MANDANTEN-MERKBLATT

DR. THOMAS AUTZEN

STEUERBERATER

# WISSENSMANAGEMENT

2026

## INHALT


I. Wettbewerbsfaktor
II. Notwendigkeit eines Wissensmanagements
III. Schutz von Geschäftsgeheimnissen
IV. Datenschutz
V. Wissensprofil
VI. Bindung von Schlüsselmitarbeitern
VII. Hinweisgeberschutz
VIII. Einführung eines Wissensmanagements

Der Umgang mit der Ressource Wissen ist für die Sicherung des Fortbestands und der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens heute wichtiger denn je. Bildete früher die Produktion den wesentlichen Anteil an der Wertschöpfung im Unternehmen, so ist heute das Wissen im Unternehmen die entscheidende Komponente für den Erfolg.

Gleichzeitig fokussiert sich die Vorsorge gerne vor allem auf die rechtlichen und finanziellen Belange. Der Schutz der Ressource Wissen wird vernachlässigt. Die Bewahrung und Verwaltung des Firmenwissens müssen denselben Stellenwert besitzen.

Gerade in kleinen und mittleren Betrieben sind in der Regel einzelne Personen für viele Aufgabenbereiche allein verantwortlich. Dort kann der Verlust von strategischem Wissen durch den Tod oder sonstigen Ausfall eines Mitarbeiters erhebliche – teils verheerende – Auswirkungen haben.

## I. Wettbewerbsfaktor

Im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie wurden zuletzt 3.401 Unternehmen im gesamten Bundesgebiet in den Größenordnungen 10 – 250 Mitarbeiter zur Relevanz und zu den Auswirkungen eines eingerichteten Wissensmanagements im Unternehmen befragt.

Die Unternehmen, die über ein ausgebautes Wissensmanagement verfügen, wiesen laut der Untersuchung eine besonders hohe Mitarbeitermotivation, eine gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit und bessere Renditen auf als die Vergleichsunternehmen.

Lediglich die Hälfte der befragten Unternehmen räumte Maßnahmen zu Wissensbewahrung und der Bindung von Mitarbeitern in strategisch wichtigen Positionen einen hohen Stellenwert ein.

Der Bewahrung und Weitergabe von Erfahrungswissen ausscheidender Mitarbeiter wurde sogar nur von 24 % der befragten Unternehmen eine hohe Bedeutung zugemessen (Wettbewerbsfaktor Wissen: Managementpraxis von Wissen und Intellectual Capital in Deutschland, Fokus prints 08/11).

Bezeichnend ist, dass dieses Thema seither vom Bundesministerium sehr stiefmütterlich behandelt wird und es keine verfügbaren, abrufbaren Erhebungen gibt, die aktuell sind.

## II. Notwendigkeit eines Wissensmanagements

In kritischen Situationen wie der plötzliche Tod des Firmeninhabers oder eine akute Erkrankung von Schlüsselmitarbeitern, zeigt sich die Bedeutung des Wissensmanagements.

Steht kritisches Wissen – das für den Betrieb eines Unternehmens zwingend erforderlich ist – nicht mehr zur Verfügung, wird ein Unternehmen im schlimmsten Fall handlungsunfähig.

**Kritisches Wissen umfasst vor allem:**

- Zugangsdaten für Gebäude und Maschinen,
- Schlüsseldaten für die EDV (Passwörter, Zugangsdaten zu E-Mail-Accounts),
- Informationen zu Bankkonten und Schließfächern,
- Informationen zur Dateistruktur,
- Informationen zu Betriebs- und Arbeitsabläufen,
- Informationen zu Kundenbeziehungen,
- Bearbeitungsstände bei Projekten,
- Lizenzschlüssel und Zugangsdaten zu Cloud-Diensten und IT-Systemen,
- Vertragliche Vereinbarungen mit Geheimhaltungsklauseln,
- Technisches Know-how, Herstellungsverfahren, Rezepturen und Kalkulationsunterlagen.

Neben der Verwaltung von Wissen ist der Wissenstransfer eine zentrale Maßnahme, um Wissensverlust zu verhindern.

Ohne die Verteilung von Wissen auf mehrere Schultern im Unternehmen ergibt sich eine gefühlte und tatsächliche Unersetzbarkeit von einzelnen Mitarbeitern mit entsprechenden Folgen. Ein Hindernis beim Wissenstransfer kann die mögliche Abwanderung von hochqualifizierten Mitarbeitern sein. Hier helfen Anreizsysteme (Lob, Anerkennung, Prämien).

## III. Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Am 26.4.2019 ist das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) in Kraft getreten.

