

# Newsletter 15|03.12.2018

## Kammerbeitrag / Öffentliche Zahlungsaufforderung 2019

*keyboard\_arrow\_down*

Die StBK Hessen hat auf ihrer Website unter der Rubrik „Amtliche Mitteilungen“ satzungsgemäß die Öffentliche Zahlungsaufforderung 2019 veröffentlicht. Der Kammerbeitrag liegt 2019 unverändert bei 372,- €. Die Öffentliche Zahlungsaufforderung 2019 können Sie **hier** abrufen.

Im Interesse aller Mitglieder möchte die Kammer den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich halten. Sollten Sie noch nicht am Abbuchungsverfahren teilnehmen, möchten wir Sie daher auf die Vorteile dieses Verfahrens aufmerksam machen:

- Bei Erteilung einer Einzugsermächtigung erhalten Sie eine Ermäßigung des Kammerbeitrages von 12,- € für jedes volle Beitragsjahr.
- Der fällige Beitrag wird automatisch von Ihrem Konto abgebucht. Mahngebühren und sonstige Verwaltungskosten können nicht mehr entstehen.

Den Vordruck für die Erteilung eines SEPA Lastschriftmandats finden Sie **hier**.

Kammermitglieder, die im Beitragsjahr das 70. Lebensjahr vollendet haben, erhalten eine Ermäßigung von  $33 \frac{1}{3}$  vom 100. Kammermitglieder, die im Beitragsjahr das 80. Lebensjahr vollendet haben, sind von der Beitragszahlung befreit. Beitragsermäßigung aufgrund des Alters werden „von Amts wegen“ berücksichtigt. Ein Ermäßigungsantrag ist nicht erforderlich. Die Beitragsordnung der Steuerberaterkammer Hessen sieht darüber hinaus weitere Möglichkeiten der Beitragsermäßigung, des Erlasses und der Stundung des Kammerbeitrages vor. Um diese geltend zu machen, ist jährlich erneut ein schriftlicher Antrag bei der Steuerberaterkammer Hessen erforderlich. Der Antrag muss spätestens bis zum **31.01.2019** der Steuerberaterkammer Hessen zugehen (Ausschlussfrist!). Weitere Informationen über die Voraussetzung einer Beitragsermäßigung finden Sie **hier**.

## Workshop "Insolvenz des Mandanten: Haftung des Steuerberaters / Rückforderung des Honorars durch den Insolvenzverwalter?"

*keyboard\_arrow\_down*

Die Kammer bietet Ihnen am Donnerstag, den 31.01.2019 um 15:30 Uhr in der Kammergeschäftsstelle einen kostenlosen Workshop zu dem Thema „Haftung des Steuerberaters und Rückforderung des Honorars durch den Insolvenzverwalter bei Insolvenz des Mandanten“ an.

Herr Herrmann, Präsident der Steuerberaterkammer Hessen, lädt Sie herzlich zu diesem Workshop ein, in dem wichtige und aktuelle Fragen im Zusammenhang mit der Insolvenz eines Mandanten erörtert werden sollen.

Besondere Aufmerksamkeit hat das Urteil des BGH vom 26. Januar 2017 (DStR 2017,942) hervorgerufen, wonach die Bilanz dann mangelhaft ist und Haftungsansprüche gegen den Steuerberater ausgelöst werden können, wenn dieser angesichts einer bestehenden Insolvenzreife der Gesellschaft objektiv zu Unrecht von der Unternehmensfortführung ausgeht.

Neben den Fragen zur Haftung des Steuerberaters im Falle der Insolvenz soll auch darauf eingegangen werden, unter welchen Voraussetzungen der Insolvenzverwalter Honorare zurückfordern kann und wie sich Steuerberater hiergegen schützen können.

Referent unserer Veranstaltung ist Herr Rechtsanwalt Michael Brügge, Köln, der bei der HDI Versicherung AG im Schadenmanagement für die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung von Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern tätig ist.

