

Rödl & Partner

FOKUS GESUNDHEITS- UND SOZIALWIRTSCHAFT

Ausgabe:
JULI
2022

Informationen für Entscheider von Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen,
Wohlfahrtsverbänden und Hochschulen



→ Betriebswirtschaft

- Tools zur Unternehmenssteuerung am Beispiel Power BI 4

→ Compliance

- Der Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz – Sind noch Änderungen zu erwarten? 8
- Compliance im Rettungsdienstwesen – Rettungsdienst in Bayern – Quo vadis? 12
- Ein Tax Compliance Management-System ist mehr als ein paar Checklisten – Teil 4 – oder: Identifizierung und Bewertung von Tax Compliance-Risiken 17

→ Datenschutz

- Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch gemäß Art. 15 DSGVO im Beschäftigtenkontext unter besonderer Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung 22



Liebe Leserin, lieber Leser

in unserer aktuellen Ausgabe des Fokus Gesundheits- und Sozialwirtschaft haben wir wieder informative Beiträge aus den Bereichen Betriebswirtschaft, Compliance und Datenschutz für Sie zusammengestellt. Es erwartet Sie ein interessanter Beitrag zum Referentenentwurf des Hinweisgeberschutzgesetzes.

Darüber hinaus finden Sie in der Juli Ausgabe unseres Newsletters einen aufschlussreichen Artikel über Tools zur Unternehmenssteuerung am Bsp. Power BI. Business Intelligence ist aus unserer heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Aber was ist Business Intelligence (BI) überhaupt? Der Zweck von BI ist es, auf der Basis großer Datenmengen eine valide Entscheidungsgrundlage in Form von effizienten Kennzahlen und Reportings zu liefern. Erfahren Sie mehr über dieses wichtige Thema in diesem Beitrag.

In dem streng regulierten und unter staatlicher Verantwortung stehenden Bereich des Rettungsdienstes wurde das Thema Compliance eher vernachlässigt. Mit der Novellierung des Rettungsdienstgesetzes in Bayern sollen die Standards bei den rettungsdienstlichen Leistungen verbessert werden. Was bedeutet das für die Durchführenden und für bestehende Konzessionen? In dieser Ausgabe finden Sie einen Überblick zu diesem Thema.

Die Definition von Tax Compliance-Zielen ist nicht nur formal notwendig, sondern durchaus von praktischer Relevanz. Der vierte Artikel der Reihe „Ein Tax Compliance Management System ist mehr als ein paar Checklisten“ befasst sich mit der Identifizierung und Bewertung von Tax Compliance-Risiken. Lesen Sie mehr darüber in unserem informativen Beitrag.

Abschließend berichten wir über den datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch gemäß Art. 15 DSGVO im Beschäftigtenkontext unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung. Hier finden Sie wichtige Informationen zu Fragen wie z.B., welche Ansprüche der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber geltend machen kann.

Eine informative Lektüre wünschen Ihnen



MARTIN WAMBACH
Geschäftsführender Partner



NORMAN LENGER-BAUCHOWITZ, LL.M.
Partner

Folgen Sie uns auf 

Rödl & Partner Gesundheits- und Sozialwirtschaft
<https://www.linkedin.com/company/roedl-partner-gesundheits-und-sozialwirtschaft>



→ Betriebswirtschaft

Tools zur Unternehmenssteuerung am Beispiel Power BI

von Jürgen Schwestka und Jan Schilling

WAS IST BUSINESS INTELLIGENCE?

Business Intelligence, was so viel wie Geschäftsanalytik bedeutet, ist aus der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Aber was ist Business Intelligence (BI) überhaupt?

Business Intelligence beschreibt die technologiebasierte Durchführung von Datenaufbereitung, Analysen und den anschließenden Prozess zur Visualisierung der gewonnenen Erkenntnisse im Unternehmen. Hierbei wird ein hoher Wert auf eine weitgehende Standardisierung und Automatisierung gelegt. Sinn und Zweck des Ganzen ist es, eine valide Entscheidungsgrundlage auf Basis großer Datenmengen und in Form von effizienten Kennzahlen und Reportings abzubilden. Hierbei werden oftmals die steuerungsrelevanten Informationen aus verschiedenen Abteilungen des Unternehmens zusammengetragen und gezielt visualisiert. Gerade im Zeitalter von Big Data und der zunehmenden branchenübergreifenden Digitalisierung wird die Notwendigkeit des unternehmensinternen Einsatzes von Business Intelligence immer deutlicher.

Die Vorstellung und Theorie vom effizienten Einsatz von Business Intelligence im Unternehmen ist jedoch nur ein kleiner Teil. Um die Potenziale in der Praxis zu realisieren, werden nachfolgend die Möglichkeiten anhand von BI-Tools dargestellt.

MÖGLICHKEITEN IN BI-TOOLS

Eine weit verbreitete BI-Lösung ist das Tool Power BI von Microsoft. Als lokale Desktop-Variante ist es kostenlos nutzbar – sein volles Potenzial spielt es aber erst aus, wenn es als Cloud-Lösung über die Azure-Cloud genutzt wird.

ABER ZUNÄCHST EINMAL DIE GRUNDLEGENDE FRAGE: WOFÜR EIN BI-TOOL?

Ein häufiges Problem im Management ist es, dass Unternehmenszahlen nur mit sehr viel Verzögerung zur Verfügung stehen, da sie zunächst aus einem System exportiert, dann konvertiert, dann mit anderen Daten verbunden und am Schluss in die richtige Form gebracht und aufbereitet werden müssen. Für diese Verzögerung gibt es heute eigentlich keine Entschuldigung mehr, denn BI-Tools können große Datenmengen innerhalb kürzester Zeit strukturiert aufbereiten.

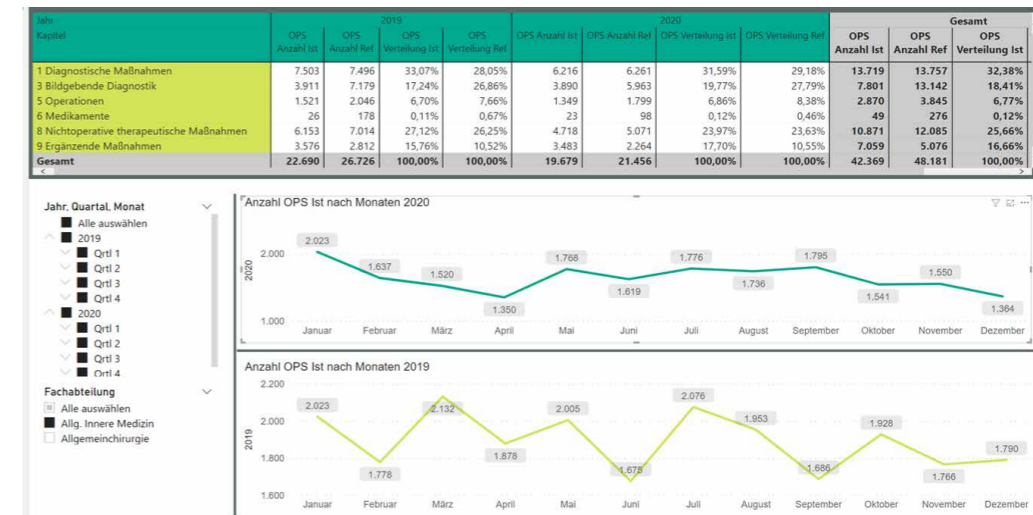
Die Möglichkeiten der Datenlieferung sind vielfältig: Egal ob es sich um Excel-, Text- oder PDF-Dateien, SharePoint-Listen, Datenbanken oder Tools wie Salesforce handelt, die darin enthaltenen Daten können per Knopfdruck eingelesen, aufbereitet und verknüpft werden. Aus den Daten können anschließend Datenberichte oder Dashboards erstellt werden, die der Anwenderin oder dem Anwender die Möglichkeit bieten, sich bis auf den einzelnen Datensatz nach unten durchzuklicken. Datensilos können somit aufgebrochen und die Daten für das Unternehmen nutzbar gemacht werden. Dank direkter Zugriffsmöglichkeit auf Datenbanken, können Daten in Echtzeit aufbereitet und dem Management zur Verfügung gestellt werden.

WAS SPRICHT FÜR POWER BI IN DER CLOUD?

Auch wenn die Desktop-Variante funktional kaum Einschränkungen hat, bietet die Cloud-Variante einige Vorteile. Die 2 größten Vorteile sind die Steuerung der Zugriffsberechtigungen und die Zugriffsmöglichkeiten auf die Dashboards. Während bei der Desktop-Variante eine Anwenderin oder ein Anwender immer alle darin enthaltenen Daten sieht, lassen sich in der Cloud-Variante rollenspezifische Zugriffsrechte definieren. So kann beispielsweise der Zugriff von Mitarbeitenden auf ihre persönlichen Zeiterfassungs- und Umsatzdaten eingeschränkt werden. Oder ein eine Abteilungsleiterin beziehungsweise ein Abteilungsleiter sieht nur die Daten der eigenen Abteilung, während die Geschäftsleitung alle Daten angezeigt bekommt. Darüber hinaus kann die Cloud-Lösung nicht nur im eigenen Unternehmensnetzwerk genutzt werden, sondern weltweit von jedem mobilen Endgerät. Über Apps können die Daten auf Smartphones oder Tablets abgerufen und angezeigt werden, sodass z. B. die Geschäftsleitung jederzeit Zugriff auf alle Informationen hat. Dennoch wird die Sicherheit großgeschrieben, denn Zugriff haben nur zuvor berechtigte Personengruppen und die Serverstandorte können auf Deutschland festgelegt werden.

ALS REPORTING-TOOL FÜR FINANZPLANUNG

Aufgrund der Vielzahl an Möglichkeiten, unternehmensinterne aber auch externe Daten in Power BI einzulesen, bietet das Programm unter anderem eine effiziente Lösung für die Leitungs- und Finanzplanung eines Unternehmens. Mithilfe der übersichtlichen und interaktiven Gestaltungsmöglichkeiten von Power BI lassen sich mit wenigen Handgriffen maßgeschneiderte Reportings erstellen. Um einen Eindruck in die Praxis zu erhalten, werden nachfolgend Beispiele für die Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der Unternehmens-, Leistungs- und Finanz-



Auswertung der ordnungsgemäßen Protokollierung von Tabellen

planung dargestellt.

FINANZ- UND LEISTUNGS-AUSWERTUNG

Damit man sich ein Bild von den attraktiven Anwendungsmöglichkeiten von Power BI machen kann, sehen Sie obenstehend eine Leistungsübersicht eines Musterhauses am Beispiel eines Krankenhausbetriebes. Das Berichtsblatt ist im Wesentlichen in 3 Bereiche eingeteilt. Im oberen Abschnitt befindet sich eine tabellarische Darstellung aus dem analysierten Bereich. Im Speziellen erfolgt hier eine Analyse der am Patienten durchgeführten Prozeduren und Operationen, die über sog. OPS-Kodes im Rahmen der Krankenhausbehandlung patientenindividuell dokumentiert werden. Es erfolgt ein Periodenvergleich der Jahre 2019 und 2020.

