



KI im Arbeitsalltag

Mitarbeitersteuerung, Verhaltensmanagement & Compliance (EU-KI-VO/DSGVO/Mitbestimmung)

4. März 2026 | Deloitte Legal Webcast

Vorstellung der Referenten



Rafael Hertz

Rechtsanwalt / Partner
Employment Law & Benefits
Deloitte Legal

Tel.: +49 69 71918847
E-Mail: rhertz@deloitte.de



Jan Rudolph

Rechtsanwalt / Counsel
Digital Law
Deloitte Legal

Tel.: +49 211 87722222
E-Mail: jarudolph@deloitte.de



Niklas C. Gradinaroff

Rechtsanwalt / Senior Associate
Employment Law & Benefits
Deloitte Legal

Tel.: +49 69 340100503
E-Mail: ngradinaroff@deloitte.de

Agenda und Einführung

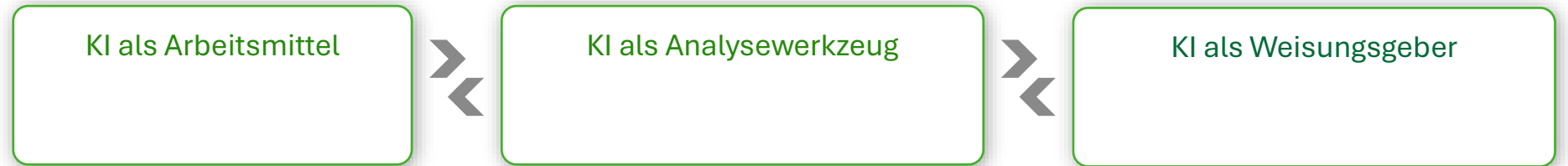
- 1 Einführung und Anwendungsfälle der KI-basierten Mitarbeitersteuerung
- 2 EU-KI-VO
- 3 Datenschutz
- 4 Rechte des Betriebsrats in Bezug auf KI-Systeme
- 5 Fragen der Diskriminierungsbekämpfung und Haftung



1. Einführung und Anwendungsfälle der KI-basierten Mitarbeitersteuerung

Einführung und Anwendungsfälle der KI-basierten Mitarbeitersteuerung

Es gibt keine einheitliche juristische Definition von KI.



KI-basierte Verhaltenskontrolle ist häufig mit Analyse über Arbeitsmittel verknüpft.

KI-basierte Mitarbeitersteuerung geht häufig einher mit vorgelagerter KI-basierter Verhaltenskontrolle.



Einführung und Anwendungsfälle der KI-basierten Mitarbeitersteuerung



Kundeninteraktion

- Gesprächs- und Emotionsanalyse (Tonfall, Stil, Wortwahl, Mimik, Gestik), Echtzeit-Verhaltensanweisungen an Mitarbeiter (mehr Empathie, Effizienz, Selbstvertrauen).
- Dashboards mit Daten zu Anrufeffizienz, Umsatz, Kundenzufriedenheit.



Lagerlogistik

- Wearables messen Scanraten, fehlerhafte Scans, Unterbrechungen, Geschwindigkeit, Standort.
- Headsets mit Spracherkennungsfunktionen und KI-generierter Sprachausgabe (Weisungen).



Transport und Routenplanung

- Fahrzeug- und Sensordaten zur Effizienzsteigerung.
- KI-generierte Weisungen über digitale Geräte (Routen, Abläufe, Zeitplanung, Pausen).



Einzelhandel, HR und Sicherheit

- KI prognostiziert die Nachfrage, individuelle Leistungsfähigkeit (Alter, Krankheiten etc.), optimiert den Personaleinsatz und erstellt Dienstpläne.
- KI-basierte Bewerbungsprüfung und Entscheidungsunterstützung für Personalverantwortliche.
- Sicherheit: Wearables und Sensoren erkennen ergonomische Risiken, Fahrverhalten (Logistik) und gefährliche Situationen.



2. Überblick über die EU-KI-VO (Artificial Intelligence Act)

Überblick über die EU-KI-VO

EU-KI-VO:

- Sachlicher Anwendungsbereich: das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme und die Nutzung von KI-Systemen in der EU.
- Ziel: Schafft einen Ausgleich zwischen KI-Innovation und einem hohen Schutzniveau für Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte.