Um den Charakter eines Workshops zu erhalten, ist die Teilnehmerzahl auf 40 Personen beschränkt. Wir bitten deswegen um Ihre baldige Anmeldung unter **sonja.vogl(at)stbk-hessen.de**.

### **Familientlastungsgesetz verabschiedet**

*keyboard\_arrow\_down*

Am 23. November 2018 hat der Bundesrat dem bereits am 8. November 2018 vom Deutschen Bundestag in der Fassung des Regierungsentwurfs verabschiedeten Gesetz zur Stärkung und steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Familientlastungsgesetz – FamEntlastG) zugestimmt.

Mit dem Gesetz wird das Kindergeld ab dem 1. Juli 2019 um 10,00 € angehoben. Der Kinderfreibetrag wird begleitend für 2019 von 2.394,00 € auf 2.490,00 € pro Elternteil und für 2020 weiter auf 2.586,00 € pro Elternteil erhöht.

Weiterhin wird zum einen die nach dem 12. Existenzminimumbericht notwendige Anhebung des Grundfreibetrags auf 9.168,00 € für 2019 und 9.408,00 € für 2020 umgesetzt sowie zum anderen zur Beseitigung der kalten Progression der Einkommensteuertarif in zwei Schritten nach rechts verschoben.

Die genauen Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem **beigefügten Gesetzestext**.

### **Zulässigkeit der Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter**

*keyboard\_arrow\_down*

Mit Blick auf die am 25. Mai 2018 in Kraft getretene Datenschutzgrundverordnung werden Steuerberater von ihren Mandanten gebeten, für sie als Datenschutzbeauftragte tätig zu werden. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob eine solche Tätigkeit als externer

Datenschutzbeauftragter für Mandantenunternehmen berufsrechtlich zulässig ist.

#### a) Vereinbare Tätigkeit oder gewerbliche Tätigkeit?

Nach Ansicht der Steuerberaterkammer Hessen handelt es sich bei der Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter um eine mit dem Beruf des Steuerberaters vereinbare Tätigkeit. Dies gilt unabhängig davon, ob der Steuerberater für einen Mandanten oder Nichtmandanten tätig wird bzw. in welchem Umfang die Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter im Verhältnis zur steuerberatenden Tätigkeit ausgeübt wird. Die Aufgaben des externen Datenschutzbeauftragten beinhalten einerseits beratende Tätigkeiten in den Bereichen EDV, Technik, Datenverarbeitung und Unternehmensorganisation. Der Datenschutzbeauftragte nimmt zudem in seiner Funktion ein fremdes Interesse (hier: das Interesse des Verantwortlichen, dass die datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt sind) wahr. Die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter kann daher der Fallgruppe des § 57 Abs. 3 Nr. 2 StBerG zugeordnet werden. Hinzu kommt, dass der Datenschutzbeauftragte auch die Aufgabe hat, die Einhaltung der Datenschutzvorschriften zu überwachen, sodass auch eine vereinbare aufsichtsführende Tätigkeit gemäß § 15 Satz 1 Nr. 6 BOSTB vorliegt.