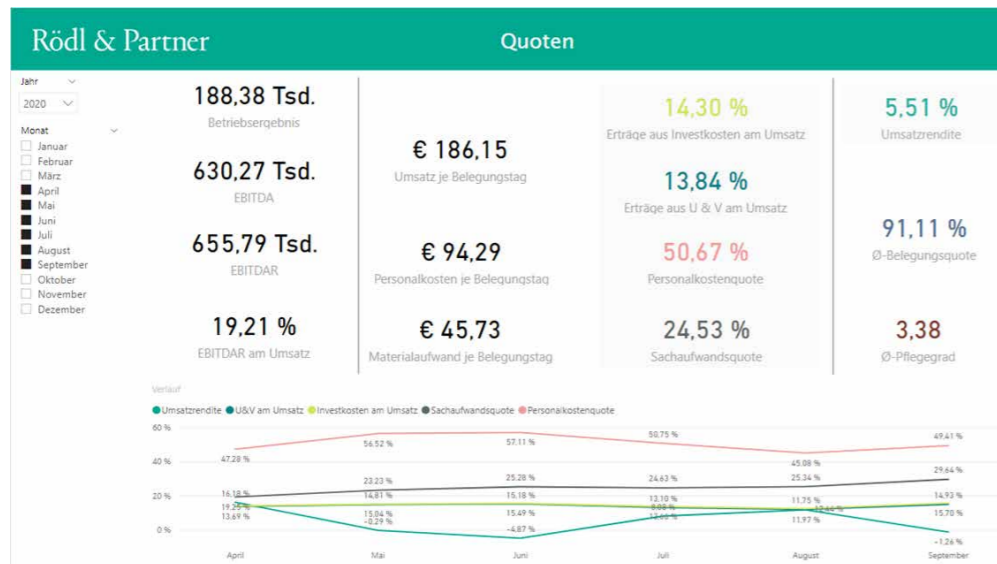
Auf der linken Seite des Berichtsblattes befindet sich ein angelegter Filterbereich. Hier hat die Anwenderin oder der Anwender die Möglichkeit, die Datengrundlage und verbundene Visualisierung wie gewünscht zu filtern. Der Rest des Berichtes wird über 2 Liniendiagramme befüllt, die die monatlichen Werte der beiden Jahre widerspiegeln.

Über die interaktive Art von Power BI hat die Anwenderin oder der Anwender die Möglichkeit, den Report direkt über einen Mausclick zu filtern oder zu sortieren. Im unten aufgezeigten Beispiel werden, durch den Mausclick auf das OPS-Kapitel „5 – Operationen“, sowohl die tabellarische Ansicht als auch die Zeitreihenverläufe im unteren Abschnitt automatisch angepasst.

Diese Beispiele zeigen nur einen kleinen Teil der Vielzahl an Anwendungs- und Einsatzmöglichkeiten von Power BI auf.



Auswertung der Prozeduren im Zeitverlauf, gefiltert anhand der Auswahl in der Tabelle



Dashboard mit Kennzahlen für Pflegeeinrichtungen

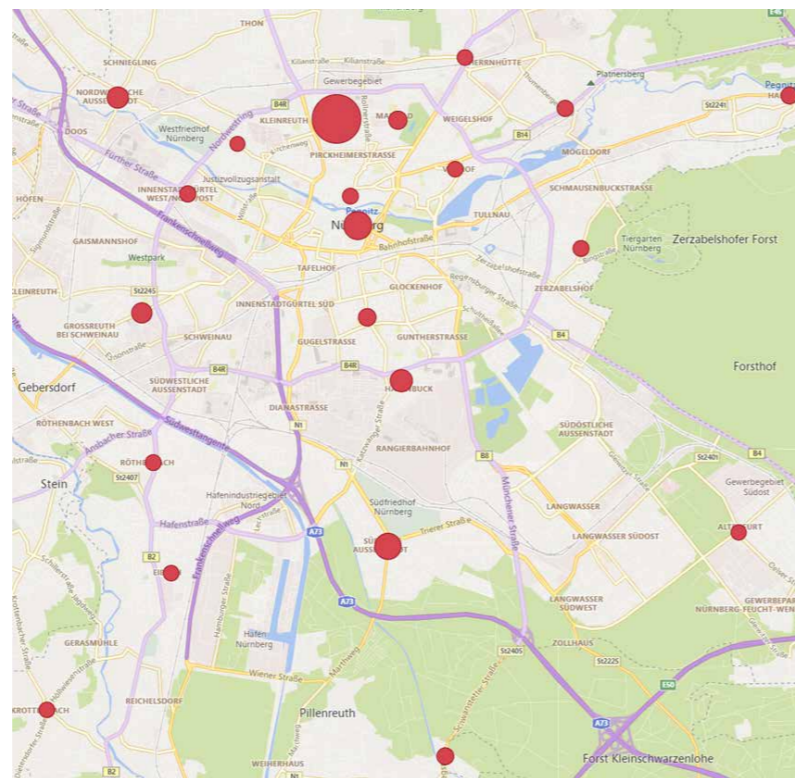
VERKNÜPFUNG VON UNTERSCHIEDLICHEN DATENQUELLEN

Eine oftmals auftretende Problematik bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) und im folgenden Beispiel bei Pflegeeinrichtungen sind fehlende Schnittstellen zwischen den eingesetzten administrativen Systemen, wodurch eine dynamische Auswertung und Verknüpfung der Daten aus unterschiedlichen Datenquellen meist mit hohem zeitlichen Aufwand oder fehleranfälliger manueller Aufbereitung verbunden ist. Zur Unternehmenssteuerung sind im Pflegebereich gewisse Quoten aus der Finanzbuchhaltung, den Belegungsdaten sowie dem Personalwesen konsolidiert zu betrachten, um die richtigen operativen Entscheidungen treffen zu können. Hierbei können Daten aus unterschiedlichen Systemen eingelesen und über individuell eingerichtete Berechnungssystematiken miteinander verrechnet werden. Somit erhält die Anwenderin oder der Anwender die notwendigen Kennzahlen automatisiert in einem themenspezifischen Dashboard.

GRAFISCHE DARSTELLUNG STANDORTBEZOGENER ANALYSEN

Mit wenigen Handgriffen lassen sich in Power BI ebenfalls standortbezogene Analysen durchführen. Unter Verwendung der Postleitzahl oder auch den Längen- und Breitengraden, lassen sich Symbole standortgenau auf den kartografischen Unterlagen abbilden. Dies eröffnet viele Möglichkeiten von Bewertung der Kundenstandorte, Planungen in Bezug auf das aktuelle Vertriebsnetz oder auch für das Monitoring des Einzugsgebietes. Durch Datenverknüpfungen und die interaktive Visualisierung kann die Anwenderin oder der

Anwender seine Analysen beliebig um wichtige Informationen erweitern. In der nachfolgenden Abbildung erfolgt eine fiktive Standortanalyse im Raum Nürnberg. Die Symbole werden auf Basis der Postleitzahl aufgezeigt, weshalb diese inmitten einer jeden PLZ-Region dargestellt werden.

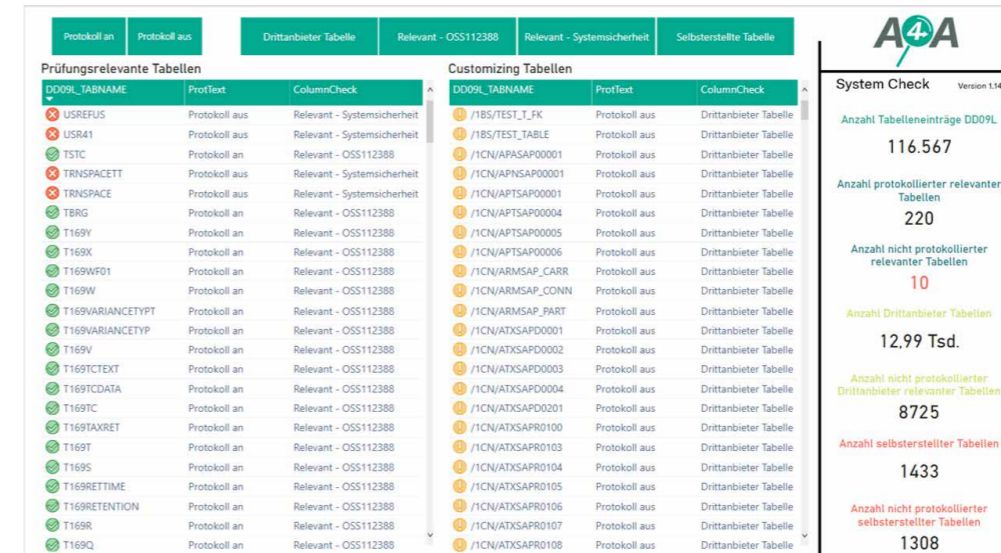


Grafische Darstellung der Kundenverteilung nach Postleitzahlen

SYSTEMSICHERHEIT FÜR INTERNE REVISION

Ein weiteres Beispiel ist die Nutzung von Dashboards für spezielle Analysen, für die im eigenen Unternehmen keine Spezialisten vorhanden sind. Viele Revisionsabteilungen haben erfahrene Prüferinnen und Prüfer, die Experten für die jeweiligen Geschäftsprozesse der Unternehmen sind. Sobald es um IT-Systeme geht, fehlt allerdings oftmals das Wissen.

Hier können automatisierte Analysen mit Power BI helfen, z. B. im Rahmen der Durchführung einer SAP-Prüfung. Die folgenden Screenshots zeigen die Aufbereitung der Analyseergebnisse, dazu eine Bewertung und Handlungsempfehlungen. So kann auch ohne Expertenwissen in regelmäßigen Abständen überwacht werden, ob das SAP-System noch die Anforderungen an die Sicherheit und Ordnungsmäßigkeit erfüllt.



Auswertung der ordnungsgemäßen Protokollierung von Tabellen

Wie über die hier aufgezeigten Beispiele ersichtlich, stellt Microsoft Power BI vielfältige Möglichkeiten für Ihre zukünftige Unternehmenssteuerung dar. Jedoch sollte festgehalten werden, dass von der Planung über die Implementierung bis hin zur Analyse und Interpretation einige Punkte für einen effizienten Einsatz beachtet werden sollten. Aus diesem Grund stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit unserem Know-how und der Expertise unserer interdisziplinären Teams als Kümmerer zur Verfügung.

Kontakt für weitere Informationen



Jürgen Schweska
Diplom-Kaufmann,
IT-Security-Manager/Auditor (TÜV),
CISA, IT Auditor IDW
T +49 911 9193 3508
E juergen.schweska@roedl.com



Jan Schilling
Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen, Consultant
T +49 221 949 909 167
E jan.schilling@roedl.com

→ Compliance

Der Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz

Sind noch Änderungen zu erwarten?

von Norman Lenger-Bauchowitz, LL.M. und Carina Richters

Was lange währt, wird endlich gut, oder? Lange wurde darauf gewartet, jetzt ist er da: Der Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz. In unserer letzten Compass-Ausgabe haben wir Ihnen bereits die zu erwartenden Regelungen dargestellt. Was an den Regelungen kritisch zu sehen ist und welche Relevanz das für unsere Branche, die Gesundheits- und Sozialwirtschaft hat, erfahren Sie in dem nachfolgenden Artikel.

