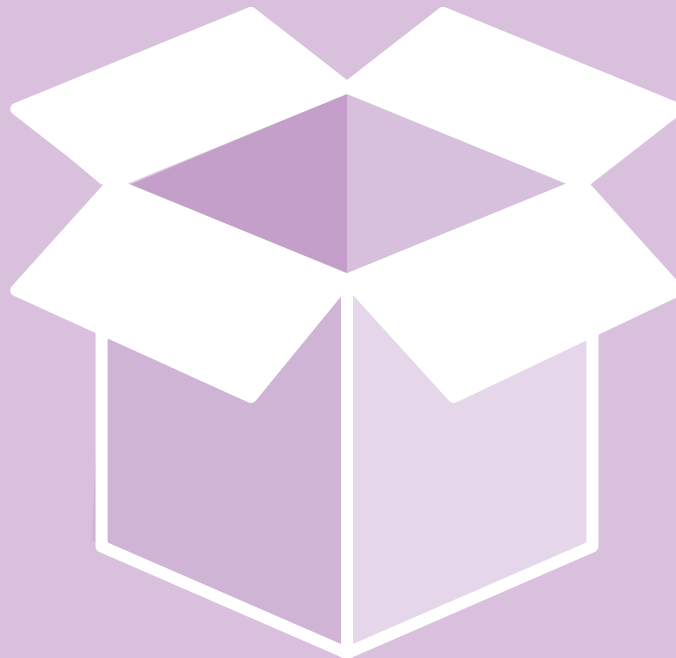


**ABO
MICH!**



COMPLIANCE

DAS GESAMTPAKET MUSS STIMMEN

Compliance
als Management-
aufgabe

**Datenschutz &
Compliance** –
wie kommt das
Lächeln ins Gesicht?

**Haftung der
Geschäftsführung** –
Risiken und
Risikomanagement

Inhalt

Unser Schwerpunkt: Compliance

- 4 **Compliance** als Managementaufgabe
- 6 **Angemessene Vergütung** im Sinne der Gemeinnützigkeit
- 7 **ANGEECKT Compliance** – ein Drahtseilakt zwischen Vorschriften und Fortschritt
- 8 **LkSG** – Bußgelder drohen trotz Fristverlängerung
- 10 **Tax-Compliance-Management-Systeme** – Relevanz
- 12 **WISSEN+ Vergütung & Haftung** in den Aufsichtsgremien
- 14 **Bußgelder nach HinSchG** – was droht?
- 16 **Datenschutz und Compliance** – wie kommt das Lächeln ins Gesicht?
- 17 **Compliance bei Betriebsräten** und Mitarbeitervertretungen
- 18 **Risikomanagement** und interne Revision
- 20 **Haftung der Geschäftsführung** – Risiken und Risikomanagement
- 23 **Vertragsmanagement** – Prozess-, Steuer- und Rechtsrisiken erfolgreich minimieren

Letzte Seiten

- 24 Autor:innen dieser Ausgabe
- 26 Veranstaltungen
- 27 Wissenswertes



EDI- TO- RIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

der kalendarische Sommer neigt sich dem Ende und ein möglicherweise auch für Ihre Branche stürmischer Herbst kündigt sich an: Zumindest in der Altenpflege und im Krankenhausbereich wird die Luft dünner. Immer häufiger berichten Fachzeitschriften und Presse über wirtschaftliche Schief lagen – bis hin zu Insolvenzen.

Umso bedeutsamer ist es, richtige und zielführende Entscheidungen auf Basis neuer Entwicklungen und rechtlicher Rahmenbedingungen verantwortungsvoll anzugehen.

Diese Ausgabe steht ganz im Zeichen der Kernthemen Compliance und Governance. Dabei werden besonders auch Fragen von Tax-Compliance-Management-Systemen erläutert; das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist ein weiteres Thema ebenso wie Datenschutz, Hinweisgeberschutz und Fragen der Geschäftsführungs-Haftung.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen und hoffentlich die eine oder andere Anregung für Ihr Wirken.

Kai Tybussek

3

Dinge,
die Sie
wissen
wollen

Der Wettbewerb um Führungskräfte ist auch in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft groß. Bekanntermaßen sind Spitzenkräfte rar und haben ihren Preis. Das Gemeinnützigkeitsrecht fordert allerdings die Angemessenheit der Vergütung – ist das ein Widerspruch?

Seite 6 – 7

Die gesetzliche Vertretung des Unternehmens wird täglich mit diversen steuerlichen Risiken konfrontiert. Um die Steuerrisiken für das Unternehmen und die Verantwortlichen zu minimieren kann ein Tax-Compliance-Management-System (TCMS) eingeführt werden.

Seite 10 – 11

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) stellt Unternehmen und Organisationen mit mehr als 50 Beschäftigten vor neue Herausforderungen. Bei Verstößen drohen empfindliche Sanktionen.

Seite 14 – 15

COMPLIANCE

ALS MANAGEMENTAUFGABE

Der Begriff Compliance ist allgegenwärtig. Bedeutung und Auswirkung sind jedoch oft unklar. Daher sollen der Begriff und die systematische Einbindung von Compliance in die tägliche Arbeit in diesem Grundsatzartikel näher beleuchtet werden.

Compliance als Gesamtheit aller Maßnahmen
Unternehmensskandale, Urteile oder anlassbezogene Gesetzeseinführungen, wie Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) oder Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), haben dazu geführt, dass Compliance-Themen immer wieder verstärkt in der Öffentlichkeit thematisiert wird. Dabei wird deutlich, dass es im Grunde nicht die eine richtige Definition des Begriffs gibt. Nach einer allgemeingültigen Erklärung versteht man unter Compliance die „Gesamtheit aller Maßnahmen, um das rechtmäßige Verhalten der Unternehmen, der Organmitglieder und der Mitarbeitenden im Blick auf alle gesetzlichen Gebote und Verbote zu gewährleisten“.

Ursprung Compliance

Compliance wie auch der gesamte Compliance-Gedanke haben ihren Ursprung in den angelsächsischen Staaten, etwa in Großbritannien, Australien oder in den USA. In der aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 28. April 2022 heißt es im Grundsatz 5: „Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien zu sorgen und wirkt auf deren Beachtung durch die Konzernunternehmen hin (Compliance).“ Weiter heißt es: „Das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem umfassen auch ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System.“

Compliance-Management-System (CMS)

Bereits aus diesem Verständnis folgt, dass unter Compliance auch eine Methode oder Herangehensweise zur Sicherstellung rechtmäßigen und richtlinienkonformen Verhaltens aller Beteiligten

eines Unternehmens zu verstehen ist, auch bekannt als Compliance-Management-System (CMS). Mit dem Begriff wird letztlich lediglich die eigentlich selbstverständliche Pflicht zur Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien, aber auch freiwilligen Kodizes in Unternehmen bezeichnet. Neu sind allerdings die Mechanismen, um sicherzustellen, dass die Regeln eingehalten werden (Compliance-System bzw. Organisation).

Materielle Regelungen zur Einhaltung von gesetzlichen und freiwilligen Vorgaben sind in Einrichtungen des Gesundheitswesens oft vorhanden: Es gibt Dienstweisungen, Richtlinien und Maßnahmen zur Korruptionsprävention. Häufig fehlt es aber an den formalen Voraussetzungen, die für ein angemessenes und wirksames CMS erforderlich sind. Eine generelle gesetzliche Pflicht für Unternehmen, ein CMS zu implementieren, besteht aktuell nicht und kann lediglich aus der konkreten Rechtsform des Unternehmens folgen. Unabhängig von der jeweiligen Rechtsform trifft jedoch den Vorstand bzw. die Geschäftsführung eines Unternehmens die Organisations- und Aufsichtspflicht. Sie sind verpflichtet, das Unternehmen so zu organisieren, dass gesetzliche und unternehmensinterne Vorschriften durch das Unternehmen und seine Mitarbeitenden eingehalten werden (Compliance). Diese Organisations- und Aufsichtspflicht erstreckt sich nicht nur auf die eigene Gesellschaft, sondern auch auf zugehörige Konzernunternehmen (Tochter- und Enkelunternehmen). Auch bei diesen hat der Vorstand auf die Einhaltung der Vorschriften hinzuwirken. Wie die Unternehmensleitung diese Pflichten erfüllt, liegt in ihrem eigenen Ermessen. Auch wenn zwischenzeitlich weitestgehend geklärt ist, dass eine Pflicht zur Einrichtung eines Compliance-Management-System existiert, ist unklar, ob sich aus dieser Pflicht auch ein konkreter Pflichtenkatalog ableiten

Die Einhaltung von Gesetzen und Regeln sollte selbstverständlich sein, aber nur ein systematisches Vorgehen bietet einen möglichst umfassenden Schutz vor Sanktionen.

Guido Kraus
Experte für Compliance in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft

lässt. Stets gilt, dass die Entwicklung eines Compliance-Management-Systems unternehmensbezogen zu erfolgen hat, da eine Vielzahl von unternehmensindividuellen Faktoren zu beachten ist. Trotz der unternehmensspezifischen Besonderheiten sind Compliance-Management-Systeme im Kern ähnlich aufgebaut und bestehen regelmäßig aus vier Elementen (siehe Abbildung). Die Implementierung eines wirksamen und angemessenen CMS setzt somit die Einbindung vorstehender (oder entsprechender) Elemente in die Unternehmensabläufe und -organisation voraus, um das Unternehmen und die Mitarbeitenden vor den folgenden möglichen Konsequenzen zu schützen:

- Reputationsschäden bei Regelverstößen
- persönliche Strafbarkeitsrisiken für Geschäftsführer:innen und Mitarbeitende
- Schadensersatzforderungen gegen Geschäftsführer:innen und Mitarbeitende
- Risiken aufgrund von Korruptions- und Kartellfällen für das Unternehmen ●

FAZIT

Trotz der Kosten, die durch die Einrichtung eines solchen Kontroll-, Überwachungs- und gegebenenfalls auch Sanktionssystems im Unternehmen entstehen, ist ein Compliance-Management-System wegen seiner überaus wichtigen Schutzfunktion erforderlich. Es handelt sich in aller Regel um sinnvoll angelegtes Geld, denn mögliche Strafen, Bußgelder, aber auch ein Imageschaden aufgrund von Verstößen können durch ein CMS vermieden oder zumindest reduziert werden. Die mögliche Schadenshöhe dürfte die Kosten eines CMS entschieden übersteigen.

Guido Kraus
guido.kraus@curacon-recht.de

Prozessaufnahme + Risikoanalyse

Risikoanalyse unter Berücksichtigung von Branchen- und Unternehmensbesonderheiten
Priorisierung und Vorauswahl der Risikofelder für Mandanten
Prozessaufnahme der priorisierten und mit Mandanten abgestimmten Risikofelder

Planung + Einrichtung

Planung von Organisation und Richtlinien entlang der vorhandenen Unternehmensprozesse
Regelung branchenspezifischer (z. B. Gesundheitswesen, Altenhilfe, Eingliederungshilfe) sowie grundsätzlicher Compliance-Risiken bei Richtlinien-Implementierung

Überwachung + Optimierung

Etablierung von internen Kontrollmechanismen sowie Regelung zu externen Kontrollen
Festlegung von Zeitintervallen für Risikoanalysen und Maßnahmen
Anpassung von Organisation und Richtlinien bei Compliance-Risiken bzw. -Verstößen

Schulung + Kultur

Entwicklung eines Mission-Statements
Schaffung einer Compliance-Kultur im Unternehmen (Kommunikation)
Entwicklung geeigneter Schulungswege von Management und Mitarbeitenden

ANGEMESSENE VERGÜTUNG IM SINNE DER GEMEINNÜTZIGKEIT

Der Wettbewerb um Führungskräfte ist auch in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft groß. Bekanntermaßen sind Spitzenkräfte rar und haben ihren Preis. Das Gemeinnützigkeitsrecht fordert allerdings die Angemessenheit der Vergütung – ist das ein Widerspruch?