Definition von KI-Systemen (Art. 3 Abs. 1 KI-VO):

- „ein **maschinengestütztes System**, das für einen in unterschiedlichem Grade **autonomen Betrieb ausgelegt** ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das **aus den erhaltenen Eingaben für** explizite oder implizite **Ziele ableitet, wie Ausgaben** wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen **erstellt werden**, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“.
- Wesentlich soll laut Erwägungsgrund 12 sein, dass die KI-Anwendung dazu fähig ist, **Schlussfolgerungen** zu ziehen.

Inakzeptables
Risiko



Verbotene Anwendungsfälle, einschließlich biometrischer Kategorisierung oder Social Scoring (Art. 5).

Hohes Risiko



Strenge Anforderungen aufgrund potenzieller Gefahren für **Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte** (Art. 6-49).

Begrenztes Risiko



Transparenz- und Dokumentationspflichten (Art. 50). **Bspw. Systeme, die direkt mit natürlichen Personen interagieren.**

Minimales Risiko



Keine Beschränkungen, nur freiwillige Verhaltenskodizes (Art. 95).

Überblick über die EU-KI-VO

Hochriskante KI-Systeme gemäß der EU-KI-VO

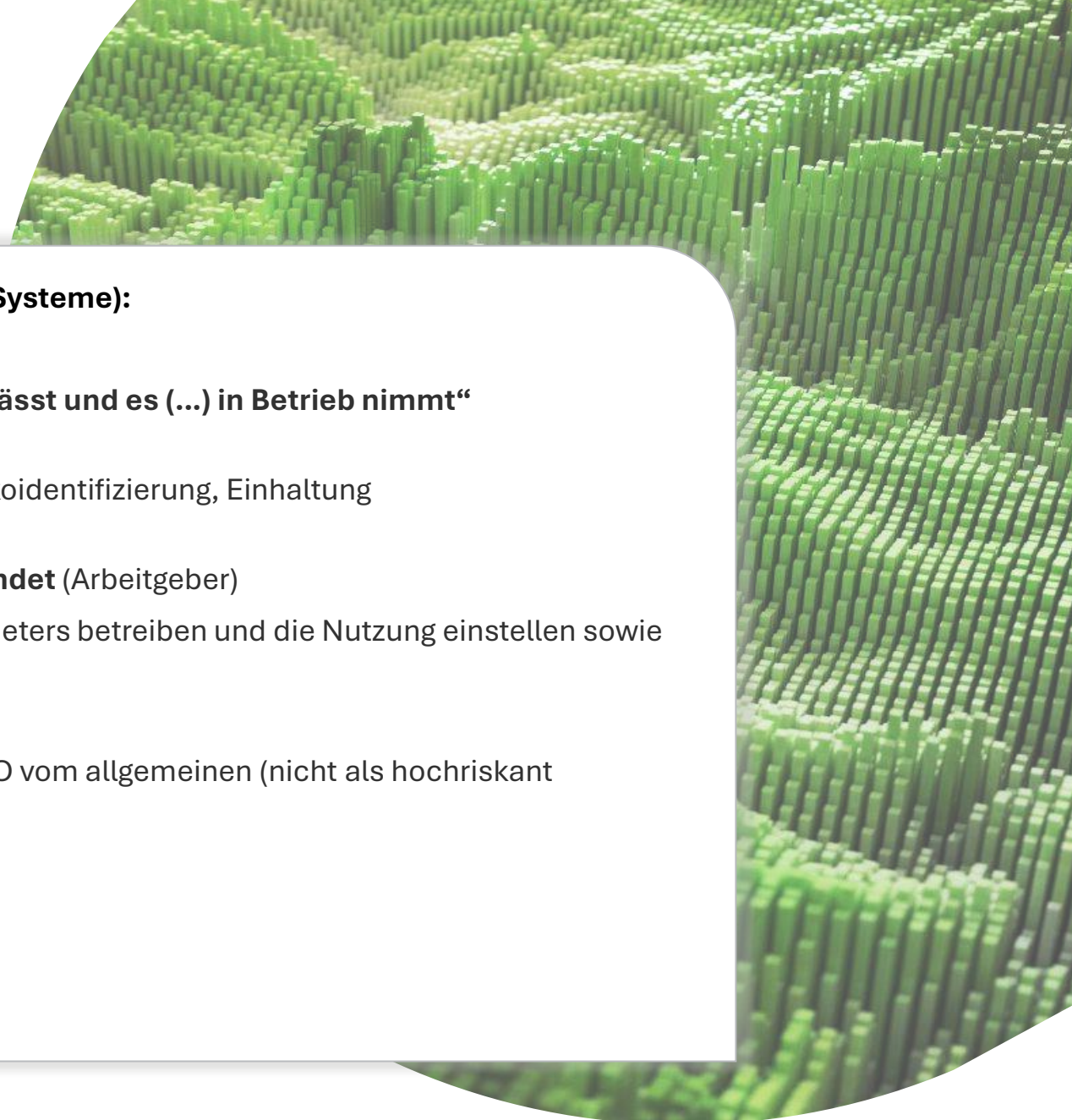


Bei der Einstufung als hochriskant werden die **Funktion, der Zweck und der Anwendungskontext** berücksichtigt:

- Art. 6 Abs. 1 KI-VO
- Art. 6 Abs. 2 i.V.m. Anhang III:
 - Bestimmungsgemäß zur Emotionserkennung (Kunden) / Am Arbeitsplatz verbotene Praktik i.S.d. Art. 5 Abs. 1 UAbs. 1f) KI-VO
Ausnahmen: Gesundheitsschutz und Unfallverhütung.