Seit gut 2 Jahren gibt es nun die Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23.10.2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, die sog. Whistleblower-Richtlinie der EU. Der Hintergrund: Hinweisgeber, die als Arbeitnehmer auf Rechtsverstöße ihres Arbeitgeberunternehmens aufmerksam machen könnten und das vielleicht auch wollen, sind nach Einschätzung der EU einem nicht unerheblichen Risiko ausgesetzt, nach Absetzen ihres Hinweises in ihrem Arbeitsverhältnis

Repressalien ausgesetzt zu sein und sehen möglicherweise aus diesem Grund von einem Hinweis ab. Diesem vermuteten Effekt soll mit der Richtlinie entgegen gewirkt werden. Die Mitgliedsstaaten wurden daher verpflichtet, bis zum 17.12.2021 hierzu ein nationales Gesetz zu erlassen.

Nachdem bereits ein Entwurf der ehemaligen Justizministerin Christine Lambrecht wegen Unstimmigkeiten innerhalb der ehemaligen Regierung gescheitert war, wurde Mitte April ein neuer Referentenentwurf aus dem Justizministerium vorgelegt.

Dieser sieht sich nun erheblicher Kritik ausgesetzt. Stimmen, die eine Nachbesserung fordern, werden daher – in einigen Punkten auch nachvollziehbar – immer lauter.

Wir möchten Ihnen nachfolgend die kritikwürdigen Punkte darlegen:



1. Persönlicher Anwendungsbereich

Der persönliche Anwendungsbereich ist weit gefasst, er erfasst alle Personen, die potenziell Kenntnis von einem Verstoß im beruflichen Umfeld erlangt haben können. Nur so könne den Anforderungen an die Umsetzung der Richtlinie Rechnung getragen werden, da der europarechtliche Arbeitnehmerbegriff sehr viel weiter gefasst ist als der nationale. Auch erfasst werden bspw. Personengruppen wie Selbstständige, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften wie z. B. Aufsichtsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft. Zudem sind hinweisgebende Personen geschützt, deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich gekündigt wurde, deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat oder die sich in einem Bewerbungsverfahren befinden.

Auch der erforderliche „Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit“ ist weit zu verstehen, er reduziert sich nicht bloß auf das formale Arbeits- oder Dienstverhältnis. Insbesondere ist nicht beachtlich, ob die Arbeit vergütet wird oder nicht, maßgeblich ist der reine Zugang zu Informationen über Verstöße.

Nicht geschützt wird die Meldung oder Offenlegung von Informationen über privates Fehlverhalten, das keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat. Dies gilt insbesondere auch für die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht von Beamtinnen und Beamten, die ausdrücklich nicht zu einer Einbeziehung in den Anwendungsbereich führen soll.

Und hier wird auch der erste Kritikpunkt angesiedelt. Stimmen werden laut, die hier zum Beispiel auf die Berichte über rechtsextremes Verhalten von Polizistinnen und Polizisten hinweisen. Eine Meldung dieses Verhaltens schließt der aktuelle Gesetzesentwurf aus.

2. Sachlicher Anwendungsbereich

Hinweisgebende Personen sollen auf den Schutz des Gesetzes vertrauen können, wenn sie erhebliche Verstöße gegen Vorschriften melden. Von einem erheblichen Verstoß ist in all jenen Fällen auszugehen, in denen der Gesetzgeber einen Verstoß als strafbewehrt ansieht. Anderenfalls käme es zu Wertungswidersprüchen im Verhältnis zu den sonstigen Verstößen, die in Umsetzung der Richtlinie zwingend vom sachlichen Anwendungsbereich zu erfassen sind.

Einen ebenso „erheblichen Verstoß gegen Vorschriften“ stellt die Verletzung einer Vorschrift dar, die bußgeldbewehrt ist und dem Schutz hochrangiger Rechtsgüter wie Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient. Eine Vorschrift dient immer dann dem Schutz von

Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane, wenn sie gerade diesen Schutz bezweckt oder dazu beiträgt, den Schutz der genannten Rechtsgüter und Rechte zu gewährleisten.

Auch dieser Punkt wird kritisch gesehen. So wäre gerade die seinerzeitige Berliner Altenpflegerin, die auf Missstände in der Pflege aufmerksam gemacht hat und deswegen gekündigt wurde, gerade nicht geschützt. Dies ist widersprüchlich, da wirksame Compliance nur dort gelingen kann, wo wirklich umfassender Schutz derjenigen garantiert wird, die Missstände offenlegen. Es kann dem Hinweisgeber und Hinweisgeberinnen als möglicherweise juristischem Laien nicht zugemutet werden, selber eine entsprechende Abwägung vornehmen zu müssen.

Denn es kann immer auch bei ethisch fragwürdigen Sachverhalten ein erhebliches öffentliches Interesse an der Aufklärung bestehen. Auch nicht geschützt wären Hinweise bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Besonders erwähnenswert ist an diesem Punkt aber auch der Umstand, dass im Koalitionsvertrag vereinbart wurde, dass gerade diese Meldungen geschützt werden sollen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die übrigen Ministerien positionieren.

3. Keine Anwendung bei besonders sensiblen Bereichen

Der Entwurf sieht zudem auch keine Anwendung des Gesetzes bei Meldungen aus besonders sensiblen Bereichen vor, also solchen Bereichen, die das Staatswohl betreffen, wenn Meldungen über Verschlussachen erfolgen oder wenn hierdurch die Verschwiegenheitspflicht verletzt werden würde.

Die Meldung von Geschäftsgeheimnissen ist dagegen möglich, wenn die Voraussetzungen des Gesetzes ansonsten erfüllt sind.

Auch diese Einschränkungen werden bereits kritisch diskutiert. Die Verfasserin und der Verfasser dieses Artikels teilen diese Einschätzung jedoch nicht. Es würde ansonsten zu einer Umgehung der Verschwiegenheitspflicht kommen. Das kann jedoch nicht Sinn des Hinweisgeberschutzes sein.

4. Interne und externe Meldekanäle

Der Entwurf sieht die Möglichkeit der Meldung an externe und interne Hinweisgeberkanäle vor. Für die ex-

ternen Meldungen gilt, dass eine Meldung nur an ganz bestimmte Stellen möglich ist. Hier geht eventuell der Schutz nicht weit genug. Gehen an anderen öffentlichen Stellen Meldungen ein, sollte eine Verpflichtung zur Weiterleitung an die zuständige Behörde bestehen. Es ist dem Meldenden nicht zuzumuten, sich vorher genau über die eingerichteten Meldekanäle zu informieren. Die Hemmschwelle einer Meldung wird so künstlich erhöht.

5. Anonyme Meldungen

Dieses gilt ebenso für die Abgabe von anonymen Meldungen. Für diese besteht nach dem aktuellen Referentenentwurf keine Verpflichtung, sie zu verfolgen. Auch hierdurch könnte aber die Hemmschwelle für Meldungen erhöht werden. Viele vertrauen vielleicht nicht darauf, dass die Meldung wirklich vertraulich behandelt wird und tatsächlich keine Repressalien erfolgen. Erhebliche Missstände werden so vielleicht nicht aufgedeckt. Das Hinweisgebersystem wäre ein zahnlöser Tiger. Im Übrigen dürfte fraglich sein, ob ein System, das anonyme Meldungen nicht zulässt, als ausreichend angemessen und wirksam im Sinne des Standards des IDW (PS 980) angesehen werden darf.

6. Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen

Unternehmen ab mindestens 50 Beschäftigten werden nach dem Referentenentwurf verpflichtet, interne Meldestellen einzurichten.

Dadurch, dass sich kleinere Unternehmen für das Betreiben einer internen Meldestelle zusammenschließen können, soll es möglich sein, Ressourcen zu schonen und eine kostengünstige und wenig aufwendige Lösung zu finden. Hierdurch soll eine ökonomische Überlastung vermieden werden. Meldestellen können somit zentral im Konzern eingerichtet werden. Auch für Gemeinden, für die sich die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen nach dem jeweiligen Landesrecht richtet, kann dieses vorsehen, dass Gemeinden und Gemeindeverbände interne Meldestellen gemeinsam betreiben können.

Mit dieser Vorschrift liegt jedoch eine eindeutige Missachtung der Vorgaben in der Richtlinie vor, die gerade einen solchen Zusammenschluss innerhalb eines Konzerns oder mehrerer kleiner Unternehmen ausdrücklich ausgeschlossen hat. Es wird hier somit mit großer Wahrscheinlichkeit, wird hier nicht im Vorfeld nachgebessert, ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet werden.

FAZIT:

Es bleibt abzuwarten, wie der Gesetzesentwurf am Ende zur endgültigen Abstimmung gelangt. Diskussionslos wird das aber sicherlich nicht erfolgen.

Sicher ist nur, dass ein entsprechendes Gesetz bald in Kraft treten wird, das eher noch strengere Regeln haben wird als der jetzige Referentenentwurf vorsieht. Informieren Sie sich daher rechtzeitig über die Möglichkeiten, Hinweisgeberkanäle bei sich rechtswirksam einzurichten.

Kontakt für weitere Informationen



Norman Lenger-Bauchowitz, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, zertifizierter
Compliance Officer
T +49 911 9193 3713
E norman.lenger@roedl.com



Carina Richters
Rechtsanwältin, Compliance Officerin
(TÜV)
T +49 221 949 909 206
E carina.richters@roedl.com



WhistleClue ist die rechtssichere, sofort verfügbare integrierte Hinweisgeber-Lösung von Rödl & Partner für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft:

- Vermeidung eines „Überlaufs“ von Meldungen, die intern nicht abgesetzt werden können, an staatliche Stellen oder gar an Medien
- Rechtssichere Lösung, Erfüllung der anstehenden Rechtspflicht zur Einrichtung eines Hinweisgebersystems
- Senkung von Haftungsrisiken durch anwaltliche Begleitung sofort ab Eingang des Hinweises, kurzfristig verfügbare hochqualifizierte Kompetenz, reduzierter Verbrauch interner Zeitressourcen
- Keine eigene technische Infrastruktur erforderlich, schnelle Verfügbarkeit und planbare Kosten

Interessiert?

Besuchen Sie uns unter:
<https://www.roedl.de/wen-wir-beraten/gesundheits-sozialwirtschaft/whistleclue>



→ Compliance

Compliance im Rettungsdienstwesen

Rettungsdienst in Bayern – Quo vadis?

von Norman Lenger-Bauchowitz, LL.M.

Mit der Novellierung des Rettungsdienstgesetzes in Bayern sollen die Standards bei den rettungsdienstlichen Leistungen erhöht und gleichzeitig die Weichen für die Herausforderungen der Zukunft in der rettungsdienstlichen Versorgung im Freistaat verbessert werden. Neben der Einführung des Telenotarztes in Bayern soll künftig mit dem Notfallregister ein weiteres wichtiges und bundesweit einmaliges Vorhaben auf den Weg gebracht werden. Aber auch das Thema Compliance soll künftig kodifiziert werden. Was bedeutet das für die Durchführenden und vor allem für bestehende Konzessionen?

