Intelligenz im Risikomanagement
- ▶ Risikoquantifizierung im Enterprise Risk Management
- ▶ Personalrisikomanagement
- ▶ Covid-19-Krisenmanagement

Dass der RMC 2022 nach zwei Jahren wieder in Präsenz stattfinden kann, ist für die RMA eine Erleichterung. „Schließlich handelt es sich bei diesem Jahrestreffen der Risikomanager um unsere wichtigste Veranstaltung im Jahr, zu der regelmäßig die führenden Risikomanager aus dem deutschsprachigen Raum kommen“, sagt Ralf Kimpel. „Neben dem Austausch zu neuen Themen und Entwicklungen aus dem Risikomanagementumfeld erhalten die Teilnehmer auch jede Menge Praxisberichte aus erster Hand. Das heißt, Unternehmensvertreter berichten aus der Praxis und geben damit wichtige Impulse und Ideen für die Teilnehmer und deren tägliche Arbeit weiter.“ Nicht zu vergessen sei auch das Networking untereinander.

Weitere Informationen und Anmelde-möglichkeiten zum **RMC 2022** finden Sie [hier](#) [1].

Quelle

- [1] <https://rma-ev.org/veranstaltungen/rma-konferenzen/rmc2022>

Berichtspflichten: Sehr umfangreich, extrem hohe Dynamik

Nachricht vom 28.03.2022

Globalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit – Berichtspflichten für Unternehmen unterliegen einer großen Dynamik und wurden in den vergangenen Jahren umfangreich erweitert, wie Prof. Dr. Isabel von Keitz, Prof. Dr. Inge Wulf und Clemens Pelster, Herausgeber des Werks *Handbuch Unternehmensberichterstattung, im Folgenden erläutern.*

Prof. Dr. Inge Wulf führt aus, welche aktuellen Richtlinien und Gesetze Unternehmen für ihre Berichterstattung im Jahr 2022 ganz besonders im Blick haben sollten.

Mit Blick auf Digitalisierung greift für das Geschäftsjahr 2022 der zweite Schritt der ESEF-VO über das EU-weite einheitliche elektronische Berichtsformat für Unternehmensabschlüsse. Zusätzlich zur Etikettierung der Finanzgrößen in den primären Abschlussbestandteilen wie auch Basisinformationen erweitert sich die Etikettierung auf bestimmte Anhangangaben. Konkret ist für die 244 im Anhang II der ESEF-VO aufgeführten Anhangangaben als zusammenhängende Textblöcke eine iXBRL-Etikettierung erforderlich. Der Umsetzungsaufwand wird im Vergleich zum ersten Schritt als deutlicher höher eingeschätzt.

Drei grüne Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2021

In Bezug auf Nachhaltigkeit sind und bleiben die Regulierungen recht dynamisch. Für 2022 führen die Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung zu neuen Offenlegungspflichten für Unternehmen wie auch für Finanzmarktteilnehmer. So müssen Unternehmen, die eine nichtfinanzielle Erklärung erstellen müssen, gemäß Art. 8 der EU-Taxonomie VO ab dem 1.1.2022, also für das Geschäftsjahr 2021, drei sogenannte grüne Kennzahlen veröffentlichen: Anteil des Umsatzes aus ökologisch-nachhaltigen Tätigkeiten sowie Anteil der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx), die im Zusammenhang mit ökologisch-nachhaltigen Aktivitäten stehen. Die Berichtspflichten greifen – wenn der Anwendungsbereich entsprechend dem Entwurf der CSR-Richtlinie unverändert

bleibt – zukünftig auch für große, nicht-kapitalmarktorientierte Unternehmen. Ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten liegen vor, wenn diese einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem der sechs Umweltziele leistet.

Sechs Umweltziele

Die EU-Taxonomie gilt als zentraler Baustein der europäischen Nachhaltigkeitsbestrebungen im Finanzwesen; sie klassifiziert nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten und Investments EU-weit unter anderem anhand von sechs Umweltzielen. Für die ersten beiden Umweltziele, nämlich Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel, liegen per delegierter Rechtsakte, die zum 1.1.2022 in Kraft getreten sind, die technischen Bewertungskriterien, also Schwellenwerte, vor. Ein Taxonomie-Kompass unterstützt bei der Zuordnung.

Zum 1.1.2023: Wasser, Kreislaufwirtschaft, Umwelt, Biodiversität

Die EU-Taxonomie VO wird auch 2023 Neuerungen für Unternehmen bringen, da die delegierten Rechtsakte für die vier weiteren Umweltziele, nämlich nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Umgang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme, ab 1.1.2023 in Kraft treten.

Während damit die Taxonomie für Klima- und Umweltschutz vorliegt, die beispielsweise in Bezug auf Atomkraftwerke für Diskussionen sorgt, wurde am 28.2.2022 der finale Bericht über die mögliche Struktur der EU-Sozialtaxonomie veröffentlicht, die ein einheitliches Klassifikationssystem für sozial nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten definiert.

Hohe Anforderungen an Kreditinstitute

Die Berichtsansforderungen sind besonders hoch für Kreditinstitute. Für Finanzmarktteilnehmer greifen neben den bereits aus der Offenlegungs-VO resultierenden Berichtspflichten über Informationen bezüglich Nachhaltigkeit mit Art. 5 und Art. 6 der Taxonomie-VO weitere Vorgaben zur Offenlegung beispielsweise über Umweltziele der dem Finanzprodukt zugrundeliegenden Investitionen, sprich über die von einem Kreditinstitut finanzierten Investitionen seiner

Kreditnehmer, die der CSR-Berichtspflicht unterliegen. Ferner ist eine Erklärung abzugeben, wenn finanzierte Investitionen nicht taxonomiekonform sind.

Deutsches Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz (LkSG)

Aus dem deutschen Lieferkettensorgfaltpflichtengesetz (LkSG) resultieren weitere Berichtspflichten, ab 2023 für Unternehmen – unabhängig von der Rechtsform – mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden und ab 2024 mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden. Neben bisher schon verpflichtenden Angaben über Maßnahmen zur Einhaltung von Menschenrechten innerhalb der Lieferkette sind unter anderem eine Berichterstattung über menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder deren Verletzungen entlang der Lieferkette nötig; einzubeziehen sind die Geschäftstätigkeiten des eigenen Unternehmens mit Tochtergesellschaften wie auch unmittelbare Zulieferer. Mittelbare Zulieferer sind lediglich anlassbezogen einzubinden. Zur Integration der Anforderungen des LkSG in die unternehmerischen Prozesse sind organisatorische und technische Maßnahmen umzusetzen.

Weitere Konsultationen im Juni 2022

Unternehmen, die der Pflicht zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD-E unterliegen, werden sich mit den Verlautbarungen der EFRAG zur Konkretisierung der europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinandersetzen müssen, die mit dem CSRD-Entwurf angekündigt wurden. Zwischenzeitlich hat die Project Task Force on European Sustainability Reporting Standards (PTF-ESRS) eine Reihe von Arbeitspapieren veröffentlicht. Konsultationen hierzu sind für Juni 2022 angekündigt.

Bis 21.10.2023 sollen Standards mit ergänzenden Informationen und sektorspezifischen Angaben wie auch Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von kleinen und mittleren Unternehmen folgen.

Der im September 2020 veröffentlichte EU-Aktionsplan zur Stärkung der Kapitalmarktunion umfasst die Einrichtung eines einheitlichen Zugangspunkts für Unternehmensdaten bei der europäischen Wertpapieraufsichtsbehörde ESMA. Dieser Zugangspunkt ist auch in dem CSRD-E aufgegriffen worden. Im November 2021 hat die Europäische Kommission einen Le-

gislativvorschlag zur Einrichtung eines einheitlichen Zugangspunkts für finanz- und nachhaltigkeitsbezogene Unternehmens- und Produktinformationen vorgelegt (European Single Access Point, ESAP). Dieser Legislativvorschlag wird zur Änderung verschiedener Richtlinien führen, wie Bilanz-RL, Transparenz-RL und Aktionärsrechte-RL. Erste Offenlegungen nach der neuen Meldepflicht sollen ab 1.1.2024 greifen.

Sorgfaltpflichten für Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Die EU-Taxonomie-VO umfasst neben der Klassifizierung von ökologisch und sozial nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten auch die Governance bzw. nachhaltige Unternehmensführung. In diesem Zusammenhang bringt der von der EU-Kommission am 23.2.2022 veröffentlichte Richtlinienentwurf zur Ausweitung der Sorgfaltpflichten für Nachhaltigkeit in der Lieferkette (Corporate Sustainability Due Diligance Directive) neue Berichtspflichten über die Verletzung von Menschen- und Umweltrechten entlang der Wertschöpfungskette wie auch über das eingerichtete Beschwerdeverfahren. Neben der eigenen Geschäftstätigkeit erstreckt sich die Sorgfaltpflicht auch auf die Tätigkeiten seiner Tochterunternehmen wie auch auf die Tätigkeiten in der Wertschöpfungskette, also vor- und nachgelagerte Glieder der Kette und somit nicht nur auf Lieferanten, sondern auch auf Kunden.

EU-Lieferketten-Richtlinie weiter gefasst und schärfer

Der Anwendungsbereich der EU-Lieferketten-RL ist weiter gefasst als der des deutschen LKSG, da die Berichtspflicht für Gesellschaften greift mit mehr als 500 Arbeitnehmern und Umsatz von mehr als 150 Millionen Euro wie auch für Gesellschaften des sogenannten „high-impact sectors“ mit 250 Arbeitnehmern, Umsatz über 40 Millionen Euro, wobei mindestens 50 Prozent des Umsatzes aus den „high-impact sectors“ stammen muss, also beispielsweise Textilindustrie, Landwirtschaftsunternehmen oder Bodenschätze abbauende Unternehmen. Die EU-Lieferketten-RL schreibt eine zivilrechtliche Haftung für Sorgfaltpflichtverletzungen vor und ist somit als Verschärfung im Vergleich zum deutschen LkSG zu sehen.

Vorschlag zur Überarbeitung des DCGK mit Fokus auf Nachhaltigkeit

Der von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) am 27.1.2022 veröffentlichte Vorschlag zur Überarbeitung des DCGK (2020) zeigt einen starken Fokus auf Nachhaltigkeit vor allem im Bereich der Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen. In den Kodexänderungen sind nur wenige direkte neue Berichtspflichten für den Lagebericht und die Erklärung der Unternehmensführung vorgesehen. Darüber hinaus werden aus dem DCGK-E (2022) indirekt weitere Angaben für die Lageberichterstattung resultieren, beispielsweise betreffend Strategieberichterstattung und nachhaltige Steuerungskennzahlen, wie auch für die nichtfinanzielle Berichterstattung bzw. den zukünftigen Nachhaltigkeitsbericht, zum Beispiel betreffend Nachhaltigkeitsziele.

Berichterstattung über immaterielle Werte

Das Thema der Berichterstattung über immaterielle Werte scheint wieder neuen Auftrieb zu bekommen. Auf internationaler Ebene liegt der Entwurf ED/2021/6 „Management Commentary“ für eine Überarbeitung des freiwillig anzuwendenden Practice Statement 1 vor, für den unter anderem nicht bilanzierungsfähige immaterielle Werte Ausgangspunkt der Überarbeitung waren. Auf europäischer Ebene findet sich im CSRD-E neben den Berichtspflichten über Nachhaltigkeitsbelange auch die Vorgabe, dass Unternehmen Informationen über immaterielle Anlagewerte offenlegen sollen, beispielsweise Angaben zu intellektuellem Kapital, Humankapital und Beziehungskapital. Darüber hinaus werden in dem Diskussionspapier „Better Information on Intangibles“ der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) Angaben zu spezifischen immateriellen Werten im Lagebericht vorgeschlagen. Zudem hat der DRSC im September 2021 eine Arbeitsgruppe zu immateriellen Werten gegründet. Somit werden immaterielle Werte in Zukunft einen Bedeutungszuwachs in der Unternehmensberichterstattung erhalten.

Länderspezifischer Ertragsteuerinformationsbericht

Hinzu kommt der EU-Richtlinienentwurf für einen öffentlichen länderspezifischen

Ertragsteuerinformationsbericht (Public Country-by-Country Reporting-Richtlinie – pCbCR-RL). Diese Richtlinie zielt auf eine verstärkte Transparenz und öffentliche Kontrolle der Ertragsteuerbelastung von multinationalen Unternehmen ab. Betroffen sind EU-MU mit konsolidiertem Umsatz von mehr als 750 Millionen Euro in den letzten zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Eine Umsetzung in nationales Recht ist bis Juni 2023 vorgesehen, eine erstmalige Berichtspflicht soll für das Geschäftsjahr 2025 bestehen. Der Ertragsteuerbericht ist als eigenständiger Bericht außerhalb des Lageberichts vorgesehen. Es besteht jedoch ein Bezug zu GRI 207 und somit zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch in der EU-Sozialtaxonomie soll der pCbCR eine Rolle spielen. Insofern könnte der Bericht zukünftig ein Teil des Konzernlageberichts werden.