Der BFH hat in zwei Urteilen im Jahr 2003 (Urteil vom 5.6.2003, IV R 34/01 und Urteil vom 26.6.2003, IV R 41/01) zwar entschieden, dass es sich steuerrechtlich bei der Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter um eine gewerbliche Tätigkeit handelt. Dieser steuerrechtlichen Einordnung hat sich zuletzt für den Fall eines Rechtsanwalts, der zugleich als externer Datenschutzbeauftragter tätig war, auch das FG München (Urteil vom 25.7.2017, 5 K 1403/16) angeschlossen. Nach Ansicht unserer Kammer folgt hieraus aber nicht, dass die Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter auch unter berufsrechtlichen Gesichtspunkten als gewerbliche Tätigkeit einzuordnen ist. Denn das Verbot der gewerblichen Tätigkeit nach § 57 Abs. 4 Nr. 1 StBerG verfolgt einen anderen Regelungszweck als das Steuerrecht. Diesem Verbot liegt die Annahme des Gesetzgebers zugrunde, dass eine gewerbliche Zweit- oder Nebentätigkeit im typischen Regelfall die Einhaltung der allgemeinen Berufspflichten des Steuerberaters im Sinne einer abstrakten Gefahr zu beeinträchtigen droht. Eine solche Gefahr ist bei der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter jedoch in der Regel nicht anzunehmen. Des Weiteren sind einige der in § 15 Satz 1 BOSTB genannten vereinbarten Tätigkeiten steuerrechtlich als gewerbliche Tätigkeiten zu qualifizieren, obwohl es sich berufsrechtlich um vereinbare Tätigkeiten handelt.

#### b) Vereinbarkeit mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz

Die Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter ist auch mit dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) vereinbar. Im Vordergrund stehen die Implementierung von Prozessen im Unternehmen und die diesbezügliche Beratung, sodass es sich in der Regel um eine wirtschaftsberatende Tätigkeit und keine Rechtsdienstleistung handelt. Soweit der Schwerpunkt der Beratung auf rechtlichen Fragen des Datenschutzes liegt (und weniger auf technischen und organisatorischen Fragestellungen der Datenverarbeitung) handelt es sich um eine zulässige Nebenleistung nach § 5 Abs. 1 RDG. Hierfür spricht, dass nach Art. 37 Abs. 5 sowie Erwägungsgrund 97 der DSGVO der Datenschutzbeauftragte über Fachwissen auf dem Gebiet des Datenschutzrechts und der Datenschutzverfahren verfügen muss und die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter zwingend die Befassung mit datenschutzrechtlichen

Fragen mit sich bringt, sodass diese ohne den rechtsberatenden Teil nicht sinnvoll wahrgenommen werden könnte. Auch erscheint die Auffassung vertretbar, dass die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter durch die DSGVO und das BDSG-neu auch Personen erlaubt wird, die über keine anwaltliche Qualifikation verfügen, sodass es sich hierbei um eine spezialgesetzliche Befugnisnorm handelt.

#### c) Vereinbarkeit mit der Pflicht zur Unabhängigkeit

Im Fall einer Datenpanne in der Steuerberaterpraxis kann sich für den Steuerberater, der als externer Datenschutzbeauftragter für ein Mandantenunternehmen tätig ist, eine mögliche Interessenkollision ergeben. Als Datenschutzbeauftragter ist er dazu verpflichtet, den Mandanten darüber zu beraten, wie mit der Datenpanne umzugehen ist. Bei einer großen Datenpanne müsste der Steuerberater in seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter ggf. die Empfehlung geben, den Steuerberater zu wechseln, weil dieser in Bezug auf den Datenschutz unzuverlässig ist. Zumindest aber müsste er den Mandanten im Fall der Lohnbuchführung dahingehend beraten, dass die Mitarbeiter des Mandantenunternehmens als Betroffene der Datenpanne hierüber zu informieren sind. Der Steuerberater befände sich damit in seiner Funktion als Datenschutzbeauftragter in einer Interessenkollision. Er müsste als Datenschutzbeauftragter ggf. zum Beraterwechsel oder dazu raten, die Datenpanne auch gegenüber den Mitarbeitern des Mandanten als drittbetroffene Personen bekannt zu machen, woran er als Steuerberater kein Interesse haben kann (Verlust des Mandats bzw. Schädigung der eigenen Reputation).