Es hat die bisherigen §§ 17 – 19 UWG abgelöst und setzt die EU-Richtlinie 2016/943 um. Das GeschGehG definiert in § 2 Nr. 1 GeschGehG ein Geschäftsgeheimnis als eine Information, die

a) weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich und daher von wirtschaftlichem Wert ist,

b) Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist und

c) bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht.

### *1. Bedeutung für das Wissensmanagement*

Die zentrale Neuerung gegenüber der früheren Rechtslage: Ein bloßer Geheimhaltungswille genügt nicht mehr. Informationen genießen nur dann gesetzlichen Schutz, wenn der Inhaber aktive und den Umständen nach angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen getroffen hat (§ 2 Nr. 1 Buchst. b GeschGehG).

Das Wissensmanagement im Unternehmen muss daher zwingend auch ein Geheimhaltungskonzept umfassen. Ohne ein dokumentiertes Schutzkonzept mit organisatorischen, technischen und rechtlichen Maßnahmen kann der Geheimnisschutz vollständig entfallen.

### *2. Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen*

Welche Maßnahmen angemessen sind, hängt von der Art des Geschäftsgeheimnisses im Einzelnen und von den konkreten Umständen der Nutzung ab.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit sind insbesondere zu berücksichtigen (OLG Stuttgart, Urteil v. 19.11.2020 - 2 U 575/19, BT-Drucks. 19/4724 S. 24)

- der Wert des Geschäftsgeheimnisses und dessen Entwicklungskosten,

- die Natur der Informationen,
- die Bedeutung für das Unternehmen,
- die Größe des Unternehmens,
- die üblichen Geheimhaltungsmaßnahmen in dem Unternehmen,
- die Art der Kennzeichnung der Informationen und
- vereinbarte vertragliche Regelungen mit Arbeitnehmern und Geschäftspartnern.

Ein optimaler oder lückenloser Schutz ist nicht gefordert. Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen sind solche, bei denen ein verständiger Geheimnisinhaber objektiv davon ausgehen durfte, dass die ergriffenen Schutzmaßnahmen nach dem normalen Lauf der Dinge ausreichend sind, die Geheimhaltung der konkreten Information sicherzustellen (LAG Düsseldorf, Urteil v. 3.6.2020 - 12 SaGa 4/20).

Von einem weltweit tätigen Unternehmen können größere und finanziell aufwendigere Sicherungsvorkehrungen erwartet werden als von einem Handwerksbetrieb mit wenigen Angestellten (OLG Hamm, Urteil v. 15.9.2020 - 4 U 177/19).

### *3. Empfohlene Maßnahmen*

Es hat sich eine dreistufige Klassifizierung bewährt (OLG Schleswig-Holstein, Urteil v. 28.4.2022 - 6 U 39/21):

- Streng geheim („Kronjuwelen"): Informationen, deren Bekanntwerden existenzbedrohend wäre,
- Wichtig: Informationen, deren Bekanntwerden einen dauerhaften wirtschaftlichen Nachteil verursachen könnte,
- Sensibel: Informationen, deren Bekanntwerden einen kurzfristigen wirtschaftlichen Nachteil verursachen könnte.

Folgende Maßnahmen kommen insbesondere in Betracht:

- Identifizierung und Klassifizierung schutzwürdiger Informationen,
- Zugangsbeschränkungen nach dem „Need-to-know-Prinzip": Informationen nur für Personen zugänglich machen, die sie zur Aufgabenerfüllung benötigen,
- Technische Sicherungsmaßnahmen (Verschlüsselung, Zugriffsprotokollierung, Firewall, Ausschluss externer Speichermedien),
- Konkrete und transparente vertragliche Geheimhaltungsvereinbarungen mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern,
- Regelmäßige Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter,
- Physische Zugangsbeschränkungen (Zutrittskontrollen, abgeschlossene Räume).

**Wichtig:** Allgemein gehaltene arbeitsvertragliche Verschwiegenheitsklauseln, sog. Catch-all-Klauseln, die sich pauschal auf alle betrieblichen Angelegenheiten beziehen, genügen den Anforderungen des § 2 Nr. 1 Buchst. b GeschGehG nach jüngster Rechtsprechung nicht. Verschwiegenheitsverpflichtungen müssen sich auf konkrete Informationen beziehen und dem Gebot der Transparenz genügen (BAG, Urteil v. 17.10.2024 - 8 AZR 172/23).

### *4. Darlegungs- und Beweislast*

Im Streitfall trägt der Geheimnisinhaber die Darlegungs- und Beweislast für die Tatsachen, aus denen sich die angemessenen Schutzmaßnahmen ergeben. Er muss substantiiert zu Art und Umfang der ergriffenen Schutzmaßnahmen vortragen.