Trend zur Integration

Jüngste Regulierungen lassen einen Trend zur stärkeren Integration der finanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Unternehmensberichterstattung erkennen. Gemäß CSRD-E soll der zukünftige Nachhaltigkeitsbericht zumindest zum Lagebericht gehören – offen bleibt, ob integriert oder als eigener Abschnitt in den Lagebericht. Auch der starke Fokus auf Nachhaltigkeit im DCGK-E, wie die Einbindung von Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie und -steuerung, sowie die nach der EU-Taxonomie zu berichtenden Kennzahlen lassen einen Trend hin zu einer integrierten Berichterstattung erkennen. Daher werden sich Unternehmen mit der Integration der nachhaltigkeitsbezogenen Informationen in den Finanzbericht auseinandersetzen müssen.

Extrem hohe Dynamik

Die Dynamik der Regulierung geht weiter. Am 18.2.2022 endete der öffentliche Konsultationszeitraum der EU zur Verbesserung der Qualität und Durchsetzung der Unternehmensberichterstattung vor allem von börsennotierten Unternehmen. Diese Regulierung zielt insbesondere auf eine Stärkung des Anlegerschutzes ab und wird zu RL-Änderungen führen, die die Bilanz-RL, die Transparenz-RL sowie die Abschlussprüfer-RL und die AP-Verordnung betreffen werden.

Berichtspflichten: Mehr Nachhaltigkeit und digitaler

Nachricht vom 28.03.2022

Globalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit – Berichtspflichten für Unternehmen unterliegen einer großen Dynamik und wurden in den vergangenen Jahren umfangreich erweitert, wie Prof. Dr. Isabel von Keitz, Prof. Dr. Inge Wulf und Clemens Pelster, Herausgeber des Werks Handbuch Unternehmensberichterstattung, im Folgenden erläutern.

Prof. Dr. Isabel von Keitz zu den aktuell größten Herausforderungen der Unternehmensberichterstattung für die Unternehmen in der Praxis.

Zunächst stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, den Überblick über die sich sehr dynamisch fortentwickelnden Anforderungen und Neuerungen im Hinblick auf die Unternehmensberichterstattung zu behalten, um die Relevanz für das eigene Unternehmen beurteilen zu können. Dies ist aufgrund der hohen Schlagzahl und Komplexität der neuen Regelungen, aber auch aufgrund der gestiegenen Anzahl an Stakeholdern mit unterschiedlichen Erwartungen und der zunehmenden Anzahl an Normengebern nicht leicht. Das Handbuch Unternehmensberichterstattung bietet in seinem ersten Teil einen systematischen Überblick über die Entwicklungen, den Status quo sowie absehbare künftige Berichtspflichten.

Auslegungs-, Anwendungs- und Gestaltungsfragen müssen geklärt werden

Ist die Frage, welche Berichtspflichten ab wann zu beachten sind, für das eigene Unternehmen geklärt, schließen sich zahlreiche Herausforderungen bei der praktischen Umsetzung der unterschiedlichen Berichtspflichten an. So ergeben sich vielfach inhaltliche Auslegungsfragen, aber auch Anwendungs- und Gestaltungsfragen, um den Erwartungen der verschiedenen Adressaten gerecht zu werden. Viele dieser Fragen müssen geklärt werden, bevor die Systeme und Prozesse zur konzernweiten Erhebung der offenzulegenden Angaben etabliert werden können. Hilfestellung dazu bietet der zweite Teil des Handbuchs Unternehmensberichterstattung, in dem aus der Perspektive von verschiedenen Stakeholdern die Herausforderungen und Erwartungen an die zunehmenden Anforderungen an die Un-

ternehmensberichterstattung beleuchtet werden.

Digitalisierung

Clemens Pelster über die Herausforderungen und mögliche Vorteile der Digitalisierung und das einheitliche europäische Berichtsformat ESEF.

Digitalisierung wirkt sich auf den gesamten Prozess der Unternehmensberichterstattung aus. So ist die Berichterstellung – mit der Generierung, Sammlung und Aufbereitung von Daten – genauso wie die Offenlegung und Verbreitung fertiger Berichte und sogar die Auswertung durch Adressaten betroffen. Die Berichterstellung kann beispielsweise bereits heutzutage bis zu einem gewissen Grad automatisiert werden, indem mittels sogenannter Disclosure Management Systeme die relevanten Daten direkt aus den Datenbanken des ERP-Systems eines Unternehmens geladen werden. Dadurch können nicht nur die Zahlen im Jahresabschluss auf Knopfdruck aktualisiert, sondern auch – zum Beispiel durch KI-Unterstützung – ganze Textstellen mit Würdigungen dieser Zahlen in ergänzenden Berichtsinstrumenten wie dem Lagebericht angepasst werden.

Abkehr vom Print-Bericht, Zuwendung zu digitalen Formaten

Aktuelle Trends und Möglichkeiten zur Form der Offenlegung und Verbreitung digitaler Berichte zeigen Dr. Eloy Barrantes (nexxar GmbH) und Ass.-Prof. Dr. Stéphanie Mittelbach-Hörmanseder (Wirtschaftsuniversität Wien) ausführlich in ihrem Beitrag auf. Dazu gehören die Abkehr vom (analogen) Print-Bericht und Zuwendung zu digitalen Formaten wie (interaktiven) PDF, Online-Geschäftsberichten auf HTML-Websites und künftig insbesondere XBRL (eXtensible Business Reporting Language) als wesentliches Element des europäischen Berichtsformats ESEF (European Single Electronic Format) sowie auch neue Verbreitungskanäle (beispielsweise über Social Media). Eine Kombination der digitalisierten Berichterstellung mit einer Online-Offenlegung macht schließlich auch eine Live-Berichterstattung möglich.

EU-Vorgaben erfordern maschinenlesbares Berichtsformat

ESEF ist ein Berichtsformat, das nach Vorgabe der EU seit dem Berichtsjahr 2020

von allen Mutterunternehmen, deren Wertpapiere innerhalb der EU an regulierten Märkten gehandelt werden, bei der Finanzberichterstattung verwendet werden muss. So müssen die betroffenen Unternehmen zum einen ihre Jahres-/Konzernabschlüsse und (Konzern-)Lageberichte in der eXtensible Hypertext Markup Language (XHTML) offenlegen und zum anderen die Finanzgrößen der in diesem Format erstellten (IFRS-)Konzernabschlüsse (konkret Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung inklusive sonstigem Ergebnis bzw. Gesamtergebnisrechnung, Kapitalflussrechnung und Eigenkapitalveränderungsrechnung) sowie bestimmte Basisinformationen entsprechend einer vorgegebenen Basistaxonomie mit XBRL-Tags kennzeichnen.

Neu ab 2022: XBRL bestimmter Anhangangaben

Ab dem Geschäftsjahr 2022 ist diese Kennzeichnung auf bestimmte Anhangangaben auszuweiten, wobei diese für zusammenhängende Textblöcke vorzunehmen ist. Der Vorteil solcher ESEF-Berichte ist, dass sie durch diese systematische Kennzeichnung maschinenlesbar sind und durch eine Inline XBRL (iXBRL-)Spezifikation gleichzeitig auch menschenlesbar bleiben.

Rechnungslegungs- und IT-Kenntnisse erforderlich

Herausforderungen bestehen für Unternehmen darin, zunächst die „Übersetzung“ in dieses Format und die Kennzeichnung der Informationen vorzunehmen. Bei der Implementierung ist eine Kombination aus Rechnungslegungswissen und IT- bzw. XBRL-Kenntnissen erforderlich, was zur Inanspruchnahme kostspieliger Beratungsangebote von außen führen kann. Nicht einfacher macht es zudem die jährliche Aktualisierung der Basistaxonomie, die eine Überarbeitung der freiwillig/selbstständig vorgenommenen Erweiterungen erfordern kann. Ausführlich hat sich Dr. Rüdiger Schmidt (KPMG) in einem Kapitel des Handbuchs Unternehmensberichterstattung den Anforderungen und Herausforderungen des ESEF gewidmet.

Vorteile und Risiken der digitalen Berichterstattung

Durch die Verwendung digitaler Technologien können die Effektivität und Effi-

zien des gesamten Reportingprozesses gesteigert werden, indem sowohl die Geschwindigkeit erhöht, der Aufwand reduziert als auch das Ergebnis verbessert werden kann. So werden beispielsweise gründliche Validierungs- und Qualitätsprüfungen entlang des gesamten Prozesses ermöglicht.

Vorteil: Adressatenspezifischer, nutzerfreundlicher

Gleichzeitig kann die Berichterstattung im Sinne eines Customized Reportings adressatenspezifischer ausgerichtet und nutzerfreundlicher aufbereitet werden. Der aufgrund steigender regulatorischer Anordnungen und immer höher ausfallenden Berichtsumfängen viel diskutierte „information overload“ büßt dadurch an Bedeutung ein. Dabei spielt sowohl die leichtere Auffindbarkeit von für den Adressaten relevanten Informationen in digitalen Berichten als auch die bereits im Zusammenhang mit dem ESEF angesprochene Möglichkeit zur automatisierten Auswertung maschinenlesbarer Berichte eine Rolle. Das Nutzungsverhalten der Adressaten kann wiederum durch die Berichtersteller ausgewertet werden, um beispielsweise relevante Schwerpunkte zu identifizieren und die Berichterstattung weiter zu verbessern.

Risiken durch Verlinkungen, Cyberrisiken

Risiken können sich beispielsweise daraus ergeben, dass Inhalte eigentlich abgegrenzter Berichtsinstrumente durch Verknüpfungen und Verlinkungen in digitalen Berichten noch stärker vermischt werden. Sowohl Abschlussprüfer als auch Adressaten müssen zudem selbst die technischen Möglichkeiten haben, um mit der digitalen Berichterstattung umgehen zu können. Der gesamte Reportingprozess ist zudem durch Cyberrisiken bedroht. Durch Systemausfälle und Hackerangriffe könnten zum Beispiel sowohl die Berichterstellung als auch die Online- oder sogar Live-Offenlegung beeinträchtigt bzw. verfälscht werden.

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Seit 2017 sind kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet. Die EU arbeitet derzeit an einer überarbeiteten Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, die voraussichtlich für Geschäftsjahre ab

dem 1.1.2023 in Kraft treten soll. Prof. Dr. Isabel von Keitz über die Änderungen, auf die sich Unternehmen in Deutschland diesbezüglich einstellen müssen:

Der am 21.4.2021 von der Europäischen Kommission vorgelegte Vorschlag zur Anpassung der CSR-Richtlinie sieht unter anderem folgende Änderungen vor:

- ▶ Der Kreis der zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichteten Unternehmen wird ausgeweitet. Demnach müssten künftig fast alle an einem regulierten Markt gelisteten Unternehmen und zudem große nicht-kapitalmarktorientierte Unternehmen einen Nachhaltigkeitsbericht offenlegen. In Deutschland würde dies rund 15.000 statt bisher 500 Unternehmen betreffen.
- ▶ Darüber hinaus sieht der Entwurf der CSRD eine Ausweitung sowie Standardisierung der Berichtsinhalte vor. So wird zum einen klargestellt, dass sowohl über Inside-out-Auswirkungen als auch über Outside-in-Auswirkungen zu berichten ist. Insbesondere in Deutschland wurde die doppelte Wesentlichkeit bisher sehr eng ausgelegt. Zum anderen sind im Vergleich zur bisherigen Richtlinie neue Angabepflichten vorgesehen, zum Beispiel eine Beschreibung der Ziele und Fortschritte im Hinblick auf das Nachhaltigkeitsmanagement sowie eine Berichterstattung über immaterielle Werte. Der Entwurf sieht zudem vor, die EU-Kommission zu ermächtigen, Standards zu veröffentlichen, in denen die Berichtspflichten konkretisiert werden. Diese sollen die Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsberichte fördern. Erste Standardentwürfe liegen bereits vor.
- ▶ Weitere Änderungen betreffen das Berichtsformat und die Prüfungspflicht. So sollen die Angaben künftig verpflichtend in den (Konzern-)Lagebericht integriert werden, maschinenlesbar sein und zumindest mit begrenzter Sicherheit geprüft werden.

Gemäß dem im April 2021 veröffentlichten Entwurf der CSRD sollen die Änderungen bereits in 2024 für die Geschäftsjahre 2023 anzuwenden sein. Aufgrund der weitestgehend einhelligen Ansicht, dass dieser Zeitplan kaum realisierbar ist, wird aktuell eine stufenweise Inkraftsetzung der CSRD in den Jahren 2024 (für Unternehmen von öffentlichem Interesse) und 2025 (alle großen Kapitalgesellschaften) diskutiert.

Bundesregierung ruft zur Bewerbung für den Sustainable-Finance-Beirat auf

Nachricht vom 23.03.2022

Die Bundesministerien für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Umwelt und Verbraucherschutz (BMUV) und für Finanzen (BMF) rufen Expertinnen und Experten aus Finanzwirtschaft, Realwirtschaft, Zivilgesellschaft und Wissenschaft auf, sich für eine Mitarbeit im Sustainable-Finance-Beirat der Bundesregierung zu bewerben.