EINLEITUNG

Die Implementierung eines Compliance-Management-Systems (CMS) gilt in vielen Wirtschaftsbereichen mittlerweile als selbstverständlich. Durch die Schaffung interner Strukturen zur Einhaltung geltender Vorschriften sichern Unternehmen nicht nur eine nachhaltige Unternehmensführung, sondern stärken auch ihre Reputation. In dem streng regulierten und unter staatlicher Verantwortung stehenden Bereich des Rettungsdienstes war das Thema Compliance eher stiefmütterlich behandelt worden.

Und das, obwohl sich in der Vergangenheit gezeigt hat, dass gerade auch bei der Abrechnung rettungsdienstlicher Leistungen Unregelmäßigkeiten auftreten können¹.

Um der staatlichen Verantwortung gerecht zu werden und solchen Themen wie Korruption und Betrug präventiv entgegenzuwirken, reagierte die bayerische Staatsregierung mit dem Gesetzesentwurf zur Änderung des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes und des Bayerischen Krankenhausgesetzes vom 4.5.2021 (im Folgenden kurz „Änderungsgesetz“).

Dadurch führt die Bayerische Staatsregierung u. a. eine umfassende Novellierung des Rettungsdienstgesetzes (RDG) ein, die die zukünftige rettungsdienstliche Versorgung in Bayern nachhaltig verbessern soll. Insbesondere sollen sich die Durchführenden im Rettungsdienst durch

die Einführung eines CMS zur Einhaltung und ständigen Überprüfung der Regelkonformität verpflichten.

Diese Neuregelung war gut, wichtig und richtig, wirft aber auch zahlreiche Fragestellungen auf, mit denen sich die Akteure des Rettungsdienstes bei der Umsetzung der potenziellen neuen Gesetzeslage beschäftigen müssen. Denn der Gesetzesentwurf sieht u. a. in Art. 13 Abs. 3, S. 5 BayRDG-E Folgendes vor:

„Der Durchführende hat im Rahmen des Auswahlverfahrens ein Konzept zur Einhaltung zeitgemäßer Standards für Maßnahmen, Strukturen und Prozesse zur Sicherstellung von Regelkonformität (Compliance-Management-System) vorzulegen“

Das bedeutet – jedenfalls nach dem Wortlaut – dass die entsprechenden Bewerber auf eine Rettungsdienstkonzession ein geeignetes Compliance-Konzept vorlegen müssen. Es ist also zu erwarten, dass künftige Bewerber um eine solche Konzession bei den Vergaben ausgeschlossen werden können, wenn sie ein entsprechendes CMS nicht vorlegen. Wie ein wirksames CMS implementiert werden kann, finden Sie hier (<https://www.roedl.de/wen-wir-beraten/gesundheits-sozialwirtschaft/compliance>) und soll nicht Thema dieses Beitrags sein.

Interessant dürfte vielmehr sein, welche Bedeutung die künftige Vorschrift auch für bereits bestehende Rettungsdienstkonzessionen haben könnte. Hier stellt sich nämlich die spannende Frage, ob die Durchführenden bzw. Konzessionsnehmer auf den unveränderten Bestand ihrer Rettungsdienstkonzession vertrauen können, ohne ein CMS in ihrem Betrieb zu implementieren. Wir glauben, dass dies jedenfalls nicht risikolos ist.



HINTERGRUND DER NOVELLIERUNG

Hauptauslöser der Gesetzesänderung war das Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 21.3.2019 (Rechtssache C-465/17), in dem der EuGH entschied, dass die Regelungen zur Durchführung eines europaweiten Vergabeverfahrens nicht für die Betreuung und Versorgung von Notfallpatientinnen und Notfallpatienten in einem Rettungswagen als auch im Bereich des qualifizierten Krankentransports gelten, wenn dies durch gemeinnützige Organisationen oder Vereinigungen geleistet wird.

Eine Anwendung dieser Bereichsausnahme ist in Bayern derzeit nicht möglich. Zurzeit können gemäß Artikel 13 Absatz 1 Satz 1 BayRDG ausschließlich freiwillige Hilfsorganisationen oder private Unternehmen mit der Durchführung von Notfallrettung, arztbegleitetem Patiententransport und Krankentransport beauftragt werden. Mit dem vorliegenden Änderungsgesetz soll nun auch die Anwendung der Bereichsausnahme in Bayern ermöglicht werden. Artikel 13 Absatz 1 Satz 2 BayRDG soll vorsehen, dass die Vergabe der bodengebundenen Durchführung von Notfallrettung und der Krankentransport als Dienstleistungskonzession (§ 105 Absatz 1 GWB) nach § 107 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 1 GWB ausschließlich an gemeinnützige Organisationen oder Vereinigungen erfolgen soll. Daher ist zukünftig bei der Vergabe von Rettungsdienstkonzessionen in Bayern Teil 4 des GWB nicht anzuwenden.

Daneben soll aber durch die Einführung der Pflicht zur Vorlage eines CMS-Konzepts bei der Auswahl der Durchführenden eine Modernisierung des Rettungsdienstes erfolgen.

AKTUELLER ENTWURFSSTAND

Wie bereits oben angesprochen, soll das zusätzliche Kriterium „Vorlage CMS-Konzept“ für die Auswahlentscheidung eingeführt werden. Das Inkrafttreten für die

Regelungen zur Beauftragung gemeinnütziger Organisationen oder Vereinigungen mit rettungsdienstlichen Leistungen soll auf den 1.7.2022 fallen. Eine Verpflichtung zur Vorlage eines CMS-Konzepts soll dagegen erst am 1.1.2025 in Kraft treten, um den Durchführenden ausreichend Zeit zur Entwicklung und Implementierung zu geben.

Der zeitliche Aufschub kommt Durchführenden einer Rettungsdienstkonzession, die bis jetzt keine Berührungen mit der Implementierung eines CMS hatten, entgegen.

Wird von der Entwicklung eines CMS-Konzepts Abstand genommen, kann nach Inkrafttreten der Regelung die Gefahr des Verlustes der Rettungsdienstkonzession nicht ausgeschlossen werden.

RECHTSNATUR DER RETTUNGSDIENSTKONZESSION IN BAYERN

Die Erteilung einer Rettungsdienstkonzession erfolgt in der Regel durch einen Verwaltungsakt oder im Wege eines öffentlich-rechtlichen Vertrages. Bayern hat sich hinsichtlich der Übertragung rettungsdienstlicher Aufgaben für einen öffentlich-rechtlichen Vertrag, der zeitlich angemessen zu befristen ist, entschieden. Dabei handelt es sich um einen sog. subordinationsrechtlichen Vertrag, da der Konzessionsgeber anstelle des Vertragsschlusses den Vertragsgegenstand auch durch einen Verwaltungsakt oder eine andere einseitig-hoheitliche Maßnahme hätte regeln können.

VERLUST DER RETTUNGSDIENSTKONZESSION

Insofern stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Konzession auch verlustig gehen kann, wenn nach Erteilung einer entsprechenden Konzession und Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrages wesentliche Änderungen eintreten. Eine wesentliche

¹ ASB Bayern bestätigt Millionenbetrug - Bayern - SZ.de ([sueddeutsche.de](https://www.sueddeutsche.de)).

Änderung wäre z. B., dass die Voraussetzungen für die Konzession nicht (mehr) vorliegen. Dies wiederum wäre der Fall, wenn die Implementierung eines CMS während der Laufzeit der Konzession unterbliebe.

Eine Rücknahme oder Widerruf der Konzession nach den verwaltungsrechtlichen Vorschriften dürfte nicht in Betracht kommen, weil öffentlich-rechtliche Verträge eben nicht einseitig über diese Vorschriften beendet werden können. Dies führt aber nicht dazu, dass aufatmen angesagt wäre. Denn auch ein öffentlich-rechtlicher Vertrag kann beispielsweise nichtig sein, gekündigt oder angepasst werden.

In Anbetracht dessen könnten für bereits bestehende Konzessionen die zu erwartende Änderung des Rettungsdienstgesetzes und die Einführung einer Pflicht zur Vorlage eines CMS-Konzepts ab dem 1.1.2025 verschiedene Folgen haben.

RETTUNGSDIENSTKONZESSIONEN, DEREN LAUFZEIT VOR DEM 1.1.2025 ENDET

Läuft der öffentlich-rechtliche Vertrag über die Vergabe der Rettungsdienstkonzessionen, vor dem 1.1.2025 aus, müssen die Durchführenden ein Konzept zur Durchführung eines CMS vorzeigen, um in einem neuen Auswahlverfahren überhaupt die Voraussetzungen für den Erhalt der Konzession zu erfüllen und am Auswahlverfahren teilnehmen zu können.

RETTUNGSDIENSTKONZESSIONEN, DEREN LAUFZEIT NACH DEM 1.1.2025 ENDET

Dagegen stellt sich bei bereits bestehenden Rettungsdienstkonzessionen, deren Laufzeit vertraglich erst nach dem 1.1.2025 abläuft, die Frage, ob mit der Vorlage eines CMS-Konzepts nachträglich zu rechnen ist bzw. ob der Verlust der Rettungsdienstkonzession droht, wenn dem nicht nachgekommen wird.

RÜCKWIRKUNG DES ÄNDERUNGSGESETZES?

Da neue Regelungen in einen in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt hineinwirken können, stellt sich zunächst die Frage, wie solch eine „Rückwirkung“ des Änderungsgesetzes zu bewerten ist. Zu unterscheiden ist immer zwischen einer echten und einer unechten Rückwirkung. Die Abgrenzung kann schwierig sein und hängt grundsätzlich vom Einzelfall ab. Je nach Fall und Ausgestaltung der einzelnen Rettungsdienstkonzession ist daher eine unterschiedliche Beurteilung möglich.

Eine echte Rückwirkung ist grundsätzlich anzunehmen, wenn ein Gesetz nachträglich in abgewickelte und abgeschlossene, der Vergangenheit angehörende Tatbestände eingreift bzw. wenn die Rechtsfolgen einer Norm

erst für einen Zeitraum eintreten sollen, der vor der Verkündung der Norm liegt (Rückwirkung von Rechtsfolgen).

Diese Rückwirkung ist grundsätzlich aufgrund des schutzwürdigen Vertrauens des Normadressaten unzulässig. Jedoch sind Ausnahmen im Einzelfall zulässig, wenn diese schwerwiegende und besondere Gründe rechtfertigen.

Solche Ausnahmen werden angenommen, wenn kein Vertrauenstatbestand gegeben war, bestehendes Vertrauen nicht schutzwürdig war oder dem schutzwürdigen Vertrauen überwiegende öffentliche Interessen (bzw. zwingende Gründe des Gemeinwohls) entgegenstehen. So hat unser Bundesverfassungsgericht (BVerfG) schon entschieden, dass eine echte Rückwirkung zulässig sei, wenn die alte Rechtslage unklar und verworren war, mit einer Veränderung der Rechtslage zu rechnen war oder eine nichtige Bestimmung durch eine wirksame Bestimmung ersetzt wird, ohne dass deren Inhalt verändert wird.