Reiner Kostenfaktor oder Steuerungselement?

Vorstände bzw. Geschäftsführer:innen leisten durch ihre Arbeit wesentliche Beiträge zur Zielerreichung eines Unternehmens. Indem eine adäquate Vergütung Führungskräfte zur nachhaltigen Erreichung der Unternehmensziele motiviert, verbindet sie Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen und wandelt sich vom bloßen Kostenfaktor zum zentralen Anreiz- und Steuerungselement. Um Leistungsträger:innen zu binden und in ihrer Motivation zu fördern, ist eine markt- und leistungsgerechte Vergütung, insbesondere auf der Leitungsebene, unverzichtbar.

Balanceakt Vergütung

Sind Vergütungen für die Gegenleistung (Arbeitskraft) unangemessen hoch, wird bei gewerblichen Unternehmen von einer verdeckten Gewinnausschüttung gesprochen. Bei gemeinnützigen Unternehmen kann darin ein Verstoß gegen den Grundsatz der Selbstlosigkeit (§ 55 AO) liegen. Gewährt eine gemeinnützige Körperschaft der Geschäftsführung unverhältnismäßig hohe Tätigkeitsvergütungen, liegen nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs – Urteil vom 12. März 2020 (Az. V R 5/17) – Mittelverwendungen vor, die zum Entzug der Gemeinnützigkeit führen können.

Ob im Einzelfall unverhältnismäßig hohe Vergütungen anzunehmen sind, ist nach Aussage des Bundesfinanzhofs durch einen Fremdvergleich zu ermitteln. Als Ausgangspunkt hierfür können allgemeine Gehaltsstrukturuntersuchungen für Wirtschaftsunternehmen herangezogen werden (BBE-Studie), ohne dass dabei ein „Abschlag“ für Geschäftsführer:innen von gemeinnützigen Organisationen vorzunehmen ist. Da sich der Bereich des Angemessenen auf eine Bandbreite erstreckt, sind nur diejenigen Bezüge als unangemessen zu

bewerten, die den oberen Rand dieser Bandbreite um mehr als 20 % übersteigen. Damit hat der Bundesfinanzhof anerkannt, dass die gemeinnützigen Unternehmen letztlich um dieselben Führungskräfte werben wie die Unternehmen der freien Wirtschaft. Bleibt aber die Vergütungserwartung in der Sozialwirtschaft von Beginn an hinter der der freien Wirtschaft zurück, so ist der Kampf um Führungskräfte vorzeitig verloren.

Gehaltsstrukturen

Ein kleiner, aber feiner Unterschied kann manchmal indes darin liegen, was man darf und was man kann. So ist neben diesem steuerlichen Aspekt auch wichtig, die Gehaltsstruktur der Branche und des Unternehmens im Blick zu behalten und zu fragen, welche Vergütung das Unternehmen überhaupt verkraftet. Denn auch wenn eine Vergütung steuerlich (gerade noch) vertretbar wäre, wäre es politisch und vor dem Hintergrund des Selbstverständnisses einer Non-Profit-Organisation sicherlich heikel, wenn diese am einschlägigen Markt stark hervorsticht. Ebenso brisant wäre, wenn die Vergütung der ersten Führungsebene dazu führt, dass das Geld an anderer Stelle fehlt. So obliegt dem Aufsichtsgremium bei der Neubesetzung einer Stelle oder der Gehaltsverhandlung im laufenden Anstellungsverhältnis der Spagat zwischen dem, was sein kann und dem, was sein muss. Ohne externe Hilfe lässt sich dieser bisweilen schwer meistern. ●



Führungskräfte müssen angemessen bezahlt werden und das versteht sich in beide Richtungen: Weder eine zu hohe noch eine zu niedrige Vergütung kann der richtige Weg sein.

Anke Ebel
Expertin für Arbeits- und Gesellschaftsrecht

FAZIT

Wer mit einer zu niedrigen Vergütungsvorstellung am Markt nach einer neuen Führungskraft sucht oder die eigene Führungskraft bei anstehenden Verhandlungen über eine Gehaltserhöhung vertröstet, wird oft am Ende leer ausgehen. Doch auch wer zu viel zahlt, wird am Ende die Folgen tragen müssen. Mit unserer tiefen Kenntnis der Stimmung am Markt fokussieren wir uns bei der Vergütungsanalyse auf die einschlägigen Unternehmen der Sozialwirtschaft und setzen diese Daten ins Verhältnis zu denen der Wirtschaftsunternehmen.

Anke Ebel
anke.ebel@curacon-recht.de

COMPLIANCE – EIN DRAHTSEILAKT ZWISCHEN VORSCHRIFTEN UND FORTSCHRITT

Ein Kommentar von Anke Ebel

Die Einhaltung von Compliance-Richtlinien schützt nicht nur vor rechtlichen Sanktionen, sondern stärkt auch das Vertrauen von Kunden, Partnern und Investoren. Compliance ist damit ein Ausdruck von Integrität und Verantwortung – letztlich das Fundament für nachhaltigen Erfolg und eine positive Reputation.

Darum ist die Schaffung eines Bewusstseins für ethische Verantwortung auf allen Ebenen der Organisation für den Erfolg von Unternehmen existenziell. Ein effektives Compliance-Programm muss einen hohen Stellenwert im Unternehmen einnehmen; dies gilt in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft ebenso wie in öffentlichen Unternehmen und in der freien Wirtschaft.

Angesichts der wachsenden Anforderungen in Bezug auf Datenschutz und -sicherheit, die drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche von Unternehmen Environment, Social und Governance (ESG) sowie Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer:innen müssen alle Unternehmen einen angemessenen Weg finden, die Vorschriften einzuhalten, ohne aus Vorsicht im Stillstand zu verharren. Hierbei spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle, indem sie als Vorbilder agieren und die Bedeutung von Compliance betonen. Doch solche Führungskräfte sind am Markt rar und die Sozialwirtschaft steht hier in unmittelbarer Konkurrenz zu gewerblichen Unternehmen, die indes nicht durch gemeinnützigkeitsrechtliche Grenzen eingeschränkt werden.

LkSG – BUSSGELDER DROHEN TROTZ FRISTVERLÄNGERUNG

Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG), kurz Lieferkettengesetz, trat am 1. Januar 2023 in Kraft und führt bei den betroffenen Unternehmen zu dringendem Handlungsbedarf. Auch wenn die Frist zur Berichterstattung nun bis zum 31. Dezember 2024 verlängert wurde, können im Prüfungsfall jetzt schon Bußgelder gegen die Unternehmen ausgesprochen werden.

Überblick LkSG

Das Lieferkettengesetz verpflichtet Unternehmen dazu, die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards entlang ihrer Lieferkette zu überwachen. Seit Januar 2024 treffen die Verpflichtungen des Gesetzes Unternehmen bereits dann, wenn sie insgesamt mindestens 1.000 Mitarbeitende beschäftigen.

Wird diese Arbeitnehmerzahl überschritten, gilt es, die eigenen Lieferketten zu kennen und zu überwachen, um wesentliche Risiken aus dem Bereich der Menschen- und Umweltrechte möglichst zu vermeiden. Um Menschen- und Umweltrechte zu schützen, sieht das LkSG vor, dass gewisse Sorgfaltspflichten in einem angemessenen Umfang eingehalten werden.

Sorgfaltspflichten und Reichweite

Konkret benennt das Gesetz folgende von den Unternehmen zu beachtende Sorgfaltspflichten:

- Regelmäßige Risikoanalysen (§ 5 LkSG)
- Einrichtung eines Risikomanagementsystems (§ 4 Abs. 1 LkSG)
- Verabschiedung einer Grundsatzerklärung (§ 6 Abs. 2 LkSG)
- Einrichtung eines Beschwerdeverfahrens/Meldekanals (§ 8 LkSG)
- Dokumentation (§ 10 Abs. 1 LkSG)
- Berichtspflicht (§ 19 Abs. 2 LkSG)

Das LkSG begründet hierbei jedoch keine Erfolgs-, sondern lediglich eine „Bemühenspflicht“. Mithin garantiert das Unternehmen nicht, dass Menschenrechts- bzw. Umweltverstöße in jedem Fall verhindert werden, sondern vielmehr, dass das Unternehmen alles getan hat, um Risiken oder Pflicht-

verletzungen in seiner Lieferkette zu verhindern. Die Reichweite der Sorgfaltspflichten wird gemäß § 3 Abs. 2 LkSG anhand folgender Kriterien konkretisiert:

- Art und Umfang der Geschäftstätigkeit des Unternehmens
- Einflussvermögen des Unternehmens auf den unmittelbaren Verursacher eines menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risikos oder auf die Verletzung einer menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflicht
- Zu erwartende Schwere der Verletzung, Umkehrbarkeit der Verletzung und Wahrscheinlichkeit der Verletzung einer solchen Pflicht
- Art des Verursachungsbeitrags des Unternehmens

Die Frage, ob ein Unternehmen den Sorgfaltspflichten nachgekommen ist, entscheidet sich im Rahmen einer individuellen Risikobetrachtung und macht die Einbeziehung verschiedener Faktoren notwendig.

Berichtspflicht

Wie dargestellt ist die Berichtspflicht gemäß § 19 Abs. 2 LkSG eine der umzusetzenden Sorgfaltspflichten. Inhaltlich muss der Bericht nachvollziehbar Auskunft darüber geben,

- ob und welche menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken das Unternehmen identifiziert hat,
- was das Unternehmen zur Erfüllung seiner Sorgfaltspflichten unternommen hat,
- wie das Unternehmen die Auswirkungen und die Wirksamkeit der Maßnahmen bewertet und
- welche Schlussfolgerungen es aus der Bewertung für zukünftige Maßnahmen zieht.

Trotz Fristverlängerung ist keine Zeit, um abzuwarten.

Celine Tarras
Expertin für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz



Demnach ist es zwingend erforderlich, sich bereits mit der Umsetzung der Sorgfaltspflichten auseinandergesetzt zu haben, um der Berichtspflicht überhaupt in ausreichendem Maß nachkommen zu können.

Die Umsetzung der mit Inkrafttreten des Gesetzes bestehenden Berichtspflicht wurde bislang seitens des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) nicht überprüft. Dies sollte sich nun erstmalig zum 1. Juni 2024 ändern. Für alle Unternehmen, die bereits berichtspflichtig sind, hätte dies zur Folge gehabt, dass fällige Berichte spätestens bis zum 31. Mai 2024 hätten übersandt werden müssen.

Die Frist zur Berichterstattung wurde nun bis zum 31. Dezember 2024 verlängert. Das BAFA wird folglich zum 1. Januar 2025 erstmalig das Vorliegen der Berichte sowie deren Veröffentlichung prüfen. Auch wenn die Übermittlung eines Berichts und dessen Veröffentlichung bereits vor diesem Zeitpunkt fällig waren, wird die Überschreitung der Frist nicht sanktioniert werden, vorausgesetzt der Bericht liegt spätestens zum 31. Dezember 2024 beim BAFA vor.