Hierzu wird die Auffassung vertreten, dass diese mögliche Interessenkollision nicht zu einer generellen Unzulässigkeit der Tätigkeit als externer Datenschutzbeauftragter für ein Mandantenunternehmen führt, sondern eine Frage des Einzelfalls ist. Erst bei Auftreten einer Datenpanne ist das Problem einer möglichen Interessenkollision im konkreten Einzelfall zu lösen. Dies kann bedeuten, dass in diesem Fall die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter beendet werden muss, insbesondere wenn der Steuerberater die Lohnbuchführung für das Mandantenunternehmen erstellt (wegen der Pflicht zur Information der drittbetroffenen Mitarbeiter des Mandanten über die Datenpanne). Der Mandant ist bei der Beauftragung auf diese Möglichkeit jedoch hinzuweisen, damit er für den Fall Vorsorge treffen kann (z. B. Bestellung eines Vertreters).

#### d) Person des Datenschutzbeauftragten

Es stellt sich die Frage, ob als Datenschutzbeauftragter nur eine natürliche Person oder auch eine juristische Person (z. B. Steuerberatungsgesellschaft mbH) bzw. Personengesellschaft (Steuerberatersozietät) bestellt werden kann. Dies ist zwar gesetzlich nicht unmittelbar geregelt. Aus den Qualifikationsanforderungen und den einschlägigen Regelungen der DSGVO (z. B. Art. 37 Abs. 5 DSGVO „...auf der Grundlage seiner beruflichen Qualifikation...“, Art. 37 Abs. 6 DSGVO „...kann Beschäftigter ... sein“) ist aber zu schließen, dass die Funktion des Datenschutzbeauftragten nur von einer natürlichen Person tatsächlich ausgeübt werden kann; dies schließt aber nicht aus, dass das Auftragsverhältnis mit der Sozietät oder der Steuerberatungsgesellschaft besteht.

## **Steuerberatende Tätigkeit des Steuerberaters ist keine Auftragsverarbeitung im Sinne der DSGVO**

*keyboard\_arrow\_down*

In den vergangenen Wochen hat die Diskussion um die Auftragsdatenverarbeitung/Auftragsverarbeitung im Zusammenhang mit der Erbringung von Leistungen im Bereich der Steuerberatung wieder an Fahrt aufgenommen. Einzelne Landesdatenschutzbeauftragte vertreten in der Öffentlichkeit die Auffassung, dass Steuerberater insbesondere im Hinblick auf Lohn- und Gehaltsabrechnung auch Auftragsverarbeiter i. S. d. Art. 4 Nr. 8, Art. 28, 29 DSGVO sein können und eine entsprechende Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung abzuschließen sei.

Die Bundessteuerberaterkammer vertritt hierzu folgende Auffassung:

Die Tätigkeit des Steuerberaters nach dem StBerG für seinen Mandanten erfolgt stets in eigener Verantwortung und ist keine Auftragsverarbeitung i. S. d. Art. 4 Nr. 8, Art. 28, 29 DSGVO. Dies gilt auch für die Übernahme der Lohn- und Gehaltsabrechnung, die der Steuerberater nach dem StBerG eigenverantwortlich ausführt. Es dürfen für diese Tätigkeiten daher keine Verträge zur Auftragsverarbeitung mit den Mandanten geschlossen werden.

Die von einigen Landesdatenschutzbeauftragten vertretene Auffassung, dass bei reinen Lohn- und Gehaltsabrechnungen keine eigene Entscheidungskompetenz auf Seiten des Steuerberaters vorliegt und folglich den Anwendungsbereich der Auftragsverarbeitung eröffnet, übersieht die berufsrechtliche Verantwortung von Steuerberatern.

Steuerberater kommen als Organ der Steuerrechtspflege ihren Berufspflichten stets unabhängig und eigenverantwortlich (vgl. § 57 Abs. 1 StBerG) nach. Die Eigenverantwortlichkeit erfordert, dass sich der Steuerberater über steuerrechtlich relevante Sachverhalte, einschließlich der Fragen der Lohn- und Gehaltsabrechnung, stets ein eigenes Urteil bildet und seine Entscheidungen selbst trifft. Der Steuerberater trägt die volle Verantwortung für seine Handlungen und übernimmt Verantwortung für alles, was in seiner Kanzlei geschieht.