Dagegen liegt eine unechte Rückwirkung immer dann vor, wenn durch ein Gesetz auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte oder Rechtsbeziehungen für die Zukunft eingewirkt wird und dadurch nachträglich Rechtspositionen entwertet werden. Anders gesagt, wenn eine belastende Rechtsfolge einer Norm erst nach ihrer Verkündung eintritt, ihren Tatbestand aber an Umstände knüpft, die vor der Verkündung der Rechtsnorm liegen.

Die unechte Rückwirkung ist grundsätzlich zulässig, wenn nicht im Rahmen einer Gesamtabwägung der Vertrauensschutz des Normadressaten die durch den Gesetzgeber verfolgten Ziele überwiegt.

Wenn ein Durchführender eine Rettungsdienstkonzession erhält, da die zum Zeitpunkt des Auswahlverfahrens aufgestellten Auswahlkriterien erfüllt waren und nach Inkrafttreten des Änderungsgesetzes nachträglich die Vorlage eines CMS-Konzepts verlangt wird, ist dies u. E. als unechte Rückwirkung – und damit zulässig – zu bewerten

Denn die Vertragspartner der Konzessionsverträge verpflichten sich in der Regel gegenseitig zu wiederkehrenden und sich über einen längeren Zeitraum wiederholenden Leistungen und Gegenleistungen. Das bedeutet, die Vertragsvoraussetzungen müssen grundsätzlich auch über einen längeren Zeitraum vorliegen. Vertragsvoraussetzung ist eben unter anderem, dass der Durchführende zum Erhalt der Konzessionen berechtigt ist, also die Auswahlkriterien zum Zeitpunkt des Auswahlverfahrens erfüllt. In eine ähnliche Richtung geht auch die „Wasserkonzessionsentscheidung“ des BVerfG aus dem Jahre 1972. Dort hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass eine Konzession Veränderun-

gen aufgrund von späteren Gesetzesänderungen unterliege, da es sich bei dem (dort streitigen) Vorhaben um einen nicht abgeschlossenen Sachverhalt gehandelt habe und daher eine zulässige unechte Rückwirkung anzunehmen sei. Mit dieser Entscheidung hat das BVerfG grundsätzlich über mehrere Jahre bestehende Konzessionen für nachträgliche Gesetzesänderungen geöffnet und den Vertrauensschutz des Konzessionsnehmer in die zum Zeitpunkt des Erhalts der Konzession geltenden Bedingungen reduziert. Bestehende Konzessionsverträge sind dadurch insgesamt anpassungsfähiger.

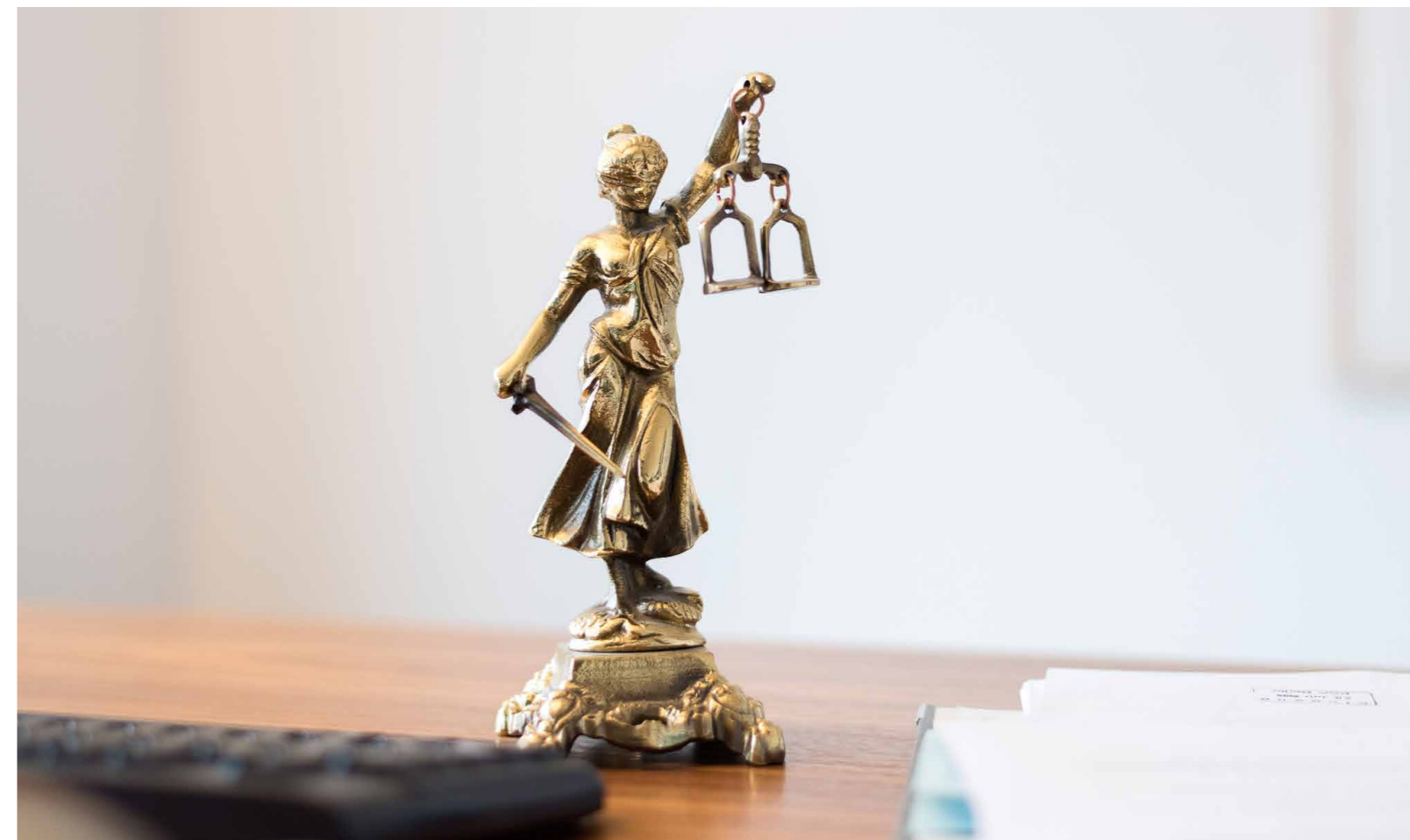
VERTRAGSÄNDERUNG ODER -AUFHEBUNG DES ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN VERTRAGES

Ungeachtet dessen ist zu beachten, dass Rettungsdienstkonzessionen als öffentlich-rechtliche Verträge nachträglich angepasst oder, falls eine Anpassung nicht möglich ist, gekündigt werden können. Die gesetzliche Beendigungsmöglichkeit verlangt, dass sich die für die Festsetzung des Vertragsinhalts maßgeblichen Verhältnisse geändert haben. Darunter fallen solche Umstände, die weder Vertragsinhalt geworden, noch bloßer Beweggrund geblieben sind, sondern die nach der Vorstellung beider Parteien die gemeinsame und wesentliche Grundlage des Vertrages bilden. Es genügt jedoch auch, dass nur eine Vertragspartei die Umstände zugrunde legt, solange diese für die andere Partei erkennbar wa-

ren und letztere diese nicht beanstandet hat. Dass der Durchführende die Auswahlkriterien für den Erhalt der Rettungsdienstkonzession erfüllt, bildet bereits die Grundlage für den Abschluss des öffentlich-rechtlichen Vertrages. Sonst hätte sich der Konzessionsgeber im Auswahlverfahren nicht zugunsten des Durchführenden entschieden.

Neben den tatsächlichen Verhältnissen sind auch Rechtsänderungen zu berücksichtigen. Eine solche Rechtsänderung kann auch in der Novellierung von Gesetzen bestehen.

Bei Änderungen von Rechtsvorschriften ist zu differenzieren, ob diese in das Rechtsverhältnis unmittelbar eingreifen oder lediglich die Rahmenbedingungen des Vertragsverhältnisses ändern. Ein unmittelbarer Eingriff in das Vertragsverhältnis läge aber nur vor, wenn die neue gesetzliche Regelung entgegenstehende Verträge unmittelbar aufhebt und gegenstandslos werden lässt, weil durch diese der Vertragsinhalt als solcher angetastet und die Vertragserfüllung unmöglich wird. Davon kann hier jedoch keine Rede sein, weil lediglich die Rahmenbedingungen des Vertragsverhältnisses – nämlich deren grundsätzliche Abschlussvoraussetzungen – durch die Novellierung verändert würden. Es geht also um die Änderung der reinen rechtlichen Basis des Vertrages.



ZUSAMMENFASSUNG

Die Änderung des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes wirft unter Compliance-Gesichtspunkten bereits vor ihrem Inkrafttreten zahlreiche Fragestellungen auf. Die Pflicht zur Vorlage eines CMS-Konzepts wird vermutlich nicht nur zukünftige Durchführende einer Rettungsdienstkonzession beschäftigen, sondern auch Auswirkungen auf bestehende Rettungsdienstkonzessionen haben.

Rettungsdienstkonzessionen sind keine starren Konstrukte, die von nachträglichen Rechtsveränderungen unberührt bleiben. Eine flexible Anpassung der Konzession bleibt möglich. Insbesondere die durch das BayRDG festgelegte Ausgestaltung der Rettungsdienstkonzession als öffentlich-rechtlicher Vertrag eröffnet einen Weg, die Vertragsumstände nachträglich anzupassen oder sogar bestehende Verträge zu kündigen. Die Verwaltungen haben folglich ein Instrument zur Hand, um von bereits mit einer Konzession ausgestatteten Durchführenden die Vorlage eines CMS-Systems zu verlangen. Wie dies Gerichte im Einzelfall beurteilen werden, bleibt mit Spannung abzuwarten. In jedem Fall ist bis 2025 noch genügend Zeit, dass sich die Durchführenden entsprechend aufstellen können.

Kontakt für weitere Informationen



Norman Lenger-Bauchowitz, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt
für Steuerrecht, zertifizierter
Compliance Officer
T +49 911 9193 3713
E norman.lenger@roedl.com

Wie strukturiert und implementiert man eigentlich ein geeignetes CMS?

Auf unseren Compliance-Lernkarten haben wir genau das zusammengefasst.



