

## © ddr7hptp / pixabay

# Digitalisierungsschub bei Grüter · Hamich & Partner

**Risiken im Homeoffice –  
Was geschieht mit Datenschutz und Compliance?**



# Inhalt

## **GHP**rolog

- 03** Unsicherheit im Corona-Alltag

## **GHP** Praxis

- 04** Kostenerstattungen bei Homeoffice-Regelung

## **GHP** Persönlich

- 05** Digitalisierungsschub bei Grüter · Hamich & Partner
- 06** Steuerberater unter sich – gemeinsam gestalten wir im Netzwerk die Zukunft
- 07** Gratulation!
- 07** Claudia Gräßler – neu im GHP-Team

## **GHP** Fachliche Kurznachrichten

- 08** Musterklage gegen die Zweifachbesteuerung von Renten
- 09** Erhöhung der steuerlichen Forschungsförderung
- 10** Auwendungen für ein Erststudium nicht als Werbungskosten absetzbar
- 11** Umrüstungsfrist für manipulationssichere Kassensysteme verlängert

## **GHP** Titel

- 12** Risiken im Homeoffice - Was geschieht mit Datenschutz und Compliance?

## **GHP** Fachlicher Hintergrund

- 14** Die Haftung der Arbeitgeber bei Pensionskassen – Betriebliche Altersversorgung [bAV]

## **GHP** im Gespräch

- 16** Hotel neu denken – mit Traditionen in die Nach-Corona-Ära

## **GHP** Privat

- 18** Zielstrebigkeit und Verantwortungsbewusstsein in der großen Familie GHP

## **GHP** Kurios

- 19** Frankreich im 19. Jahrhundert ...

## Unsicherheit im Corona-Alltag

Homeoffice, Ausgangsbeschränkungen, weniger soziale Kontakte: Das Coronavirus zeigt uns allen komplett neue Lebenssituationen auf und erzwingt eine Abkehr von selbstverständlichen Dingen des gemeinsamen Lebens – mit Folgen für die Psyche. Das Virus macht Angst: Es hat uns voll im Griff, aber wir wissen nicht, wie. Manche versuchen sich abzusichern, vor dem, was kommt. Andere verfallen in eine Starre. Wieder andere tun so, als wäre nichts.

Wir Menschen sind nicht immer gut darin, Risiken zu bewerten. Was ist, wenn die Infektions-Zahlen wieder steigen? Werden die Menschen dann das Risiko bewusster wahrnehmen und sich entsprechend vorsichtig verhalten? Ein wesentlicher Faktor für dieses vorsichtige und umsichtige Verhalten ist, dass die Menschen das Gefühl haben, sie können selber etwas tun, um sich und andere zu schützen. Sie können das als Gemeinschaft erreichen. In einer ihrer Reden zur Corona-Krise sagte die Bundeskanzlerin Angela Merkel: »Seit dem Zweiten Weltkrieg hat es keine Herausforderung an Deutschland mehr gegeben, bei der es so sehr auf das gemeinsame solidarische Handeln ankommt.«

Unsicherheit scheint zurzeit das beherrschende Gefühl zu sein. Unsicherheit bedeutet immer auch Stress und der wirkt toxisch. Stress tritt immer auf, wenn Menschen in einer bedrohlichen Situation die Frage des Lebens nicht beantworten können: Welche

Strategie soll ich wählen, um mein zukünftiges körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden sicherzustellen? In der gegenwärtigen Corona-Krise sind viele Menschen unsicher, wie sie diese Frage beantworten sollen. Viele Studien weisen uns hier einen Hoffnungsschimmer und besagen, dass kollektive Schicksale besser zu ertragen seien als das Einzelschicksal. Denn wenn mich die Unsicherheit nur als Einzelperson betrifft und rundherum das Leben weitergeht, ist es schwieriger zu ertragen als wenn die gesamte Gemeinschaft betroffen ist.



© Innviertlerin / pixabay



© Igor Stevanovic / dreamstime | 180109915

Mit unserer täglichen steuerberatenden Arbeit für unsere Mandanten versuchen wir, dieser Unsicherheit Raum zu nehmen. Wir sind wie immer für Sie da und an diesem Leitgedanken hat sich durch die aktuelle Krise nichts geändert. Auch wir haben unseren Lebens- und Arbeitsalltag umgestellt und den neuen Herausforderungen angepasst. Aber die Inhalte unserer Beratung sind geblieben. Ebenso zeigen wir Ihnen auch in der dritten Ausgabe der GHPublic dieses denkwürdigen Jahrs, was sich bei uns in der Kanzleigruppe entwickelt, mit welchen neuen Inhalten innerhalb der Steuergesetzgebung zu rechnen ist und wo es in anderen wirtschaftlichen und unternehmerischen Bereichen hingehet. »Gemeinsam für Ihre Zukunft« versuchen wir mit unserem Agieren und Informieren Sicherheit zu geben – wenigstens im Feld der Steuerberatung.

In diesem Sinne, kommen Sie gesund und sicher durch den Herbst und lesen Sie die neue Ausgabe der GHPublic mit dem sicheren Gefühl, dass manche Dinge und Situationen Bestand haben werden.

Ihre Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust

*M. Tübben* *H.-H. Paust*

# Kostenerstattungen bei Homeoffice-Regelung

**Frage:** Welche Kosten für die Homeoffice Einrichtung muss ich als Arbeitgeber erstatten und zählen diese dann als Arbeitslohn?



© Markus Winkler / pixabay

**Antwort:** Die Arbeit im Homeoffice ist aktuell für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Fokus gerückt und damit auch die Frage nach der Erstattung der daraus entstehenden Kosten. Nur selten hat der Arbeitgeber dieses Homeoffice eingerichtet. Häufig nutzen Arbeitnehmer daher vor allem private Ressourcen – und haben Anspruch auf Ersatz ihrer Aufwendungen. Die müssen allerdings belegt werden.

Normalerweise wird vorher vertraglich geregelt, ob und zu welchen Bedingungen ein Mitarbeiter von Zuhause arbeitet. Das gilt dann auch für die vom Arbeitgeber gestellte Hard- und Software sowie für die Kosten, die er anteilig oder vollständig übernimmt. Auch wenn derartige Regelungen im Vertrag fehlen – etwa, weil mobiles Arbeiten bislang nicht vorgesehen war – müssen Arbeitgeber die Aufwendungen ihrer Arbeitnehmer im Homeoffice ersetzen.

Grundsätzlich können vom Arbeitgeber alle entstehenden Aufwendungen übernommen werden. Hierbei ist aber zu prüfen, ob durch die Erstattung Arbeitslohn vorliegt oder nicht und – soweit es sich um Arbeitslohn handelt – ob die Erstattung steuerfrei oder steuerpflichtig ist. Eine schriftliche vertragliche Vereinbarung kann hierbei als Grundlage für die Einschätzung sowie Nachweis im Rahmen einer Prüfung dienen. Bei Unsicherheiten empfiehlt sich regelmäßig die Prüfung der Vereinbarung im Hinblick auf die steuerlichen Auswirkungen durch den Steuerberater.

Regelmäßig gilt: Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeitsmittel (zum Beispiel Laptop, Ordner, Locher) unentgeltlich

zur Nutzung und ist die private Mitbenutzung ausgeschlossen, liegt kein Arbeitslohn vor. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitgeber die Arbeitsmittel anschafft und dem Arbeitnehmer zur betrieblichen Nutzung im Homeoffice zur Verfügung stellt oder ob der Arbeitnehmer die Arbeitsmittel selbst anschafft und der Arbeitgeber ihm die Kosten erstattet.

Wichtig ist nur, dass die Arbeitsmittel regelmäßig:

- » im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben und
- » eine private Mitbenutzung durch den Arbeitnehmer ausgeschlossen ist.

Ist hingegen eine private Mitnutzung gegeben, liegt regelmäßig Arbeitslohn vor. Allerdings kann bei der privaten Mitnutzung von betrieblichen Telekommunikations- und Datenverarbeitungsgeräten Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG vorliegen.

Die Einzelheiten zur Überlassung von Arbeitsmitteln und Kostenerstattungen sollten vertraglich geregelt werden, denn diese schriftlichen Vereinbarungen dienen auch dem Nachweis eines gegebenenfalls getroffenen Ausschlusses der privaten Nutzung und der Einordnung bezüglich der Frage nach der Vorlage von Arbeitslohn und Steuerfreiheit.

Erstattungen für Telefonkosten sind ohne Einzelnachweis steuerfrei möglich, soweit eine berufliche Veranlassung gegeben ist. Von dieser kann bei regelmäßiger oder dauerhafter Homeoffice-Nutzung ausgegangen werden. Hierbei gilt: Steuerfrei ersetzbar sind Telefonkosten bei beruflicher Veranlassung ohne Einzelnachweis bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrages, aber maximal 20 Euro im Monat. Auch sogenannte Barzuschüsse für Internetkosten können durch den Arbeitgeber erstattet werden. Diese sind jedoch nicht steuerfrei. Vielmehr kann hierfür die Pauschalbesteuerung in Höhe von 25 Prozent in Anspruch genommen werden. Voraussetzung für die Pauschalbesteuerung der Kostenübernahmen ist, dass der Arbeitnehmer eine Erklärung abgibt, aus welcher die tatsächlichen Kosten ersichtlich sind. Diese Erklärung muss regelmäßig zum Lohnkonto genommen werden.