Die ungeprüfte Übernahme einer (unter Umständen falschen) steuerrechtlichen Würdigung des Mandanten im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnung wäre mit den Berufspflichten nicht zu vereinbaren.

Für Steuerberater bedeutet dies konkret, dass bei der Erbringung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen keine Verträge zur Auftragsverarbeitung mit Mandanten geschlossen werden dürfen. Wird dennoch ein solcher Vertrag geschlossen, liegt ein Verstoß gegen die Berufspflichten vor.

## **Wettbewerbswidrige Abwerbung von Arbeitnehmern über ihr Privathandy**

*keyboard\_arrow\_down*

**Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat mit dem am 17.10.2018 veröffentlichten Urteil entschieden, dass die höchstrichterlichen Grundsätze zur Wettbewerbswidrigkeit von Abwerbversuchen am Arbeitsplatz auch gelten, wenn der Arbeitnehmer nicht über den Dienstanschluss, sondern auf seinem privaten Handy angerufen wird. Der Anrufer müsse in diesem Fall zu Beginn des Gespräches nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei.**

Nr. 45/2018

Die Parteien sind jeweils bundesweit tätige Personaldienstleistungsunternehmen; sie überlassen gewerblich Personal an Dritte. Ein Mitarbeiter der Antragsgegnerin kontaktierte einen Mitarbeiter der Antragstellerin innerhalb von fünf Tagen insgesamt sieben Mal auf dessen privatem Handy zur üblichen Arbeitszeit, um ihm eine Arbeitsstelle bei der Antragsgegnerin anzubieten. Nachfragen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei, erfolgten nicht.

Die Antragstellerin begehrt von der Antragsgegnerin, es zu unterlassen, ihre Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz zum Zwecke der Abwerbung anzurufen, soweit das Gespräch über eine erste Kontaktaufnahme hinausgeht.

Das Landgericht hat dem Antrag stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung hat auch vor dem OLG keinen Erfolg. Durch die Abwerbversuche sei die Antragstellerin wettbewerbswidrig gezielt behindert worden.

Grundsätzlich sei das Abwerben von Mitarbeitern eines anderen Unternehmens zwar Bestandteil des freien Wettbewerbs und damit hinzunehmen. Unzulässig seien jedoch Abwerbmaßnahmen, „wenn die Ungestörtheit der Betriebsabläufe beeinträchtigt wird“. Bei der erforderlichen Abwägung, ob Anrufe während der Arbeitszeit unlauter seien, seien „die Interessen aller Beteiligten, also die der Arbeitnehmer sowie die der beteiligten Unternehmensinhaber zu berücksichtigen“. Daraus folge, dass ein Anruf zumutbar sei, „wenn er nur der ersten kurzen Kontaktaufnahme dient, bei welcher sich der Anrufer bekannt macht, den Zweck seines Anrufs mitteilt“ und das Interesse an einem vertieften Kontakt abfragt. „Folgekontakte am Arbeitsplatz“ seien hingegen wettbewerbsrechtlich unzulässig. „Ein Personalberater, der einen Mitarbeiter am Arbeitsplatz telefonisch zum Zwecke der Abwerbung anspricht, betreibt im Betrieb des Arbeitgebers eine gegen diesen gerichtete Werbung zu Gunsten eines Wettbewerbers“, betont das OLG unter Rückgriff auf höchstrichterliche Rechtsprechung. Dies müsse ein Arbeitgeber „nicht unbeschränkt“ dulden.

Die dargestellten höchstrichterlichen Grundsätze würden auch gelten, wenn der Anruf nicht über das dienstliche Telefon, sondern über das private Handy des Mitarbeiters erfolge. In diesem Fall werde zwar nicht die technische Infrastruktur des Arbeitgebers beansprucht. Dieses Argument habe jedoch „durch die Veränderung in der Arbeitswelt deutlich an Gewicht verloren“.