Kostenloses Karten-Set jetzt anfordern unter
<https://www.roedl.de/wen-wir-beraten/gesundheits-sozialwirtschaft/seiten/anforderung-compliance-lernkarten.aspx>



→ Compliance

Ein Tax Compliance Management-System ist mehr als ein paar Checklisten – Teil 4

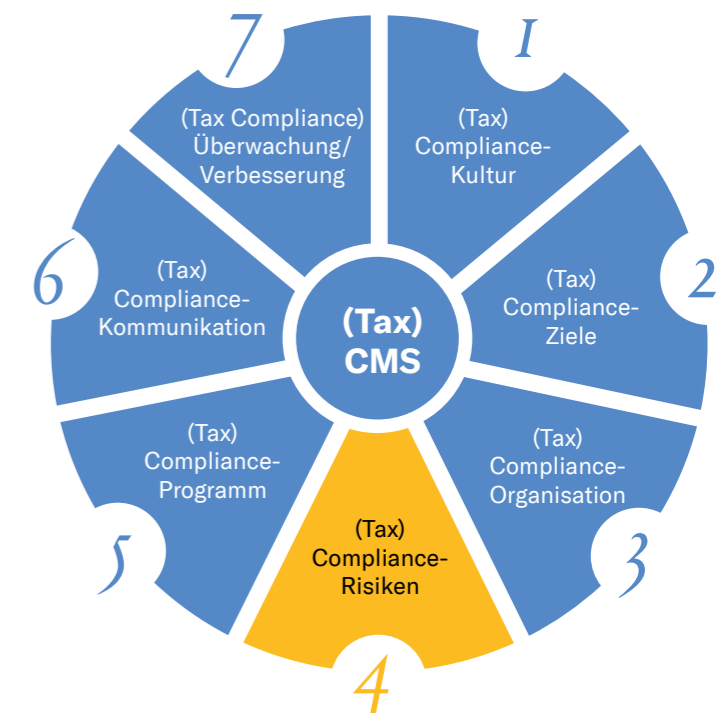
oder: Identifizierung und Bewertung von Tax Compliance-Risiken

von Anka Neudert und Christoph Naucke

In unseren ersten 3 Artikeln aus dieser Serie haben wir einige allgemeine Erläuterungen zum Tax CMS gegeben und später dargestellt, warum die Definition von Tax Compliance-Zielen nicht nur formal notwendig, sondern durchaus von praktischer Relevanz ist. Ein Teil der Reihe beschäftigte sich dann mit der Herausforderung, eine geeignete Tax Compliance-Organisation aufzubauen.

Dieser heutige Artikel beschäftigt sich mit der Identifizierung und Bewertung von Tax Compliance-Risiken.

Weitere Artikel dieser Reihe, die Schwierigkeiten bei den übrigen Grundelementen eines TCMS beleuchten, werden noch folgen.



TAX COMPLIANCE-RISIKEN

Das IDW geht in seinem Praxishinweis 01/2016 zur Ausgestaltung und Prüfung eines Tax Compliance Management-Systems gemäß IDW PS 980 nur relativ kurz auf die Definition und die tatsächliche Erfassung von Tax Compliance-Risiken ein.

Folgende beide Textpassagen sind hier enthalten:

Rz. 41: Unter Berücksichtigung der Tax Compliance-Ziele werden die Tax-Compliance-Risiken, d. h. die Risiken für Verstöße gegen einzuhaltende Regeln, festgestellt. Hierzu wird eine der Unternehmensorganisation angemessene systematische Risikoerkennung und -beurteilung durchgeführt. Risiken sind hierbei zu identifizieren und in Risikoklassen einzuordnen. Dabei sind ihre Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Folgen zu berücksichtigen.

Rz. 42: Tax Compliance-Risiken sind bspw. bezogen auf die jeweilige Steuerart und die damit verbundenen Prozesse festzustellen und schriftlich festzuhalten. Folgen von Regelverstößen können z. B. finanzieller und bilanzieller Art sein.

Für die konkrete Umsetzung in die Praxis lassen sich hieraus allerdings kaum gezielte Umsetzungsschritte

entnehmen. Folgende 2 Schritte haben sich in durchgeführten Projekten als besonders relevant herausgestellt und sollen daher genauer beleuchtet werden:



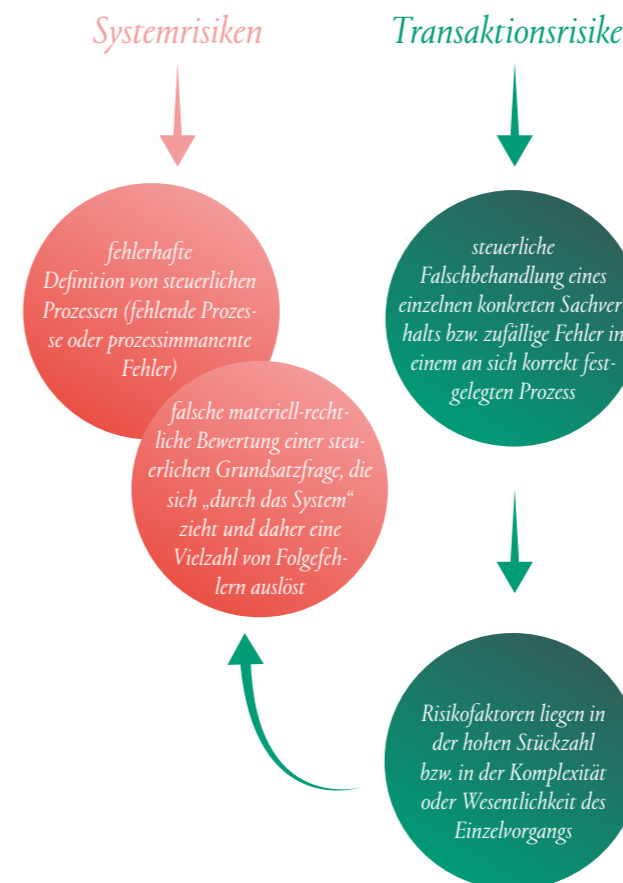
ERFASSUNG WESENTLICHER RISIKEN – UNTERSCHIEDUNG ZWISCHEN SYSTEMRISIKEN UND TRANSAKTIONSRIKISIKEN

Die Risikoerfassung und -beurteilung wird häufig durch sog. Risikoworkshops durchgeführt – d. h. die Workshop-Teilnehmerinnen und Workshop-Teilnehmer benennen einzelne Sachverhalte, die aus ihrer Sicht „steuerliche Risiken“ beinhalten.



Die Praxiserfahrung zeigt, dass diese Art der Risikoerfassung zwar in der Regel eine Vielzahl von Sachverhalten zutage bringt, die steuerliche Relevanz haben können, dass aber zwingend eine Überarbeitung dieser erfassten Sachverhalte (im Sprachgebrauch der Workshop-Teilnehmer innen und Workshop-Teilnehmer häufig als „Risiken“ bezeichnet) erfolgen muss. Dabei zeigt sich in der Praxis teilweise, dass mit dem Begriff „Risiko“ unterschiedliche Bedeutungen assoziiert werden. Als Risikobegriff, für den vorab ein gemeinsames Begriffsverständnis bestehen sollte, bietet sich die Definition aus dem DIIR Revisionsstandard Nr. 2 an: „Der Begriff Risiko beschreibt die Möglichkeit des Eintretens von Ereignissen oder von Entwicklungen, die sich auf das Erreichen von Zielen auswirken, was die Möglichkeit von positiven Abweichungen (Chancen) und negativen Abweichungen (Gefahren, Risiken im engeren Sinn) einschließt. [...] Ein Risiko entsteht infolge der bestehenden Unsicherheiten oder der unvollständigen Informationen in Bezug auf die zukünftige Entwicklung von Zielgrößen. [...]“¹

Aus der Vielzahl der genannten, oft konkreten Sachverhalte sind also Tax-(Compliance)Risiken als abstrahierte Szenarien zu ermitteln, die dann zu bewerten und nach ihrer Dringlichkeit abzuarbeiten sind. Um die Dringlichkeit beurteilen zu können, bietet sich eine Zuordnung der erfassten Sachverhalte zu den Risikogruppen „Systemrisiko“ oder „Transaktionsrisiko“ an:



Nur Systemrisiken stellen „echte“ Compliance-Risiken dar, die einzeln zu bewerten und gegebenenfalls anschließend mit Maßnahmen zu belegen sind.

Transaktionsrisiken dagegen sind Fehler, die passieren, aber letztendlich in keinem System vollständig ausgeschlossen werden können – jedenfalls dann nicht, wenn eine Bearbeitung „durch Menschenhand“ erfolgt.

Häufig geben festgestellte Transaktionsrisiken allerdings Aufschluss über die dahinter liegenden Systemrisiken, die so weit wie möglich zu reduzieren sind.

Beispiel für ein Transaktionsrisiko und verschiedene mögliche dahinter liegende Systemrisiken:

Transaktionsrisiko	Mögliche dahinter liegende Systemrisiken
Eine Rechnung wird mit dem falschen Steuersatz erstellt und verschickt. Da lediglich Stichproben überprüft werden, bleibt der Fehler unbemerkt.	Prozess der Rechnungsstellung ist nicht/nicht genau genug geregelt – Rechnungserstellung erfolgt manuell und durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit nicht ausreichend steuerlicher Sachkenntnis
Prozess der Rechnungsstellung erfolgt IT-gestützt, aber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Rechnung stellen, können mit den IT-Systemen nicht richtig umgehen (ausreichend steuerliche Sachkenntnisse sind vorhanden)	Prozess der Rechnungsstellung erfolgt IT-gestützt, ein zu vergebenes (Steuer-)Kennzeichen ist aber IT-seitig falsch programmiert
Prozess der Rechnungsstellung läuft korrekt, aber die (ggf. unternehmensinterne) Vorgabe, ob der Sachverhalt der Umsatzsteuer unterliegt, ist falsch (z. B. falsche Checklisten, ungenaue oder missverständliche Stellungnahmen usw.)	Prozess der Rechnungsstellung erfolgt IT-gestützt, ein zu vergebenes (Steuer-)Kennzeichen ist aber IT-seitig falsch programmiert

Da die erstmalige Eingruppierung der Risiken gewissermaßen selbst ein Systemrisiko darstellt, ist sie mit besonderer Sorgfalt und insbesondere durch hierfür geeignete Personen durchzuführen. In die Risikoaufnahme sollten in jedem Fall sämtliche Personen einbezogen sein, die eine Rolle in der TC-Organisation inne haben – also Führungskräfte einzelner Bereiche bzw. Abteilungen und der TC-Officer selbst. Ist kein TC-Officer „installiert“, sondern werden beispielsweise TC-Referenten eingesetzt, so ist neben diesen der Compliance-Manager in die Risikoaufnahme und -bewertung einzubeziehen. Zwar lässt sich in der Pra-

¹ DIIR Revisionsstandard Nr. 2, Tz. 15.