Dies führt jedoch nicht zu einer Entwarnung, denn die Umsetzungspflicht besteht dennoch. Die Erfüllung der übrigen Sorgfaltspflichten sowie deren Kontrolle und Sanktionierung werden von dieser Stichtagsregelung nicht berührt. Somit gewährt die Fristverlängerung den betroffenen Unternehmen zwar eine Schonfrist bei der Erstellung des Berichts, jedoch nicht bei der Umsetzung der sonstigen Sorgfaltspflichten. Mithin können im Prüfungsfall unverändert Bußgelder drohen. Dass diese Gefahr nicht nur theoretisch ist, zeigt die Beratungspraxis. Bereits in diesem Jahr wurden mehrere Prüfungen gemeinnütziger Komplexträger durch das BAFA initiiert. Betroffene Unternehmen wurden im Rahmen

der Prüfung aufgefordert, die Umsetzung verschiedener Sorgfaltspflichten detailliert nachzuweisen und eine entsprechende Dokumentation vorzulegen.

Bußgeld

Gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 12 LkSG handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit, wenn ein Bericht nicht oder nicht rechtzeitig eingereicht wird, mit der Folge, dass ein Bußgeld verhängt werden kann. Dasselbe gilt, wenn die übrigen Sorgfaltspflichten nicht oder nicht angemessen umgesetzt werden. In diesem Fall drohen den Verantwortlichen Bußgelder von bis zu 800.000 Euro. Die Bußgelder erhöhen sich auf 8 Millionen Euro oder bis zu 2 Prozent des Jahresumsatzes, sofern sie sich gegen das Unternehmen als solches richten. Der umsatzbezogene Bußgeldrahmen gilt allerdings nur für Unternehmen mit mehr als 400 Millionen Euro Jahresumsatz. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, das Unternehmen von öffentlichen Ausschreibungen auszuschließen. ●

FAZIT

Unabhängig von der Tatsache, dass das BAFA erstmals bis zum 31. Dezember 2024 die Übersendung von LkSG-Berichten verlangt, sollte den Verantwortlichen in Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden klar sein, dass die Umsetzung der obigen Sorgfaltspflichten zwingend erforderlich ist. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann bereits eine Ordnungswidrigkeit darstellen.

Guido Kraus
guido.kraus@curacon-recht.de

Celina Tarras
celina.tarras@curacon-recht.de

TAX-COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEME – RELEVANZ

Die gesetzlichen Vertreter eines Unternehmens werden täglich mit diversen steuerlichen Risiken konfrontiert. Sie sind insbesondere dafür verantwortlich sicherzustellen, dass die steuerlichen und steuerstrafrechtlichen Regelungen für das Unternehmen eingehalten werden. Um die Steuerrisiken für das Unternehmen und die jeweils Verantwortlichen zu minimieren kann ein Tax-Compliance-Management-System (TCMS) eingeführt werden.

Was versteht man unter einem Tax-Compliance-Management-System?

Compliance wird definiert als die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien. Ein Compliance-Management-System (CMS) beinhaltet Grundsätze und Maßnahmen, die von der verantwortlichen Leitung in Form von Prozessen und Strukturen eingeführt werden. Die Grundsätze und Maßnahmen zielen auf die Sicherstellung von regelkonformem Verhalten der gesetzlichen Vertretung und der Mitarbeitenden des Unternehmens sowie ggf. von Dritten ab. Ziel eines CMS ist es, die Einhaltung bestimmter Regeln und somit die Verhinderung von wesentlichen Regelverstößen zu gewährleisten.

Ein Tax-Compliance-Management-System (TCMS) beschränkt sich als abgegrenzter Teilbereich eines CMS auf die steuerlichen Pflichten und dient dazu, dass diese vollständig und termingerecht erfüllt werden. Mit einem TCMS soll sichergestellt werden, dass alle steuerlichen und steuerstrafrechtlichen Regelungen, die für das Unternehmen bzw. den Konzern gelten, eingehalten werden. Die Finanzverwaltung definiert ein TCMS als System, das zur Einhaltung und Erfüllung von steuerlichen Pflichten implementiert wird und den Steuerpflichtigen zu einer getreueren Einhaltung der Steuergesetze motivieren soll.

Die Verantwortung zur Einführung eines funktionierenden TCMS liegt bei der gesetzlichen Vertretung des Unternehmens. Teil dieser Verantwortung ist, zu organisieren, dass geeignete Personen die TCMS-Beschreibung erstellen. Dabei kann es sich beispielsweise um die Leitung der Steuerabteilung oder aber um externe Dritte handeln. Eine TCMS-Beschreibung beinhaltet unter Berücksichtigung der angewandten TCMS-Grundsätze eine Darstellung sämtlicher Grundelemente eines TCMS.

Ein TCMS ist für Zwecke der Prüfung durch Betriebs- oder Wirtschaftsprüfer von anderen Teilberei-

chen des CMS abzugrenzen sowie eindeutig und klar zu definieren. Dies erfolgt insbesondere mit Blick auf die einbezogenen Steuerrechtsordnungen, Steuerarten, rechtlichen Einheiten und Betriebsstätten. Ein TCMS sollte nicht auf die Steuerabteilung beschränkt werden, sondern umfasst auch Verantwortlichkeiten von Mitarbeitenden anderer Abteilungen, sowie von Externen, wie Wirtschaftsprüfern oder Steuerberatern.

Die Ausgestaltung eines TCMS hängt von verschiedenen Faktoren ab. Dazu zählen etwa der Geltungsbereich des TCMS, die festgelegten TCMS-Ziele, die Größe des Unternehmens oder Konzerns, Art und Umfang der Geschäftstätigkeit und die Branche. Des Weiteren kann das TCMS auch vom Kundenkreis, dem Grad der Automatisierung der Prozessabläufe oder der Delegation von Aufgaben an Externe des Unternehmens abhängen.

Was sind die Ziele eines TCMS?

Ein TCMS soll Unternehmen dabei helfen, die relevanten Steuergesetze und -vorschriften einzuhalten. Es soll sicherstellen, dass alle steuerlichen Anforderungen erfüllt werden und finanzielle, politische und strafrechtlichen Risiken für das Unternehmen und die handelnden Personen durch einen Kontrollprozess vermieden bzw. begrenzt werden. Finanzielle Risiken können sich in Form von Säumnis- oder Verspätungszuschlägen bei etwaigen Verstößen gegen gesetzliche Fristen ergeben, zum Beispiel bei der Nichtabgabe oder der verspäteten Abgabe von Steuererklärungen.

Mit Hilfe eines TCMS sollen Prozesse bestmöglich automatisiert werden. Indem der Zeitaufwand minimiert, die Qualität gesteigert und Fehler bei der Abwicklung von steuerlichen Fragestellungen reduziert werden, steigt die Effizienz. So ermöglicht ein TCMS dem Unternehmen, sich auf seine eigentlichen Geschäftstätigkeiten zu konzentrieren. Vor allem bei Konzernen kann ein einheitliches TCMS

Durch die Implementierung eines TCMS können steuerrechtliche Risiken für das Unternehmen und die verantwortlichen Personen minimiert werden.

Susan Franke, Expertin für die Einführung von TCMS



zu einem verbesserten und effizienteren Informationsaustausch innerhalb der Organisationseinheiten zu steuerlichen Fragestellungen führen.

Ein weiteres Ziel bei der Einführung eines TCMS ist es, die steuerliche Transparenz zu erhöhen. Das Unternehmen bekommt einen klaren Überblick über seine steuerlichen Positionen, beispielsweise die zu zahlenden Steuern oder die einzuhaltenden Steuergesetze. Dieser Überblick ermöglicht einem Unternehmen, Entscheidungen begründet zu treffen und seine Steuerstrategie effektiv zu planen. Auch die Kommunikation mit den Steuerbehörden wird durch ein TCMS erleichtert, denn das Unternehmen kann dank seines TCMS schnell und präzise Informationen an die Steuerbehörden liefern. Das trägt zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Steuerrecht bei und verringert das Risiko, bestraft oder sanktioniert zu werden. Darüber hinaus besteht durch ein funktionierendes TCMS die Chance auf eine verkürzte oder vereinfachte Betriebsprüfung.

Relevanz von TCMS für gemeinnützige Unternehmen

Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines TCMS in einem Unternehmen. Gemeinnützige Unternehmen sind jedoch bei der Erstellung von Steuererklärungen sowie bei der Würdigung von steuerrechtlichen Fragestellungen, zum Beispiel bei Vertragsabschlüssen, verschiedenen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen beispielsweise die Anwendung eines falschen Umsatzsteuersatzes auf einer Rechnung oder das Nichterkennen der Steuerpflicht eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs und damit die Behandlung einer steuerpflichtigen Tätigkeit als sei sie steuerfrei. Fehlerhafte steuerrechtliche Einschätzungen können für ein gemeinnütziges Unternehmen weitreichende Konsequenzen haben.

Gleiches gilt auch für die Nichtbeachtung von gemeinnützigkeitsrechtlichen Restriktionen, wie beispielsweise dem in § 55 Abs. 1 Nr. 3 AO kodifizierten Drittbegünstigungsverbot. Ein solcher Verstoß kann beispielsweise vorliegen, wenn ein gemeinnütziges Unternehmen bei Vertragsabschluss mit einem gewerblichen Unternehmen kein fremdübliches Entgelt vereinbart. Das gewerbliche Unternehmen würde in diesem Beispiel durch eine unverhältnismäßig hohe Vergütung durch das gemeinnützige Unternehmen begünstigt werden. Diese Begünstigung stellt einen

Verstoß gegen das Drittbegünstigungsverbot dar. Bei Nichteinhaltung der gemeinnützigkeitsrechtlichen Restriktion kann dem Unternehmen im schlimmsten Fall die rückwirkende Aberkennung der Gemeinnützigkeit drohen. Mit dem Verlust des Status als gemeinnützige Gesellschaft sind entsprechende weitere negative Folgen, wie beispielsweise Steuernachzahlungen, verbunden. Im Rahmen der Einführung eines TCMS kann jedoch ein Mechanismus eingebaut werden, welcher festlegt, wie Verträge vor dem Vertragsabschluss überprüft werden müssen, um steuerrechtliche Risiken zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund ist die Implementierung eines TCMS für gemeinnützige Unternehmen stets als sinnvoll zu bewerten, obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung dazu gibt.

Auch die Abschaffung der sog. Teilselbstanzeige trägt zur Relevanz der Diskussion darüber bei, ob und wie erforderlich und nützlich ein TCMS ist. Infolgedessen ließ sich eine Zunahme der Weiterleitung von Steuererklärungsberichtigungen zur strafrechtlichen Würdigung an die Straf- und Bußgeldstellen sowie an die Staatsanwaltschaft beobachten. Eine leichtfertige Steuerverkürzung gemäß § 378 AO durch den Steuerpflichtigen kann ein Bußgeldverfahren nach sich ziehen, eine vorsätzliche Steuerhinterziehung nach § 370 AO sogar zu einem Strafverfahren führen. Mit der Implementierung eines geeigneten TCMS kann ein Indiz geschaffen werden, das in einem solchen Fall gegen das Vorliegen von Vorsatz oder Leichtfertigkeit sprechen würde. Eine einfache Korrektur gemäß § 153 AO könnte dann ausreichend sein. Dies befreit den Steuerpflichtigen jedoch nicht von der Prüfung des Einzelfalls. ●

Fazit

Die Einführung eines TCMS ist auch ohne gesetzliche Verpflichtung für Unternehmen aus verschiedenen Gründen als sinnvoll zu bewerten. Ein TCMS kann es den Verantwortlichen im Unternehmen erleichtern, relevante Steuergesetze und -vorschriften einzuhalten. Durch einen Kontrollprozess der Erfüllung steuerlicher Anforderungen können finanzielle, politische und strafrechtliche Risiken für das Unternehmen und die verantwortlichen Personen vermieden bzw. begrenzt werden.