Die Übernahme sonstiger Kosten durch den Arbeitgeber ist hingegen regelmäßig Arbeitslohn und damit grundsätzlich steuerpflichtig. Ersetzt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer etwa die Kosten für ein Arbeitszimmer in der Wohnung des Arbeitnehmers, handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn. Ergänzend hierzu steht dem Arbeitnehmer dann aber gegebenenfalls ein Werbungskostenabzug im Rahmen seiner privaten Steuererklärung zu, so zum Beispiel Werbungskosten für ein häusliches Arbeitszimmer.

## Digitalisierungsschub bei Grüter · Hamich & Partner

Bedingt auch durch Corona nahm die Digitalisierung in der Kanzlei noch mal weiter Fahrt auf. So digitalisierten wir den gesamten Ablauf der Jahresabschlusserstellung sowie die Erstellung der Steuererklärung, bis hin zur digitalen Unterschrift von uns und unseren Mandanten über eine Cloud-basierte Anwendung von signotec. Damit können nun Jahresabschlüsse und Steuererklärungen zu Mandanten an jeden Ort der Welt geschickt und unterzeichnet werden, was gerade unter den Kontaktbeschränkungen von Corona ein großer Vorteil ist. Natürlich führen wir in Fällen ohne persönlichen Kontakt immer auch ein Jahresabschlussgespräch über Videokonferenz, wenn kein Präsenztermin stattfinden kann.

Optimal für uns und unsere Mandanten sind auch die Möglichkeiten von Online-Seminaren und digitalen Veranstaltungen, bei denen jetzt auch die Mandanten und Geschäftspartner standortunabhängig, also aus Meißen, Duisburg und Düsseldorf teilnehmen können. Im Bereich Einkommensteuern wird durch uns das neue DATEV-Online Tool »Meine Steuern« eingesetzt. Hier können Belege, die für die Steuererklärung benötigt werden, ganzjährig digital in eine geschützte Cloud hochgeladen und gespeichert werden, so dass das lästige Suchen der Belege für die Steuererklärung zukünftig entfällt. Gemeinsam mit uns können die Mandanten ganzjährig orts- und zeitunabhängig auf diesen Datenbestand zugreifen. Das Hochladen der Belege erfolgt ohne großen technischen Aufwand und ist sogar mit einem Mobiltelefon möglich.

Seit diesem Jahr können Mandanten Stammdaten für die Lohnabrechnung digital über unsere Webseite erfassen, so dass diese Daten ohne Übertragungsverluste bei uns digital zur Verfügung stehen. Auch die Digitalisierung im gesamten Bereich Lohnschreitet mit den OnlineTools »Digitale Personalakte« sowie »Arbeitnehmer online« voran. Mit der »Digitalen Personalakte« gestalten unsere Mandanten die Zusammenarbeit zwischen Ihrer Unternehmenszentrale und den Niederlassungen einfacher und

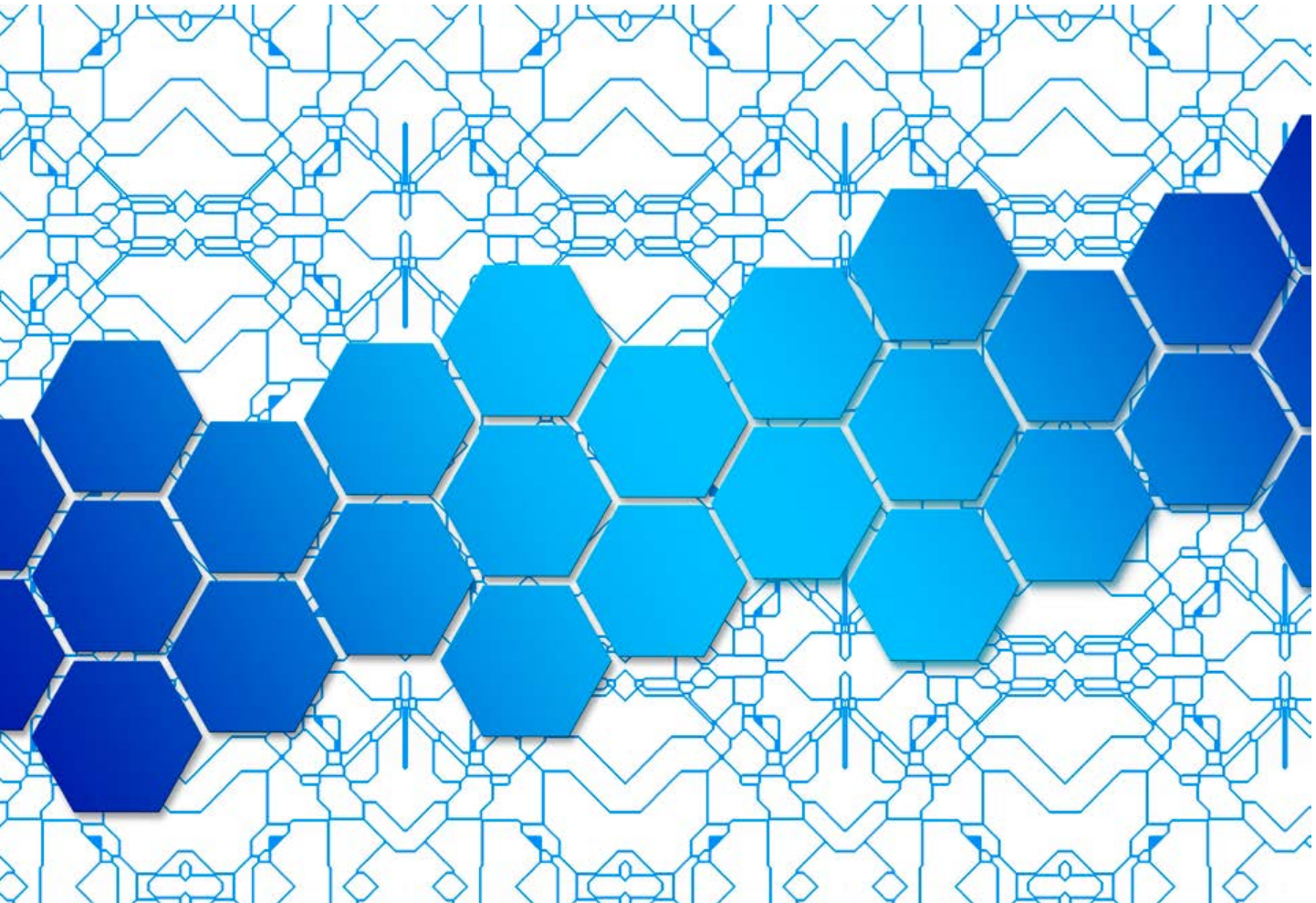


© William Iven / Pixabay

effizienter und tauschen die relevanten Dokumente für die Lohnabrechnung und der Personalwirtschaft, wie z. B. Immatrikulationsbescheinigungen oder Arbeitsverträge einfach und digital aus. Dabei werden die Dokumente im DATEV-Rechenzentrum abgelegt, was aufgrund höchster Datensicherheitsstandards für maximale Sicherheit sorgt. Mit dem Tool »Arbeitnehmer online« sind wir in der Lage, die Brutto/Netto-Abrechnungen, Lohnsteuerbescheinigungen und Sozialversicherungsnachweise an die Mitarbeiter unserer Mandanten online zu verteilen und bereit zu stellen. Die Dokumente stehen zehn Jahre lang im Portal zur Verfügung und für maximale Sicherheit sorgen neben dem DATEV-Rechenzentrum zwei alternative Zugangsverfahren: smsTAN oder der neue Personalausweis.

Unser neuestes Projekt ist die Digitalisierung des Mandatsannahmeprozesses und unsere Eigenorganisation in der Mandatsbetreuung. Unter anderem sind wir hier bei der digitalen Vergütungsvereinbarung in der Entwicklung. Den Prozess zum digitalen Rechnungsversand haben wir zu 100% umgestellt. Die Nutzungsquote bei unseren Mandanten liegt immerhin schon bei etwa 70%.

## Steuerberater unter sich – gemeinsam gestalten wir im Netzwerk die Zukunft



© Gerd Altmann / pixabay

Grüter · Hamich & Partner sind Mitglied – besser gesagt Genosse – in der neu gegründeten Deutschen Steuerberatergenossenschaft (DEUS) eG geworden. Innerhalb dieses neuen Zusammenschlusses von Berufskollegen steht der kollegiale Austausch und die gemeinsame Weiterentwicklung im Vordergrund. In diesem Sinne sehen wir in dieser Genossenschaft eine tolle Idee für eine neue Art des kollegialen Austausches und das Voranbringen von neuen Projekten im Berufsstand. Durch den Ansatz der breiten Vernetzung werden mittelständische Kanzleien in die Lage versetzt, den zukünftigen Anforderungen des Steuerberatermarktes besser gerecht zu werden. Gerade die optimale Verknüpfung von

verschiedenen digitalen Lösungen ist häufig komplex und aufgrund des Alltagsgeschäftes oft nicht zu bewältigen.

Die Deutsche Steuerberatergenossenschaft (DEUS) eG wurde im Juli 2020 in das Genossenschaftsregister eingetragen. Die Genossenschaft wird den Betrieb der Lösungsplattform, auf der Steuerberater praxiserprobte Lösungen aus dem Kanzleialltag miteinander teilen, organisieren. Darüber hinaus führt die Genossenschaft Nachfrager nach Lösungen mit Anbietern von Lösungen zusammen. Ebenso organisiert die Genossenschaft unabhängig von einer spezifischen Kanzleisoftware die Vernetzung von Lösungsanbietern zur Schaffung von optimierten Kanzleistrukturen bzw. modernen Kanzleiprozessen. Erste Pilotprojekte wurden bereits realisiert.