Es gehe darum, die Weichen zu stellen, um die UN-Nachhaltigkeitsziele und Klimaneutralität bis 2045 zu erreichen und die Finanzmarktstabilität zu wahren. Die Sustainable-Finance-Strategie soll dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Bei deren Weiterentwicklung und Umsetzung soll der Sustainable-Finance-Beirat die Bundesregierung als unabhängiges Gremium beraten, insbesondere durch Handlungsempfehlungen und Stellungnahmen zu nachhaltigen Finanzen.

Der Sustainable-Finance-Beirat war erstmals in der vergangenen Legislaturperiode einberufen worden und ist auch für die laufende Legislaturperiode vorgesehen. Der neue Beirat soll rund 25 Mitglieder umfassen. Neben Personen können sich auch Institutionen als Beobachter im Beirat bewerben. Der Beobachterstatus sieht eine aktive Mitarbeit ohne Stimmberichtigung vor.

Die Pressemitteilung der Ministerien finden Sie hier [1]. Details zur Ausschreibung sind hier veröffentlicht [2]. Interessenbekundungen sind mit dem auf der Website zur Verfügung gestellten Formular bis zum 20.4.2022 zu richten an BewerbungenSFB@bmf.bund.de.

Quelle

[1] <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2022/03/20220323-bundesregierung-ruft-zur-bewerbung-fur-den-sustainable-finance-beirat-auf.html>

[2] <https://sustainable-finance-beirat.de/>

Digitale Angebote stärker gefragt – Unternehmen erwarten Verlagerung ihrer Kundschaft

Nachricht vom 23.03.2022

Viele mittelständische Unternehmen rechnen mittlerweile damit, dass sich Kunden von ihnen abwenden werden, um stattdessen digitale Angebote zu nutzen.

Das teilt die KfW Research anhand einer Befragung mit. Demnach halten 30 Prozent der mittelständischen Unternehmen das Abwandern ihrer Kundschaft hin zu digitalen Angeboten und Vertriebswegen für wahrscheinlich. Ein weiteres Drittel rechnet zumindest in Teilen mit diesem Trend.

Dabei handelt es sich vor allem um Unternehmen, die coronabedingt besonders hohe Umsatzeinbußen hinnehmen mussten. Dass insbesondere diese Unternehmen auf die Bedrohung reagieren und mit Abflauen der Corona-Krise verstärkt in ihre Digitalisierung investieren, bewertet die KfW als positiv. So weiten 46 Prozent der Unternehmen, die Abwanderungen als wahrscheinlich einstufen, ihre Digitalisierungsaktivitäten aus, während dies nur für 23 Prozent der Unternehmen gilt, die Abwanderungen für unwahrscheinlich halten.

Die langfristige Perspektive für Digitalisierungsaktivitäten gewinnt an Bedeutung, nachdem in der akuten Krisenphase die kurzfristige Krisenbewältigung stärker im Vordergrund stand, schlussfolgert das Kreditinstitut. Ob dieser Schub tatsächlich eintritt, lasse sich aktuell jedoch nicht mit Sicherheit prognostizieren.

Kleine Unternehmen haben häufiger Schwierigkeiten

Zu differenzieren sei zwischen großen Mittelständlern, die zu 78 Prozent mit Abwanderungen ihrer Kundinnen und Kunden rechnen, und kleinen Unternehmen, die dies nur zu 41 Prozent für wahrscheinlich halten. Das kann nach Einschätzung der KfW auch daran liegen, dass kleine Unternehmen häufiger Schwierigkeiten haben, ihre Digitalisierungsaktivitäten zu finanzieren. Dadurch drohe eine Spaltung des Mittelstands zwischen digitalisierten und innovativen Unternehmen einerseits und andererseits abgehängten Unternehmen, die ihren Kundenstamm mittelfristig nicht werden halten können.

Insgesamt betrachtet stellt die KfW fest, dass strategische Aspekte der Digitalisierung von Unternehmen noch zu selten berücksichtigt werden. Die Digitalisierungsaktivitäten von mittelständischen Unternehmen würden sich kaum nach ihrer

strategischen Ausrichtung unterscheiden. Nur knapp ein Fünftel der Mittelständler verfüge über eine explizite **Digitalisierungsstrategie** [1].

Die vollständige Mitteilung der KfW **finden Sie hier** [2]. Ihren Digitalisierungsbericht 2021 hat das Institut **hier veröffentlicht** [3].

Quelle

- [1] <https://www.consultingbay.de/ce/digitalisierung-gilt-in-fast-alLEN-unternehmen-als-chance/detail.html>
- [2] <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-372-Maerz-2022-Digi-Nachfrage.pdf>
- [3] <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Digitalisierungsbericht-Mittelstand/KfW-Digitalisierungsbericht-2021.pdf>

Unternehmen sollen mehr Haltung zeigen und sich stärker gesellschaftlich engagieren

Nachricht vom 22.03.2022

Von Unternehmen wird mehr Haltung gefordert. Außerdem erwarten viele Verbraucherinnen und Verbraucher in Deutschland und den USA von Firmen, sich gesellschaftlich einzubringen.

Etwa ebenso viele von ihnen sind bereit, dafür auch mehr Geld für Produkte zu zahlen. Das ist das Ergebnis einer Befragung der Beratungsunternehmen Wider Sense aus Berlin und Influence SG aus den USA. Befragt wurden rund 1.000 Personen in Deutschland und den USA.

Demnach sind 57 Prozent der Befragten der Ansicht, dass sich Anbieter von Produkten und Dienstleistungen, von denen sie etwas kaufen, gesellschaftlich engagieren sollten. Firmen-Engagement für soziale Zwecke allein reicht vielen jedoch nicht mehr aus. Auf die Frage, ob Unternehmen auch eine soziale oder politische Haltung einnehmen und sich dafür aktiv einsetzen sollten, antworteten 45 Prozent mit Ja.

Verbraucherinnen und Verbraucher in Deutschland und den USA wollen immer häufiger von Unternehmen wissen, ob sie ein Corporate Social Mindset haben, resümieren die Studienautoren. Sie untersuchen nach eigenen Angaben regelmäßig, wie sich die Erwartungen von Konsu-

mentinnen und Konsumenten gegenüber Unternehmen verändern. Laut Studie ist auch die Bereitschaft deutlich gestiegen, für ein Engagement von Unternehmen mehr zu zahlen.

Top-Themen: Umwelt, Tiere, Klima

Verbraucherinnen und Verbraucher in Deutschland sind dabei an erster Stelle Umwelthemen wichtig, gefolgt von den Themenkomplexen Tiere und Tierrechte, Bekämpfung der Klimakrise und Maßnahmen gegen Hunger.

Bei Umweltthemen ist der Druck nach wie vor am größten und die Unternehmen sind hier am weitesten mit der Umsetzung, stellen die Studienautoren fest. Bei sozialen Themen wie Armut, Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung stiegen die Erwartungen an Unternehmen ebenso. Das werde in den nächsten Jahren noch zunehmen. Immer mehr Firmen würden sich inzwischen auch zu sozialen oder politischen Themen positionieren.

Mit ihrer Studie wollen die Autorinnen und Autoren Unternehmen dazu anregen, ihre Rolle in einer demokratischen Gesellschaft insgesamt zu überdenken und sich Fragen nach ihrem eigenen Corporate Social Mind zu stellen.

Der Forschungsbericht „Der Corporate Social Mind Report“ ist nach 2020 nun zum zweiten Mal erschienen. Weitere Informationen **finden Sie hier** [1].

Quelle

- [1] <https://widersense.org/content/uploads/2022/03/studie-the-corporate-social-mind-2022.pdf>

Agilität: Enormer Nachholbedarf bei der Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle

Nachricht vom 22.03.2022

Agilität zählt zu den Management-Modeworten, kommt aber nur bei einer Minderheit der Unternehmen in Deutschland zur Umsetzung.

Das ist das Ergebnis einer Befragung von 655 Unternehmen aus 16 Ländern, durchgeführt von der Hochschule Karlsruhe innerhalb der vom Bundesforschungsministerium geförderten Wirtschafts- und Wissenschaftsinitiative Agilhybrid.

Demnach gaben nur 45 Prozent der befragten deutschen Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe an, agile Ent-

wicklungsmethoden zu nutzen. Zum Vergleich: 88 Prozent der befragten chinesischen Unternehmen nutzen diese Methoden, 82 Prozent in Indien und 63 Prozent in den USA.

Überprüft wurde auch der Zusammenhang zwischen Unternehmenscharakteristika wie Beschäftigtenzahl, Branche, Produktkomplexität und Seriengrößen der Produktion auf der einen Seite und dem Einsatz agiler Methoden auf der anderen Seite. Die Studienautoren stellen fest, dass am Standort Deutschland viel über Agilität gesprochen werde. Wenn es aber zur Umsetzung kommen soll, wende nur eine Minderheit der Unternehmen Tools wie Scrum, Kanban und Crystal an. Ähnliches gelte für Unternehmen in Kanada, Frankreich, Polen und Schweden.

Deutsche Unternehmen haben auch einen relativ geringen Umsatzanteil bei digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen. Bei der Selbsteinschätzung, wie groß der heutige Umsatzanteil mit digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen ist, erreichen deutsche Unternehmen einen Wert von 24 Prozent. Länder mit wesentlich höherem Anteil sind Kanada mit 52 Prozent und China mit 44 Prozent.

Das Resümee der Studienautoren: Unternehmen, die verstärkt auf agile Methoden setzen, erzielen einen signifikant höheren Anteil ihres Umsatzes mit digitalen Dienstleistungen und Geschäftsmodellen.

Weiterführende Informationen **finden Sie hier** [1].

Quelle

- [1] <https://agilhybrid.de/blog/internationaler-vergleich-deutsche-unternehmen-hinken-bei-der-entwicklung-digitaler-geschäftsmodelle-hinterher-unternehmen-und-die-entwicklung-digitaler-geschäftsmodelle/>

Viertes Corona-Steuerhilfegesetz veröffentlicht – Homeoffice-Pauschale verlängert

Nachricht vom 22.03.2022

Zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie will die Bundesregierung ein Bündel steuerlicher Maßnahmen in Kraft setzen oder verlängern.

Zu den Maßnahmen zählen

- ▶ die Verlängerung der Homeoffice-Pauschale bis Ende Dezember 2022,

- ▶ Steuerfreiheit von Sonderleistungen der Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 3.000 Euro,
- ▶ verbesserte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme der degressiven Abschreibung auch für im Jahr 2022 angeschaffte Wirtschaftsgüter.

Außerdem plant die Bundesregierung, die erweiterte Verlustverrechnung bis Ende 2023 zu verlängern. Der Höchstbetrag beim Verlustrücktrag soll für 2022 und 2023 auf 10 Millionen Euro angehoben werden – bei Zusammenveranlagung auf 20 Millionen Euro.

Verlängert werden auch die Investitionsfristen für steuerliche Investitionsabzugsbeträge und Reinvestitionen, ebenso die Frist zur Abgabe von Steuererklärungen für das Jahr 2020 in beratenen Fällen. Hier ist eine Verlängerung um weitere drei Monate vorgesehen. Auch die Erklärungsfristen für 2021 und 2022 werden verlängert, jedoch in geringerem Umfang.

Der Entwurf sieht auch eine Verlängerung der bis zum 31.12.2021 befristeten Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld um weitere sechs Monate vor. Die Steuerfreiheit ist auf Zuschüsse begrenzt, die für Lohnzahlungszeiträume geleistet werden, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.7.2022 enden.

Das Vierte Corona-Steuerhilfegesetz hat der Bundestag [hier veröffentlicht](#) [1]. Die Mitteilung des Informationsdienstes des Bundestags (hib) [finden Sie hier](#) [2].

Quelle

[1] <https://dserver.bundestag.de/btd/20/011/2001111.pdf>

[2] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-885660>

Digitalisierung als strategische Chance – Finanzressort neu ausrichten

Nachricht vom 21.03.2022

Die Digitalisierung hat für viele Finanzchefs hohe Priorität. Das geben 73 Prozent der weltweit 522 befragten CFOs in der aktuellen PwC-Studie „The Digital CFO“ an.

Dennoch steht die Digitalisierung des Finanzressorts in vielen Unternehmen oft noch am Anfang, stellt PwC fest. Dashboard-Tools für übersichtliches Reporting

seien zwar weit verbreitet, Technologien wie Künstliche Intelligenz und Process Mining kämen hingegen kaum zum Einsatz.

Konzerne mit einem Umsatz von mehr als zehn Milliarden Euro tun sich dabei leichter als kleinere Unternehmen, so PwC. Sie verfügten öfter über das notwendige Budget und das passende Personal. Insgesamt gesehen seien digitale Finance-Projekte jedoch oft nur unzureichend mit der Digitalisierungsstrategie des Gesamtunternehmens abgestimmt. Außerdem hapere es an der Umsetzung bestehender Digitalisierungsstrategien im Arbeitsalltag.

Genug Budget, zu wenig Know-how

Die klassische Arbeit von Finanzabteilungen wie das Überwachen von Finanzkennzahlen, Zahlungen und Risiken beruht zu einem großen Teil auf klaren Regeln, die sich einfach standardisieren und kosteneffizient digitalisieren lassen, sagt Gori von Hirschhausen, Finance Consulting Leader Europe bei PwC Deutschland. Aus Sicht der Finanzleiter fehle es sowohl den Mitarbeitenden als auch dem Management an Know-how.