Der Personalberater könne bei einem Anruf auf einem Mobiltelefon – anders als bei einem betrieblichen Festnetzanschluss – zwar nicht wissen, ob der Angerufene am Arbeitsplatz sei und damit ein Eingriff in die betriebliche Sphäre des Arbeitgebers vorliege. Es sei ihm jedoch

zumutbar, dies zu Beginn des Gespräches zu erfragen, um sich ggf. auf eine erste kurze Kontaktaufnahme zur Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens zu beschränken. „Diese kurze Nachfrageobliegenheit... belastet den Personalberater nicht über Gebühr und lässt sich zwanglos in eine höfliche Gespracheroffnung integrieren. Gleichzeitig sind die Interessen des Arbeitgebers gewahrt, nicht über Gebühr durch gegen ihn gerichtete Maßnahmen von Wettbewerbern belästigt zu werden“, fasst das OLG zusammen.

Das Urteil ist rechtskräftig.

**Oberlandesgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 09.08.2018, Az. 6 U 51/18  
(vorausgehend Landgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 21.02.2018, Az. 2-6 O 319/17)**

**"Wirtschaftsmediation für Steuerberater" - Ein Seminar der DATEV eG in Kooperation mit der Bundessteuerberaterkammer**

*keyboard\_arrow\_down*

Die Bundessteuerberaterkammer setzt die Kooperation mit der DATEV eG fort und führt 2019 wieder gemeinsame Lehrgänge zum Thema "Wirtschaftsmediation für Steuerberater" durch.

Das Seminar richtet sich an Kanzleihinhaber und -mitarbeiter und dauert insgesamt 16 Tage (Gesamtzeit 120 Stunden).

Alle Einzelheiten erfahren Sie in dem **Flyer**.

**Anmeldungen online** oder telefonisch unter 0911 319-58706

**HLBS-Steuerforum 2019**

*keyboard\_arrow\_down*

Die Seminarreihe "Aktuelle Steuerfragen in der Land- und Forstwirtschaft" findet vom 19.03.2019 bis 04.04.2019 an 21 Standorten deutschlandweit statt.

Themen:

1. Aktuelle Gesetzesänderungen für die Besteuerung der Land- und Forstwirtschaft  
u. a. Jahressteuergesetz 2018; Anwendungsregelungen zur Tarifglattung § 32c EStG;  
Steuererleichterungen für LuF in 2018

2. Allgemeine Themen

u. a. Aktuelle Entwicklungen bei der Besteuerung von Personengesellschaften; Realteilung von Verpachtungsbetrieben; Umsetzung der BFH-Rechtsprechung zur Realteilung von Mitunternehmerschaften und Praxisfragen; Konkludente Ehegattenmitunternehmerschaft in der LuF; Neue Regelungen bei erneuerbaren Energien; Wichtige steuerrechtliche Rechtsentwicklungen für Tierhaltungsbetriebe, Viehbewertung unter Berücksichtigung der

geänderten GWG-Grenze

### 3. Gestaltungshinweise für die Praxis

u. a. Praxisfragen im Zusammenhang mit § 6b EStG, Umsatzsteuerklauseln in Verträgen; Auskünfte ggü. Erben/ Erbengemeinschaften; Steuerwert von gemischten Schenkungen; Mittelbare Grundstücksschenkung bei landwirtschaftlichem Vermögen

### 4. Aktuelle Verwaltungsanweisungen

u. a. Bestattungswald; Besteuerung Forstwirtschaft; Neue Anwendungserlasse zur Erfassung von Bargeschäften;

### 5. Aktuelle Rechtsprechung: Einkommensteuer, Umsatzsteuer und sonstige Rechtsprechung

**Anmeldeformular**

**Anmeldung online**

## Veranstaltungshinweise

**Hier** finden Sie aktuelle Termine und Veranstaltungen.

---

Unsere aktuellen Pressemitteilungen finden Sie wie immer **hier**.