### *5. Sanktionen*

Dem Verletzer eines Geschäftsgeheimnisses drohen zivilrechtliche Ansprüche auf Unterlassung (§ 6 GeschGehG), Vernichtung und Herausgabe (§ 7 GeschGehG), Auskunft (§ 8 GeschGehG) sowie Schadensersatz (§ 10 GeschGehG). Darüber hinaus ist die vorsätzliche Verletzung von Geschäftsgeheimnissen strafbar (§ 23 GeschGehG) und mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bewehrt.

## IV. Datenschutz

Seit dem 25.5.2018 gilt die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) unmittelbar in allen EU-Mitgliedstaaten. Für das Wissensmanagement ergeben sich daraus wichtige Vorgaben, da die Wissensdokumentation regelmäßig personenbezogene Daten betrifft (z. B. Mitarbeiterdaten, Kundendaten, Kontaktdaten von Ansprechpartnern).

### *1. Rechtsgrundlagen*

Jede Verarbeitung personenbezogener Daten bedarf einer Rechtsgrundlage (Art. 6 DSGVO). Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist insbesondere zulässig, wenn sie für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist (§ 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG) oder auf einer Kollektivvereinbarung beruht (§ 26 Abs. 4 Satz 1 BDSG).

### *2. Datenschutzrechtliche Grundsätze*

Bei der Datenverarbeitung im Rahmen des Wissensmanagements sind insbesondere zu beachten:

- Rechtmäßigkeit und Transparenz (Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO),
- Zweckbindung: Daten dürfen nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden (Art. 5 Abs. 1 lit. b DSGVO),
- Datenminimierung: Nur solche Daten erheben, die für den konkreten Zweck erforderlich sind (Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO),
- Speicherbegrenzung: Personenbezogene Daten nur so lange speichern, wie es für die Zwecke der Verarbeitung erforderlich ist (Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO),
- Integrität und Vertraulichkeit: Angemessene technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten treffen (Art. 5 Abs. 1 lit. f, Art. 32 DSGVO).

### *3. Rechenschaftspflicht und Bußgeldrisiken*

Der Verantwortliche – in der Regel der Arbeitgeber – muss die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Grundsätze nachweisen können (Rechenschaftspflicht, Art. 5 Abs. 2 DSGVO).

Verstöße gegen die DSGVO können mit Bußgeldern von bis zu 20 Mio. € oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes geahndet werden (Art. 83 DSGVO).

### *4. Datenschutzbeauftragter*

Ab 20 Personen, die ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten befasst sind, ist ein Datenschutzbeauftragter zu benennen (§ 38 Abs. 1 Satz 1 BDSG).

**Wichtig:** Bei cloudbasierten Wissensmanagement-Lösungen ist darauf zu achten, dass die Datenverarbeitung innerhalb der EU/des EWR erfolgt oder ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist. Für die Einbindung externer Dienstleister gelten die Anforderungen an die Auftragsverarbeitung gem. Art. 28 DSGVO.

## V. Wissensprofil

Klassische Bilanzen berücksichtigen ausschließlich die materiellen Werte eines Unternehmens. Daraus lassen sich aber für Geldgeber oder Kooperationspartner keine Informationen entnehmen, wie die Innovationskraft und das Wissenskapital eines Unternehmens aufgestellt sind.

Abhilfe dafür schafft ein Wissensprofil. Das Wissensprofil bildet auch die zentrale Basis für die Einführung eines Wissensmanagement-Systems.

Neben der reinen Erfassung des Wissenskapitals muss das Wissensprofil seit Inkrafttreten des GeschGehG auch eine Klassifizierung und Schutzbedarfsanalyse der identifizierten Informationen umfassen.

Nur so kann sichergestellt werden, dass die als Geschäftsgeheimnisse eingestuften Informationen den gesetzlich geforderten angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen unterliegen. Die Erstellung eines Wissensprofils bildet daher zugleich die Grundlage für das betriebliche Geheimnisschutzkonzept.

**Wichtige Fragestellungen für ein Wissensprofil**

- Über welches Wissen verfügt das Unternehmen und über welches Wissen sollte es verfügen?
- Wer sind die Schlüsselmitarbeiter/Wissensträger?
- Was wurde bisher unternommen, um das Wissen im Unternehmen zu erhalten oder zu verbessern?
- Welchen Beitrag am Unternehmenserfolg hat welches Wissen im Moment und in der Zukunft?
- Welche Informationen sind als Geschäftsgeheimnisse zu klassifizieren und welchem Schutzniveau (streng geheim/wichtig/sensibel) sind sie zuzuordnen?