Susan Franke
susan.franke@curacon.de

Kim Gerwing
kim.gerwing@curacon.de

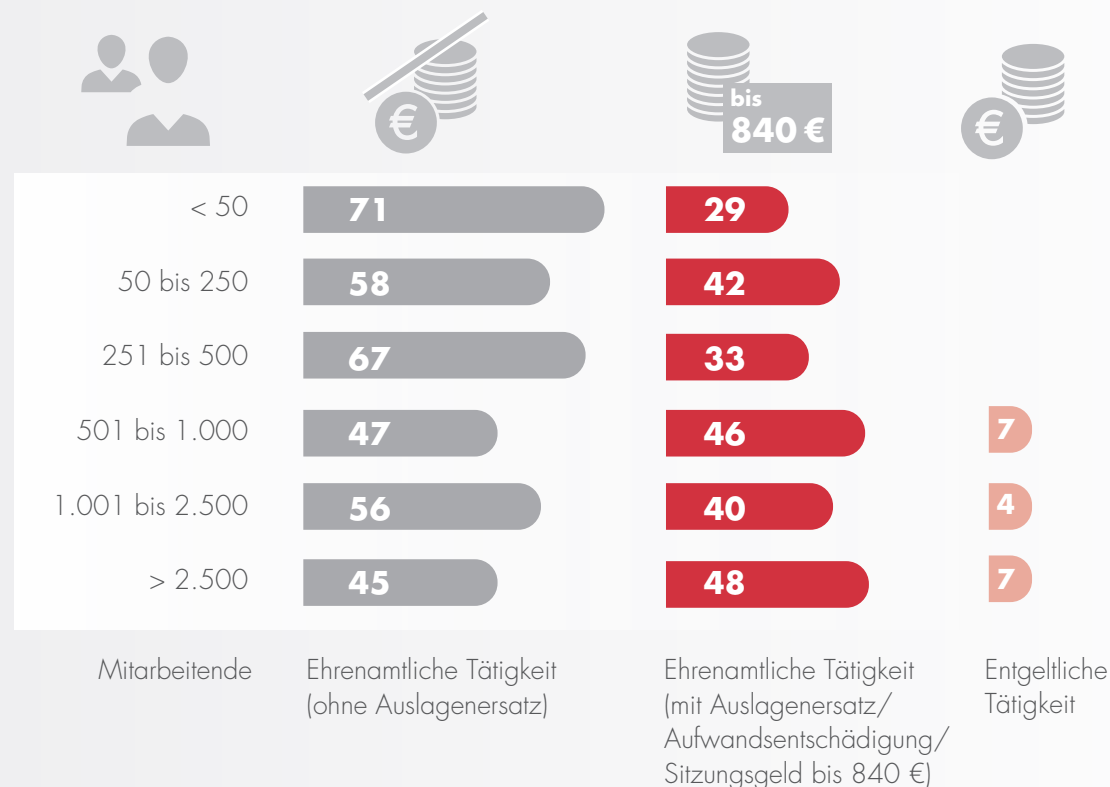
VERGÜTUNG & HAFTUNG IN DEN AUFSICHTSGREMIEN

Ergebnisse der Studie „Führung und Aufsicht“

Vergütung

Die Tätigkeit in den Aufsichtsgremien ist grundsätzlich ehrenamtlich, wobei 54 % der befragten Unternehmen keinen Auslagenersatz leisten.

Eine entgeltliche Tätigkeit ist vor allem bei kleineren Unternehmen mit einer Größe von bis zu 500 Mitarbeitenden üblich. Hier erfolgt die Aufsichtsgremiarbeit zumeist ehrenamtlich und oftmals auch ohne Auslagenersatz. Bei größeren Unternehmen ab 500 Mitarbeitenden kommen entgeltliche Tätigkeiten in Aufsichtsgremien hingegen häufiger vor. Auch Aufwandsentschädigungen, Auslagenersatz oder Sitzungsgeld sind hier eher üblich als bei kleineren Unternehmen.



Wie erfolgt die Vergütung der Aufsichtsgremien? (nach Unternehmensgröße, Angaben in %)

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung und Regelungen zur Haftungsbeschränkung

Unternehmensleitungen und auch Aufsichtsgremien sind im Rahmen ihrer Tätigkeit Haftungsrisiken ausgesetzt. Zudem zeigen die Diskussion von Haftungsfällen in der Öffentlichkeit und der allgemeine Trend zur Suche nach einem „Schuldigen“ eine veränderte Anspruchsmentalität. Über Vermögensschaden-Haftpflichtversicherungen können solche Haftungsrisiken abgesichert werden.



94 % Ja, für die Unternehmensleitung

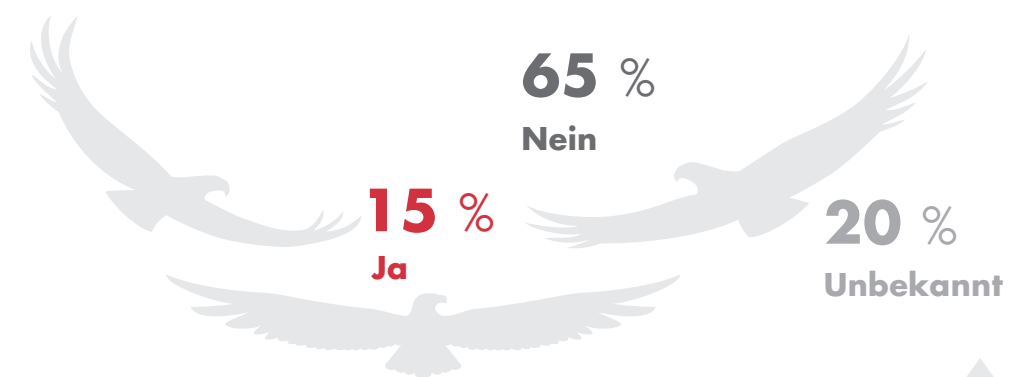
77 % Ja, für das Aufsichtsorgan

3 % Nein / 2 % Unbekannt

Besteht eine erweiterte Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für die Organe des Unternehmens? (Mehrfachnennung möglich)

Für ehrenamtlich tätige Organmitglieder von Vereinen besteht ein gesetzliches Haftungsprivileg. Für ein fakultatives Aufsichtsgremium einer GmbH können die Rechte und Pflichten satzungsrechtlich frei gestaltet werden. Eine entsprechende Haftungsbeschränkung für ehrenamtlich tätige Mitglieder des Aufsichtsorgans kann in den Gesellschaftsvertrag aufgenommen werden. Jedoch enthält der Gesellschaftsvertrag bei den meisten der befragten Unternehmen keine Regelungen zur Haftungsbeschränkung für die Mitglieder des Aufsichtsorgans. Nur bei 15 % sind derartige Regelungen enthalten. Die Aufnahme einer entsprechenden Haftungsbeschränkung in den Gesellschaftsvertrag sollte unbedingt geprüft werden.

85 %
der Unternehmen
ohne Haftungsbeschränkungen in der Satzung bzw. im Gesellschaftsvertrag oder ohne Kenntnis dazu



Enthält die Satzung bzw. der Gesellschaftsvertrag Regelungen zur Haftungsbeschränkung für Mitglieder des Aufsichtsorgans?

Die Studie Führung & Aufsicht können Sie kostenlos über unsere Homepage bestellen.



BUSSGELDER NACH HinSchG – WAS DROHT?

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) stellt juristische Personen mit mehr als 50 Beschäftigten gerade im Gesundheitswesen und kirchlichen Sektor vor neue Herausforderungen. Bei Verstößen drohen empfindliche Sanktionen. Dieser Artikel beleuchtet die konkreten Bußgeldvorschriften und zeigt Lösungsansätze.

Das HinSchG und seine Kernanforderungen

Das am 2. Juli 2023 in Kraft getretene Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verpflichtet Organisationen mit mindestens 50 Beschäftigten, interne Meldestellen einzurichten und hinweisgebende Personen vor Repressalien zu schützen. Zur Einrichtung verpflichtet sind also auch Krankenhäuser, Pflegeheime, Kitas und kirchliche Einrichtungen.

Bußgeldvorschriften gemäß § 40 HinSchG

Das Gesetz sieht in § 40 Bußgelder für Zuwiderhandlungen vor, unter anderem:

- Bis zu 20.000 Euro für Beschäftigungsgeber, die keine rechtskonforme interne Meldestelle einrichten.
- Bis zu 50.000 Euro für Unternehmensverantwortliche, die:
 - eine Meldung be-/verhindern oder dies versuchen,
 - verbotene Repressalien ergreifen oder dies versuchen,
 - das Vertraulichkeitsgebot vorsätzlich oder leichtfertig missachten.

Für Organisationen (juristische Personen und Personenvereinigungen) kann das Bußgeld bei diesen Zuwiderhandlungen um den Faktor 10 auf bis zu 500.000 Euro steigen.

Besondere Herausforderungen im Gesundheits- und im kirchlichen Sektor

Einrichtungen im Gesundheitswesen und kirchliche Organisationen stehen vor spezifischen Herausforderungen:

- Sensible Patientendaten und Verschwiegenheitspflichten
- Hohes Risiko von Reputationsverlust
- Hierarchische Strukturen, die Meldungen erschweren können
- Ethische Konflikte zwischen Loyalität und Meldepflicht
- Besondere Schutzbedürftigkeit vulnerabler Gruppen (Patient:innen, Kinder, Senior:innen)

Proaktive Maßnahmen zur Vermeidung von Sanktionen

Um Bußgelder und andere negative Folgen zu vermeiden, sollten Einrichtungen:

- eine HinSchG-konforme interne Meldestelle implementieren,
- eigene Meldestellenbeauftragte umfassend schulen, die Meldungen rechtskonform zu bearbeiten,
- regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der Prozesse durchführen,
- alle Maßnahmen zum Hinweisgeberschutz sorgfältig dokumentieren,
- die Vertraulichkeit von Meldungen und die Identität von Hinweisgeber:innen strikt wahren und
- klare Richtlinien gegen Repressalien etablieren und konsequent durchsetzen.

Chancen eines effektiven Hinweisgebersystems im Gesundheits- und im kirchlichen Sektor

Ein gut implementiertes System bietet zahlreiche Vorteile:

- Frühzeitige Aufdeckung und Behebung von Missständen (z. B. Hygienemängel, Fehlbehandlungen und/oder -abrechnungen, strafbares Verhalten)
- Verbessertes Risikomanagement und Compliance
- Förderung einer offenen und ethischen Organisationskultur
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Patientensicherheit
- Positiver Einfluss auf das Image der Einrichtung

Professionelle Unterstützung bei der Umsetzung

Die Implementierung einer HinSchG-konformen internen Meldestelle erfordert detaillierte Kenntnisse der Vorgaben. Die Expert:innen von Curacon können bei folgenden Umsetzungsschritten wertvolle Unterstützung bieten:

- Analyse der bestehenden Strukturen und Identifizierung von Handlungsbedarf
- Entwicklung maßgeschneiderter, rechtskonformer Lösungen unter Berücksichtigung branchenspezifischer Anforderungen



Das HinSchG ist für Organisationen herausfordernd, bietet aber auch die Chance, Integrität und Vertrauen nachhaltig zu stärken.