## Gratulation!

Unsere herzlichen Glückwünsche gelten an dieser Stelle unserem ehemaligen Azubis und jetzigen Mitarbeitern Severin Ernst und Tim van gen Hassend, die diesen Sommer ihre Abschlussprüfung zum Steuerfachangestellten erfolgreich bestanden haben.

Beide sind seit 2018 Teil des GHP-Teams und unterstützten uns bereits in der Zeit ihrer Ausbildung tatkräftig. Wir freuen uns sehr darauf, dass Severin Ernst und Tim van gen Hassend unser Team verstärken.

Wir wünschen den beiden weiterhin viel Erfolg und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!



## Claudia Gräßler – neu im GHP-Team

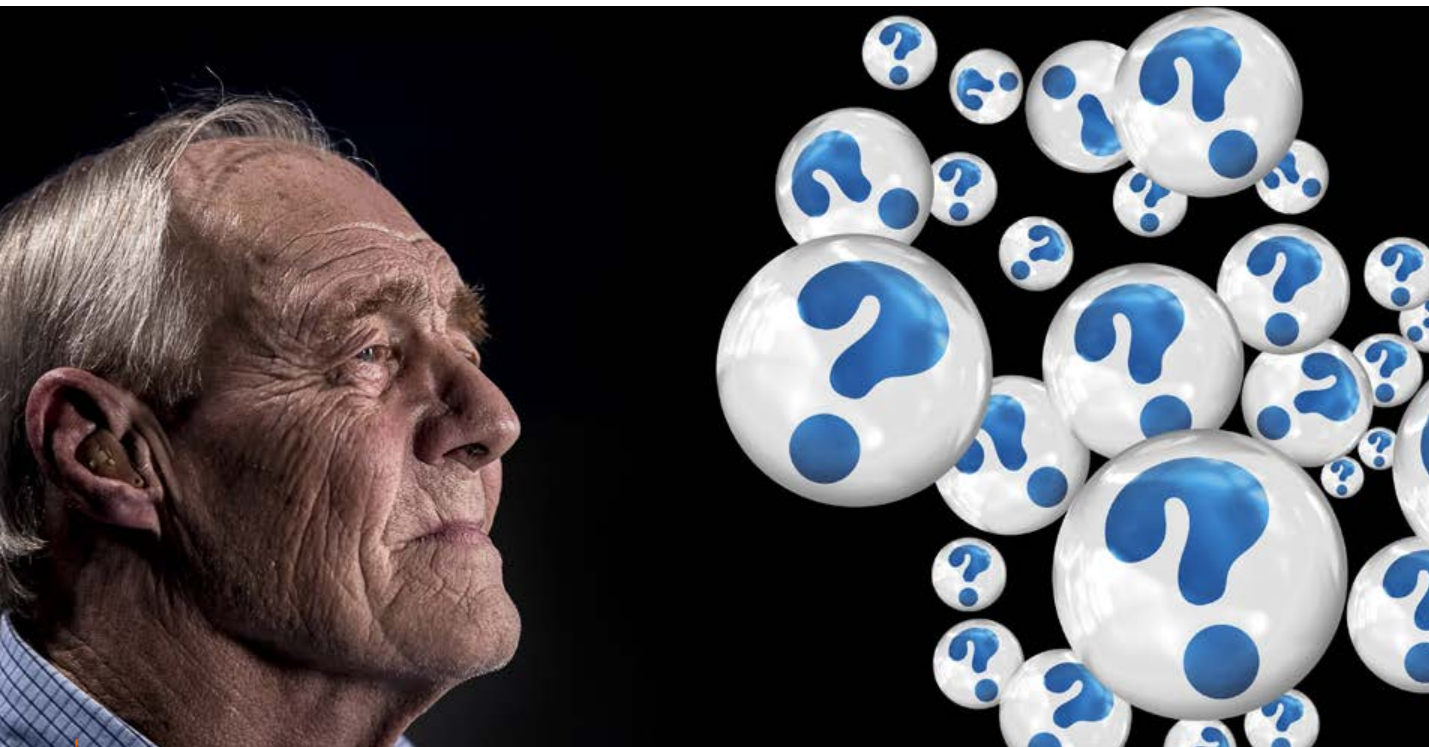
Zum 1. September beginnt im GHP-Team die Steuerberaterin Claudia Gräßler als neue Mitarbeiterin in Duisburg. Claudia Gräßler wird neben ihren ursprünglichen steuerberatenden Aufgaben als Assistentin der Geschäftsleitung wirken, um sich in Aufgaben einer möglichen zukünftigen Partnerschaft nach und nach einzuarbeiten.

Zusätzlich übernimmt sie die Mandatsverantwortung eines Duisburger Teams und wird damit unseren Partner Ralf van gen Hassend in diesem Bereich entlasten. Ihr Wissen und ihre Erfahrung in den Spezialgebieten »Vererben und Verschenken« sowie »Unternehmensnachfolge« wird sie dann auch für die Mandanten von Grüter • Hamich & Partner beratend einbringen.

Herzlich Willkommen bei GHP!



# Musterklage gegen die Zweifachbesteuerung von Renten



© Gerd Altmann / pixabay

Der Bund der Steuerzahler (BdSt) unterstützt die Klage eines Ruheständlers, der seit Jahren darauf hinweist, dass Renten zweifach versteuert werden. Schon aktuell treten die ersten Fälle auf, bei denen Senioren doppelt belastet werden.

Wesentlich stärker sind künftige Rentnerjahrgänge betroffen. Hier kann heute nur ein Teil der Vorsorgeaufwendungen steuerlich abgesetzt werden, aber künftig müssen die Renten voll versteuert werden.

## GHP-Tipp:

Vermuten Sie in ihrem Fall eine Zweifachbesteuerung, sprechen Sie gern ihren persönlichen Berater bei Grüter · Hamich & Partner an, denn gegen den Einkommensteuerbescheid kann Einspruch eingelegt und das Ruhen des Verfahrens beantragt werden. Zur Begründung sollte auf das laufende Verfahren beim BFH verwiesen werden.

## Die aktuelle Musterklage

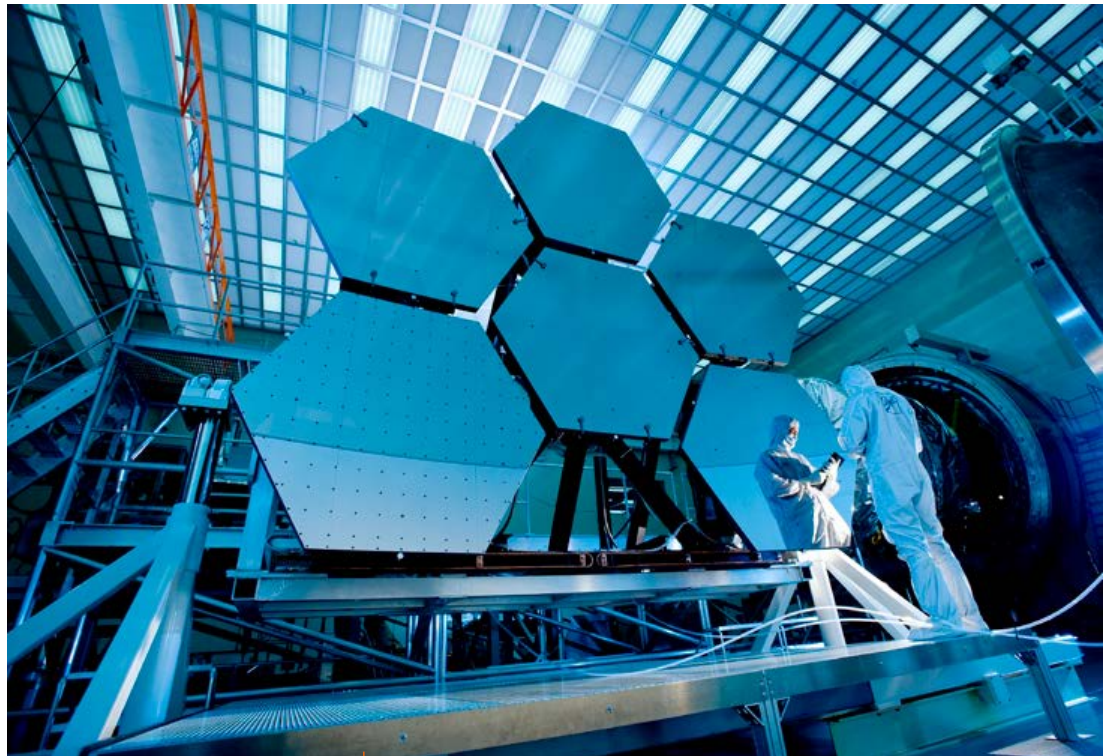
Der Kläger war zunächst angestellt, dann selbstständig tätig. Neben der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie einem Versorgungswerk schloss er mehrere private Rentenversicherungen ab. Das Hessische FG hatte in seinem Fall bereits eine Doppelbesteuerung festgestellt, diese aber als geringfügig angesehen. Nun liegt der Sachverhalt dem BFH vor. Das BMF ist dem Verfahren beigetreten. Das Gericht wird in dem Fall klären müssen, wie eine Zweifachbesteuerung berechnet wird. Zudem geht es auch um den Ertragsanteil bei privaten Renten.

## Das Problem Doppelbesteuerung

Seit dem Jahr 2005 unterliegen Renten einer stärkeren Besteuerung. Dies allein führt jedoch noch nicht zu einer Doppelbelastung. Wenn Beiträge in die Rentenversicherung aus bereits versteuertem Einkommen gezahlt wurden und in der Auszahlungsphase erneut besteuert werden, liegt eine Zweifachbesteuerung vor. Das muss im Einzelfall ermittelt werden.