Am Geld hingegen scheiterten die Digitalisierungspläne nicht. 44 Prozent der Befragten rechneten mit einem Anstieg des Budgets für Digitalisierungsprojekte um bis zu 25 Prozent. Darin bestehe eine große Chance für CFOs, mit Hilfe der Digitalisierung ihre strategische Relevanz weiter auszubauen.

Für viele CFOs gelte es nun, die eigene Rolle im Unternehmen und die der Finanzabteilung neu zu definieren. Die Digitalisierung führe im Finanzwesen von administrativen und regulativen Aufgaben hin zu wertschöpfenden Tätigkeiten. Mithilfe vorausschauender und durch Künstliche Intelligenz unterstützter Analyse- und Prognosefähigkeiten könnten die Leiter der Finanzfunktion ihren Einflussbereich sichern und die Finanzabteilung als strategische Stütze des CEOs etablieren.

Weitere Informationen zur Studie [erhalten Sie hier](#) [1].

Quelle

[1] <https://www.pwc.de/de/im-fokus/finance-transformation/the-digital-cfo-die-digitale-finanzfunktion-strategisch-nutzen.html>

Remote-Jobs stärker gefragt – Analyse von Stellenausschreibungen

Nachricht vom 07.03.2022

Flexible Arbeitsstrukturen gewinnen an Bedeutung. So werden Remote-Arbeit, Vier-Tage-Woche und hybride Rollen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern immer beliebter.

Von dieser These ausgehend, hat die E-Learning-Plattform Preply mehrere Jobsektoren auf ihren Anteil von Remote-Stellen in Stellenanzeigen analysiert. Demnach sind im Sektor „Marketing und Kommunikation“ 18,5 Prozent aller bei der Jobbörse Stepstone gelisteten Stellen auch aus der Ferne zu besetzen. Nur in der IT-Branche liegt der Anteil mit 19,7 Prozent noch höher. Im Personalwesen sind es 17 Prozent, im Finanzwesen 16,3 und in der Sparte „Recht“ 16 Prozent.

Jobs in den Branchen „Pflege und Therapie“, „Handwerk“ und „Dienstleistung und Produktion“, die sich kaum von zu Hause aus erledigen lassen, sind jeweils weniger als 1,6 Prozent der aufgelisteten Arbeitsplätze Remote-Jobs. „Pflege und Therapie“ erreicht immerhin bei Remote-Arbeitsplätzen in Teilzeit einen Anteil von 34,8 Prozent. Der öffentliche Sektor bietet mit 62 Prozent den höchsten Anteil an Teilzeit-Remote-Jobs.

Remote-Jobs in München am stärksten gestiegen

In München ist die Nachfrage nach Remote-Jobs in den vergangenen drei Jahren bundesweit am stärksten gestiegen. Hier legten die Suchanfragen um 388 Prozent zu. Knapp dahinter liegt Düsseldorf mit einem Anstieg um 385 Prozent, es folgen Berlin (378 Prozent), Hamburg (323) und Stuttgart (288).

Zu den Quellen von Preply zählt neben Stepstone für Details zu Stellenangeboten im Januar 2022 in Deutschland auch der Google Keyword Planner, um das Suchvolumen für Remote-Jobs von 2018 und 2021 zu bestimmen. Weitere Informationen hat die E-Learning-Plattform [hier veröffentlicht](#) [1].

Quelle

[1] <https://preply.com/de/blog/die-meisten-remoten-arbeitssektoren/>

Frauenquote im Mittelstand auf niedrigem Niveau rückläufig

Nachricht vom 07.03.2022

Die Frauenquote im Mittelstand ist im vergangenen Jahr zurückgegangen. Der Anteil frauengeführter Unternehmen sank von 16,8 auf 16,0 Prozent, teilt die KfW nach einer Sonderauswertung ihres Mittelstandspanels mit.

Zum Vergleich: Im Zeitraum von 2004 bis 2010 war der Anteil von 14,4 auf 19,4 Prozent gestiegen. Seit dem Jahr 2015 ist der Wert – bis auf das Ausnahmejahr 2020 – rückläufig.

Inhaberinnen vorwiegend im Dienstleistungssektor – Akademisierungsgrad steigt

Den Erhebungen der KfW [1] zufolge führen 90 Prozent der weiblichen Inhaberinnen ein Dienstleistungsunternehmen, während sie im Verarbeitenden Gewerbe und im Bau wesentlich seltener vertreten sind. Da Unternehmen im Dienstleistungssektor durchschnittlich kleiner seien, handle es sich bei frauengeführten KMU im Schnitt auch um kleinere Firmen.

Die KfW betont, dass der Akademisierungsgrad unter den Inhaberinnen enorm zugelegt hat und aktuell bei 58 Prozent liegt. Spürbare Impulse für den Chefinnenanteil seien aufgrund zurückhaltender Gründungsneigung trotz parallel steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen kurzfristig nicht in Sichtweite.

„Neben einer häufig weiterhin ‚traditionellen‘ Arbeitsteilung bei Haushalt und Kinderbetreuung beeinflussen weiterhin auch eine geschlechterstereotype Ausbildungs- und Berufswahl die Gründungsneigung von Frauen negativ und sorgen dafür, dass sie oft im Dienstleistungssektor tätig sind, der von der Coronakrise besonders hart getroffen war“, kommentiert KfW-Chefvolkswirtin Dr. Fritzi Köhler-Geib. An diesen Aspekten müsse ange setzt werden. Die vollständige Mitteilung finden Sie hier [2].

Verdienste von Männern noch deutlich höher als die von Frauen

Aus einer weiteren Erhebung der KfW geht hervor, dass die Bruttoverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor und Produzierenden Gewerbe in den vergangenen zehn Jahren

stärker gestiegen sind als die von vollzeitbeschäftigten Männern. Im Durchschnitt seien die Einkommen von Männern aber immer noch deutlich höher.

Aus den KfW-Zahlen geht hervor: Von 2010 bis 2020 stiegen die Bruttomonatsverdienste von Frauen um 27,8 Prozent auf durchschnittlich 3.865 Euro, die von Männern um 21,8 Prozent auf 4.591 Euro. Im Durchschnitt liegen die Verdienste von Männern um 18,8 Prozent höher als die von Frauen. Die größte Gehaltslücke klafft bei Arbeitnehmenden in leitender Stellung mit 29,6 Prozent. Hier schlage sich nieder, dass Männer häufiger in den obersten Hierarchiestufen vertreten sind, so die KfW.

Für die weitere Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Einkommen und Karriere bedarf es nach Einschätzung der KfW [3] Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben Anpassungen im Steuer- und Transfersystem könne auch dabei der Abbau von Stereotypen helfen. Stereotypen zeigten sich etwa in der Sprache, in verinnerlichten Rollenmustern und in der Bevorzugung von Ähnlichem und Vertrautem.

Digitalverband sieht aktuelle Zahlen zum Frauenanteil als Weckruf

In der digitalen Wirtschaft sollen Frauen stärker gefördert werden, teilt der Digitalverband Bitkom mit [4]. „Gemischte Teams sind für den Erfolg von Unternehmen extrem wichtig“, meint Bitkom-Vizepräsidentin Sabine Bendiek. So hätten sich 24 Prozent der Unternehmen dieser Branche Ziele gesteckt, um den Frauenanteil zu erhöhen. Weitere 14 Prozent planten das konkret, bei 29 Prozent werde derzeit darüber diskutiert. Für ebenfalls 29 Prozent der Unternehmen seien entsprechende Ziele hingegen kein Thema. Bitkom hatte rund 500 Unternehmen der Branche befragt.

Bisher ist der Frauenanteil in der digitalen Wirtschaft gering: Nach den Zahlen von Bitkom haben 11 Prozent der Unternehmen keine Frau in der Belegschaft. Bei 76 Prozent liegt der Frauenanteil unterhalb von 25 Prozent. Je kleiner das Unternehmen, umso kleiner auch der Frauenanteil, stellt der Verband fest. In Führungsetagen seien Frauen „besonders selten“ zu finden. 49 Prozent der Unternehmen hätten keine Frau im Top-Management. Für Sabine Bendiek sind die Zahlen ein Weckruf.

EU-Richtlinienvorschlag zur Lohntransparenz als Chance

Der Berufsverband für Fach- und Führungskräfte (DFK) kritisiert die nach wie vor bestehenden Gehaltsunterschiede und die Tabuisierung des Verdienstes. Das Thema Gehalt und Gehaltshöhe sei in Deutschland nach wie vor tabuisiert und viele Arbeitsverträge sähen ein Stillschweigen darüber vor. Das führe bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einer großen Hemmschwelle und Sorge für Intransparenz.

Das Entgelttransparenzgesetz in Deutschland ist aus Sicht des DFK „praktisch bedeutungslos“. Den Richtlinien vorschlag der EU-Kommission zur Lohntransparenz sieht der Verband dagegen als eine aussichtsreiche Initiative, „da er wichtige Elemente enthält, die dem deutschen Entgelttransparenzgesetz endlich zu mehr Wirksamkeit verhelfen können“. Die Fair Pay-Richtlinie sei hier ein wichtiger Schritt.

Aus Sicht des DFK [5] sollte nicht allein auf statistische Werte und Lohnsummen geschaut werden. Es sei auch erforderlich, bestehende Unterschiede in den Unternehmen bei der Besetzung von Führungspositionen zu überprüfen und anzupassen.

Quelle

- [1] https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen-Details_696768.html
- [2] <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2022/Fokus-Nr.-370-Maerz-2022-Chefinnen.pdf>
- [3] https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/News-Details_697216.html
- [4] <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Unternehmen-wollen-Frauenanteil-erhoehen>
- [5] <https://www.dfk.eu/news/equal-pay-day-dfk-fordert-kein-tabu-mehr-beim-gehalt/>

Regelungen zur Erreichbarkeit zuhause noch die Ausnahme

Nachricht vom 28.02.2022

Die Chance auf mobiles Arbeiten wird von Fach- und Führungskräften mehrheitlich als Vorteil wahrgenommen. Die steigende Flexibilität erfordert allerdings einen bewussten Umgang mit digitalen Kommunikationsmitteln.

Das ist eines der zentralen Ergebnisse einer Befragung des Verbands für Fach- und Führungskräfte (DFK) unter rund 600 Leitenden Angestellten, außertariflich Angestellten und Geschäftsführern. Im Homeoffice verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Das könne zu überlangen Arbeitszeiten und gesundheitlichen Belastungen führen, so der DFK.

49 Prozent der Fach- und Führungskräfte bestätigen, dass sie mit den digitalen Kommunikationsmöglichkeiten schlechter abschalten können. 45 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, dass Homeoffice und die digitale Kommunikation zu einer höheren gesundheitlichen Belastung führen. Das seien hohe Werte, befindet der DFK. Allerdings seien die Werte im Vergleich zu einer vergleichbaren Befragung im Jahr 2012 zurückgegangen: Damals hätten noch 78 Prozent gesagt, dass sie schlechter abschalten können, und zwei Drittel, dass sie gesundheitlich hierdurch höher belastet sind.

Der Verband schließt daraus, dass viele Fach- und Führungskräfte Wege gefunden hätten, trotz Erreichbarkeit zumindest besser abschalten zu können und achtsamer mit den digitalen Medien umzugehen. Für immerhin 51 Prozent sei heute die Erreichbarkeit allein ihre eigene Entscheidung. Dieser Wert habe vor 10 Jahren erst bei 32 Prozent gelegen.

Zwar seien die Befragten oft auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar. Allerdings seien die Werte nicht so hoch wie 2012:

- ▶ Unter der Woche abends sind 75 Prozent erreichbar, vor 10 Jahren waren es 90 Prozent.
- ▶ Am Wochenende sind 50 Prozent erreichbar, damals waren es 70 Prozent.
- ▶ Im Urlaub sind 42 Prozent für ihr Unternehmen erreichbar, damals waren es 60 Prozent.
- ▶ Heute sind 23 Prozent gar nicht außerhalb der Dienstzeiten erreichbar, 2012 waren es 5 Prozent.

Die Fach- und Führungskräfte können sich 2022 besser von der Arbeit abgrenzen als es noch vor 10 Jahren der Fall war, resümiert der DFK.

Maßnahmen zur Einschränkung immer noch Ausnahme

Nur selten sind Maßnahmen zur Einschränkung der Erreichbarkeit in Unternehmen etabliert. 65 Prozent der Befragten sagen, dass es keine Maßnahmen gibt.

Zwar hätten vor 10 Jahren noch 81 Prozent diese Aussage getroffen, so der Verband. Allerdings seien Betriebsvereinbarungen und betriebsinterne Regelungen wie Zeiterfassung mit Überstundenausgleich nach wie vor die Ausnahme. Ein großer Teil der Befragten wünsche sich aber Maßnahmen vom Unternehmen.

Weitere Details zur Befragung hat der DFK [hier veröffentlicht](#) [1].