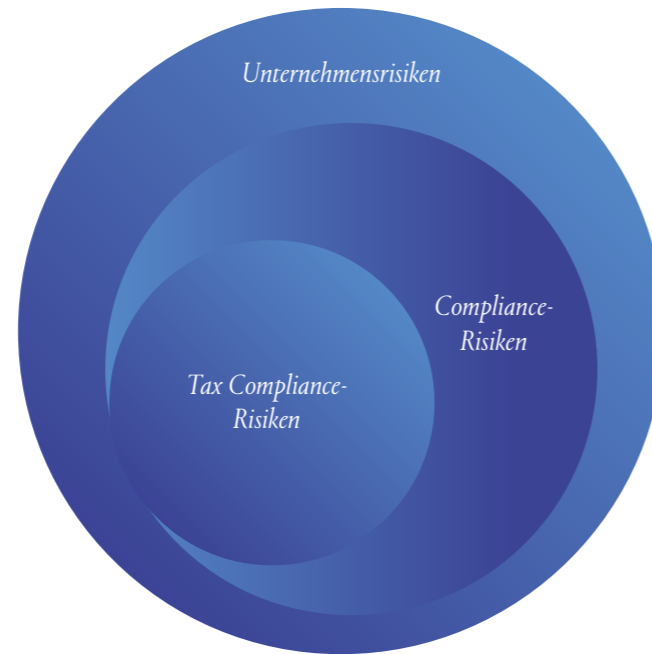
xis feststellen, dass die Risikoworkshops teilweise bereits stattfinden, bevor die TC-Organisation eingerichtet ist. Für die vollständige Risikoerfassung und anschließende -bewertung ist eine bereits installierte Aufbau- und Ablauforganisation allerdings Voraussetzung. Der Prozess, mit dem die Erstinventur der Tax Compliance-Risiken erfolgte, sollte revisionssicher dokumentiert sein.

Durch eine derartige „zentrale“ Eingruppierung, Beurteilung und Bewertung erfolgt gewissermaßen eine Gewichtung der Ergebnisse der Workshops. Denn im Workshop selbst werden häufig Sachverhalte als verschiedene „Risiken“ benannt, bei denen es sich aber um ein und dasselbe steuerliche Risiko handelt.² Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass bestimmte Personen (je nach konkreter im Unternehmen ausgeübter Tätigkeit, und je nachdem, in welche Prozesse sie dort einbezogen sind) jeweils einzelne, gleichartige Risiken als besonders häufig bzw. wesentlich erachten. Zudem lässt sich im Workshop selbst nicht auf Anhieb erfassen, wie wesentlich ein Risiko ist.

Allein die Tatsache, dass ein Sachverhalt auf ähnliche Art und Weise mehrfach im Workshop benannt wird, heißt noch nicht, dass hierin ein wesentliches Risiko zu sehen ist, da es sich hier um ein Transaktionsrisiko handeln kann. Andererseits muss ein nicht im Workshop genannter Sachverhalt nicht automatisch bedeuten, dass dieser im jeweiligen Unternehmen keine Rolle spielt. Insbesondere in finanzieller Hinsicht bedeutende Risiken treten häufig nicht „im Unternehmen selbst“, sondern durch Beobachtung des Marktes bzw. der Konkurrenten oder Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu Tage und stellen daher zunächst nur ein sehr abstraktes Risiko dar, für das jedoch Maßnahmen zu ergreifen sind.

ÜBERLEGUNGEN ZUR ABGRENZUNG VON TAX COMPLIANCE-RISIKEN UND ALLGEMEINEN UNTERNEHMENS-RISIKEN

Während ein Compliance-Risiko das Risiko für einen Regelverstoß darstellt, handelt es sich bei einem allgemeinen Unternehmensrisiko um ein Risiko, das auch ohne Regelverstoß eintreten kann.



Solche „Nicht-Compliance-Risiken“ lassen sich auch mit Bezug zum Bereich Steuern finden (beispielsweise Änderung der Steuergesetzgebung).

Bei genauer Betrachtung stellen am Ende viele steuerliche Risiken eigentlich „nur“ allgemeine Unternehmensrisiken (insbesondere finanzieller Art) dar, sofern die Steuerdeklaration korrekt erfolgt und nach der Risikerkennung die richtigen Maßnahmen ergriffen werden.

Daher ist es wichtig, bei der Erfassung und Bewertung der steuerlichen Risiken nicht nur die reinen Compliance-Risiken, sondern auch die sich aufgrund von Steuern ergebenden Unternehmensrisiken aufzunehmen und ggf. mit Maßnahmen zu hinterlegen. So können zum einen steuerliche Regelverstöße reduziert, zum anderen aber auch die finanziellen Unternehmensrisiken gesenkt werden.

Beispiel:

Im Risikoworkshop benanntes „Risiko“ bzw. benannter Sachverhalt:	Wegfall der Voraussetzungen für eine umsatzsteuerliche Organschaft (was zur Folge hätte, dass die Umsätze zwischen den Konzerngesellschaften der Umsatzsteuer unterliegen)
(Tax) Compliance-Risiko	Nichterkenntnis des Wegfalls der Voraussetzungen für die USt-Organschaft und damit unrichtige Abgabe von Umsatzsteuervoranmeldungen
„Lediglich“ finanzielles Unternehmensrisiko	Zwar unbemerkter Wegfall der Voraussetzungen, aber regelmäßige (monatliche) Überprüfung, ob die Voraussetzungen noch vorliegen und damit unmittelbare Reaktion → korrekte Abgabe der Umsatzsteuervoranmeldungen (Abführung der Umsatzsteuer auch innerhalb des Organkreises)
Vermeidung sowohl des Tax Compliance-Risikos als auch des (finanziellen) Unternehmensrisikos	Interne Regelung, dass sämtliche geplanten Änderungen der Geschäftsführungsbefugnisse in Mutter- und Tochtergesellschaften vor ihrer Durchführung auf deren steuerliche Folgen untersucht werden (und ggf. Reaktionen erfolgen können)

Das Beispiel soll verdeutlichen: Zwar können viele Tax Compliance-Risiken als Compliance-Risiken „unschädlich“ gemacht werden, indem sie korrekt oder sogar vorsorglich in der Steuererklärung abgebildet bzw. angegeben werden. Es liegt dann kein steuerlicher Regelverstoß (mehr) vor.

Der Preis hierfür ist aber in der Regel eine höhere finanzielle Belastung des Unternehmens. Zum Teil lässt sich diese nicht vermeiden, da bestimmte Sachverhalte bestimmte steuerliche Konsequenzen nach sich ziehen. Zum Teil bietet sich aber bereits bei der Ausgestaltung von Sachverhalten ein gewisser Spielraum.

Aus unserer Sicht muss es daher das Ziel eines funktionsfähigen TCMS sein, nicht nur steuerliche Regelverstöße zu vermeiden, sondern – sofern dies möglich ist – zugleich auch finanzielle Unternehmensrisiken zu verringern. Dies kann nur dann gelingen, wenn der Bereich „Steuern“ nicht als eigenständige „Insel“ im Unternehmen angesehen wird, sondern eine Verzahnung mit anderen Unternehmensbereichen und nicht nur dem Rechnungswesen sichergestellt ist.

Kontakt für weitere Informationen



Anka Neudert
Diplom-Kauffrau, Steuerberaterin,
zertifizierte Beraterin für Gemeinnützigkeit,
Certified Tax Compliance Officer
T +49 911 9193 3583
E anka.neudert@roedl.com



Christoph Naucke
Betriebswirt (BA), Compliance Officer
(TÜV), Datenschutzbeauftragter DSB-TÜV,
Prüfer für Interne Revisionsysteme (DIIR)
T +49 911 9193 3628
E christoph.naucke@roedl.com

² Zwar sollten sollten Workshop-Moderatorinnen und Workshop-Moderatoren zur Erfassung der TC-Risiken in der Regel das steuerliche Know-how mitbringen, dies beurteilen zu können. Aber einerseits ist es ja gerade Ziel der Workshops, die Anmerkungen aller Anwesenden aufzunehmen und auch zu verschriftlichen, und zudem kommt es gerade im Bereich der Beurteilung von Steuerbefreiungen im Bereich von Non-Profit-Organisationen oder juristischen Personen öffentlichen Rechts häufig auf die exakte Ausgestaltung des Sachverhalts im Einzelfall an, sodass auch steuerliche Branchenexpertinnen und -experten hier aufgrund der kurzen mündlichen Darstellung eines Sachverhalts im Workshop beispielsweise in den seltensten Fällen ad hoc Auskunft über Steuerbefreiung oder Steuerpflicht geben können.



→ Datenschutz

Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch gemäß Art. 15 DSGVO im Beschäftigtenkontext unter besonderer Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung

von Maximilian Dachlauer

Endet ein Arbeitsverhältnis streitig – meist dann durch eine verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Kündigung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber – ist es vielfach zu beobachten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Kündigungsschutzklage sich nicht nur gegen die Kündigung wehren, sondern auch ihren datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO geltend machen. Das Recht auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO, das auch ein Recht auf Kopie gem. Art. 15 Abs. 3 DSGVO beinhaltet, ist zweifelslos in der heutigen Informationsgesellschaft wichtig und richtig. Dennoch erschleicht einen in nicht wenigen Fällen das Gefühl, die die Auskunft geltend machenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind weniger an der Information über die sie betreffenden verarbeiteten Daten interessiert, als vielmehr an der Möglichkeit, den Arbeitgeber vermeintlich durch das Auskunftsverlangen und den damit verbundenen (Kosten-)Aufwand zu ärgern.

Auch außergerichtlich ist das Auskunftsverlangen ein recht beliebtes Mittel von gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geworden, den Abfindungsbeitrag in einer Aufhebungsvereinbarung noch ein wenig in die Höhe zu treiben.

Einen Kurzüberblick über die Problematik und den aktuellen Meinungs- und Rechtsprechungsstand zu geben, ist Gegenstand dieses Beitrages.

ANSPRUCHSGEGENSTÄNDE IN ART. 15 DSGVO

Zunächst stellt sich die Frage, welche Ansprüche die betroffene Person, also der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, gegenüber dem Verantwortlichen (Arbeitgeber) aus Art. 15 DSGVO geltend machen kann.

Hierfür sollte zuerst die gesetzgeberische Idee hinter Art. 15 DSGVO betrachtet werden, um anschließend die 3 Ansprüche aus Art. 15 DSGVO herauszuarbeiten.

GESETZGEBERISCHE IDEE HINTER ART. 15 DSGVO

In Art. 15 DSGVO ist der Auskunftsanspruch des Betroffenen, im Beschäftigtenkontext der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, gegenüber dem datenschutzrechtlich Verantwortlichen, d. h. dem Arbeitgeber, geregelt.

Zur Bestimmung des Inhalts, des Umfangs und der Reichweite des Auskunftsanspruchs hilft es zunächst, sich die dahinterstehende gesetzgeberische Idee zu vergegenwärtigen.

Nach Erwägungsgrund 63 S. 1 zur DSGVO soll die betroffene Person „ein Auskunftsrecht hinsichtlich der sie betreffenden personenbezogenen Daten, die erhoben worden sind, besitzen und dieses Recht problemlos und in angemessenen Abständen wahrnehmen können, um sich der Verarbeitung bewusst zu sein und deren Rechtmäßigkeit überprüfen zu können“.

Art. 15 DSGVO soll demnach dazu dienen, den Betroffenen zu ermöglichen, ihre Betroffenenrechte (Recht auf Löschung, Berichtigung und Einschränkung der Verarbeitung und Datenübertragbarkeit, Art. 16 ff. DSGVO) sowie Schadensersatzansprüche (Art. 82 DSGVO) geltend zu machen.

ANSPRUCHSGEGENSTÄNDE IN ART. 15 DSGVO

Art. 15 DSGVO normiert 3 Anspruchsgegenstände:

Erster Anspruchsgegenstand: das „ob“ der Datenverarbeitung

Erster Anspruchsgegenstand ist ein Anspruch auf Auskunft bzw. eine Bestätigung, ob der Verantwortliche personenbezogene Daten der betroffenen Person verarbeitet (Art. 15 Abs. 1 Hs. 1 DSGVO);

Zweiter Anspruchsgegenstand: Welche Daten werden verarbeitet?