# Erhöhung der steuerlichen Forschungsförderung

Mit dem geplanten Konjunkturpaket soll die steuerliche Forschungsförderung erhöht werden. Seit Januar ist das Gesetz zur steuerlichen Forschungsförderung in Kraft, daraus erhalten deutsche Unternehmen bis zu 500.000 EUR Förderung. Mit dem Forschungszulagengesetz wird privatwirtschaftliche Forschung und Entwicklung (FuE) gefördert. Förderfähig sind Vorhaben im Bereich der Grundlagenforschung, der industriellen Forschung und der experimentellen Entwicklung. Im Rahmen des Konjunkturpakets vom 3. Juni wurde dieser Betrag auf 1 Mio EUR erhöht.



Maximal 2 Mio EUR können pro Unternehmen an Kosten, welche bei der Forschung und Entwicklung anfallen, geltend gemacht werden. Zu den förderfähigen Kosten zählen die Personalkosten sowie die Kosten für Forschungsaufträge. Ursprünglich konnte pro Unternehmen und Jahr also bei einer Zulage von 25% mit bis zu 500.000 EUR gerechnet werden.

Mit dem Konjunkturpaket ist die Verdopplung des Förderhöchstbetrags auf 1 Mio EUR (bei 4 Mio EUR anrechenbaren Kosten) in den Jahren 2020 bis 2026 vorgesehen. Der neue Höchstbetrag kann seit dem 1. Juli 2020 geltend gemacht werden. Diese Erhöhung wurde durch eine Anpassung des Forschungszulagengesetzes am 29. Juni 2020 in geltendes Recht umgesetzt.

Die Forschungszulage kann von allen Unternehmen beantragt werden, die ihren Sitz in Deutschland haben, hier steuerpflichtig sind und Forschung und Entwicklung betreiben.

Die Beantragung erfolgt über ein mehrstufiges Verfahren:

- » Im ersten Schritt wird bei der zuständigen Institution ein Antrag auf die Bescheinigung gestellt. Noch ist diese Stelle nicht bekannt, soll aber im ersten Halbjahr festgelegt werden. Diese

© Wikimages / pixabay

bescheinigt, dass die Aktivitäten des Unternehmens unter die gesetzlichen FuE-Voraussetzungen fallen. Dadurch besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf Forschungszulage. Die Bescheinigung ist für die Finanzämter bindend.

- » Nach der Durchführung des Projekts wird beim Finanzamt der Antrag auf Forschungszulage gestellt. Dort wird die Höhe der Zulage festgesetzt und anschließend im Steuerveranlagungsverfahren die Forschungszulage auf die Ertragssteuerschuld des Anspruchsberechtigten angerechnet. Die Forschungszulage wird dann mit der zu zahlenden Körperschaftsteuer bzw. Einkommensteuer verrechnet. Ergibt sich hieraus ein Guthaben, z. B. in Verlustjahren, wird dieses ausbezahlt.

Die steuerliche Forschungsförderung und die klassische Projektförderung stehen nicht in Konkurrenz. Eine Kombination von steuerlicher Forschungsförderung und anderen öffentlichen Fördermaßnahmen ist möglich. Grundsätzlich kann die Forschungszulage neben der Projektförderung für dasselbe FuE-Vorhaben gewährt werden. Eine Doppelförderung für die gleichen Aufwendungen ist jedoch nicht möglich.

## Aufwendungen für ein Erststudium nicht als Werbungskosten absetzbar



© StockSnap / pixabay

Am 12. Februar 2020 urteilten die Richter des Bundesfinanzhofes, dass die Aufwendungen für ein Erststudium, das eine Erstausbildung vermittelt, ab dem Veranlagungszeitraum 2004 nicht (mehr) als Werbungskosten abziehbar sind, wenn das Studium nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet.

Bei diesem Urteil handelt es sich um die bisher einzige Folgeentscheidung nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes vom 19. November 2019 zu den Erstausbildungskosten. Im Gegensatz zu den Aufwendungen für ein Erststudium (hier: Bachelor) sind die Aufwendungen für ein Master-Studium als Werbungskosten abziehbar.

Der Hintergrund: Bachelor-Abschluss mit anschließendem Masterstudium. Die Studentin S begann nach dem Abitur 2003 ein Universitätsstudium der Psychologie, das sie im Juli 2006 mit dem Abschluss »Bachelor of applied science« beendete. Im Oktober 2006 nahm sie ein Masterstudium der Neuro- und Verhaltenswissenschaften auf.

S machte für 2006 ihre Aufwendungen für das Bachelor- und das Master-Studium im Hinblick auf ihre angestrebte spätere Tätigkeit als Psychologin als vorab entstandene WK geltend. Das FA erließ einen Bescheid über die gesonderte Feststellung des verbleibenden

Verlustvortrags zur ESt auf den 31.12.2006, mit dem es feststellte, dass keine gesonderte Feststellung nach § 10d Abs. 4 EStG durchzuführen sei, da kein verbleibender Verlustvortrag bestehe.

Das FG gab der darauf erhobenen Klage – unter Hinweis auf die inzwischen überholte BFH-Rechtsprechung – mit der Begründung statt, nicht nur die Aufwendungen für das Master-Studium, sondern bereits die Aufwendungen für das Bachelor-Studium seien als (vorab entstandene) WK zu berücksichtigen.

Dagegen legte das FA Revision ein. Der BFH beabsichtigte, die Revision zurückzuweisen und der Klage stattzugeben.

An dieser Entscheidung sah sich der BFH jedoch durch § 9 Abs. 6 EStG gehindert. Der BFH hielt § 9 Abs. 6 EStG für verfassungswidrig. Er legte die Problematik in verschiedenen Parallelfällen dem BVerfG vor und setzte im Hinblick auf die beim BVerfG anhängigen Verfahren auch das hier vorliegende Revisionsverfahren aus. Nachdem das BVerfG entschieden hat, dass der Ausschluss des WK-Abzugs für die Kosten einer Erstausbildung (außerhalb eines Dienstverhältnisses) verfassungsgemäß ist (BVerfG v. 19.11.2019, 2 BvL 22–27/14, BFH/NV 2020, 334) konnte der BFH das Revisionsverfahren der S wieder aufnehmen und nunmehr über die Revision entscheiden.

Entscheidung: Bachelor-Kosten nicht abziehbar; Master-Kosten abziehbar. Der BFH hob das FG-Urteil auf. Die Aufwendungen für das Bachelor-Studium sind nicht als Werbungskosten abziehbar. Lediglich die Aufwendungen für das Master-Studium sind als vorab entstandene WK zu berücksichtigen.

Nach § 9 Abs. 6 EStG sind Aufwendungen für die Berufsausbildung oder für ein Studium nur dann WK, wenn zuvor bereits eine Erstausbildung (Berufsausbildung oder Studium) abgeschlossen wurde (oder wenn die Berufsausbildung oder das Studium im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet). Da S mit dem Abitur noch keinen berufsqualifizierenden Abschluss erreicht hatte, stellt das anschließende Bachelor-Studium für sie eine – nicht zu WK führende – Erstausbildung i. S. des § 9 Abs. 6 EStG dar.

## Umrüstungsfrist für manipulationssichere Kassensysteme verlängert

Nach dem Kassengesetz besteht seit dem 1. Januar 2020 für Unternehmer die Pflicht, elektronische Aufzeichnungssysteme (Kassen) durch eine zertifizierte manipulationssichere technische Sicherheitseinrichtung (TSE) zu schützen. Da zuverlässige technische Sicherheitssysteme in den vergangenen Jahren noch nicht auf dem Markt waren, hatten Bund und Länder die ursprüngliche Frist zum Einbau der TSE bereits bis zum 30. September 2020 verschoben. Aktuell hatten viele Unternehmen aufgrund der Corona-Pandemie und der Umstellung der Kassen auf die neuen Umsatzsteuersätze zeitliche Schwierigkeiten bei der Realisierung der Kassensystemen. Fast alle Bundesländer haben daher beschlossen, Unternehmen, Händlern und Gastwirten in den kommenden Monaten bei der technischen Umstellung der Kassensysteme mehr Zeit zu geben. Die Länder schaffen eigene Härtefallregelungen, um die Frist in geeigneten Fällen bis zum 31. März 2021 zu verlängern.

Ziel des Gesetzes zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen – des sog. Kassengesetzes – ist es, Manipulationen an digitalen Daten zu verhindern. Deshalb sieht das Gesetz unter anderem vor, dass elektronische Kassensysteme über eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verfügen müssen. Indem Vorgänge im Kassensystem protokolliert werden, sind nachträgliche Änderungen nachzuvollziehen. Auch Lücken in den Aufzeichnungen sind zu erkennen.