Dr. Nico Herold
Experte für Compliance und das HinSchG

- Schulung und Sensibilisierung von Mitarbeitenden aller Hierarchieebenen
- Annahme und Bearbeitung der Meldungen
- Sicherstellung der Vertraulichkeit und des Schutzes vor Repressalien •

FAZIT

Die Umsetzung des HinSchG ist komplex, bietet aber auch Chancen für Organisationen. Ein effektives Hinweisgebersystem kann Risiken minimieren, die Compliance verbessern und das Vertrauen stärken. Professionelle Unterstützung hilft, die Anforderungen rechtskonform umzusetzen und Bußgelder zu vermeiden. So wird der Schutz von Hinweisgeber:innen zur Chance für eine positive Organisationsentwicklung.

Dr. Nico Herold
nico.herold@curacon-recht.de

DAS HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ – ALLES AUF EINEN BLICK

Die Rechtliche Grundlage, was zu beachten ist, und Curacon Whistle – der neutrale Meldekanal. Lesen Sie mehr zum Thema oder schauen sich unsere Kurz-Videos an.



Jetzt informieren!

DATENSCHUTZ & COMPLIANCE – WIE KOMMT DAS LÄCHELN INS GESICHT?

Die Omnipräsenz von KI, Smart Homes, Apps und Co. macht unser Leben transparenter, steigert aber auch zunehmend das Bewusstsein für den Schutz unserer personenbezogenen Daten. Mangelhafter Datenschutz kann gravierende Folgen für die Betroffenen, aber insbesondere auch für die Unternehmen nach sich ziehen. Es drohen Haftungsrisiken und oftmals ein noch viel gravierenderer Imageschaden.

Wie stellt ein Unternehmen sicher, dass sich Beschäftigte „compliant“ verhalten?

Befragt man ein geläufiges „Sprachmodell“, wie ein Unternehmen sicherstellen kann, dass seine Beschäftigten die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erfüllen, werden verschiedene Maßnahmen zur Einhaltung der DSGVO aufgezählt. Dazu gehören die Benennung eines Datenschutzbeauftragten, die Implementierung entsprechender Richtlinien und die Einrichtung von Auftragsverarbeitungsverträgen. Für die Beschäftigten seien zudem Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, ein sicherer Umgang mit Passwörtern sowie ein Bewusstsein für Phishing und

Social Engineering von entscheidender Bedeutung. Insbesondere die Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen gestalten sich jedoch in der Praxis aufwändiger, als es die Maßnahmenauflistung vermuten lässt. Theoretisch dürften die meisten Datenschutzverletzungen gar nicht erst entstehen. Die Sachverhalte sind regelhaft in Richtlinien beschrieben. Hier zeigt sich, dass eine reine Kenntnisnahme in der Regel nicht ausreicht. Zugegeben: Datenschutz wird häufig als Frustthema verstanden. Er verhindere Innovation und Technologie und die Datenschutzbeauftragten hielten ohnehin nur das „Stoppsschild“ hoch.

Grundsätzlich wollen Beschäftigte nicht „noncompliant“ sein, aber die alltäglichen Herausforderungen stehen dem häufig entgegen.

Stefan Strüwe
Experte für pragmatischen Datenschutz



Privat genutzte Tools sind am Arbeitsplatz tabu und neue Anwendungen werden verboten, weil ihre Server möglicherweise in Ländern außerhalb der EU stehen. Dies führt nicht nur zu Unmut, sondern häufig auch zur Umgehung der Datenschutzvorschriften. Häufig wird nach dem Motto „Was nicht explizit verboten ist, kann verwendet werden“ gehandelt. Ein solches Verhalten sollte jedoch bereits als „noncompliant“ bewertet werden.

Die vollständige Ausführung aller technischen Möglichkeiten beinhaltet oftmals eine Schmälerung persönlicher Schutzinteressen. Fairerweise muss man sich dabei manchmal auch die Brille des anderen aufsetzen.

Datenschutz und Compliance haben ein gemeinsames Ziel

Die Gewährleistung des Schutzes von unternehmens- sowie personenbezogenen Daten steht im Fokus eines pragmatischen Datenschutzes. Dieser steigert zugleich auch das Vertrauen der Kunden und Kundinnen in die Wertigkeit eines Unternehmens.

Aber was nützen die ganzen Vorschriften, wenn sich niemand daran hält?

Datenschutz muss Bestandteil einer Compliance-Strategie sein. Und diese Strategie darf nicht nur eine artige Wiedergabe abstrakter Forderungen sein, sondern muss konkrete Prozesse bezeichnen. So muss zum Beispiel allen klar sein, warum „Neugierdezugriffe“ auf Patientendaten gesetzlich unzulässig sind und vom Unternehmen kontrolliert und geahndet werden. Verbote müssen verständlich erklärt und geschult werden. Die Erfahrung zeigt, dass ein geschulter und aufgeklärter Mensch in der Regel eher bereit ist, regelkonform zu handeln.

Darf ich denn nun die KI nutzen?

Zurück zur Befragung unseres „Sprachmodells“. Angesichts der Prämisse, dass entsprechende Richtlinien bestehen, mag es sicherlich „compliant“ sein, grundsätzlich Sprachmodelle zu befragen. Anders sähe es aus – und dann verhielten sich die Be-

schäftigten „noncompliant“ –, wenn Entlassbriefe, Protokolle zu Hilfeplangesprächen oder die übliche Patientendokumentation mittels KI durchgeführt oder auch nur unterstützt würden. * Zum einen neigt KI bisweilen zu Halluzinationen, zum anderen wäre es ein Verstoß gegen interne Richtlinien. Wenn diese Gefahren geschult wurden, verstehen alle aus eigenem Antrieb, was geht und was (noch) nicht, und zwar auch dann, wenn es keine der aktuell geltenden Richtlinien konkret beschreibt. ●

*Ausnahmen bilden durch das Unternehmen freigegebene unterstützende KI in entsprechenden Fachanwendungen.

FAZIT

Der Datenschutz sollte nicht als Blockade, sondern als Unterstützung der Betroffenen wahrgenommen werden. Dies erfordert einen Paradigmenwechsel: Datenschutz muss als Partner in der Zusammenarbeit betrachtet werden, um Ideen zu unterstützen und zu ermöglichen, statt nur abzublocken. Schließlich geht es nach wie vor darum, den Menschen informationelle Selbstbestimmung zu ermöglichen und ihre Privatsphäre zu schützen – und nicht darum, neue Arbeitsweisen zu verhindern. Datenschutz muss lebendig und nahbar auftreten – es lohnt sich!

Johannes Mönter
johannes.moenter@curacon.de

Stefan Strüwe
stefan.struwe@curacon.de

DATENSCHUTZ IM GESUNDHEITSWESEN – JETZT ALS E-LEARNING

Zusammen mit der Plattform DATAKONTEXT hat Stefan Strüwe, Experte für Datenschutz bei Curacon, einen E-Learning-Kurs „Datenschutz im Gesundheitswesen“ erarbeitet. In 35 Minuten werden die gesetzlichen Grundlagen vorgestellt. **Jetzt informieren!**



COMPLIANCE BEI BETRIEBSRÄTEN UND MITARBEITERVERTRETUNGEN

Die Einhaltung von Informations- und Beteiligungsrechten der Interessenvertretungen ist zur Vermeidung rechtlicher Konsequenzen und für ein gutes Betriebsklima essenziell und gehört damit zu den grundlegenden Compliance-Maßnahmen!

Beteiligungsrechte und Compliance-Maßnahmen

Compliance, also die Einhaltung gesetzlicher und sonstiger Vorschriften, versteht sich von selbst und gilt für sämtliche Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen. Dazu gehört auch die Wahrung von Informations- und Beteiligungsrechten der Betriebsräte (BR) und Mitarbeitervertretungen (MAV) gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und den jeweiligen Mitarbeitervertretungsgesetzen (MVG-EKD, MAVO). Das gilt sowohl in Bezug auf die Einhaltung der Beteiligungsrechte selbst als auch die Compliance-Maßnahmen, für deren Rechtswirksamkeit die Beteiligung erforderlich ist.



standteil eines wirksamen Compliance-Programms. Führungskräfte sollten entsprechend geschult sein. Darüber hinaus sind klare Prozesse und eine umfassende Dokumentation unerlässlich für die erfolgreiche Umsetzung von Compliance im Bereich von Interessenvertretungen der Belegschaft. ●

Die Herausforderungen bei der Umsetzung von Compliance nehmen stetig zu. Eine passgenaue Strategie und die Implementierung eines Compliance-Programms sind daher unerlässlich.

Yvonne Sottong, Expertin für Arbeitsrecht

FAZIT

Best Practice

Erfolgreiche Compliance-Programme dienen auch der effektiven Einhaltung von Informations- und Beteiligungsrechten. Der regelmäßige Dialog zwischen Interessenvertretung und Leitungsebene sowie die digitale Bereitstellung wichtiger Dokumente und Entscheidungen für die Interessenvertretung sind wesentliche Bausteine.

Dr. Nico Herold
nico.herold@curacon-recht.de

Yvonne Sottong
yvonne.sottong@curacon-recht.de

Informieren und beteiligen

Arbeitgeber sind verpflichtet, BR oder MAV umfassend zu informieren – u. a. zur wirtschaftlichen Lage, Personalplanung und wesentlichen organisatorischen Veränderungen. In bestimmten Fällen müssen BR und MAV auch ihre Zustimmung geben, etwa in sozialen und personellen Angelegenheiten (z. B. Regelungen zur Arbeitszeit oder Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen) und in Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und -sicherheit. Diese Beteiligungsrechte können für BR und MAV unterschiedlich ausgestaltet sein. Werden sie nicht befolgt, dann drohen u. a. die (schwebende) Unwirksamkeit der konkreten Maßnahme und ggf. entsprechende Klageverfahren.

Spezifische Herausforderungen und gewusst wie

Die Rechte der jeweiligen Interessenvertretung zu kennen und zu wahren, ist ein wesentlicher Be-

RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE REVISION

Die rechtlichen Grundlagen, aus denen sich Anforderungen zur Einrichtung eines Risikomanagementsystems direkt oder indirekt ableiten lassen, existieren in vielfältiger Form und variieren insbesondere je nach Branche und Rechtsform der Organisation.

Verpflichtung zu einem Risikomanagementsystem

Die Verpflichtung zur Einrichtung eines angemessenen und wirksamen Risikomanagementsystems betrifft zunächst nur kapitalmarktorientierte Gesellschaften (§ 91 Abs. 3 AktG). Sinn und Zweck dieser Vorschriften wurden mittlerweile auf Organisationen anderer Rechtsformen in Abhängigkeit von ihrer Größe, Komplexität und Struktur vollständig oder teilweise übertragen. So haben die Mitglieder des zur Geschäftsführung berufenen Organs einer juristischen Person nach § 1 StaRUG fortlaufend über Entwicklungen zu wachen, welche den Fortbestand der juristischen Person gefährden können. Entsprechende organisatorische Anforderungen an Unternehmen der öffentlichen Hand können aus dem Haushaltsgrundsätze-gesetz oder anderen gesetzlichen Vorgaben des Bundes oder der Länder abgeleitet werden.