Quelle

- [1] <https://www.dfk.eu/news/umfrage-die-auswirkungen-der-pandemie-homeoffice-und-erreichbarkeit/>

Gesetze zum Datenaustausch sollen kleinere Unternehmen stärken

Nachricht vom 25.02.2022

Die EU-Kommission hat ihren Vorschlag für den Data Act vorgestellt. Mit dem Gesetzespaket sollen der Datenaustausch zwischen Unternehmen und von Unternehmen an die öffentliche Hand vorangebracht, neue Datenzugangsrechte bei vernetzten Produkten eingeführt und der internationale Datentransfer sicherer gemacht werden.

Außerdem soll geregelt werden, wer unter welchen Bedingungen Daten nutzen darf. So sollen Tech-Konzerne verpflichtet werden, gesammelte Daten an Nutzer weiterzugeben. Sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen sollen Zugang zu Daten beantragen können, die aufgrund ihrer Nutzung bestimmter Services generiert wurden.

Aus Sicht der Wirtschaftskanzlei CMS Deutschland kann ein sektorübergreifender Rechtsrahmen für den Zugang zu Daten und deren Nutzung zu einem wichtigen Innovationstreiber werden, da er Unternehmen, insbesondere Start-ups, den Zugang zu Daten erweitert. CMS verweist auch auf Transparenz- und Informationspflichten. Gleichzeitig seien die datenschutzrechtlichen Regelungen für personenbezogene Daten einzuhalten und ihre Geschäftsgeheimnisse zu schützen.

Der Data Act stärke die Verhandlungsposition kleinerer Unternehmen gegenüber großen Marktteilnehmern, bei denen die Daten typischerweise anfallen. Einseitig gestellte Vertragsklauseln zu Datenzugang und Datennutzung würden hierfür einem Fairness-Test unterzogen. „Fallen sie durch, sind sie unwirksam“,

so CMS. Der Data Act verbiete in Verträgen mit kleinen und mittleren Unternehmen bestimmte Vertragsklauseln zur Datennutzung. Damit etabliere er ein neues Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Daten.

Nach Einschätzung des Digitalverbands Bitkom spielen Daten in der Produktion und bei Dienstleistungen eine derart große Rolle, dass sie über die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen und deutschen Wirtschaft entscheiden. Verbesserungbedarf im Data Act sieht der Verband beispielsweise bei der Frage, wie sich Geschäftsgeheimnisse unter den Bedingungen einer Pflicht zum Datenteilen schützen lassen.

Weiterführende Informationen zum Data Act hat die EU-Kommission [hier veröffentlicht](#) [1].

Quelle

- [1] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_1113

Corona-Wirtschaftshilfen bis Ende Juni 2022 verlängert

Nachricht vom 17.02.2022

Die Corona-Wirtschaftshilfen als Absicherungsinstrument werden bis Ende Juni 2022 verlängert. Darauf haben sich Bund und Länder jetzt geeinigt.

Die Programmbedingungen der Überbrückungshilfe IV werden fortgesetzt. Die ergänzenden Programme der Neustarthilfe für Soloselbstständige und Härtefallhilfen werden parallel zur Überbrückungshilfe IV verlängert. Bund und Länder wollen außerdem alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um kriminellen Missbrauch der Wirtschaftshilfen zu verhindern.

Die Überbrückungshilfe IV wird bis Ende Juni 2022 verlängert. Unternehmen bekommen somit weiterhin eine anteilige Erstattung von Fixkosten. Zusätzlich zur Fixkostenerstattung erhalten Unternehmen, die von der Pandemie besonders schwer betroffen sind, einen Eigenkapitalzuschuss.

Mit der „Neustarthilfe 2022 Zweites Quartal“ können Soloselbstständige bis Ende Juni 2022 weiterhin pro Monat bis zu 1.500 Euro an direkten Zuschüssen erhalten, insgesamt für den verlängerten Förderzeitraum April bis Juni 2022 also bis zu 4.500 Euro.

Nach Anpassung des Programms kann die Antragstellung über die Plattform ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de [1] erfolgen.

Weitere Informationen zu den Corona-Wirtschaftshilfen hat das Bundesfinanzministerium [hier veröffentlicht](#) [2].

Quelle

- [1] <https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Home/home.html>
 [2] <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Corona/ueberbrueckungshilfe.html>

Führungskräfte bewerten Wandel der Arbeitswelt überwiegend positiv

Nachricht vom 17.02.2022

„Die mobile Arbeit ist gekommen, um zu bleiben.“ Zu dieser Einschätzung kommt der Verband für Fach- und Führungskräfte (DFK) anhand einer aktuellen Umfrage.

Befragt wurden rund 600 Fach- und Führungskräfte, darunter leitende Angestellte, außertariflich Angestellte und Geschäftsführende. Die Teilnehmenden kommen jeweils zur Hälfte aus Unternehmen mit mehr als 1.000 beziehungsweise bis zu 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ortsunabhängiges und zeitlich flexibles Arbeiten Teil der Normalität

57 Prozent der Fach- und Führungskräfte in Deutschland schätzen die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeitswelt überwiegend positiv ein. 87 Prozent empfinden ortsunabhängiges Arbeiten als normal und sehen Dienstreisen dauerhaft als weniger erforderlich an. Für 74 Prozent wird auch zeitlich flexibles Arbeiten normal werden. 66 Prozent gehen davon aus, dass künftig weniger Büroflächen benötigt werden. Zu den Vorteilen von Homeoffice und digitalen Kommunikationswegen zählen 80 Prozent mehr Flexibilität und 76 Prozent eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Soziales Miteinander und Freiheit im Homeoffice miteinander verbinden

Aber auch die Gefahren sind den Befragten sehr bewusst, führt der DFK aus. 64

Prozent sehen eine schlechtere Kommunikation zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 51 Prozent sogar eine Vereinsamung. „Die Ergebnisse zeigen, wie wichtig die soziale Eingebundenheit ist und bleibt“, bewertet der Verband die Ergebnisse. Die neuen Möglichkeiten seien nun „mit Bedacht und im engen Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Betriebsräten und den Sprecherausschüssen in die Post-Corona-Ära zu überführen“. Das bedeute soziales Miteinander und erleichterte Zusammenarbeit im Büro einerseits und größere Flexibilität und Freiheit im Homeoffice andererseits.

Mehrheit fühlt sich zuhause produktiver als im Büro

Vor der Pandemie konnten rund 75 Prozent der Befragten nur einen Tag pro Woche oder gar nicht im Homeoffice arbeiten. Die Wünsche der Fach- und Führungskräfte für die Zukunft:

- ▶ 76 Prozent wollen zwei Tage oder mehr im Homeoffice arbeiten.
 - ▶ 95 Prozent wollen regelmäßig zumindest einen Tag aus dem Homeoffice arbeiten.
 - ▶ 5 Prozent wollen gar kein Homeoffice.
- Für die allermeisten der Befragten steht fest, dass Homeoffice nicht zu schlechteren Leistungen führt. Dass dem doch so sei, meinen nur 14 Prozent der Befragten. Dagegen schätzen sich 54 Prozent zuhause produktiver ein als im Büro.

Weitere Details zur Befragung hat der DFK [hier veröffentlicht](#) [1].

Quelle

- [1] <https://www.dfk.eu/news/umfrage-die-auswirkungen-der-pandemie-homeoffice-und-erreichbarkeit/>

Aufhebung der Homeoffice-Pflicht: Was Führungskräfte jetzt beachten sollten

Nachricht vom 16.02.2022

Bund und Länder haben sich auf weitgehende Lockerungen in der Corona-Pandemie geeinigt. Dazu gehört auch, dass die verpflichtende Homeoffice-Regel für Arbeitgeber entfällt. Ab 20.3.2022 können Betriebe entscheiden, ob sie weiterhin Homeoffice ermöglichen, flexible Arbeitsmodelle anbieten oder ihre Mitarbeitenden zur Büropräsenz verpflichten.

Die unterschiedlichen Erwartungen von Mitarbeitern und Arbeitgebern bergen Konfliktpotenzial, stellt Pawlik Consultants fest. Da sich viele Arbeitnehmer die Chance auf Homeoffice nicht nehmen lassen wollen, sollte das Angebot nicht durch eine umfassende Präsenzpflcht ersetzt werden, rät die Beratungsgesellschaft. Führungskräfte sollten ihren Mitarbeitenden vertrauen.

Viele Firmen gingen davon aus, es läge in ihrer Hand, wie mit mobilem Arbeiten umgegangen werde. Doch das entscheiden tatsächlich Talente und potenzielle Kandidaten, so Pawlik Consultants. Eine zu strikte Präsenzpflcht und Überregulierung sei für sie nicht mehr attraktiv. Aus der Beratungserfahrung heraus stellt Pawlik fest, dass Unternehmen wesentlich mehr Bewerbungen erhalten, wenn sie mehr Flexibilität in Aussicht stellen.

Empfehlungen für Führungskräfte nach Aufhebung der Homeoffice-Pflicht

- ▶ **Safety first:** Hygienekonzepte sind Normalität. Aber insbesondere, wenn wieder mehr Menschen im Büro zusammenkommen, sollten sie konsequent eingehalten werden. Die Führungskraft ist hier Vorbild. Sie sollte keinen Gruppendruck aufkommen lassen, in dem aus „endlich sind wir wieder zusammen“ ein zu laxer Umgang entsteht.
- ▶ **Psychologische Sicherheit geben:** Nicht jeder hat den Mut, sich mit seinen Sorgen zu outen. Vor allem, wenn Sprüche kommen wie: „Ach, ist doch jetzt mal gut“. Die zentrale Rolle der Führungskraft wird es sein, den unterschiedlichen Interpretationen der aktuellen Lage Aufmerksamkeit zu schenken und ihnen gerecht zu werden – so weit es die betrieblichen Anforderungen zulassen.
- ▶ **Neue Lösungen testen:** Führungskräfte sollten den Mut haben, neue Modelle mit Remote und Präsenz erst auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln, bevor sie Regeln festzurren. Besser pragmatisch vorgehen: ausprobieren, gemeinsam reflektieren und lernen – und erst dann eine Regel festschreiben.
- ▶ **Das Büro neu denken:** Menschen kommen nicht mehr ins Büro, um allein zu arbeiten. Wer sie aus dem Homeoffice locken will, bietet ihnen Gemeinschaft. Das gelingt zum Beispiel durch eine neue Bürogestaltung, ohne gleich um-

zubauen, oder durch ein gemeinsames Mittagessen.

- **Vertrauen statt Pflicht:** Verpflichtende Regeln sind das letzte Mittel der Wahl. Besser gemeinsam diskutieren und beschließen, dass „es gut wäre, wenn alle gemeinsam am Mittwoch da wären“, als die Mitarbeitenden „von oben herab“ dazu zu verpflichten.

Die vollständige Mitteilung [finden Sie hier \[1\]](#). Ein Whitepaper zum hybriden Arbeiten hat Pawlik Consultants [hier veröffentlicht \[2\]](#).

Quelle

- [1] <https://www.pawlik-consultants.com/aktuelles/nachrichten/single/aufhebung-der-homeoffice-pflicht-was-fuehrungskraefte-jetzt-beachten-sollten/>
- [2] https://www.pawlik-consultants.com/fileadmin/Rawa/Dokumente/PAWLIK_Hybrid_Work_DE_Gesamt_11-21.pdf

Kurzarbeitergeld-Regelungen sollen bis Juni gelten

Nachricht vom 16.02.2022

Die Bundesregierung will die erleichterten Regeln zum Bezug von Kurzarbeitergeld ein weiteres Mal verlängern. Begründet wird dies mit dem pandemiebedingtem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld in vielen Branchen.

Die Fraktionen von SPD, Grünen und FDP haben deshalb einen Gesetzentwurf vorgelegt, der vorsieht, die Ende März 2022 auslaufenden Sonderregeln bis zum 30.6.2022 zu verlängern. Laut jetzt veröffentlichtem Gesetzentwurf soll die maximale **Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes** auf bis zu 28 Monate verlängert werden, **teilt der Informationsdienst des Bundestags [1]** mit.

Die Erleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes beziehen sich im Wesentlichen auf die Absenkung der Mindestanforderungen, den Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden, die Anrechnungsfreiheit von Einkommen aus während der Kurzarbeit aufgenommenen geringfügigen Beschäftigung und den Anspruch auf die erhöhten Leistungssätze für Beschäftigte ab dem vierten beziehungsweise siebten Bezugsmonat, wenn deren Arbeitsentgelt um mindestens die Hälfte reduziert ist. Eine Verordnungsermächtigung der Bundesregierung soll ermöglichen, auch künftig auf die Entwick-

lung der pandemischen Lage flexibel zu reagieren.

Außerdem soll der Entwurf sicherstellen, dass Regelungen, die zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, im Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz, bis zum 30.6.2022 gelten sollen. Damit wollen die Koalitionsfraktionen **besondere Härten für pflegende Angehörige** durch Einschränkungen in Folge der Pandemie abwenden. Beschäftigte sollen demnach in einer akut auftretenden Pflegesituation weiter bis zu 20 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben können, um eine bedarfsgerechte Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen zu organisieren. Sie können außerdem die Familienpflegezeit und Pflegezeit weiter flexibel in Anspruch nehmen, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Wer die Höchstdauer oder Gesamtdauer einer möglichen Freistellung für pflegebedürftige nahe Angehörige nicht ausgeschöpft hat, soll erneut eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen können.