Nachdem die Ministerien aus Nordrhein-Westfalen, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg am 10. Juli den zeitlichen Aufschub mit eigenen Erlassen möglich gemacht haben, folgten am 13. Juli das Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg, am 14. Juli das Ministerium für Finanzen und Europa des Saarlandes, am 15. Juli das Sächsische Staatsministerium der Finanzen, am 17. Juli das Finanzministerium Mecklenburg-Vorpommern und das Finanzministerium Sachsen-Anhalt, am 22. Juli das Thüringer Finanzministerium und das Finanzministerium Rheinland-Pfalz, am 24. Juli die Senatsverwaltung für Finanzen Berlin. Die Finanzverwaltungen dieser Län-



© Obsahovka / pixabay

der werden nach Maßgabe der jeweiligen Ländererlasse Kassensysteme bis zum 31. März 2021 auch weiterhin nicht beanstanden, wenn

- » die erforderliche Anzahl an TSE bei einem Kassensachhändler, einem Kassenshersteller oder einem anderen Dienstleister im Kassensbereich bis zum 30. September 2020 (Sachsen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz: bis zum 31. August 2020) nachweislich verbindlich bestellt bzw. in Auftrag gegeben oder
- » der Einbau einer cloud-basierten TSE vorgesehen (z. B. bei einer Zentralkasse in Unternehmen mit einer Vielzahl von Filialen), eine solche jedoch nachweislich noch nicht verfügbar ist.

### GHP-Tipp:

Die Bedingungen für die Fristverlängerung unterscheiden sich je nach Bundesland im Detail und zum Teil werden auch unterschiedliche Nachweise verlangt. Für alle weiteren Details in ihrem individuellen Fall besprechen Sie sich gern mit ihrem persönlichen Berater von Grüter · Hamich & Partner.

# Risiken im Homeoffice - Was geschieht mit Datenschutz und Compliance?



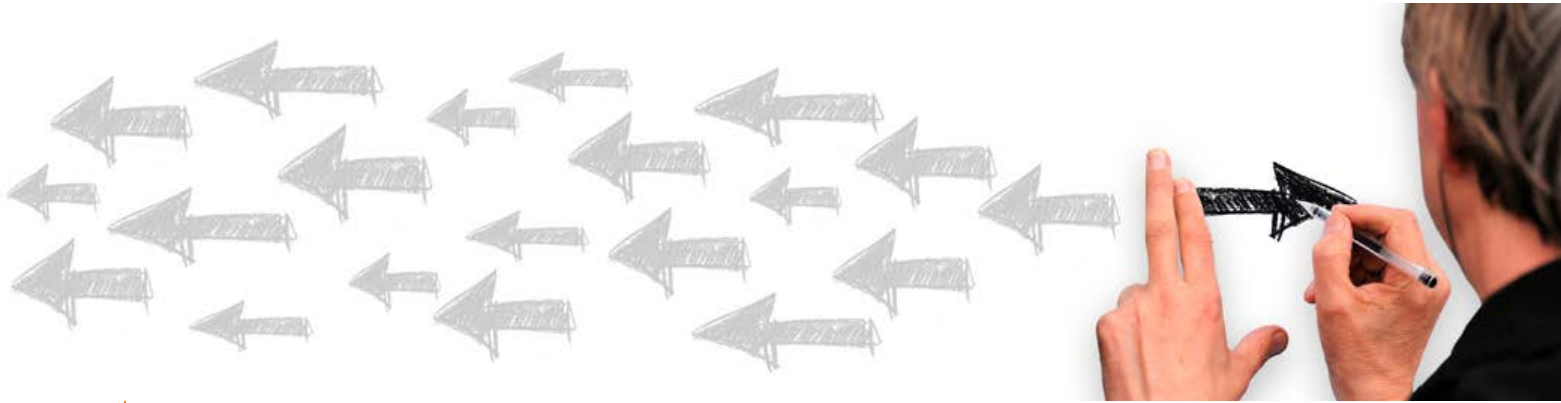
© vicky gharat / pixabay

Das Arbeiten im Homeoffice bringt für Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber viele Vorteile und immer mehr Mitarbeitern wird das Arbeiten im Homeoffice ermöglicht. Doch wie sieht es mit dem Datenschutz und weiteren Herausforderungen bei dieser Arbeitsform aus? Viele der Risiken sind damit begründet, dass der Mitarbeiter im Homeoffice die Infrastruktur sowie die geschützte Arbeitsumgebung des Büroarbeitsplatzes nicht adäquat aufbauen kann. In anderen öffentlichen Räumlichkeiten (Seminarräume, Verkehrsmittel) befinden sich Arbeitnehmer zum Beispiel auf Dienstreisen – was die Situation vergleichbar mit dem Arbeiten im Homeoffice macht. Dazu existieren aber Arbeitsanweisungen zum Umgang mit der Tätigkeit in diesen besonderen Szenarien. Für das Homeoffice bestehen solche Regelungen meistens nicht.

Sofern in den eigenen vier Wänden nicht mit personenbezogenen Daten oder Sozialdaten hantiert wird, könnte das Homeoffice sich theoretisch auch am Küchentisch befinden. Sobald aber Daten mit Personenbezug im Spiel sind, müssen klare Vorgaben für den Datenschutz geschaffen werden. Es sind Schutzmaßnahmen

nötig, um nicht Gefahr zu laufen, die Persönlichkeitsrechte Dritter zu verletzen. Zur Rechenschaft gezogen würde im Zweifelsfall nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber. Deshalb macht es Sinn, die Arbeit im Homeoffice über eine Richtlinie zu formulieren. Die exakten Bedingungen zur Gewährleistung der Datensicherheit hängen davon ab, wie sensibel die Daten sind, die vom Mitarbeiter in seiner Wohnung verarbeitet werden.

Für ein datenschutzkonformes Homeoffice sollte ein separates Arbeitszimmer in der Wohnung existieren, das sich jederzeit abschließen lässt. Für Unterlagen und Datenträger ist ein abschließbarer Schrank am Heimarbeitsplatz unabdingbar. Die technische Ausstattung darf nur für berufliche Zwecke genutzt werden. Damit kein anderes Haushaltsmitglied Zugriff auf die Daten hat, muss der Rechner stets gesperrt werden, wenn der Arbeitsplatz nicht vom Mitarbeiter besetzt ist. Ebenso sind Datenträger vor unberechtigtem Zugriff zu schützen. Um die Datensicherheit zu wahren, sollte der Computer ohnehin passwortgeschützt sein und darüber hinaus für eine Verschlüsselung der Daten und des E-Mail-Verkehrs gesorgt werden. Der Zugriff auf Systeme des Arbeitgebers erfolgt am besten auf geschütztem Wege über ein Virtual Private Network (VPN). Für Dokumente in



© Gerd Altmann / pixabay

Papierform sollten Ausdruck, Aufbewahrung und auch die datenschutzkonforme Vernichtung geregelt sein.

Arbeitnehmer mit Homeoffice müssen sich bewusst sein, dass sowohl der Arbeitgeber als auch die Datenschutzbehörde um Zugang zum heimischen Arbeitsplatz und somit einem Bereich der privaten Wohnung bitten dürfen. Dieser Zugang ist zur Kontrolle gedacht, um prüfen zu können, ob die Regeln eingehalten werden und die Schutzmaßnahmen greifen.

In der Mehrzahl der Fälle verfügen Mitarbeiter nicht über ein separates Arbeitszimmer, so dass Arbeitsplätze in Küchen, Wohn- und Schlafzimmern entstehen, in denen eine Trennung von privatem und beruflichem Leben nur schwer durchzusetzen ist. Das zieht ungewollte Konsequenzen nach sich, wie die Einsichtnahme durch Dritte. In vielen Fällen erhalten Dritte (wie z. B. Familienangehörige, Handwerker, Putzhilfen oder Bekannte) – wenn auch häufig ungewollt – Einblicke in Unternehmensdaten durch offene Dokumente oder aufgeklappte Laptops. Gleiches gilt für Telefonate, die zwangsläufig von Dritten mitgehört werden können oder die Nutzung von privaten Speichermedien in Ermangelung einer adäquaten Arbeitsinfrastruktur in den eigenen vier Wänden. Alternativ verwendete Datenübertragungs- oder Speicherorte von privaten Cloud-Anbietern stellen ein Risiko dar, denn deren Zugriffsschutz ist nicht immer sichergestellt bzw. deren Daten werden im Ausland auf Servern gespeichert, was häufig gegen Datenschutzbestimmungen verstößt. Hinzu kommen zumeist schwach geschützte private WLAN-Router, deren Firewall-Einstellungen und sonstige Schutzvorrichtungen gegen externen Missbrauch deutlich weniger schützen als Netzwerke innerhalb der Unternehmen. Sofern hier zum Schutz VPN-Verbindungen genutzt werden, sind diese aufgrund der Überforderung mit der Vielzahl der parallelen Zugriffe oft überlastet.

Hintergrund vieler aus der Arbeit im Homeoffice resultierenden Probleme ist, dass sämtliche Geschäftsabläufe und zugrundeliegenden Kontrollaktivitäten in ihrer ursprünglichen Konzeption nicht darauf ausgerichtet sind. In den Unternehmen vorhandene Arbeitsanweisungen, Richtlinien, Stellenbeschreibungen oder Schulungen sind nicht auf die neuen Herausforderungen ausgerichtet und müssen auf die neue Arbeitsrealität angepasst werden.

Informationssicherheit sowie Datenschutz sind zu betrachten, aber auch Integrität, Respekt und Transparenz bleiben weiterhin wichtige Elemente der täglichen Arbeit. Wie kann man sicherstellen, dass diese im Homeoffice beibehalten werden? Das Vertrauen der Stakeholder und die Reputation des Unternehmens stehen auf dem Spiel. Und im Homeoffice gilt es, die eigene Integrität und die Compliance-Kultur des Unternehmens hochzuhalten.