Zweiter Anspruchsgegenstand ist ein Anspruch auf Auskunft über die personenbezogenen Daten, die in Bezug auf die betroffene Person vom Verantwortlichen verarbei-

tet werden und auf weitere Informationen wie zum Beispiel die Verarbeitungszwecke, die Datenkategorien, die Empfänger, die Speicherdauer und die Herkunft der Daten etc. sowie auf Unterrichtung über geeignete Garantien gem. Art. 46 DSGVO bei Übermittlung in ein Drittland (Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 und Abs. 2 DSGVO).

Dritter Anspruchsgegenstand: Anspruch auf Datenkopie

Dritter Anspruchsgegenstand ist ein Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind (Art. 15 Abs. 3 DSGVO).

Gerade letzterer Anspruchsgegenstand, der Anspruch auf Kopie, bereitet in der Praxis Probleme, da in einem Arbeitsverhältnis, das ein Dauerschuldverhältnis ist und typischerweise mehrere Jahre besteht, in der Regel in sehr großem Umfang personenbezogene Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber verarbeitet werden.

FRAGE NACH UMFANG UND REICHWEITE DES AUSKUNFTSANSPRUCHS

Welchen Umfang und welche Reichweite haben also die Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO?

UNTERINSTANZLICHE RECHTSPRECHUNG ZUM AUSKUNFTS- UND KOPIEANSPRUCH NACH ART. 15 DSGVO

Hier haben sich sowohl eine enge als auch eine weite Auslegung des Art. 15 DSGVO herauskristallisiert.



Eine enge Auslegung, so beispielsweise das LAG Niedersachsen (Urt. v. 9.6.2020 – 9 Sa 608/19) oder das OLG Stuttgart (Urt.v. 17.6.2021 – 7 U 325/20), kommt am Ende zum Ergebnis, dass der Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO durch die Angabe der Daten erfüllt werden kann, die der Arbeitgeber über den Beschäftigten verarbeitet. Dies sind in aller Regel die Stammdaten in unterschiedlichsten Verarbeitungssituationen. Da nach dieser Auffassung der Anspruch auf die Erteilung einer Kopie über die personenbezogenen Daten nicht weitergehen könne als die in Art. 15 Abs. 1 DSGVO geregelten Pflichtangaben, liegt der Schluss nahe, dass der Anspruch auf Kopie durch die Überreichung einer Auflistung der Stammdaten (z. B. in Tabellenform) erfüllt werden kann.

Nach einer weiten Auslegung (OVG Münster, Urt. v. 8.6.2021 – 16 A 1582/20; OLG München 4.10.2021 – 3 U 2906/20) bezieht sich der Auskunft- und Kopieanspruch auf alle vom Verantwortlichen verarbeiteten personenbezogenen Daten der betroffenen Person. Der Gegenstand des Kopieanspruchs richte sich nicht lediglich auf eine abstrakte Aufzählung der vorhandenen Informationen, da dieser bereits in dem Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO enthalten ist. Vielmehr habe die oder der Betroffene einen Anspruch auf Überlassung der Informationen in der Form, wie sie dem Verantwortlichen vorliegen.

BISLANG ERGANGENE HÖCHSTRICHTERLICHE RECHTSPRECHUNG ZUM AUSKUNFTS- UND KOPIEANSPRUCH NACH ART. 15 DSGVO

3 höchstrichterliche Entscheidungen sind an dieser Stelle erwähnenswert:

BAG, Urt. v. 27.4.2021 – 2 AZR 342/20

Das Bundesarbeitsgericht hat hier geurteilt, dass ein Klageantrag auf Überlassung einer Kopie von E-Mails nicht hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO sei, wenn die E-Mails, von denen eine Kopie zur Verfügung gestellt werden soll, nicht so genau bezeichnet sind, dass im Vollstreckungsverfahren unzweifelhaft ist, auf welche E-Mails sich die Verurteilung bezieht.

Da das BAG bereits die Zulässigkeit des Klageantrags auf Überlassung von (nicht näher bezeichneten) E-Mails verneinte, musste es sich auch nicht abschließend zum weiteren Umfang und der Reichweite des Kopieanspruchs äußern. Aus diesem Urteil lässt sich daher keine weitere Klärung ableiten.

BAG, Urt. v. 16.12.2021 – 2 AZR 235/21

Ähnlich verhält es sich mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 16.12.2021. Das Gericht urteilte hier, dass ein Klageantrag, der ergänzend zum Wortlaut von Art. 15 Abs.

1 Hs. 2 DSGVO auslegungsbedürftige Begriffe enthält, über deren Inhalt nicht behebbare Zweifel bestehen, nicht hinreichend bestimmt sei. Wieder sah das Gericht bereits die Unzulässigkeit des Klageantrags gegeben und musste sich zum weiteren Umfang und der Reichweite des Anspruchs auf Kopie nicht abschließend äußern.

BGH, Urt. v. 15.6.2021 – VI ZR 576/19

Der Bundesgerichtshof hingegen hielt einen Klageantrag („Datenauskunft durch Überlassen in Kopie [...] zu erteilen“) für prozessual zulässig. Zu beachten ist aber, dass der Kläger in der Klagebegründung zumindest konkretisierte, welche Auskünfte er (noch) begehrt.

Der Bundesgerichtshof hielt aber auch vom Anspruch auf Kopie interne Vermerke und die Kommunikation der Parteien dem Grunde nach umfasst. Das Gericht schloss sich damit der weiten (unterinstanzlichen) Auffassung des Auskunft- und Kopieanspruchs nach Art. 15 DSGVO an.

EUGH-VORLAGE DES ÖSTERREICHISCHEN BUNDESVERWALTUNGSGERICHTS

Das österreichische Bundesverwaltungsgericht hat in seinem Vorlagebeschluss vom 9.8.2021 (AZ: W21 2222613-2/12, 9.8.2021) die Frage eines engen oder weiten Verständnisses von Art. 15 DSGVO dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt. Es bleibt daher abzuwarten, inwiefern durch das EUGH-Urteil eine Klärung herbeigeführt wird.

SCHRANKEN DES UMFANGS UND DER REICHWEITE DES AUSKUNFTS- UND KOPIEANSPRUCHS

Insgesamt ist wohl eher damit zu rechnen, dass sich ein weites Verständnis von Art. 15 DSGVO auch höchstrichterlich durchsetzen wird und der Anspruch auf Kopie mehr umfasst als eine tabellarische Aufstellung der verarbeiteten Daten.

Wie dennoch die Erfüllung des Auskunft- und Kopieanspruchs gem. Art. 15 DSGVO praktisch umzusetzen ist, dem kommt eine große Bedeutung zu.

Schon von Gesetzes wegen ist das Recht auf Kopie gem. Art. 15 Abs. 4 DSGVO begrenzt, wenn dadurch die Rechte und Freiheiten anderer Personen beeinträchtigt werden. Dies sind vor allem Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers oder Persönlichkeitsrechte von anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern beziehungsweise Dritten. Hier wird also der Auskunftsanspruch eingeschränkt.

Die allgemeine Grenze des Rechtsmissbrauchs (offensichtlich unbegründete oder exzessive Anspruchsgeltendmachung) wird wohl eher ein stumpfes Schwert bleiben und nur in extremen Ausnahmefällen angenommen werden können.

Eine für Arbeitsverhältnisse bedeutsame Einschränkung von Auskunft- und Kopieanspruch lässt sich durch einen weiteren Blick in die Erwägungsgründe zur DSGVO begründen.

In Erwägungsgrund 63 steht, dass der Verantwortliche verlangen kann, wenn er eine große Menge von Informationen über die betroffene Person verarbeitet, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich ihr Auskunftersuchen bezieht, bevor er ihr Auskunft erteilt.

So urteilte auch das LAG Hessen (Urt. v. 10.6.2021 – 9 Sa 861/20), dass der Detaillierungsgrad der mitzuteilenden Informationen sich am Erwägungsgrund 63 zur DSGVO zu orientieren habe.

Der Auskunftsanspruch beziehe sich auf die sogenannten „Stammdaten“ der auskunftsberechtigten Person. Bei einem allgemein gehaltenen Auskunftsanspruch seien auch nur die „folgenden Informationen“ gem. Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 DSGVO zu erteilen. Dadurch werde die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in die Lage versetzt zu erkennen, zu welchem Zweck, mit welchen Mitteln und mit welcher Zielrichtung der Arbeitgeber persönliche Daten erhoben, gespeichert und gegebenenfalls weitergegeben hat.

Möchte der Betroffene dann detaillierte Informationen, hat er zu konkretisieren, auf welche Informationen es ihm ankommt.

FAZIT

Umfang und Reichweite des Auskunftsanspruchs sind trotz mittlerweile vereinzelt ergangener höchstrichterlicher Rechtsprechung insbesondere im Beschäftigtenkontext weiter unklar. Hoffnung ruht diesbezüglich auf der österreichischen EuGH-Vorlage.

Derzeit ungeklärt ist, ob vom Anspruch auf Auskunft und Kopie auch umfangreiche Datenmengen umfasst sind, wie z. B. der gesamte oder teilweise E-Mailverkehr eines Betroffenen (freilich nur unter Vornahme von Schwärzungen weitestgehender Teile zur Wahrung der Rechte des Arbeitgebers und Dritter). Nach hier vertretener Auffassung darf ein allgemein gehaltenes Auskunftersuchen auch allgemein beantwortet werden, sodass erst nach einer etwaigen Konkretisierung durch den Betroffenen überhaupt aufwändige Kopien herausgegeben werden müssen. Es lohnt sich daher stets, das Auskunftersuchen des Betroffenen genau rechtlich zu analysieren.

Kontakt für weitere Informationen



Maximilian Dachlauer
Rechtsanwalt, zertifizierter
Datenschutzbeauftragter
T +49 911 9193 1514
E maximilian.dachlauer@roedl.com

DOWNLOADCENTER

für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft



KOSTENLOSE ...

Whitepaper

Checklisten

Eckpunktepapiere

Flyer

Broschüren

Und vieles mehr ...



Jetzt runterladen:
www.roedl.de/downloadcenter-gesundheit-sozialwirtschaft



Rödl & Partner

Impressum

Verantwortlich für redaktionelle Inhalte gemäß § 55 Abs. 2 RStV:

Prof. Dr. Christian Rödl
Äußere Sulzbacher Straße 100
90491 Nürnberg

Rödl GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Äußere Sulzbacher Straße 100
90491 Nürnberg
Deutschland / Germany

Tel: +49 911 9193 0
Fax: +49 911 9193 1900
E-Mail: info@roedl.de
www.roedl.de

einzelvertretungsberechtigter Geschäftsführer:
Prof. Dr. Christian Rödl, LL.M., RA, StB

Urheberrecht:

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium als Ganzes oder in Teilen bedarf der schriftlichen Zustimmung der Rödl GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.