Den Gesetzentwurf [finden Sie hier \[2\]](#).

Auch die **Homeoffice-Pauschale** und die Frist zur Abgabe von Steuererklärungen 2020 in beratenen Fällen werden noch einmal verlängert, teilt das **Bundesfinanzministerium [3]** mit. Um für alle Beteiligten Planungssicherheit zu schaffen, würden daran anknüpfend auch die Erklärungsfristen für 2021 und 2022 verlängert.

Quelle

- [1] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-881172>
- [2] <https://dsrserver.bundestag.de/btd/20/006/2000688.pdf>
- [3] https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2022/02/2022-02-16-weitere-steuerliche-erleichterungen-corona-pandemie.html?cms_pk_kwd=16.02.2022_Entlastungen+f%C3%BCr+B%C3%BCrgerinnen+und+B%C3%BCrger+sowie+Unternehmen+Weitere+steuerliche+Erleichterungen+zur+Bek%C3%A4mpfung+der+Corona-Pandemie&cms_pk_campaign=Newsletter-16.02.2022

Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen bemängelt – Unabhängige Prüfungen stärker gefragt

Nachricht vom 14.02.2022

Beim Thema Nachhaltigkeit besteht in Unternehmen und in der Internen Revision noch Nachholbedarf. Die Spielräume sind noch zu groß für einheitliche Aktivitäten und eine zielführende Berichterstattung.

Das zeigen erste Ergebnisse für die deutsche **Praxis zum Mehrwert von Prüfung und Beratung [1]**. Die immer stärker werdende Relevanz von ESG-Aspekten (Environment, Social, Governance) verdeutlicht eine weitere Studie: Rund 80 Prozent der Investierenden weltweit achten darauf, wie ein Unternehmen mit ESG-Risiken und -Chancen umgeht.

Zu diesem Ergebnis kommt die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC anhand ihres **Global Investor ESG Surveys 2021 [2]**. Für diese Studie wurden 325 Investorinnen und Investoren aus 42 Ländern befragt, mit weiteren 40 aus 11 Ländern wurden vertiefende Interviews geführt.

Nachhaltigkeitsberichte mehrheitlich bemängelt

Unternehmen müssen nichtfinanziellen Kennzahlen denselben Stellenwert einräumen wie Finanzkennzahlen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, Investorinnen und Investoren von sich zu überzeugen und langfristig an sich binden, stellen die Studienautoren fest. Davon seien viele Unternehmen aber offenbar noch weit entfernt: Nur ein Drittel der Befragten befindet die durchschnittliche Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen für gut. Demgegenüber legen 83 Prozent Wert darauf, dass die ESG-Berichterstattung detaillierte Informationen über Fortschritte bei Nachhaltigkeitszielen liefert. 79 Prozent würden unabhängig geprüften Berichten mehr vertrauen.

Größere Transparenz und klare, einheitliche Bewertungskriterien stehen ganz oben auf der Wunschliste von Investierenden. So befürworten rund 70 Prozent der Befragten Kennzahlen für den Vergleich der ESG-Performance von Unternehmen. Fast die Hälfte der Studienteilnehmenden erwägt Desinvestitionen, wenn Unternehmen keine ausreichenden ESG-Maßnahmen ergreifen.

Investorinnen und Investoren erwarten zunehmend, dass Unternehmen in puncto Klimaschutz und bei anderen Nachhaltigkeitsthemen erkennbar aktiv werden – und überzeugend darlegen, inwiefern sie diese Aspekte in ihre Geschäftsstrategie integrieren, resümiert PwC.

Quelle

- [1] <https://internerevisiondigital.de/ce/interne-revision-im-kontext-der-nachhaltigkeit-studie-zeigt-enormen-handlungsbedarf/detail.html>
 [2] <https://www.pwc.de/de/nachhaltigkeit/global-investor-esg-survey.html>

Interne Revision in öffentlichen Institutionen – DIIR startet Tagungsjahr 2022

Nachricht vom 09.02.2022

Die 15. DIIR-Tagung Interne Revision in öffentlichen Institutionen eröffnet das Tagungsjahr 2022 des DIIR.

Am 27. und 28. April 2022 erwarten die Teilnehmenden in der digitalen Veranstaltung drei Plenumsvorträge, zehn Fachsitzungen und fünf On-Demand-Vorträge zu aktuellen Themen.

- Dabei geht es insbesondere um
- ▶ Urteilsrisiken digitaler Audits,
 - ▶ Big Game Hunting – die neuesten Angriffe aus dem Cyberraum,
 - ▶ Praxisbericht zu zehn Jahren Continuous Auditing in der BaFin,
 - ▶ Elektronische Rechnung: Eckpunkte nationaler und europäischer Umsetzung,
 - ▶ Wirtschaftsprüfung und Interne Revision im Öffentlichen Sektor.

Der Generaldirektor der Europäischen Kommission, Dr. Manfred Kraft, spricht als Keynote-Speaker zum Thema „20 Jahre Interner Auditdienst (IAD) der Europäischen Kommission – Wichtigste Errungenschaften und größte Herausforderungen“. Dabei wird es vor allem um Aufgaben, Organisation und Praxis des IAD und um dessen Rolle im Rahmen der internen und externen Verantwortlichkeiten und Rechenschaftspflichten gehen.

„Innenrevision und Compliance – Passt das zusammen?“, fragt Dr. Thomas Fernandez in seinem Vortrag. Der Leiter Leitungsstab 3 – Innenrevision und Compliance im Bundespolizeipräsidium behandelt zum Beispiel Compliance in der

öffentlichen Verwaltung und praktische Umsetzungsbeispiele.

Prof. Dr. Volker Busch, Neurologe und Psychiater an der Universitätsklinik Regensburg, führt die Zuhörerinnen und Zuhörer in die Welt der menschlichen Entscheidungsfindung zwischen Bits und Bytes. Zu diesem Thema gibt er Tipps, wie sich eigene Erfahrungen aufbauen, pflegen und nutzen lassen.

Die Teilnehmenden können während der Vorträge diskutieren, Fragen stellen oder sich mit Branchenvertretern und Referenten in der virtuellen Lounge austauschen. Das Programm hat das Deutsche Institut für Interne Revision (DIIR) [hier veröffentlicht](#) [1]. Weitere Informationen auch zur Anmeldung [finden Sie hier](#) [2].

Quelle

- [1] https://www.diir.de/fileadmin/konferenzen/downloads/%C3%96I_2022/Programm_-_15._DIIR-Tagung_Interne_Revision_in_%C3%96ffentlichen_Institutionen.pdf
 [2] <https://www.diir.de/konferenzen/konferenz-tagung/?kid=10419&cHash=a99298b4ae319b663ecea04fe000106f>

Kodexreform 2022: Nachhaltigkeit soll integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie werden

Nachricht vom 04.02.2022

Die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK) hat das Konsultationsverfahren für die Kodexreform 2022 gestartet.

„Bei der Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen muss die ökologische und soziale Nachhaltigkeit berücksichtigt werden“, nennt die Regierungskommission DCGK als zentralen Reformaspekt. Nachhaltigkeit solle integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie werden. Anpassungsbedarf ergebe sich auch infolge des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG).

Erwartungen an die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren gestiegen

Mit der Kodexreform 2020 wurde in der Präambel die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen besonders thematisiert, führt die Regierungskommission DCGK aus. Die Aussage zur gesellschaftlichen Verantwortung müsse jedoch nach-

justiert werden, weil in der Zwischenzeit die Erwartungen an die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren wesentlich konkreter geworden seien.

Risiken und Chancen systematisch identifizieren und bewerten

Hinzu kämen die erweiterten Berichtspflichten nach der bevorstehenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU. Aufgabe der Unternehmensführung sei es, die wirtschaftlichen Erfordernisse und die ökologischen und sozialen Folgen der Unternehmenstätigkeit auszutarieren. Der Vorstand solle die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen ebenso wie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten.

Wirtschaftlichen, ökologische und soziale Ziele in ein ausgewogenes Verhältnis setzen

Die Unternehmensstrategie soll darüber Auskunft geben, wie die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele in einem ausgewogenen Verhältnis umzusetzen sind. Für eine wirksame Umsetzung der Unternehmensstrategie bedürfe es einer umfassenden Steuerung des Unternehmens und Erfolgskontrolle, so die Regierungskommission. Der Aufsichtsrat solle überwachen, wie der Vorstand mit den Nachhaltigkeitsfragen umgeht. Um ihrer Aufgabe gerecht zu werden, benötigen die Aufsichtsräte eine Nachhaltigkeitsexpertise.

Wesentliche Merkmale von IKS und RMS im Lagebericht beschreiben

Das FISG verpflichte zur Einrichtung eines Internen Kontrollsystems (IKS) und Risikomanagementsystems (RMS). Deshalb soll in den DCGK aufgenommen werden, im Lagebericht die wesentlichen Merkmale von IKS und RMS einschließlich des Compliance-Management-Systems zu beschreiben. Zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme soll der Vorstand Stellung nehmen. Auch die beiden nach FISG erforderlichen Finanzexperten im Prüfungsausschuss benötigen besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

Konsultationsverfahren gestartet

Das Konsultationsverfahren hat begonnen und endet am 11.3.2022. Die schriftlich einzureichenden Stellungnahmen zu den vorgeschlagenen Kodexänderungen werden auf der Website der Regierungskommission veröffentlicht, sofern Konsultationsteilnehmer einer Veröffentlichung zustimmen.

Die vollständige Mitteilung hat die Regierungskommission DCGK [hier veröffentlicht](#) [1].

Alle Informationen zum Entwurf des DCGK 2022 und zur Konsultation [finden Sie hier](#) [2].

Quelle

- [1] <https://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/de/download/pressemitteilungen/220127%20Pressemitteilung%20DCGK%20Konsultation%202022.pdf>
- [2] <https://www.dcgk.de/de/konsultationen/aktuelle-konsultationen.html>

Kreditnachfrage im Mittelstand auf niedrigem Niveau leicht gestiegen

Nachricht vom 03.02.2022

Nach fünf Rückgängen in Folge haben im vierten Quartal 2021 wieder mehr kleine und mittelständische Unternehmen Kreditverhandlungen mit Banken und Sparkassen geführt.

Der Anteil der Mittelständler, die ein Bankdarlehen nachfragten, stieg gegenüber dem Vorquartal um 1,6 Prozentpunkte auf 19,3 Prozent, [teilt die KfW mit](#) [1]. Die Quote liegt aber weiterhin deutlich unter dem längerfristigen Durchschnitt von 26,3 Prozent. Bei den Großunternehmen setzte sich die Stagnation des Kreditbedarfs auf niedrigem Niveau fort. 27,8 Prozent von ihnen haben mit Banken über Kreditaufnahme gesprochen.

Investitionsklima stark belastet

Lieferengpässe und die Virusvariante Omikron stören das Wirtschaftsgeschehen und belasten das Investitionsklima, kommentiert die KfW die aktuelle Entwicklung. Effekte aus pandemiebedingten Liquiditätslücken und der Verteuerung von Rohstoffen, Vorprodukten und Investitionsprojekten wirkten sich demgegenüber weniger auf die Kreditnachfrage aus.

Kredithürden etwas niedriger

Die Kreditzugangsbarrieren für Unternehmen seien trotz der Verschärfung der Pandemiesituation im vierten Quartal kleiner geworden. Für den Mittelstand habe sich die Kredithürde jedoch nur leicht reduziert. Den Anteil der Mittelständler, die nach eigener Einschätzung auf restriktive Banken trafen, beziffert die KfW auf 18,9 Prozent – ein Rückgang um 1,2 Prozentpunkte. Von Erleichterungen beim Kreditzugang berichteten insbesondere die mittelständischen Dienstleister, so die KfW. Die Finanzierungshürde liege in dieser Gruppe mit 23,4 Prozent aber auch deutlich höher. Unter den größeren Unternehmen hätten im Schlussquartal 2022 nur noch acht Prozent von Schwierigkeiten beim Kreditzugang berichtet. Im Quartal zuvor waren es noch 12,9 Prozent.

Details zur aktuellen Entwicklung der Kredithürden hat die KfW [hier veröffentlicht](#) [2].

Quelle

- [1] https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Newsroom/Aktuelles/Pressemitteilungen-Details_691009.html
- [2] <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-KfW-ifo-Kredithuerde/KfW-ifo-Kredith%C3%BCrde-Q4-2021.pdf>

Interne Revision im Kontext der Nachhaltigkeit – Studie zeigt enormen Handlungsbedarf

Nachricht vom 02.02.2022

Die Schlagworte Nachhaltigkeit, CSR (Corporate Social Responsibility) und ESG (Environment, Social, Governance) stehen für eine stakeholderorientierte Unternehmensführung. Ihre wachsende Bedeutung wirkt sich auch auf die Interne Revision aus.