In Zeiten der Isolation fühlen sich Mitarbeiter/innen auch wirklich abgeschnitten und erkennen im eigenen Handeln nicht den Kontext des großen Ganzen. Wie erreicht man seine MitarbeiterInnen? Wie vermittelt man die Firmenwerte? Diese Themen bekommen in der aktuellen Situation einen anderen Stellenwert. Intern kann die Kommunikation des Managements durch die verschiedenen internen Kanäle eine bedeutende, unterstützende Maßnahme sein, um das Gemeinschaftsgefühl zu fördern und aufrecht zu erhalten. Gibt es spezielle Unternehmenswerte, welche in dieser Situation herausgestellt werden könnten oder sogar sollten, sei es durch eine persönliche E-Mail, eine wirkungsvolle Videonachricht oder ein innovatives E-Learning, das den MitarbeiterInnen Richtlinien und Regeln vermittelt? Diese Maßnahmen geben Halt und zeigen Vertrauen und Offenheit. Sie demonstrieren und fördern eine positive Unternehmens- und Compliance Kultur. Gleichzeitig bietet sich die Chance, MitarbeiterInnen optimal dabei zu unterstützen, Unternehmensziele und Druck mit ethischem Verhalten und einer gelebten Compliance-Kultur zu verbinden.

# Die Haftung der Arbeitgeber bei Pensionskassen – Betriebliche Altersversorgung [bAV]

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland kann über fünf Durchführungswege gestaltet werden. Als 6. Durchführungsweg wird vielfach das neue Tarifmodell bezeichnet, das als reine Beitragszusage definiert ist. Dieses Modell ist aber gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen bisher noch nicht angekommen und bei den Tarifvertragsparteien noch nicht vollumfänglich eingerichtet und justiert.

Auf Grund der gesetzlichen Regelungen sind Arbeitgeber verpflichtet ihren Arbeitnehmern auf deren Verlangen hin die Möglichkeiten einer betrieblichen Altersversorgung über Entgeltumwandlung anzubieten. Sofern Tarifverträge keine zwingende einheitliche Lösung vorgeben, muss der Arbeitgeber zumindest die Option zum Abschluss einer Direktversicherung bereitstellen.

## Bundesarbeitsgericht bestätigt Haftung des Arbeitgebers

Das aktuelle Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Juli 2020 [3 AZR 142/16] führt in den Entscheidungsgründen dazu aus:

*»Setzt eine Pensionskasse wegen ihrer mangelnden wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit eine Pensionskassenrente herab, hat insoweit der Arbeitgeber einzustehen, der die Rente zugesagt hat. Wird über das Vermögen des Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet, kommt eine Einstandspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG (PSV) für Sicherungsfälle vor dem 1. Januar 2022 nur dann in Betracht, wenn die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehene Leistung um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt.«*

Damit wird noch einmal klar und eindeutig signalisiert, dass zunächst der Arbeitgeber für die Erfüllung des Versorgungsversprechens vollumfänglich haftet. Die Grundlage dafür bildet nicht nur die höchstrichterliche Rechtsprechung, sondern die gesetzliche Grundlage im Betriebsrentengesetz [§ 1 Abs. 1 BetrAVG].

*Schaut man sich die Entscheidungsmatrix an, so stammt das erste dokumentierte Urteil vom ArbG Köln vom 30.1.2014. Das heißt für den betroffenen Arbeitnehmer, dass er mehr als 6 Jahre warten musste um schlussendlich doch eine negative Entscheidung zu bekommen [Glück für alle die später kommen und davon partizipieren, man könnte auch von einem Pyrrhussieg sprechen]. Wäre hier ein Arbeitgeber beteiligt gewesen, hätte ihn diese Zeitachse vermutlich ebenso getroffen.*

Erst bei einem Konkurs des Arbeitgebers tritt der Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSV) in die Versorgungszusage ein. Bedauerlich bleibt, dass die Klägerin leer ausgeht, da der EuGH zwar eine Einstandspflicht des PSV bejaht, aber in dem konkreten Fall die Reduzierung nicht hoch genug war, um schlussendlich der Klägerin einen Einstand des PSV zuzusprechen.

## Wo liegen die größten Gefahrmomente?

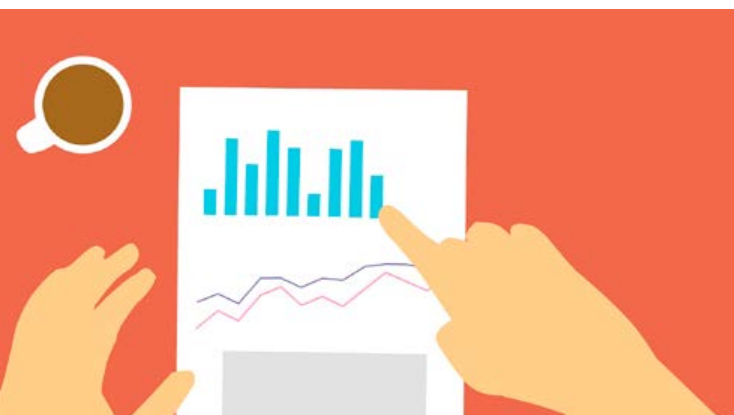
Zwischenzeitlich werden Informationen aus dem Markt über einige Pensionskassen bekannt, die Arbeitgeber zum Aufhorchen bringen sollten. Der Platzbedarf lässt hier leider nur eine kleine Auswahl an Informationen zu.

Grundtenor der Bundesaufsicht [BaFin, *kennt ja wohl zwischenzeitlich jeder aus dem Wirecard Fall*]: Von den 135 Pensionskassen sind derzeit mindestens 36 finanziell [mehr als] angeschlagen und stehen unter »Manndeckung« bei der BaFin.

## Wer soll das bezahlen?

Der PSV sichert zukünftig auch die Leistungen einer Pensionskasse, wenn diese die Leistungen ganz oder gar nicht mehr erbringen kann und der Arbeitgeber durch Insolvenz ausfällt.

Der PSV rechnet damit, dass über die Neuregelungen ca. 2,8 Millionen Versorgungsberechtigte bei 15.000 Arbeitgebern abgesichert werden. Hierzu muss ein Versorgungsvolumen von 100 Milliarden Euro Bilanzsumme abgedeckt werden. Das sind wahrlich keine Peanuts. Wer hat das verschlafen? Die Prüfinstanz BaFin, Wirtschaftsprüfer, Aufsichtsorgane der Kassen?





### Welche Pensionskassen stehen aktuell in der Öffentlichkeit?

- » Die **Sparkassen Pensionskasse (SPK)** braucht Finanzspritze von 280 Mio. Euro. Die Gesellschafter bringen mehr als eine viertel Milliarde Euro auf. Die Deka Bank hat bereits 140 Mio. EUR Rückstellungen gebucht, damit die SPK Verpflichtungen dauerhaft erfüllen kann.
- » Dabei managt die **SPK** nicht die Altersversorgung für Mitarbeiter von Sparkassen, sondern für Mitarbeiter anderer Unternehmen. Dabei geht es laut »SZ« um die bAV von knapp 350.000 Versicherten.
- » **Kölner Pensionskasse [KPK]** musste den Geschäftsbetrieb für das Neu- und Bestandsgeschäft einstellen. Die Informationen die durch die KPK an Unternehmen aber auch direkt an die Arbeitnehmer versandt wurden sind lesenswert. Grotesk mutet die Information und Empfehlung der KPK in ihrem direkten Schreiben an die bei ihr versicherten Arbeitnehmer: *Der Gesetzgeber hat im BetrAVG (§ 1 Abs. 1 Satz 3) geregelt, dass ein Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen in jedem Fall einzustehen hat. Zudem ist die Rechtsprechung hierzu eindeutig. Gehen Sie hierzu bitte auf Ihre Personalabteilung zu oder beauftragen Sie einen Rechtsanwalt mit der Durchsetzung ihres Rechts.*

Nette Empfehlung, aber für den Arbeitgeber eine Katastrophe!

- » **Pensionskasse der Steuerberater:** Rentnern drohen Einschnitte bei Betriebsrenten. Das Eigenkapital der Kasse ist weg und die BaFin verbietet das Neugeschäft. Die Probleme der Deutschen Steuerberater-Versicherung (DSV) sind seit Dezember 2019 bekannt, jetzt hat sich die Notlage der DSV noch einmal verschärft. Versicherten drohen höhere Beiträge und Rentenkürzungen.
- » Allianz schließt Kasse [PR v. 20.8.2020]. Die **Presse-Pensionskasse**, Teil der **APK**, wurde für das Neugeschäft geschlossen. Grund: niedrige Zinsen. Allerdings zeichnet die APK bei einem unserer Kunden ab 2020 keine neuen Verträge mehr. Neue

Verträge bei der APK werfen nur noch 0,9 Prozent bis 1,2 Prozent Gesamtverzinsung auf den Sparanteil ab. Die APK ist mit 816.000 Beitragszahlern eine der größten offenen Pensionskassen.

### Bilanzierung

Wir haben die Frage mit einer der ganz großen WP Gesellschaften erörtert. Klare Aussage: Wenn die Kürzung final endgültig ist, dann fällt die Verpflichtung zum Ausgleich wieder in die Firma. Hierfür ist bei einer HGB Bilanzierung eine Pensionsrückstellung auszuweisen [§ 249 Abs. 1 HGB]. Andernfalls falsche Bilanz und zusätzliche Haftung wegen unkorrekter Bilanzierung. Sprechen sie als Arbeitgeber hierzu unbedingt ihren Steuerberater an.

### Fazit kurz + schmerzlos:

Drum prüfe wer sich ewig bindet! Allerdings gibt es eine pragmatische Lösung: Die steuerliche Vorschrift aus § 3 Nr. 55 c EStG lässt die lohnsteuerfreie Übertragung von Pensionskassen und Direktversicherungen auf eine andere Pensionskasse oder Direktversicherung zu. Kann man einmal überlegen resp. prüfen. Ansonsten bleibt nur die Ausgleichszahlung an den Arbeitnehmer bei Fälligkeit der Leistung. Wie schön sind da doch Zeitwertkonten.