Von der Strategie zum Managementsystem

Ausgehend von einer Risikostrategie, die sich aus der Gesamtstrategie der Organisation ableitet, hat die Geschäftsführung aufbau- und ablauforganisatorische Maßnahmen zu ergreifen. Ziel ist es, ein angemessenes und wirksames Risikomanagementsystem zu etablieren, das grundsätzlich die gesamte (operative) Geschäftstätigkeit abdeckt. Dabei ist die Risikotragfähigkeit als Produkt aus dem Risikodeckungspotenzial und dem Gesamtrisikoumfang zu berücksichtigen. Das Risikomanagementsystem ist kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu überwachen. Das Risikomanagement vereinigt alle Tätigkeiten, die einer nachvollziehbaren und regelmäßigen

Identifizierung von Risiken, deren Analyse und Bewertung, einer Implementierung geeigneter Risikosteuerungsmaßnahmen und deren Kontrolle sowie einer regelmäßigen Berichterstattung und fortlaufenden Überwachung der Risiken dienen können. Die Risikoidentifizierung und -erfassung beinhaltet die methodische Ermittlung aller für die Aufgaben und Ziele der Organisation relevanten Risiken. Ausschlaggebend ist dabei, sämtliche Organisationseinheiten einzubeziehen. Zudem erscheint die Beteiligung von Gremien empfehlenswert, die unter Berücksichtigung gesamtpolitischer Rahmenbedingungen wichtige Aspekte beisteuern und ergänzen können.



Die Interne Revision dient als verlängerter Arm der Geschäftsführung und ist wesentlicher Bestandteil einer guten Corporate Governance.

Oliver Gäckle
Experte für Interne Revision

Das Ergebnis dieser Risikoinventur sollte eine strukturierte und vorläufig priorisierte Darstellung aller identifizierten Risiken in einem Risikoinventar (auch Risikoregister, -katalog, -liste, -landkarte) sein. Die im Risikoinventar erfassten Risiken sind einer grundlegenden Risikoanalyse zu unterziehen, um eine Gewichtung nach Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadensausmaß vornehmen zu können. Die Quantifizierung von Risiken bezieht regelmäßig neben Benchmarks und historischen Schadensdaten auch subjektives Expertenwissen ein. Die Risiko-steuerung beschäftigt sich mit den Maßnahmen,

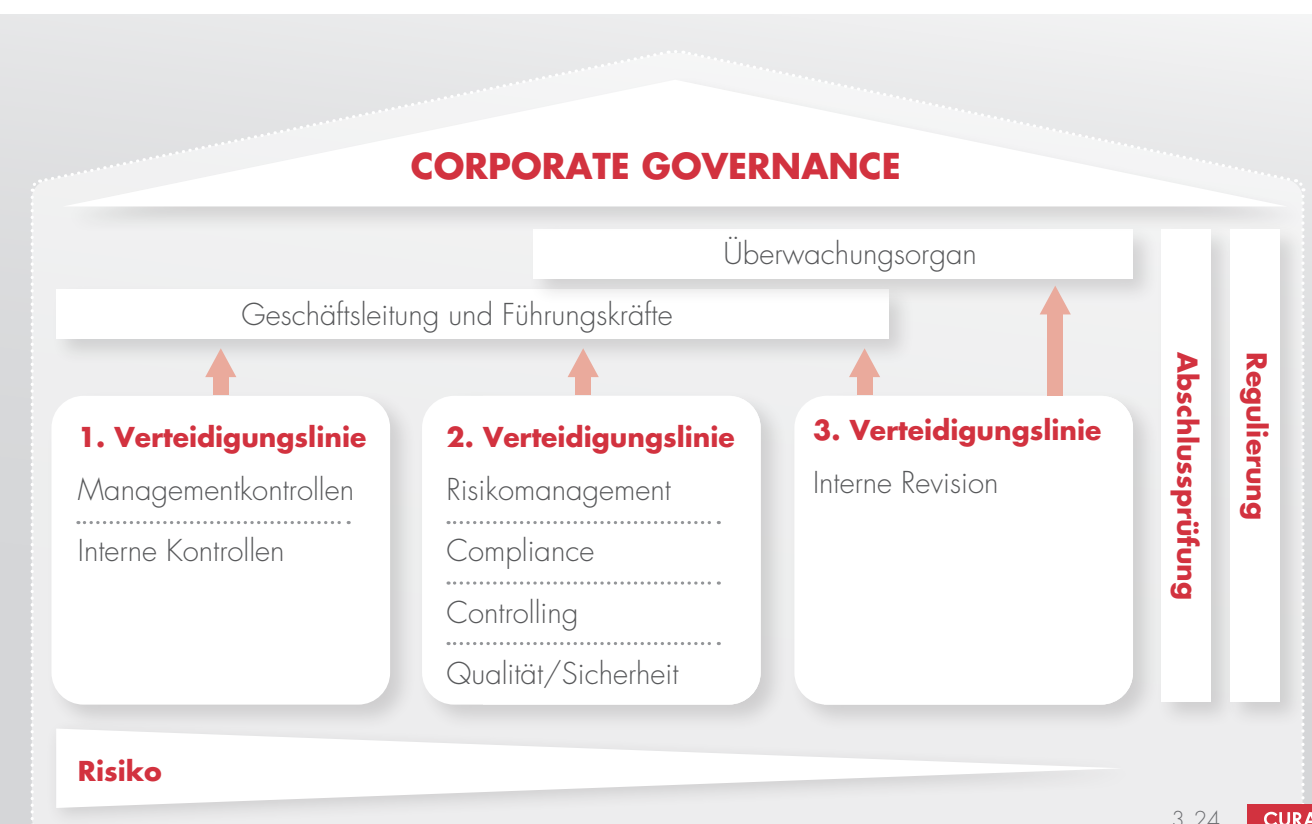
die zu ergreifen sind, um die identifizierten und analysierten Risiken auf der Grundlage der entwickelten Risikostrategie zu steuern. Ziele der Steuerungsmaßnahmen können in Abhängigkeit von den Merkmalsausprägungen der einzelnen oder auch der aggregierten Risiken die Risikovermeidung (Einstellung bzw. Unterlassung von Aktivitäten), Risikoübertragung (Lieferanten, Kunden, Kapitalmarkt, Versicherungen), Risikoreduktion (markt- oder prozessorientierte Maßnahmen) oder Risikoakzeptanz sein. Das Risikomanagement muss einer regelmäßigen Berichterstattung unterliegen, deren Form individuell ausgestaltet werden kann. Neben ausführlichen Berichten in einem festgelegten Turnus kommen auch Ad-hoc-Meldungen in Betracht. Gegenstand der Berichte sollten der Aufbau des Risikomanagementsystems, das Ergebnis der Risikoinventur und die Beschreibung des implementierten Überwachungssystems, das die Einhaltung der eingeleiteten Maßnahmen zur laufenden Erfassung, Steuerung und Kommunikation von Risiken gewährleistet, sein.

In dieser Ausgestaltung ist das unternehmensweite Risikomanagement ein integraler Bestandteil aller Geschäftsprozesse – einschließlich der Planungs- und Überwachungsprozesse – jeder Organisation.

FAZIT

Der Prüfung des Risikomanagementsystems kommt eine besondere Bedeutung zu. Die Interne Revision ist neben anderen Funktionen in einer Organisation (u. a. Compliance, Risikomanagement und Controlling) Bestandteil des internen Überwachungssystems. Nach dem Three Lines Model des Institute of Internal Auditors (IIA) hat die Interne Revision in ihrer Rolle als Third Line neben der First Line (operatives Management) auch die Prozesse und Strukturen der Second Line (z. B. Compliance, Risikomanagement, Controlling, Qualitätsmanagement) in ihre Prüfungstätigkeiten einzubeziehen. Aufgabe der Internen Revision ist es, die Funktionsfähigkeit des implementierten Risikomanagementsystems unter Einbeziehung aller zugehörigen Geschäftsprozesse zu beurteilen und auf diese Weise zu dessen sukzessiver Verbesserung beizutragen. Infolgedessen wird die Feststellung, ob ein Risikomanagementsystem angemessen und wirksam ist, i. d. R. anhand einer Beurteilung der Internen Revision getroffen.

Oliver Gäckle
oliver.gaeckle@curaocn.de



HAFTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

– RISIKEN UND RISIKOMANAGEMENT

Nur wenige Monate vor Beginn der diesjährigen Fußball-Europameisterschaft in Deutschland begann im März 2024 vor dem Landgericht Frankfurt am Main der Auftakt im sogenannten „Sommermärchen-Prozess“, in dem sich alle drei angeklagten Ex-DFB-Funktionäre dem Vorwurf der schweren Steuerhinterziehung zu erwehren haben.

Anlass dieses Verfahrens ist eine im April 2005 an den Weltverband FIFA getätigte Zahlung von 6,7 Millionen Euro, mit der ein Privatdarlehen von Franz Beckenbauer bei dem französischen Unternehmer Robert Louis-Dreyfus aus dem Jahr 2002 getilgt worden war. Diese Zahlung soll in der Steuererklärung 2006 unzulässigerweise als Betriebsausgabe geltend gemacht worden sein. Dem DFB war deshalb rückwirkend für das betreffende Jahr die Gemeinnützigkeit aberkannt worden. Der Verband musste 2017 rund 22,5 Millionen Euro an Steuern nachzahlen. Für die seinerzeit in Verantwortung für den DFB handelnden Akteure geht es in dem gerichtlichen Strafverfahren nun in die persönliche Nachspielzeit mit noch offenem Ausgang – das Verfahren vor dem Landgericht ist bis dato noch nicht abgeschlossen.

Nicht alle Verfahren, in denen ein konkretes Verhalten von Vertreter:innen steuerbegünstigter Einrichtungen auf den Prüfstand kommt, werden freilich von den Medien und der Öffentlichkeit mit großem Interesse verfolgt und erlangen vergleichbar große Bekanntheit und Aufmerksamkeit. Gleichwohl handelt es sich auch längst nicht (mehr) um einen Einzelfall, wenn die Geschäftsführung einer gemeinnützigen GmbH (gGmbH) für ihr Fehlverhalten zur Verantwortung gezogen wird. Darüber hinaus zeigt der Fall des DFB beispielhaft die Tragweite solchen Fehlverhaltens für die Organisation sowie für die handelnden Personen auf. Allein der anerkannte Status der Steuerbegünstigung einer Einrichtung schützt weder diese noch ihre in Verantwortung handelnden Personen vor haftungsrechtlichen Konsequenzen – selbstverständlich nicht, möchte man hinzufügen.

Allgemeine Sorgfaltspflicht

Haftung vermeiden setzt zum einen Kenntnis des Pflichtenkreises voraus und verlangt zum anderen, dass die Geschäftsführung ihre Aufgaben mit der gebotenen Sorgfalt ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleute ausführt. Dies bedeutet, dass sie alle Entscheidungen im besten Interesse der Gesellschaft trifft und dabei die gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben einhält. Hiervon umfasst sind auch interne Regelungen, beispielsweise im Rahmen einer Geschäftsordnung, und Weisungen der Gesellschafterversammlung. Von einer Verletzung dieser allgemeinen Sorgfaltspflicht kann etwa ausgegangen werden, wenn die Geschäftsführung riskante Investitionen tätigt, die nicht im Interesse der gGmbH sind und dadurch finanzielle Verluste verursacht werden.