**Aufbauplan für die Erstellung eines Wissensprofils**

1. Definierung, für wen (= Zielgruppe) das Wissensprofil erstellt wird,
2. Erfassung des Geschäftsumfelds,
3. Erfassung und Strukturierung des Wissenskapitals,
4. Klassifizierung und Schutzbedarfsanalyse der identifizierten Informationen nach dem GeschGehG,
5. Ermittlung/Prüfung der Unternehmensstrategie (Prüfung der Stärken, Schwächen und Chancen),
6. Gestaltung der Kommunikation des Wissensprofils (wie wird das Profil veröffentlicht, um den gewünschten Effekt bei der Zielgruppe zu erzielen?).

## VI. Bindung von Schlüsselmitarbeitern

Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB gelten gesetzlich nur für Kündigungen durch den Arbeitgeber.

Ohne abweichende Vereinbarung kann ein Mitarbeiter das Unternehmen mit der Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB (vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats) verlassen – unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Schlüsselmitarbeiter können daher – trotz ggf. langer Betriebszugehörigkeit – kurzfristig abwandern.

### *1. Gleichstellungsabrede*

In Arbeitsverträgen mit Schlüsselmitarbeitern sollte die Kündigungsfrist für beide Seiten gleich lang vereinbart werden (sog. Gleichstellungsabrede). Dies ist nach § 622 Abs. 6 BGB zulässig, solange die für den Arbeitnehmer geltende Frist nicht länger ist als die für den Arbeitgeber geltende Frist.

**Wichtig:** Eine erhebliche Verlängerung der Kündigungsfrist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder Einmalbedingungen kann auch dann eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB darstellen, wenn die Frist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird (BAG, Urteil v. 26.10.2017 - 6 AZR 158/16).

### *2. Weitere Bindungsinstrumente*

Ergänzend kommen als Bindungsinstrumente in Betracht:

- Nachvertragliche Wettbewerbsverbote (§§ 74 ff. HGB) gegen Zahlung einer Karenzentschädigung in Höhe von mindestens 50 % der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen,
- Fort- und Weiterbildungsvereinbarungen mit angemessener Rückzahlungsklausel,
- Anreiz- und Bonussysteme (Lob, Anerkennung, Prämien),
- Betriebliche Altersversorgung mit unverfallbaren Anwartschaften als langfristiges Bindungsinstrument.

## VII. Hinweisgeberschutzgesetz

### *1. Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen*

Mit dem am 2.7.2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sind Beschäftigungsgeber mit jeweils in der Regel mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet, eine interne Meldestelle einzurichten und zu betreiben (§ 12 Abs. 1, 2 HinSchG). Für Unternehmen im Finanzdienstleistungsbereich gilt die Pflicht unabhängig von der Beschäftigtenzahl (§ 12 Abs. 3 HinSchG).

### *2. Berührungspunkte mit dem Wissensmanagement*

Für das Wissensmanagement ergeben sich daraus folgende Berührungspunkte:

- Die interne Meldestelle muss organisatorisch verankert und dokumentiert werden.

- Meldungen sind vertraulich zu behandeln; die Identität des Hinweisgebers darf grundsätzlich nicht offengelegt werden (§ 8 HinSchG).
- Der Hinweisgeber hat innerhalb von sieben Tagen eine Eingangsbestätigung und innerhalb von drei Monaten eine Rückmeldung über ergriffene Folgemaßnahmen zu erhalten.
- Die Dokumentation der Meldungen ist drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen (§ 11 Abs. 5 HinSchG).
- Hinweisgeber genießen umfassenden Schutz vor Repressalien (§ 36 HinSchG).

### *3. Verhältnis zum Geschäftsgeheimnisschutz*

Die Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen an eine zuständige Meldestelle ist nach § 6 HinSchG erlaubt, sofern die hinweisgebende Person hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die Weitergabe notwendig ist, um einen Verstoß aufzudecken.

### *4. Bußgelder*

Verstöße gegen die wesentlichen Vorgaben des HinSchG können als Ordnungswidrigkeiten mit einer Geldbuße von bis zu 50.000 € geahndet werden.

**Wichtig:** Die Einrichtung und Organisation der internen Meldestelle sollten als Bestandteil des unternehmensinternen Wissensmanagements und Compliance-Systems eingeplant werden. Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten können eine gemeinsame Meldestelle betreiben (§ 14 Abs. 2 HinSchG).

## VIII. Einführung eines Wissensmanagements

Die Einführung eines Wissensmanagements ist dann erfolgreich, wenn die Komponenten Mensch, Organisation und Technik sinnvoll und effektiv kombiniert werden.