#### Kontakt:

Grüter · Hamich & Partner  
Ralf van gen Hassend



Beethovenstraße 21, 47226 Duisburg  
Telefon: 02065 90880  
Fax: 02065 908850  
E-Mail: ralf.vangenassend@g-h-p.de  
Internet: www.g-h-p.de

#### Kontakt:

das institut für rechts- &  
rentenberatung gmbh & co. kg  
Albert A. Gellrich



Campus Fichtenhain 67, 47807 Krefeld  
Telefon 02151 537730  
Fax 02151 5377329  
E-Mail: info@das-institut.consulting  
Internet: www.das-institut.consulting

## Hotel neu denken – mit Traditionen in die Nach-Corona-Ära



Legen Sie bei uns an! – Familie Paul und ihr Team begrüßen Sie recht herzlich im Hotel »Goldener Anker«: Auf dem idyllischen Radebeuler Dorfanger Altkötzschenbroda und in einzigartiger Lage zwischen Dresden und Meißen, direkt am Elberadweg, der Sächsischen Weinstraße und unweit des Sächsischen Staatsweingutes Schloss Wackerbarth befindet sich das traditionsreiche Haus mit jahrhundertelanger Geschichte, welches neben den stilvoll eingerichteten Zimmern auch Restaurant, Ballsaal, Weinkeller, Gesellschafts- und Tagungsräume zu bieten hat.

Ihre Gäste verwöhnen Familie Paul und ihr Team mit herzlicher Gastlichkeit und kompetentem Service. Etwas liegt Petra Paul aktuell noch sehr am Herzen: »Wir freuen uns über jeden neuen oder wiederkehrenden Gast, den wir im Goldenen Anker begrüßen dürfen.«

Hotelmanagerin Petra Paul gibt in unserem Mandanteninterview Auskunft über die aktuelle Situation, Freiheit und die Zukunft des Reisens.

**GHPublic:** Sie mussten Ihr Hotel Goldener Anker vorübergehend schließen. Wie ging es Ihnen dabei? Was waren die größten Schmerzpunkte?

**Petra Paul:** Seit dem 15. März hatten wir das Hotel komplett geschlossen. Auch wenn danach die Erlaubnis, seitens der Behörden bestand, Firmengäste zu beherbergen, hatten wir diesbezüglich keine Nachfragen aufgrund der Situation. Als langjährig zusammengewachsenes Team, unter anderem durch zweimal Hochwasser, sind wir absolut katastrophenerprobt. Aber diesmal war schnell klar, dass die Pandemie in einer anderen Liga spielt, weil kein Ende abzuschätzen ist. Insofern sehe ich die größ-

ten Schmerzpunkte in der Ungewissheit und der daraus erwachsenden Existenzangst.

**GHPublic:** Wird sich das Reiseverhalten der Menschen grundlegend ändern?

**Petra Paul:** Ich denke, dass sich das Reiseverhalten nicht dauerhaft ändern wird, sondern nur vorübergehend, solange Corona ein Thema ist. Der Mensch vergisst schnell.

**GHPublic:** Wie läuft der Tourismus nach Corona wieder an?

**Petra Paul:** Wir sind noch mitten in Corona – also kann von »nach« Corona nicht die Rede sein. Wir bemerken, dass der innerdeutsche Tourismus momentan deutlich zugenommen hat und viele Gäste Urlaub im eigenen Land bevorzugen. Was allerdings noch schleppend anläuft sind die Firmenübernachtungen. Derzeit liegen wir bei ungefähr 25% weniger Zimmerauslastung als im Vorjahr.

**GHPublic:** Wie wird sich die Arbeit für Mitarbeiter in der Hotellerie verändern?

**Petra Paul:** In der Hotellerie und Gastronomie wird schon immer ein großes Augenmerk auf die Hygiene gelegt. Hände und Flächen zu desinfizieren war und ist für uns schon immer selbstverständlich. Daher stellen die aktuellen Auflagen für uns keine große Änderung dar. Einzig die Maskenpflicht ist für meine Mitarbeiter gewöhnungsbedürftig.

Gerade in den Anfangszeiten der Krise und den Überlegungen, wie und wann die Gastronomie wieder den Betrieb aufnehmen kann, wurde diese Branche oft zu Unrecht in ein schlechtes Licht hinsichtlich der Hygiene gerückt. Unsere Branche ist seit Jahren gebeutelt, aber die Sauberkeit und die Hygiene stehen immer an



erster Stelle, denn darauf muss der Gast uneingeschränkt vertrauen dürfen.

Das Tagesgeschäft ist derzeit noch spontaner geworden, so dass es sich für uns schlecht planen und kalkulieren lässt.

**GHPublic:** Seit Corona ist ja auch die Digitalisierung wieder verstärkt in aller Munde. Wie können Sie dem Gast mit Hilfe der Digitalisierung den Aufenthalt angenehmer gestalten und welche Vorteile bringt die Digitalisierung der Hotellerie?

**Petra Paul:** Ich bin kein großer Fan dieser »Digitalisierung«. Denn als Gastronom der »alten Schule« steht für mich persönlicher Kontakt mit dem Gast absolut im Vordergrund. Kommunikation zwischen Gast und Mitarbeiter mit direktem Blickkontakt ist für mich/uns unerlässlich.

Natürlich nutzen wir die Möglichkeiten, die uns die Digitalisierung zur Verfügung stellt. Im Sinne der Buchhaltung und unserer Buchungssysteme stellen diese eine sinnvolle und erleichternde Alternativen zu unseren alten handschriftlichen Systemen dar. Auch die verschiedenen Online-Medien und deren Inhalte sind für die Hotellerie sinnvoll.

Aber eine Gastronomie, wo der Kellner zur Bestellung nur auf sein Tablet starrt und nicht mal weiß, wie der Gast aussieht, hat für mich nichts mehr mit Gastlichkeit zu tun. Das Erlebnis speist sich aus den Komponenten des persönlichen Kontakts und dem sich Willkommen fühlen.

**GHPublic:** Im Grunde genommen ist das Bett die Kernleistung des Hotels, schließlich geht es um »Übernachtung«. Oder sind für Gäste andere Kriterien wichtiger?

#### Kontakt:

Hotel Goldener Anker  
Petra Paul

Altkötzschenbroda Nr. 61  
01445 Radebeul

Telefon 0351 83 990100

Fax 0351 83 990 67

E-Mail: [goldener-anker-radebeul@t-online.de](mailto:goldener-anker-radebeul@t-online.de)

Internet: [www.goldener-anker-radebeul.de/](http://www.goldener-anker-radebeul.de/)



**Petra Paul:** Natürlich besuchen uns Gäste in erster Linie für eine Übernachtung bzw. zum Schlafen. Dafür möchten sie eine ruhige und entspannte Atmosphäre vorfinden und dem versuchen wir jeden Tag aufs Neue gerecht zu werden.

Bei uns wird von Gästen immer wieder als absolut positiv unsere Zimmergröße angemerkt. Die scheint optimal auf die Bedürfnisse unserer Gäste angepasst zu sein. Zudem erhalten wir immer wieder positives Feedback zu unserer freundlichen Begrüßung der Gäste an der Rezeption. Das ist unsere Willkommenskultur. Und last but not least wird bei den Bewertungen auch immer auf die Sauberkeit bei uns Bezug genommen.

Meine Mitarbeiter und ich agieren als jahrelang eingespieltes Team – bei uns arbeiten alle zusammen. Dies erleben unsere Gäste dann in der Freundlichkeit nicht nur an der Rezeption, sondern auch in allen anderen Servicebereichen. Vor allem bemerken unsere Gäste dabei, dass dies keine aufgesetzte/professionelle Art der Freundlichkeit ist. Sondern wir vom Goldenen Anker freuen uns über jeden Gast und heißen ihn herzlich bei uns willkommen.

**GHPublic:** Worauf achten Sie selbst in Hotels im Urlaub besonders?

**Petra Paul:** Für mich persönlich hat Sauberkeit oberste Priorität – gleichgesetzt mit dem Gefühl willkommen zu sein und herzlich empfangen zu werden.

**GHPublic:** Der Goldene Anker ist ein über 500 Jahre alter, fast durchgängig gastronomisch genutzter Gasthof und das seit Ende des 18. Jahrhunderts stehende Gebäude beherbergt Ihr Hotel. Bei der langen Geschichte rankt sich auch eine Sage ums Hotel: »Der Spuk im Goldenen Anker zu Kötzschenbroda«, die besagt »In dem Gasthof zum Goldenen Anker zu Kötzschenbroda ging es auch um. Es befindet sich dort im Hofe eine hohle Stelle in der Wand, die sich gleichwohl nicht öffnen lässt. An derselben soll sich der Körper eines Mädchens befinden, das dort bei einem großen Brande (1707?) umgekommen sei. Sie selbst lässt sich jedoch nicht sehen, allein während der Nacht öffnete in dem Gasthofe ein unsichtbares Etwas oft die Türen und Fenster, so dass Niemand ruhig schlafen konnte.« Was sagen sie Ihre Gästen denn hierzu zur ruhigen Nacht?

**Petra Paul:** Viele unserer Gäste finden diese mystische Geschichte eher sehr unterhaltsam, so dass sich bisher noch keiner über derartige nächtliche Vorkommnisse beklagt hat.