Die Ausrichtung der Revision im Kontext von Nachhaltigkeit und Nachhaltigkeitsberichterstattung ist grundsätzlich als Chance zu verstehen. Das zeigt eine aktuelle Befragung von 91 Internen Revisorinnen und Revisoren im deutschsprachigen Raum, deren Ergebnisse Prof. Dr. Marc Eulerich, Annika Bonrath und Vanessa Lopez Kasper in der [Zeitschrift Interne Revision \(ZIR\) 2022/1](#) [1] analysieren.

Demnach sind interne Kontrollen, das Risikomanagement und die Governance innerhalb der Revision im strategischen

und operativen Kontext ebenso relevant wie unter Aspekten der Nachhaltigkeit. So kann die Interne Revision neben der Prüfung auch Beratungsleistungen anbieten, um die Leistungsfähigkeit des Nachhaltigkeitsmanagements zu steigern und die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu verbessern, stellt das Autorenteam fest.

In Deutschland bestehe jedoch enormer Handlungsbedarf sowohl in den Unternehmen als auch in der Internen Revision. Die Komplexität des Themas und die regulatorischen Gegebenheiten erlauben derzeit noch zu große Spielräume für einheitliche Aktivitäten und eine zielführende Berichterstattung im Sinne der Nachhaltigkeit. Die Interne Revision habe herauszufinden, wo und wie sie im Kontext der Nachhaltigkeit sinnvoll unterstützen kann, um ein ansprechendes Profil an spezifischen Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen anbieten zu können.

Das Autorenteam versteht diesen ZIR-Beitrag als Startpunkt für eine langfristige Diskussion des Themengebiets aus Sicht der Revision. Dabei seien auch die entsprechenden Gefahren des Themas zu diskutieren. Zu den Kernpunkten zählten

- ▶ die Informationsversorgung mit relevanten Daten,
- ▶ das konkrete Prüfungsvorgehen bei bestimmten Themen,
- ▶ die Qualifikation des Revisionsteams,
- ▶ die Zusammenarbeit mit anderen Assurance-Anbietern oder Governance-Funktionen.

Eine weiterführende Diskussion aus Sicht von Wissenschaft und Praxis sei dringend erforderlich.

Quelle

- [1] <https://zirdigital.de/ce/zeitschrift-interne-revision-ausgabe-01-2022/ausgabe.html>

Gesetzliche Vorgaben zur Bildung eines Betriebsrats, aber keine Verpflichtung

Nachricht vom 26.01.2022

Der Petitionsausschuss des Bundestags hat sich *mehrheitlich für verbesserte Möglichkeiten zur Einrichtung eines Betriebsrats ausgesprochen. Einen gesetzlichen Zwang zur Schaffung eines solchen Gremiums lehnt der Ausschuss jedoch ab.*

Das berichtet jetzt der Informationsdienst des Bundestags hib. Der Ausschuss habe

mit den Stimmen der Fraktionen von SPD, Grünen, FDP und Die Linke eine entsprechende Petition mit dem zweithöchsten Votum „zur Erwägung“ an das Bundesarbeitsministerium zu überweisen, „so weit es um die Verbesserung der Möglichkeit geht, Betriebsräte einzurichten“ und das Petitionsverfahren „im Übrigen abzuschließen“.

Mit der öffentlichen Petition wird konkret verlangt, in Deutschland ansässige Unternehmen aller Berufssparten zu verpflichten, ab einer Stärke von 15 Arbeitnehmern einen Betriebsrat einzurichten. Zur Begründung heißt es, dass es in Deutschland zwar gesetzliche Vorgaben zur Bildung eines Betriebsrats gebe, „allerdings keine gesetzliche Verpflichtung hierzu“. Eine solche ist aus seiner Sicht jedoch notwendig, da Unternehmen ohne Betriebsrat unzulässige Vorteile gegenüber Unternehmen mit Betriebsrat hätten. Zudem sei es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Betriebsrat nur unter erschwerten Bedingungen möglich, sich gegen arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Wehr zu setzen. Ein Betriebsrat könne bereits im Vorfeld eine durch den Arbeitgeber geplante Maßnahme abwenden, während dies ohne Betriebsrat nur nachträglich unter hohen Kosten durch Anrufung des zuständigen Arbeitsgerichts möglich sei.

Der Petitionsausschuss verweist in der Begründung zu seiner Beschlussempfehlung auf das [Betriebsverfassungsgesetz \[1\]](#), das keine Verpflichtung zur Gründung eines Betriebsrats vorsieht. Der Gesetzgeber habe den beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vielmehr das Recht eingeräumt, „in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, einen Betriebsrat zu wählen“. Entschließe sich die Belegschaft eines betriebsratsfähigen Betriebs dazu, einen Betriebsrat zu wählen, sei der Arbeitgeber verpflichtet, dies zu dulden, Auskünfte zu erteilen, zu unterstützen und die Kosten zu tragen.

Die vollständige Mitteilung des Informationsdienstes des Bundestags [finden Sie hier \[2\]](#).

Quelle

- [1] <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>
 [2] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-879214>

Update: Bundesregierung lehnt Einbeziehung von Atomenergie ab – Stellungnahme übermittelt

Nachricht vom 24.01.2022

Die Bundesregierung hat ihre Stellungnahme zur Taxonomie veröffentlicht.

Die Taxonomie als ein EU-weit gültiges System zur Klassifizierung von Finanzprodukten soll Anlegerinnen und Anlegern Orientierung geben und Kapital in den grünen Umbau von Energieproduktion und Wirtschaft lenken. In der jetzt nach Brüssel übermittelten Stellungnahme der Bundesregierung geht es um den [zweiten delegierten Rechtsakt \[1\]](#), mit dem die EU-Kommission Atomkraft und Gas in das Taxonomie-System aufnehmen will. Hierzu hatte die Kommission [einen Entwurf vorgelegt \[2\]](#).

„Als Bundesregierung haben wir unsere Ablehnung zur Einbeziehung von Atomenergie nochmal deutlich zum Ausdruck gebracht“, sagten Bundeswirtschafts- und Klimaschutzminister Robert Habeck und Umweltministerin Steffi Lemke [anlässlich der Stellungnahme \[3\]](#). Atomenergie sei risikobehaftet und teuer. Auch neue Reaktorkonzepte wie Mini-Reaktoren brächten ähnliche Probleme mit sich und seien nicht als nachhaltig einzustufen.

In der Stellungnahme weist die Bundesregierung auf mangelnde Sicherheitsanforderungen in der Atomkraft hin. Außerdem zweifelt sie an der Auffassung, dass die Aufnahme der Atomenergie mit den Vorgaben der Taxonomieverordnung vereinbar ist und nennt auch rechtliche Bedenken.

In Bezug auf Gas gibt die Bundesregierung der EU-Kommission Präzisierungshinweise. Demnach sind gesonderte Grenzwerte für Fernwärmenetze und für den Ersatz von alten durch neue Gaskraftwerke erforderlich. Weil die Wasserstoffproduktion in den ersten Jahren noch nicht im vollen Hochlauf sei und „grüner Wasserstoff“ auch für die Umstellung auf eine CO₂-neutrale Industrieproduktion gebraucht werde, sollten die Bedingungen für die Übergangsphase angepasst werden.

Habeck und Lemke betonten: „Sollte der delegierte Rechtsakt unverändert bleiben und die Kommission die kritischen Stellungnahmen etlicher Mitgliedstaaten und auch unsere unberücksichtigt lassen,

sollte Deutschland ihn unserer Meinung nach ablehnen.“

Die vollständige Stellungnahme der Bundesregierung [finden Sie hier \[4\]](#).

Quelle

- [1] https://ec.europa.eu/info/law/law-making-process/adopting-eu-law/implementing-and-delegated-acts_de
 [2] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_22_2
 [3] <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2022/01/20220122-habeck-und-lemke-bekraeftigen-kritikan-atomregeln-in-taxonomie.html>
 [4] https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/S-T/stellungnahme-bundesregierung-taxonomie.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Urteilsrisiken digitaler Audits – Kritische Selbstreflexion zu methodischen Entwicklungen

Nachricht vom 24.01.2022

Die methodische Entwicklung im Prüfungsumfeld wird im Wesentlichen von dem Einsatz und den technischen Möglichkeiten digitaler Analysetechniken bestimmt.

Über die Unterstützung der Planung und Durchführung von Prüfungen werden kommende Softwareverfahren einen wichtigen Platz innerhalb prüferischer Beurteilungen beanspruchen, führt Roger Odenthal in der Zeitschrift *Interne Revision (ZIR)* 6/21 aus. Der Unternehmensberater erörtert die Frage, ob von dieser Entwicklung tatsächlich nur positive Effekte ausgehen. Der Autor plädiert dafür, entsprechende Überlegungen im Sinne einer kritischen Selbstreflexion zu methodischen Auditentwicklungen stärker zu berücksichtigen.

Methodik

Im Kern gehe es darum, sich mit geeigneten Methoden einen möglichst unverzerrten Überblick zu den Verhältnissen eines Prüffeldes zu verschaffen, um sie dann mit einem wünschenswerten Sollzustand zu vergleichen und schließlich zu urteilen. Eine Verbesserung der Urteile hänge wesentlich davon ab, dass alle Prüferinnen und Prüfer aktiv in die Anwendung digitaler Audittechniken eingebunden sind und nicht nur mit Analyseergebnissen konfrontiert werden. Hinzu komme, dass die prüferische Analyse betrieblicher

Daten nur selten und indirekt hinter deren Entstehungsprozess führe. Erweisen sich die den Daten zugrunde liegenden Geschäftsprozesse im Nachhinein als ein Trugbild wie im Fall Wirecard, zeigten sich Schwächen digitaler Audits. Das betreffe Rückschlüsse zur Qualität von Prüffeldern, in denen sich während der Beschäftigung mit Daten entweder keine Auffälligkeiten ergeben oder solche mangels Erfahrung unerkannt bleiben.

Datenschutz

Datenschutzbestimmungen sind einzuhalten, um bei digitalen Prüfungsaktivitäten nicht gegen gesetzliche Bestimmungen zu verstoßen. Das kann auch pseudonymisierte und sogar anonymisierte Daten betreffen, wenn entsprechende Vernetzungen indirekte Schlüsse auf betroffene Mitarbeitende, Lieferanten oder Kunden ermöglichen. Massendaten bieten keine Gewähr für bessere Prüfungsqualität und ein Big-Data-Ansatz kann sich als problematisch erweisen, führt Roger Odenthal aus.

Fazit

Der Autor zieht den Schluss, dass digitale Analysetechniken einen zunehmend größeren Anteil an der Planung und Durchführung von Prüfungen einnehmen werden. Ein Grund dafür liege in dem Wunsch, sich methodisch weiterzuentwickeln. Doch dafür fehlten den damit verbundenen Erwartungen häufig valide Grundlagen. An die Stelle wissenschaftlicher Erkenntnisse träten die Möglichkeiten digitaler Werkzeuge, Reklame von Softwareherstellern und individuelle Zukunftsvisionen. Ob und unter welchen Voraussetzungen diese Entwicklungen zu einer verbesserten Prüfungsqualität führen, bleibe vorerst unbeantwortet.

Den gesamten Beitrag lesen Sie in der [ZIR 6/21 \[1\]](#) ab Seite 260.

Quelle

[1] <https://zirdigital.de/ce/urteilsrisiken-digitaler-audits/detail.html>

EU-Grundgesetz für das Internet auf den Weg gebracht

Nachricht vom 21.01.2022

Das Gesetzespaket für eine stärkere Regulierung großer Onlinekonzerne wie Alphabet (Google) und Meta (Facebook) innerhalb der Europäi-

schen Union ist auf den Weg gebracht. Das EU-Parlament einigte sich jetzt auf eine gemeinsame Position für die anstehenden Verhandlungen mit den EU-Staaten.

Der Digital Services Act (DSA) sieht neue Vorschriften gegen illegale Ware, Dienstleistungen und Inhalte im Internet vor. Anbieter von Hosting-Diensten müssen auf solche Meldungen sofort reagieren. Außerdem sollen marktführende Tech-Unternehmen die Funktionsweise ihrer Algorithmen offenlegen. Die Vorgaben für die Anbieter sollen sich dabei je nach Rolle, Größe und Reichweite unterscheiden.

Der DSA als Teil eines Reformpakets zur Eindämmung der Marktmacht von Onlinekonzernen soll im Jahr 2023 in Kraft treten. Apple könnte dazu gezwungen werden, auf den iPhones auch Apps der Konkurrenz zuzulassen. Google und Amazon soll untersagt werden, eigene Dienste in ihren Suchergebnissen zu bevorzugen.

Der Digitalverband Bitkom sieht den DSA als „eines der wichtigsten digitalpolitischen Regelwerke in Europa“. Er werde zusammen mit dem Digital Markets Act zu einer Art Grundgesetz für das Internet. Der DSA schaffe einen EU-weiten, harmonisierten Rechtsrahmen für Diensteanbieter und Plattformen durch klare Regeln für den Umgang mit illegalen Inhalten und mehr Transparenz. Es sei gut und richtig, dass der DSA die rund 20 Jahre alte E-Commerce-Richtlinie ersetzen werde, um Verbraucherinnen und Verbraucher besser vor illegalen oder gefährlichen Inhalten im Netz zu schützen. Die Einführung einer Uploadfilter-Pflicht sei für das EU-Parlament keine Option.