 - KI-Systeme im Bereich der Beschäftigung und des Personalmanagements: „(...) **die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden sollen** (...)“
 - **Erwägungsgrund 57:** KI-Systeme, **die bestimmungsgemäß** für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen, für die **Zuweisung von Aufgaben aufgrund des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften** oder für die Beobachtung und **Bewertung der Leistung** und des Verhaltens von Personen in solchen Beschäftigungsverhältnissen verwendet werden sollen.
 - Art. 6 Abs. 3 UAbs. 1 S. 1, 2 KI-VO enthält Ausnahmetatbestände für KI-Systeme, die eigentlich nach Anhang III als hochrisikoreich gelten: „keine **erhebliche Gefahr** für Gesundheit, Sicherheit oder Grundrechtspositionen von Individuen begründet, indem es u.a. **nicht das Ergebnis der Entscheidungsfindung wesentlich beeinflusst** (...) gem. Erwägungsgrund 53 etwa der Fall, wenn die KI lediglich für eng gefasste Verfahrens- bzw. **rein vorbereitende Aufgaben oder zur Prüfung bereits zuvor erfolgter menschlicher Entscheidungen** eingesetzt wird.“ **Beispiel:** KI wendet bestehende Bewertungskriterien auf die Bewerbungsunterlagen an und schlägt anschließend eine Auswahl an Kandidaten vor.
- **Art. 6 Abs. 3 UAbs. 3 S. 3 KI-VO:** „Profiling: automatisierte Verarbeitung **personenbezogener Daten**... insbesondere um Aspekte bezüglich **Arbeitsleistung**, (...) Gesundheit, (...), Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu **analysieren** oder vorherzusagen.“