### *1. Barrieren*

Erfolgt keine vernünftige Kommunikation zur technischen Implementierung, können unvollständige Daten und eine unflexible Aufbereitung des Wissens den erfolgreichen Aufbau blockieren.

Fehlt ein konsequenter Wissensaustausch innerhalb des Unternehmens und zwischen verbundenen Unternehmen, ergeben sich Barrieren auf der Organisationsebene.

Eine ungünstige Unternehmenskultur führt zu Lücken in der Dokumentation, wenn Wissen als unteilbares persönliches Eigentum von einzelnen Mitarbeitern angesehen wird.

### *2. Einführung eines Wissensmanagements*

Auf Initiative des europäischen Komitees für Normung (CEN) wurde ein Modell zur Einführung für Wissensmanagementsysteme in kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt, das sich in fünf Phasen aufgegliedert.

- **Phase A – „Initiierung“**
  Klärung der Ziele, die mit dem Vorhaben verfolgt werden, und Zusammenstellung des Projektteams.
- **Phase B – „Analyse“**
  Ermittlung der Stärken und Schwächen im Umgang mit Wissen im Unternehmen durch entsprechende Diagnosewerkzeuge.
- **Phase C – „Entwicklung“**
  Beurteilung der Machbarkeit von verschiedenen Lösungen, die für die Anforderungen im Unternehmen geeignet sind, und Planung der Einführung dieser Wissensmanagement-Lösungen.
- **Phase D – „Implementierung“**
  Einführung der ausgewählten Lösung im Unternehmen und Schulung der Anwender.
- **Phase E – „Evaluierung“**
  Auswertung des Gesamtprojekts und Planung weiterer Maßnahmen zur Verankerung des Wissensmanagements im Unternehmen.

Der Schwerpunkt bei der Einführung eines Wissensmanagement-Projektes liegt auf den Phasen A und B. Für die Analyse haben sich Checklisten mit folgendem Aufbau bewährt.

| **Analysebereich** | **Aktuelle Situation** | **Erfolgsrelevantes Wissen** | **Handlungsbedarf** |
|---|---|---|---|
| Lieferanten | Langfristige Vertragsbeziehung zu wenigen Lieferanten | Gewachsenes Wissen zur Lieferantenqualität & Preissituation | Diversifikation bei Lieferanten und Sicherung der bestehenden Lieferanten |

**Gegenstände der Analyse:**

- **Geschäftsumfeld**
  Finanzierungssituation, Wettbewerbssituation, Kundendienst, Lieferanten, Kooperationspartner, Mitarbeiter, rechtliche Rahmenbedingungen (Schutzrechte, Normen, Zertifizierungen), technologische Bedingungen, Umweltbedingungen, politische Entwicklungen.
- **Menschliche Komponente**
  Personengebundene Kenntnisse, soziale Kompetenzen und Vernetzung von Mitarbeitern, Wissenstransfer, Wissensvorteile/Nachteile im Vergleich zum Wettbewerb, Austrittsbarrieren, Unersetzbarkeit von Personen.
- **Unternehmensstruktur**
  Unternehmenskultur, Einsatz bestimmter Methoden zur Wissensbeschaffung, Entwicklung von Produkten, Stand der IT im Unternehmen, Organisation, Qualitätsmanagement, Sicherung des geistigen Eigentums (Patente, Geschmacksmuster).
- **Unternehmensbeziehungen**
  Pflege der Kundenbeziehung, Analyse der Zufriedenheit von Kunden, Lieferanten, Kapitalgebern und Kooperationspartnern.

Nach der Erfassung der Unternehmensinformationen erfolgt eine Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken der aktuellen Unternehmenskultur. Diese Analyse bildet die Grundlage für die weitere Entwicklung, Implementierung und Prüfung des Wissensmanagement-Projekts.

## *3. Technische Realisierung*

Technisch stehen heute zahlreiche Lösungen zur Verfügung, um ein Wissensmanagement-System kostengünstig in einem Unternehmen einzuführen, zu unterstützen und zu betreiben.

**Wichtig:** Bei der Auswahl und Implementierung technischer Lösungen sind zwingend die Anforderungen der DSGVO (insbesondere bei Cloud-Lösungen die Anforderungen an die Auftragsverarbeitung gem. Art. 28 DSGVO) sowie die IT-Sicherheitsanforderungen des GeschGehG zu beachten.

Hier sollten Sie vorab genau prüfen, welches System sich für Sie und Ihr Unternehmen anbietet.

Gerne stehen wir Ihnen bei Bedarf mit „Rat und Tat" zur Seite.

Rechtsstand: 1.1.2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.