In den Trilog-Verhandlungen werde es nun darauf ankommen, die Balance zwischen einem hohen Verbraucherschutz durch umfassende Verpflichtungen der Plattformen einerseits und der Förderung europäischer Unternehmen und Startups durch einen angemessenen und verhältnismäßigen Rechtsrahmen andererseits zu wahren.

Die Pressemitteilung des EU-Parlaments [finden Sie hier \[1\]](#).

Die wesentlichen Ziele des Gesetzes hat die EU-Kommission [hier zusammengefasst \[2\]](#).

Der Vorschlag für eine Verordnung des EU-Parlaments und des EU-Rates über einen Binnenmarkt für digitale Dienste ist [hier veröffentlicht \[3\]](#).

Quelle

- [1] <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220114IPR21017/gesetz-uber-digitaler-dienste-mehr-sicherheit-dank-regeln-fur-online-plattformen>
 [2] https://ec.europa.eu/info/digital-services-act-ensuring-safe-and-accountable-online-environment_de
 [3] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52020PC0825>

M&A bei Family Offices – Darauf kommt es an

Nachricht vom 21.01.2022

Immer mehr Unternehmer verwalten ihr Privatvermögen selbst. Sie gründen hierzu ein Family Office als Alternative zu einer Anlage über eine Bank.

Mittlerweile erfolgen aus Renditeaspekten auch Direktbeteiligungen an anderen Unternehmen, führt die Unternehmensberatung Rödl & Partner in einem Interview mit Expertinnen und Experten aus. Erfolgreich werde ein Family Office langfristig nur sein, wenn es professionell mit entsprechenden Strukturen aufgestellt ist und auch so handelt. Dabei seien zahlreiche Punkte zu beachten, zu den die Befragten Anna Luce, Isabelle Pernegger, Dr. Oliver Schmitt und Michael Wiehl wie folgt Stellung nehmen.

Asset-Klassen

Family Offices investieren eher passiv im Kapitalmarkt und in Immobilien oder Agrarinvestments. Seit einiger Zeit ist aber ein Trend zu aktiveren Investments wie Private Equity, Venture Capital und klassischen Direktbeteiligungen zu erkennen. Hintergrund: Seit der Finanzmarktkrise besteht ein stärkeres Misstrauen gegenüber Banken und strukturierten Finanzprodukten. Hinzu kommen fehlende Transparenz und der Mangel an direkter Kontrolle.

Direktbeteiligungen

Direktinvestitionen bieten größere Flexibilität bei der Vermögensanlage. Wichtig ist dabei Branchenerfahrung, zum Teil auch operative Führung und insbesondere eine ganz andere Herangehensweise an den Auswahl- und Beteiligungsprozess. Auch für Family Offices sollte eine klare Anlagestrategie bestehen. Es sollte nicht rein opportunistisch investiert werden.

Erfolgsfaktoren

Ob ein Family Office erfolgreich ist, hängt auch davon ab, dass es über Generationen hinweg so aufgesetzt ist, dass das Kapital auch für die nachfolgenden Generationen erhalten und bestenfalls vermehrt wird. Bevor also ein Family Office gegründet wird, sollte sich die Familie im Klaren über die Ziele des Family Office sein und sich klare langfristige Governance-Strukturen geben. Wichtige Aspekte sind dabei, wie Entscheidungen im Family Office getroffen werden, wer welche Kompetenzen hat, wer überhaupt Gesellschafter des Family Office sein kann und ob Verfügungen über Anteile an dem Family Office möglich sind.

Management

Als Incentivierungsmodell bietet sich der „Gesellschafter auf Zeit“ an. Hierbei wird der Manager Gesellschafter der Zielgesellschaft. Am Ende seiner Tätigkeit ist diese Beteiligung dann wieder zurückzugeben. Der Manager wird während seiner Gesellschafterstellung am laufenden Gewinn beteiligt, nicht jedoch an der Wertsteigerung des Unternehmens. Sollte der Manager hingegen nicht am laufenden Gewinn, sondern doch an der Wertsteigerung der Zielgesellschaft beteiligt werden, indem er die Geschäftsanteile später gewinnbringend veräußern kann, sollte für die Kaufpreisermittlung ein langfristiger Betrachtungszeitraum gewählt werden.

Beteiligungsstruktur

Die typische Erwerberstruktur besteht regelmäßig aus einer zwei- oder mehrstufigen Holding-Struktur. Bei der zweistufigen Holding-Struktur erwirbt das Family Office die Anteile an der Zielgesellschaft durch eine eigens zu diesem Zweck gegründete Akquisitionsgesellschaft. Deren Anteilseigner ist wiederum eine zwischengeschaltete Holdinggesellschaft. Die Wahl der Erwerberstruktur hängt vor allem auch von steuerlichen Aspekten, kapitalmarktrechtlichen Besonderheiten und der möglichen Finanzierung der Transaktion durch Fremdkapitalgeber ab.

Minderheitsbeteiligung

Bei einer Minderheitsbeteiligung an der Zielgesellschaft ist insbesondere auf ausreichende Einflussnahmemöglichkeiten und Mitspracherechte als Gesellschafter zu achten. Über die zwingenden gesetzlichen Regelungen zum Schutz von Min-

derheitsgesellschaftern hinaus sollte das Family Office durch Vereinbarungen im Beteiligungsvertrag oder der Satzung der Zielgesellschaft weitere Regelungen zum Schutz seines Investments verlangen. Hierzu zählen vor allem Zustimmungsvorbehalte für bestimmte Maßnahmen der Geschäftsführung oder der Gesellschafter, die Einräumung von bestimmten Sonderrechten, die Etablierung eines Beirats bei der Zielgesellschaft, deren Besetzung das Family Office mitbestimmt, und Regelungen zum Verwässerungsschutz.

Aufsichtsrecht

Zumindest für Single Family Offices gilt in der Regel, dass sie, auch wenn sie Bank- und Finanzdienstleistungen erbringen, im Regelfall keine Erlaubnis benötigen. Dies gilt jedoch nur, sofern und solange sie nur das Vermögen einer einzigen Familie anlegen und verwalten. Bei Multi Family Offices hingegen liegt meist eine erlaubnispflichtige Tätigkeit vor. Es sollte jedoch im Einzelfall geprüft werden, ob eine Erlaubnis nach dem KWG benötigt wird. Zu beachten ist auch, dass bereits die Erbringung einer einzigen erlaubnispflichtigen Tätigkeit durch das Family Office dazu führen kann, dass auch die eigentlich nicht erlaubnispflichten Bankgeschäfte einer Erlaubnis nach dem KWG bedürfen.

Weitere Details sind dem vollständigen Interview auf der [Website von Rödl & Partner \[1\]](#) zu entnehmen.

Quelle

[1] <https://www.roedl.de/themen/ma-dialog/2022-01/m-and-a-family-offices>

EU-Taxonomie: Bundesregierung kündigt Stellungnahme an

Nachricht vom 13.01.2022

Die Bundesregierung hat eine Stellungnahme zum Vorschlag der EU-Taxonomie angekündigt.

Wie der Informationsdienst des Bundestags hib mitteilt, steht dabei folgender Punkt zur Diskussion: In der Taxonomie werden Investitionen in die Atomenergie und bestimmte Investitionen in die Erdgasnutzung als nachhaltig und damit als förderungswürdig bezeichnet. Eine Vertreterin der Bundesregierung erklärte jetzt in einer Sitzung des Finanzausschusses, die Frist zur Stellungnahme sei bis

zum 21.01.2022 verlängert worden. Die Haltung der Bundesregierung zur Atomenergie sei unverändert ablehnend. Erdgas sei eine wichtige Brückentechnologie beim Kohleausstieg.

Einige Einschätzung seitens der Fraktionen

Die CDU/CSU-Fraktion erklärte, man wolle alles tun, um die Klimaziele zu erreichen. Energie müsse aber auch bezahlbar bleiben. In der EU müsse jedes Mitgliedsland selbst über seinen Energiemix entscheiden dürfen.

Die SPD-Fraktion bezeichnete die Taxonomie als wichtiges Element, um nachhaltiges Wirtschaften voranzubringen. Eine Aufnahme der Atomkraft in die Taxonomie werde abgelehnt. Man wisse aber auch, dass es dazu auf europäischer Ebene ein differenziertes Bild gebe. Erdgas könne als Übergangstechnologie in die Taxonomie aufgenommen werden.

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen verwies darauf, dass es in der Bundesregierung eine klare Positionierung gegen die Atomenergie gebe. Sollte die Atomenergie in die Taxonomie aufgenommen werden, müssten die Risiken dieser Technologie wirtschaftlich abgesichert werden. Erdgas hätte man in der Taxonomie nicht unbedingt gebraucht.

Auch die FDP-Fraktion teilte die Auffassung, dass die Atomenergie nicht nachhaltig sei. Die Taxonomie insgesamt sei aber sehr wichtig. Auch die Aufnahme von Erdgas in die Taxonomie sei angesichts der erforderlichen hohen Investitionen in Gaskraftwerke wichtig.

Die vollständige Mitteilung von hib [finden Sie hier \[1\]](#).

Quelle

[1] <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-876622>

Überbrückungshilfe IV kann beantragt werden

Nachricht vom 07.01.2022

Unternehmen, die weiterhin stark von den laufenden Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie betroffen sind, können seit dem 7.1.2022 Anträge auf Überbrückungshilfe IV stellen.

Das teilt die Bundesfinanzministerien für Wirtschaft und Finanzen jetzt mit. Der Förderzeitraum erstreckt sich von Januar bis März 2022. Die Anträge sind über die Plattform www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de [1] über prüfende Dritte wie Steuerberater einzureichen. Die maßgeblichen Förderbedingungen sind unter den FAQ auf der Plattform veröffentlicht.

Die Förderung betrifft sowohl Sachkosten als auch Personalkosten. Die Antragsbearbeitung im Einzelfall einschließlich der Entscheidung über anrechnungsfähige Fixkosten liegt wie bisher in der Hand der Bewilligungsstellen der Bundesländer.

Die Überbrückungshilfe IV setzt auf dem Vorläuferprogramm der Überbrückungshilfe III Plus auf. Die Programmbedingungen sind weitgehend deckungsgleich. Auch in der Überbrückungshilfe IV sind damit alle Unternehmen mit einem coronabedingten Umsatzeinbruch von mindestens 30 Prozent antragsberechtigt. Wie bisher können Unternehmen Abschlagszahlungen von bis zu 100.000 Euro pro Fördermonat erhalten.

Die **wichtigsten Neuigkeiten bei der Überbrückungshilfe IV** sind:

- ▶ Alle Unternehmen, die im Dezember und Januar im Durchschnitt einen Umsatzrückgang von mindestens 50 Prozent zu verzeichnen haben, erhalten einen Eigenkapitalzuschlag von 30 Prozent der erstatteten Fixkosten in jedem Fördermonat, in dem sie antragsberechtigt sind
- ▶ Auch im Januar 2022 können Umsatzeinbrüche infolge freiwilliger Schließungen als coronabedingt anerkannt werden, wenn aufgrund von angeordneten Corona-Zutrittsbeschränkungen oder vergleichbaren Maßnahmen die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs unwirtschaftlich ist
- ▶ Förderung der Kontrollkosten zur Umsetzung von Zutrittsbeschränkungen etwa durch 2G- oder 2G plus-Regelungen
- ▶ Über die Bundesregelung Kleinbeihilfe können Unternehmen jetzt bis zu 2,3 Millionen Euro Förderung beantragen und über die Bundesregelung Fixkostenhilfe 12 Millionen Euro
- ▶ Durch den Eigenkapitalzuschlag und die Personalkostenpauschale können Unternehmen Zuschläge von 20 bis 70 Prozent auf die Fixkostenerstattung erhalten

- ▶ Streichung der Zuschüsse zu Investitionen in bauliche Maßnahmen zur Umsetzung von Hygienekonzepten und Digitalisierung

Neben der Überbrückungshilfe IV steht die Neustarthilfe 2022 zur Verfügung. Sie richtet sich an Soloselbstständige, die coronabedingte Umsatzeinbußen verzeichnen, aufgrund geringer Fixkosten aber kaum von der Überbrückungshilfe IV profitieren. Auch die Neustarthilfe steht bis Ende März 2022 zur Verfügung. Soloselbstständige können weiterhin pro Monat bis zu 1.500 Euro an direkten Zuschüssen erhalten, insgesamt also bis zu 4.500 Euro. Die Antragstellung zur Neustarthilfe wird voraussichtlich noch im Januar 2022 möglich sein.

Die vollständige Mitteilung der beiden Ministerien für Wirtschaft und Finanzen [finden Sie hier](#) [2].

Quelle

- [1] <https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/UBH/Navigation/DE/Home/home.html>
- [2] <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2022/01/20220107-ueberbrueckungshilfe-iv-kann-ab-heute-beantragt-werden.html>