Einhaltung der Gemeinnützigkeitsvorgaben

Zu den spezifischen Pflichten der Geschäftsführung einer gGmbH zählt insbesondere die Einhaltung der Vorgaben des Gemeinnützigkeitsrechts. Die Geschäftsführung muss sicherstellen, dass die gGmbH ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke verfolgt. Dies umfasst die Einhaltung der Satzungszwecke und die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel für gemeinnützige Zwecke. Verwendet die Geschäftsführung vorsätzlich oder fahrlässig die Mittel der gGmbH für nicht gemeinnützige Zwecke, was die Aberkennung des steuerlichen Status der Gemeinnützigkeit zur Folge hat, kann dies zu erheblichen steuerlichen Nachzahlungen führen, wie im Fall des DFB zu sehen war. Die Mitglieder der Geschäftsführung können in diesem Fall für die entstandenen Steuerschulden persönlich haftbar gemacht werden.

Mit zunehmender Komplexität des faktischen und rechtlichen Handlungsumfelds steigen die Haftungsrisiken für die Geschäftsführung und machen geeignete Maßnahmen zur Haftungsprävention unverzichtbar.

Christian Bertels, Experte für Gesellschaftsrecht



Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Pflichten

Darüber hinaus gilt es für die Geschäftsführung, auch alle weiteren einschlägigen steuer- und sozialabgaberechtlichen Pflichten einzuhalten. Im regelmäßigen Tagesbetrieb einer gGmbH ergeben sich diese Pflichten insbesondere aus der ordnungsgemäßen Deklaration und Abführung von Lohnsteuer und Umsatzsteuer. Führt die Geschäftsführung diese Steuern nicht (korrekt) ab, kann dies für ihre Mitglieder persönlich sowohl zivilrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen haben. Dies gilt auch für die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen, was als besonders schwerwiegende Pflichtverletzung angesehen wird.

Insolvenzverschleppung

Ein häufiges Haftungsrisiko besteht in der Verletzung der Insolvenzantragspflicht. Sobald die gGmbH zahlungsunfähig oder überschuldet ist, muss die Geschäftsführung unverzüglich, spätestens aber innerhalb von drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit und sechs Wochen nach Eintritt der Überschuldung, einen Insolvenzantrag stellen. Unterlässt sie dies, haften die Mitglieder der Geschäftsführung persönlich für die daraus entstehenden Schäden.

Datenschutz und Hinweisgeberschutz-System

Der Pflichtenkatalog der Geschäftsführung ist nicht starr, sondern kann entsprechend der Dynamik insbesondere des Gesetzgebers verändert und, im Regelfall, erweitert werden. Ein Beispiel hierfür ist die zum 25. Mai 2018 in Kraft getretene EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Diese stellt datenschutzrechtliche Pflichten auf, wie etwa für die Verarbeitung personenbezogener Daten und

für die Benennung eines Datenschutzbeauftragten unter bestimmten Voraussetzungen. Mit Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes zum 2. Juli 2023 ist zudem die Pflicht zur Einrichtung einer internen Meldestelle für Arbeitgeber mit 50 und mehr Beschäftigten hinzugekommen. Verstöße gegen die vorgeannten Pflichten sind bußgeldbewehrt.

Haftungserleichterungen und -vermeidung

Es ist der Kürze dieser Abhandlung geschuldet, dass hier nur einige der in der Praxis haftungsträchtigen Pflichten der Geschäftsführung skizziert werden können. Der summarische Überblick zeigt jedoch allein im Hinblick auf das rechtliche Regelwerk eine hohe und weiter zunehmende Komplexität auf. Neben dem allgemeinen Regelwerk kann zusätzlich auch die interne Struktur und Organisation der steuerbegünstigten GmbH zu einer Erhöhung der Komplexität beitragen, wenn die steuerbegünstigte GmbH etwa aus sich heraus und/oder beispielsweise durch Zusammenschlüsse und Kooperationen mit anderen Organisationen wächst. Dabei erweitert sich auch der Verantwortungsbereich der Geschäftsführung.

Compliance-Management-System

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften gehört zu den Organisations- und Sorgfaltspflichten der Geschäftsführung. Damit bereits ein Pflichtenverstoß und in der Folge eine mögliche Haftung verhindert werden, kann es nur im Interesse der Geschäftsführung sein, dass das Unternehmen so organisiert und beaufsichtigt wird, dass Gesetzesverstöße vermieden werden. Hierzu haben auch bei steuerbegünstigten Körperschaften der Begriff der Compliance und die Einrichtung eines Compliance-Management-Systems zunehmend an Bedeutung

gewonnen. Compliance meint in diesem Zusammenhang, dass die Geschäftsführung zum Zwecke der Befolgung von Regeln und Einhaltung von (gesetzlichen) Ge- und Verboten im Unternehmen eine aktive und organisatorisch-systematische Vorsorge trifft. Diese besteht insbesondere darin, Regelungen zu internen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten festzulegen, Prozessabläufe zu definieren sowie Verhaltenspflichten und (interne) Sanktionsmöglichkeiten aufzustellen. Einem angemessenen und wirksamen Compliance-Management-System kommt aus Sicht des Unternehmens zum einen präventive Wirkung zu, da es hilft, das Risiko von Rechtsverstößen rechtzeitig zu erkennen, zu verhindern oder jedenfalls wesentlich zu erschweren. Zum anderen kann ein Compliance-Management-System im Falle eines eingetretenen Compliance-Regelverstößes auch eine bußgeldmindernde Wirkung entfalten. Führt man sich an dieser Stelle erneut den eingangs geschilderten Sachverhalt vor Augen, der dem DFB die zeitweilige Aberkennung der Gemeinnützigkeit sowie die Steuerrückzahlung bescherte, wird in eindrucksvoller Weise dokumentiert, dass Compliance seinerzeit offenbar keine Beachtung geschenkt worden ist.

Business Judgement Rule

In den Kontext der Haftungserleichterungen bzw. -vermeidungen gehört auch die sog. Business Judgement Rule. Dieses Haftungsprivileg bietet der Geschäftsführung einen gewissen Ermessensspielraum bei ihren Entscheidungen, solange sie nach bestem Wissen und Gewissen im Interesse der Gesellschaft handelt. Danach begehrt ein Geschäftsführer keine Pflichtverletzung, wenn er bei objektiver Beurteilung davon ausgehen durfte, eine konkrete unternehmerische Entscheidung aufgrund angemessener Information zum Wohl der GmbH zu treffen. Unter diesen Umständen kann die Business Judgement Rule die Geschäftsführung von einer Haftung befreien.

D&O-Versicherung

Kommt es zu einem Haftungsfall, kann eine Directors-and-Officers-Versicherung (D&O-Versicherung)

zumindest das persönliche Haftungsrisiko der Mitglieder der Geschäftsführung abdecken und ist besonders bei größeren gemeinnützigen Organisationen empfehlenswert. ●

FAZIT

Die Geschäftsführung einer gGmbH hat eine Vielzahl von Pflichten in einem stetig komplexer werdenden rechtlichen Umfeld zu beachten, deren Verletzung zu erheblichen Haftungsrisiken führen kann. Eine sorgfältige und ordnungsgemäße Geschäftsführung sowie geeignete Maßnahmen zur Haftungsprävention sind daher unerlässlich.

Christian Bertels
christian.bertels@curacon-recht.de

Mithilfe eines effizienten und ganzheitlichen Vertragsmanagements gelingt es, steuerliche und rechtliche Risiken aufzudecken und Optimierungsbedarf zu identifizieren.

Anke Ebel, Expertin für Arbeits- und Gesellschaftsrecht



VERTRAGSMANAGEMENT – PROZESS-, STEUER- UND RECHTSRISIKEN ERFOLGREICH MINIMIEREN

Auch für Träger des Gesundheits- und Sozialwesens besteht die Notwendigkeit, mit zahlreichen Partnern Verträge zu schließen. Dabei passiert es oft, dass Kündigungsfristen verpasst werden, Intransparenz herrscht, Entgelte nicht korrekt kalkuliert werden oder rechtliche Anforderungen nicht beachtet werden. All das kostet sowohl Zeit als auch Geld, das an anderer Stelle sinnvoller eingesetzt werden könnte.

Prozesse zum Vertragsmanagement müssen drei Dinge gewährleisten:

1. Die Vertragsverwaltung muss in übersichtlicher Form den Nutzer:innen alle wichtigen Informationen möglichst online zur Verfügung stellen. Jeder Vertrag sollte eindeutig identifizierbar sein. Dokumenten-Management-Systeme (DMS) bilden häufig die geeignete technische Plattform für ein zeitgemäßes Vertragsmanagement. Für eine erfolgreiche Implementierung eines DMS müssen eine klare Ablagestruktur erstellt und ein Berechtigungskonzept erarbeitet werden. Besteht das Ziel, Originaldokumente, nachdem sie in das DMS überführt wurden, zu vernichten („Ersetzendes Scannen“) sind einschlägige rechtliche Vorgaben zu beachten. Ein „Vertragsmanager“ sollte bestimmt werden, der im Unternehmen das System der Vertragsverwaltung pflegt.

2. Das Vertragscontrolling findet auf unterschiedlichen Ebenen statt: Auf der operativen Ebene ist es die Aufgabe der Fachabteilungen, die einzelnen zu erledigenden Punkte zu den jeweiligen Verträgen abzuarbeiten. Das Controlling und die Geschäftsführung müssen die Risiken aus den jeweiligen Verträgen bewerten und daraus ihre Managementaufgaben ableiten.

3. Hol- und Bringschulden müssen bei den Prozessen rund um Verträge eindeutig definiert werden. Um die Effektivität und Effizienz der Prozesse sicherzustellen, sind Verantwortlichkeiten, Rollen, konkrete Arbeitsschritte einschließlich ihrer technischen Umsetzung zu definieren und für die Prozessbeteiligten transparent zu machen.

Mit gelungenen Prozessen zur schnellen Risiko-identifizierung

Sind Prozesse sauber definiert, lassen sich auch steuerliche und rechtliche Risiken leichter identifizieren.

Leitsatz für die Optimierung: Gleiches gleich regeln und handhabbare Strukturen schaffen

Insbesondere bei größeren Unternehmensverbänden könnte hierbei das Hauptaugenmerk beispielsweise darauf liegen, den internen Leistungsaustausch zwischen den selbstständigen Unternehmen einheitlich zu organisieren. Hierbei unterstützen wir Sie gerne.

Anke Ebel
anke.ebel@curacon-recht.de

AUTOR:INNEN DIESER AUSGABE

Hoch spezialisiert und mit dem Blick für das Ganze – das macht unsere Arbeit aus. Dies gilt auch für unsere Publikationen: Unsere Autor:innen sind Expert:innen für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft – sie bieten relevante, praxisnahe Einblicke in die aktuellen Themen Ihrer Branche.

CHRISTIAN BERTELS

Rechtsanwalt, Steuerberater, Senior Manager
Christian Bertels ist seit 2007 als Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt im Handels- und Gesellschaftsrecht in der wirtschafts- und steuerrechtlichen Beratung von Kapital- und Personengesellschaften, öffentlichen Körperschaften und Non-Profit-Organisationen sowie in der Transaktionsberatung tätig.

ANKE EBEL

Rechtsanwältin, Partnerin
Anke Ebel hat sich insbesondere auf die Schnittstellen des Arbeits- und Gesellschaftsrechts spezialisiert und so bereits viele Träger bei Betriebsübergängen begleitet und beraten. Spezifische Expertise hat sie bei den Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts, des Zusatzversorgungsrechts und des Arbeitsrechts im Krankenhaus.

CHRISTINA ENGLISCH

Junior Referentin Research, Doktorandin
Nach ihrem abgeschlossenen Studium der Betriebswirtschaftslehre (M.Sc.) begleitet Christina Englisch seit April 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin die Konzeption der Studien von Curacon. Diese betreut sie von der anfänglichen Idee bis zur Veröffentlichung. Die Arbeit an den Studien erlaubt es, stetig neue Themenbereiche zu analysieren und zu veranschaulichen.