# Zielstrebigkeit und Verantwortungsbewusstsein in der großen Familie GHP



Lennart Wagner

**GHPublic:** Wie würden Sie GHP in wenigen Worten beschreiben?

**Lennart Wagner:** Ich verstehe GHP als große Familie.

**GHPublic:** Was braucht man, um bei GHP erfolgreich zu sein?

**Lennart Wagner:** Ich denke, es ist wie in jeder Firma: Zielstrebigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Wer sich gerne einbringt und Projekte voranbringt kann bei GHP viel erreichen.

**GHPublic:** Was machen Sie bei GHP genau?

**Lennart Wagner:** Als ich angefangen habe, war ich für Marketing und EDV zuständig. Mittlerweile bin ich Leiter für Digitalisierung für alle drei Standorte. Im Wesentlichen kümmere ich mich im Marketing um Social Media (Facebook, Instagram, Kununu und Datev Smart Experts) aber auch um diverse Veranstaltungen: Wirtschaftsforum, Podien usw. Im Bereich Digitalisierung um neue Schnittstellen zu der Datev-Welt, aber auch die Einführung neuer Programme und Hardware. Das Erste, was ich eingeführt habe, war das Videokonferenzprogramm BlueJeans. Aktuell habe ich ein neues Pilotprojekt für die Modernisierung der EDV in Duisburg.

**GHPublic:** Was machen Sie, wenn Sie nicht für GHP im Dienst sind?

**Lennart Wagner:** Wenn ich nicht im Dienst bin, bin ich passionierter Reiter. Ich besitze selbst Pferde, die ich auch auf verschiedenen Wettkämpfen in Deutschland vorstelle. Da es ein sehr zeitintensives Hobby ist, bleibt gar nicht so viel Zeit für andere Sachen.



**GHPublic:** Nennen Sie uns drei Dinge, auf die Sie im Alltag nicht verzichten können?

**Lennart Wagner:** Meine Pferde und mein Handy.

**GHPublic:** Geben Sie uns einen Ausflugs- oder Restauranttipp, wo man an einem der nächsten freien Tage seine Zeit genießen kann?

**Lennart Wagner:** Was ich sehr empfehlen kann, ist der Landschaftspark Nord in Duisburg. Auf dem ehemaligen 180 Hektar großen Hüttenwerksareal entstand der Landschaftspark. Wer sich heute hier auf einen Rundgang begibt, kommt mit vertrauten Begriffen nicht weit: Neben gestalteten Wasser-, Grün- und Gartenanlagen findet sich spontan gewachsene Vegetation auf industriell geprägten Böden.

**GHPublic:** Wo möchten Sie in fünf Jahren sein oder was möchten Sie in fünf Jahren machen?

**Lennart Wagner:** Ich hoffe, dass ich in fünf Jahren immer noch bei GHP sein kann, dass wir die Digitale Transformation gut voran bekommen haben, dass jeder von überall auf der Welt für uns arbeiten kann und ich vielleicht schon eine kleine Familie gründen konnte.



## Frankreich im 19. Jahrhundert ...

Kurios ging es in Frankreich bis ins 19. Jahrhundert zu – aber auch in England oder den Niederlanden. Dort wurde auf Fenster und Türen eine Steuer erhoben. Die Höhe der Steuerlast wurde nach der Einwohnerzahl, der Anzahl der Türen und Fenster sowie der Lage derselben bemessen. Noch heute kann man an besonders alten Gebäuden die zugemauerten Fenster und Türen erkennen. Besonders die Frontpartie eines Hauses besteht nicht selten nur aus einem Zugang und einem kleinen Fenster.

Im Jahre 1798 wurde in Frankreich die Tür- und Fenstersteuer eingeführt. Diese sollte dazu dienen, auf indirektem Weg den Wert des Hauses zu besteuern.

Steuerpflichtig waren dabei alle »Türen und Fenster, welche nach den Straßen, Höfen und Gärten der Gebäude und Fabriken hinausgehen«. Die Bemessungsgrundlage war sehr leicht von außen zu ermitteln, da die Ortsgröße, die Anzahl der Öffnungen und die weitere Ausstattung des Hauses ausschlaggebend waren. Es musste unterschieden werden, ob das Haus mit gewöhnlichen Türen versehen war und ob die Fenster sich in den unteren oder höheren Stockwerken befanden.



© RD LH / pixabay

Wenn jemand in einer Ortschaft mit 20.000 Einwohnern lebte und ein Haus mit vier Öffnungen hatte, mussten 2,80 Franc entrichtet werden. Kam dazu noch ein Torweg oder ein Magazintor, so waren weitere 7,40 Franc, also insgesamt 10,20 Franc fällig. Kleinstädte waren begünstigt, in Großstädten war die Belastung erheblich höher. Kein Wunder, dass die Bürger Unannehmlichkeiten in Kauf nahmen und dem besteuerten Tatbestand auswichen: Es wurde mit möglichst wenigen Fenstern und Türen gebaut, auch wenn die Lebensqualität darunter litt.

### Fenstersteuer raubt das Tageslicht

Das Beispiel der französischen Fenstersteuer zeigt exemplarisch, wie der fiskalische Zweck einer

Steuer untergraben wird und gleichzeitig ein Kollateralschaden entsteht, wenn die Steuer leicht umgangen werden kann. Im Fachjargon: wenn die Anzahl Fenster elastisch auf die Besteuerung reagiert. Mit jedem Fenster, das aus finanziellen Gründen eingespart oder zugemauert wird, sinken die Einnahmen des Staates, und die Wohnzimmer verdunkeln sich weiter. Die Menschen vom Tageslicht fernzuhalten, kommt einem beachtlichen Wohlfahrtsverlust gleich, der nicht das Ziel der Steuerpolitik sein konnte.





Andrea Wagner



Petra Steinhaus



Ralf van gen Hassend

## » Kanzlei-Leitsätze

Unser oberstes Ziel ist die dauerhafte Zufriedenheit und die Bewahrung des Vertrauens der Mandanten und Geschäftspartner in die Leistungen der Kanzlei.

Wir streben eine hohe Leistungsqualität zur Steigerung der Mandantenzufriedenheit an.

Wir sind ein modernes, innovatives Dienstleistungsunternehmen mit einem hohen persönlichen Qualitätsanspruch eines jeden Beteiligten von der Kanzleiführung bis zum Auszubildenden.

Wir arbeiten regelmäßig am Ausbau neuer Geschäftsfelder und Aktivitäten, um die Beratung und Betreuung der Mandanten auch in Spezialbereichen sicher stellen zu können.

Der Einsatz innovativer Technologien ist für uns zukunftsweisend.

Wir wollen eine Verbesserung der Wertschöpfung aller.

## » Links

[www.g-h-p.de](http://www.g-h-p.de) | [www.goldener-anker-radebeul.de](http://www.goldener-anker-radebeul.de) | [www.das-institut.consulting](http://www.das-institut.consulting) |  
[www.steuerberatergenossenschaft.de](http://www.steuerberatergenossenschaft.de) | [www.bundesfinanzhof.de](http://www.bundesfinanzhof.de) | [www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)

## » Kanzleien

**Duisburg** Beethovenstraße 21 | 47226 Duisburg | Telefon +49 2065 90880 | [info@g-h-p.de](mailto:info@g-h-p.de)

**Düsseldorf** MERKUR Spiel-Arena | Arenastraße 1 | 40474 Düsseldorf |  
Telefon +49 211 15981632 | [info@ghp-duesseldorf.de](mailto:info@ghp-duesseldorf.de)

**Meißen** Ratsweinberg 1 | 01662 Meißen | Telefon +49 3521 74070 | [info@ghp-meissen.de](mailto:info@ghp-meissen.de)

## » Impressum

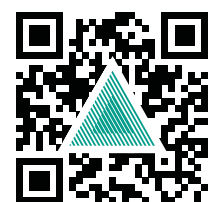
GHPublic | © 2020 – Alle Rechte vorbehalten

<b>Ausgabe</b>	3/2020
<b>Erscheinungsweise</b>	4-mal jährlich
<b>Redaktionsschluss</b>	31. August 2020 (Redaktionsschluss für die Ausgabe 4/2020: 31. Oktober 2020)
<b>Herausgeber</b>	Marc Tübben und Hanns-Heinrich Paust   Grüter · Hamich & Partner
<b>Redaktion</b>	Katja Springer   Grüter · Hamich & Partner   Ratsweinberg 1   01662 Meißen Telefon +49 3521 740725   Telefax +49 3521 740714   <a href="mailto:redaktion@ghp-meissen.de">redaktion@ghp-meissen.de</a>
<b>Gesamtausstattung</b>	Klartext Medienwerkstatt GmbH, Essen (Frank Münschke dwb)   <a href="http://www.k-mw.de">www.k-mw.de</a>
<b>Fotoquellen</b>	pixabay: Titel, 03 unten, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19 dreamstime 03 oben

Die GHPublic wird ausschließlich für unsere Mandanten und Geschäftspartner veröffentlicht. Die fachliche Information ist der Verständlichkeit halber kurz gehalten und kann somit die individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Informationen sind sorgfältig zusammengestellt und recherchiert, jedoch ohne Gewähr.

Die GHPublic verwendet Begriffe wie »Mitarbeiter« u.ä. (im Singular wie im Plural) stellvertretend für Personen von weiblichem, männlichem oder diversem Geschlecht.

[www.g-h-p.de](http://www.g-h-p.de)



Zertifiziert nach DIN  
ISO 9001: 2015 und  
ausgezeichnet mit dem  
DStV-Qualitätssiegel