SUSAN FRANKE

Steuerberaterin, Partnerin, Niederlassungsleitung Steuerberatung Berlin
Als Partnerin kann Susan Franke auf einen breiten Erfahrungsschatz in der steuerrechtlichen Beratung von Unternehmen verschiedener Rechtsformen und Größen zurückgreifen – vom großen Träger der freien Wohlfahrtspflege bis zum kleinen engagierten Verein. Versiert begleitet sie ihre Mandanten in allen laufenden steuerlichen Fragen sowie bei Außenprüfungen und Umstrukturierungen.

OLIVER GÄCKLE

Diplom-Kaufmann, Senior Manager, Leiter Beratungsfeld Interne Revision
Nach einem betriebswirtschaftlichen Studium mit den drei Schwerpunkten Revision und Unternehmensrechnung, Versicherungswirtschaft und Risikotheorie sowie Statistik begann Oliver Gäckle im Jahr 2006 seine berufliche Laufbahn. Seit dem Wechsel zu Curacon im Jahr 2023 verantwortet er das Beratungsfeld Interne Revision. In dieser Funktion unterstützt er Mandanten systematisch und zielgerichtet durch Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen.

KIM GERWING

Steuerberaterin, Senior Beraterin
Seit März 2021 arbeitet Kim Gerwing in der Steuerberatung bei Curacon. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit liegen in der steuerlichen Deklaration und Beratung von Krankenhäusern und gemeinnützigen Trägern.

DR. JUR. NICO HEROLD

Rechtsanwalt, Manager
Schon nach seinem Studium hat Dr. Nico Herold zu den Themen Compliance, Korruption und Whistleblowing geforscht – insbesondere im Bereich des Gesundheitswesens. Auch als Rechtsanwalt und Manager bei Curacon ist er in der Beratung von Mandaten zu Compliance- und Hinweisgeber-Systemen tätig.

GUIDO KRAUS

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht, Senior Manager
Als Rechtsanwalt ist Guido Kraus für Leistungserbringer im Gesundheitswesen tätig. Als Fachanwalt für Medizinrecht ist er Experte in der Beratung von Krankenhäusern, Medizinischen Versorgungszentren, Ärzten und Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft.

JOHANNES MÖNTER

Manager
Johannes Mönter ist Betriebswirt im Gesundheitswesen und seit 2015 für Curacon im Datenschutz tätig. Zuvor war er vier Jahre in den Bereichen ambulante Rehabilitation und ambulante Pflege tätig, wo er sich bereits mit den Themen Datenschutz und Projektmanagement beschäftigte. Sein Schwerpunkt ist die Analyse datenschutzrelevanter Strukturen sowie darauf aufbauend die Entwicklung und Implementierung effizienter Datenschutzmanagementsysteme.

YVONNE SOTTONG

Rechtsanwältin, Beraterin
Seit Juni 2023 ist Yvonne Sottong als Rechtsanwältin bei Curacon tätig. Zuvor arbeitete sie in der arbeitsrechtlichen Beratung und Prozessvertretung für einen norddeutschen Arbeitgeberverband des Handwerks. Nach ihrem Jurastudium in Mainz schloss sie 2021 im OLG Bezirk Braunschweig ihr Referendariat ab.

STEFAN STRÜWE

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt), Partner, Leiter Geschäftsfeld Datenschutz
Stefan Strüwe hat als Rechtsanwalt viele Jahre im Gesundheitswesen Erfahrung gesammelt und 2014 den Bereich Datenschutz bei Curacon mit aufgebaut. Er ist Experte für datenschutzrechtliche bzw. -organisatorische Fragestellungen, schwerpunktmäßig im konfessionellen Bereich. Zudem ist er Autor diverser Fachbeiträge und referiert auf Kongressen und Fortbildungsveranstaltungen.

CELINA TARRAS

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht, Senior Beraterin
Im Anschluss an ihr Jurastudium in Konstanz und das Referendariat im OLG Bezirk Karlsruhe sammelte Celina Tarras mehrjährige Berufserfahrung in einer medizinrechtlichen Kanzlei in Düsseldorf. Den Abschluss des Master of Laws (LL.M.) im Medizinrecht absolvierte sie berufsbegleitend an der Universität Münster. Seit September 2023 ist sie als Senior Beraterin für Curacon im Medizinrecht tätig.

KAI TYBUSSEK

Rechtsanwalt, Geschäftsführender Partner
Als Rechtsanwalt und Geschäftsführender Partner der Curacon Rechtsanwaltskanzlei berät und vertritt Kai Tybussek gewerbliche stationäre und ambulante Gesundheits-, Altenhilfe- und Behinderteneinrichtungen sowie Unternehmen mit gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zweckbestimmung, Wohlfahrtsverbände und Komplexeinrichtungen.

LANGJÄHRIGE ERFAHRUNG UND FUNDIERTES EXPERTENWISSEN

Unsere Expert:innen unterstützen Sie gerne!

Ob Hintergrundinformationen zu einem bestimmten Thema, Nachfragen zu einem Beitrag oder Spezialfragen aus Ihrem Alltagsgeschäft.



VERANSTALTUNGEN

FACHTAGE

Fachtag Gemeinnützigkeit & Steuerrecht

02.10.2024 Nürnberg
08.10.2024 Düsseldorf
09.10.2024 Münster
30.10.2024 Leipzig
04.11.2024 Online
05.11.2024 München
06.11.2024 Hamburg
19.11.2024 Hannover
21.11.2024 Online
03.12.2024 Frankfurt
04.12.2024 Berlin
05.12.2024 Dortmund
10.12.2024 Stuttgart

Fachtag Rechnungslegung Spezial – Thema Insolvenz

03.12.2024 Leipzig
11.12.2024 Dortmund
28.01.2025 Online

Update Recht 2025

22.01.2025 Münster

WEBINARE

Schulungswebinar Arbeitsrecht von A bis Z

Modul II Modul IV
24.09.2024 10.12.2024

Modul III
05.11.2024

Webinar Digitaler Eingangsrechnungsworkflow

30.09.2024

Webinar zur Studie Digitalisierung in den Kirchen

08.10.2024

Jetzt anmelden!



NEU: Webinar-Reihe „Digital-Friday“

Die wichtigsten Themen rund um Digitalisierung und KI in der Sozialwirtschaft

Modul I: 11.10.2024 Modul IV: 17.01.2025
Modul II: 15.11.2024 Modul V: 14.02.2025
Modul III: 13.12.2024 Modul VI: 14.03.2025

Webinare Nachhaltigkeit

„Nachhaltigkeitsberichtserstattung: Umsetzung CSRD in nationales Recht“
09.10.2024

„Nachhaltigkeit in der Sozialwirtschaft – CO₂-Reduktion am Beispiel Catering“ **apetito catering**
11.11.2024

„Schwerpunkt Wesentlichkeitsanalyse“
Termine folgen in Kürze

„Einführung in die ESRS“
Termine folgen in Kürze

„EU Taxonomie“
Termine folgen in Kürze

Grundlagenwebinare Gemeinnützigkeit

Modul GemR & Spendenrecht Modul Umsatzsteuer
03.12.2024 05.12.2024

Webinar Lohnsteuer

14.01.2025

Webinar Jahresabschluss von Pflegeeinrichtungen

21.01.2025

Webinar Jahresabschluss WfbM & Arbeitsergebnisrechnung

22.01.2025



Ihr Ansprechpartner
Philipp Tolkendorf
0251/92208-292
philipp.tolkendorf@curacon.de

www.curacon.de/veranstaltungen

WISSENSWERTES

STUDIE „DIGITALISIERUNG IN DEN KIRCHEN“ – JETZT KOSTENLOS BESTELLEN!

Spätestens seit der Corona-Pandemie ist die Beschleunigung von Digitalisierungsprozessen in den Kirchen immens.

Unsere neuste Studie beschäftigt sich unter anderem mit den Treibern der Digitalisierung. Wo sind neue Möglichkeiten entstanden und wo liegen noch Herausforderungen? Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, die zukünftige Ausrichtung der Kirchen im digitalen Zeitalter besser zu verstehen und gezielt weiterzuentwickeln. Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihren Stand der Digitalisierung mit den anderen Kirchen, Körperschaften und Einrichtungen zu vergleichen.



EIN GROSSER ERFOLG!

Unser Webinar „Die Lage spitzt sich zu – Insolvenzverfahren als Weg aus der Krise?“

Die wirtschaftliche Situation von Einrichtungen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist weiterhin sehr angespannt. Viele Einrichtungen sind von multiplen Krisen betroffen – die Zahl der Insolvenzen steigt drastisch an. Daher hat Curacon im Juni ein kostenfreies Webinar mit hochkarätigen Referenten veranstaltet, um ca. 200 Teilnehmenden einen umfassenden Überblick zum Thema Schieflage & Insolvenz zu geben. Dr. Christian Heitmann, Partner und Leiter der Unternehmensberatung bei Curacon, moderierte das Webinar und gab gemeinsam mit vier Referenten Impulse zur Einführung ins Insolvenzrecht. Sie beleuchteten die Perspektive der Bank, berichteten aus einem laufenden Insolvenzverfahren und schilderten die enorme Relevanz einer nachhaltigen Unternehmenssteuerung. Das erstmalig veranstaltete Livestream-Format ist bei den Teilnehmenden sehr gut angekommen.

100 % Weiterempfehlungsquote und Bewertungen, die für sich sprechen:

„Die Veranstaltung verschaffte einen umfassenden Einblick in die komplexe Materie und sensibilisierte für die kommenden Herausforderungen.“

„Ein SEHR gutes Format, Inhalte verständlich vermittelt und für die Thematik sensibilisiert. Danke danke danke!“

LÜNENDONK 2024 – PLATZ 18!

Nachdem wir bereits in den letzten Jahren regelmäßig einen Platz in den Top 20 der deutschen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften belegen konnten, sicherten wir uns mit einem Wachstum von mehr als 15 % Platz 18 im Ranking.

Mit der Spezialisierung auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist Curacon nach wie vor der einzige Branchenspezialist unter den Top 20. Ein Ergebnis, das nur dank eines so engagierten und überzeugten Teams möglich ist!



IT-REPORT FÜR DIE SOZIALWIRTSCHAFT 2024

Steigende Leistungsnachfrage in fast allen Hilfeldern steht einem zunehmenden Fachkräftemangel gegenüber. Anforderungen und Erwartungen an sichere digitale Angebote und Arbeitsunterstützung nehmen vor allem durch Künstliche Intelligenz deutlich zu – mit der Herausforderung, Informationssicherheit und Compliance strikt beachten zu müssen. Der Report bietet Ansatzpunkte für eine nachhaltige Strategieentwicklung und die Steigerung des Wertbeitrags der IT in der Sozialwirtschaft. Sprechen Sie uns gerne an!

SANOVIS
IT-STRATEGIE UND IT-MANAGEMENT

Fragen und Anregungen an:
Jule Kettler
0251/92208-431
jule.kettler@curacon.de



IMPRESSUM

Stand: September 2024
Herausgeber: CURACON GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Redakt. Verantw.: Tobias Allkemper (Geschäftsführender Partner CURACON GmbH)



CURACON

Curacon GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

www.curacon.de



Berlin · Darmstadt · Freiburg · Hamburg · Hannover · Köln · Leipzig · München · Münster · Nürnberg · Ratingen · Rendsburg · Saarbrücken · Stuttgart