Überblick über die EU-KI-VO

Hochriskante KI-Systeme gemäß der EU-KI-VO

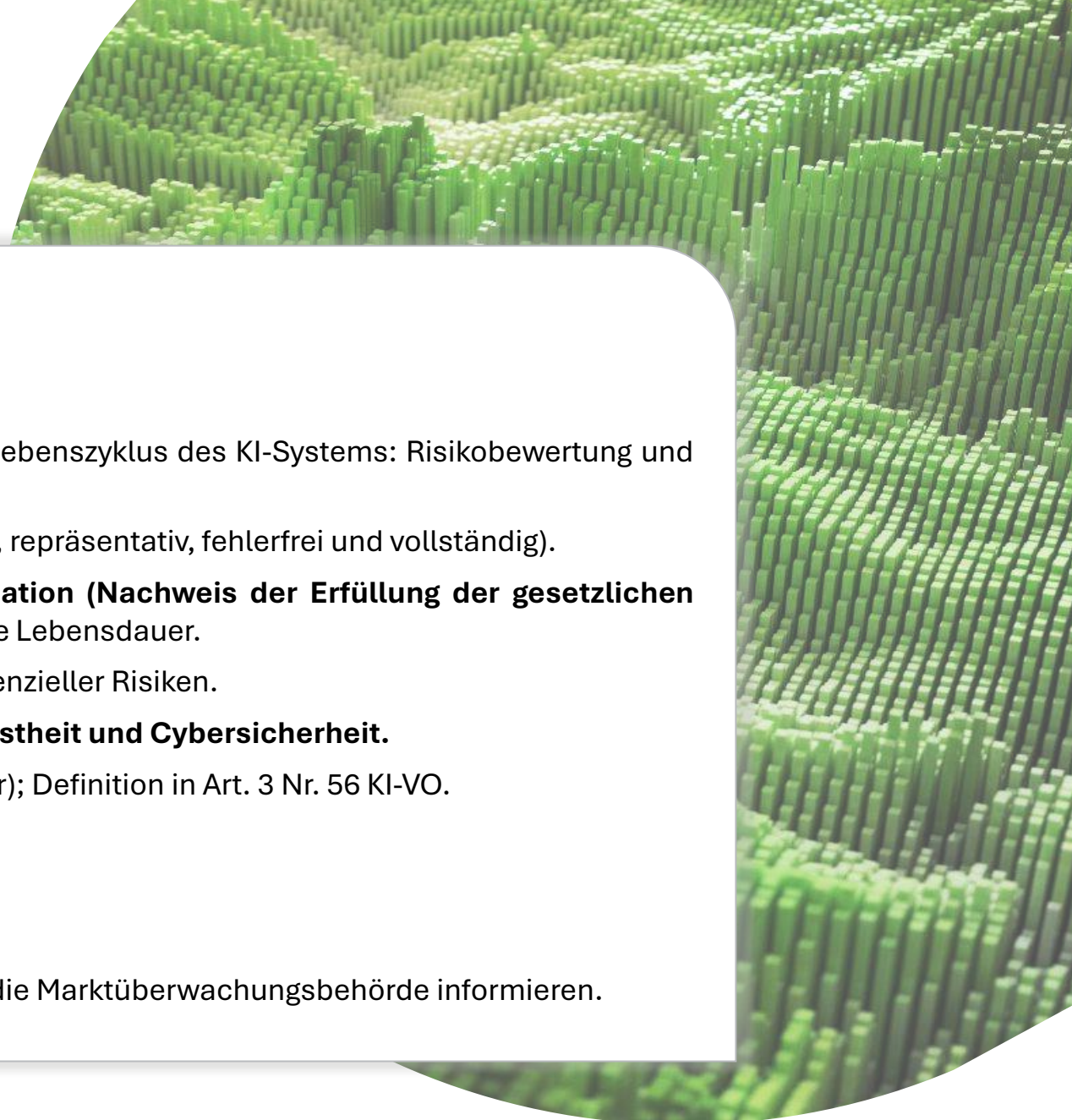


Verantwortlichkeiten von Anbietern und Betreibern (Hochrisiko-KI-Systeme):

- **Anbieter: „wer das KI-System (...) entwickelt oder entwickeln lässt und es (...) in Betrieb nimmt“** (ggf. Arbeitgeber)
Art. 16 KI-VO: tragen die größten Verpflichtungen (z. B. Risikoidentifizierung, Einhaltung technischer/dokumentarischer Standards).
- **Anwender: wer ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet** (Arbeitgeber)
Art. 26 KI-VO: müssen KI gemäß den Anweisungen des Anbieters betreiben und die Nutzung einstellen sowie informieren, wenn Risiken auftreten.
- **Wechsel zum Anbieter**
Änderung der Zweckbestimmung i.S.d. Art. 25 Abs. 1c) KI-VO vom allgemeinen (nicht als hochriskant eingestuft) zum konkreten Hochrisiko-KI-System.

Überblick über die EU-KI-VO

Hochriskante KI-Systeme gemäß der EU-KI-VO



Pflichten beim KI-Systemen mit hohem Risiko (Auswahl):

Anbieter

- Einrichtung eines **Risikomanagementsystems** für den gesamten Lebenszyklus des KI-Systems: Risikobewertung und die Ergreifung von Maßnahmen zur Risikobekämpfung.
- Sicherstellung der **Datenqualität** für maschinelles Lernen (relevant, repräsentativ, fehlerfrei und vollständig).
- Aufrechterhaltung der **Transparenz** durch **technische Dokumentation (Nachweis der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen)** und **Protokollierung** des Betriebs über die gesamte Lebensdauer.
- Bereitstellung von Methoden zur **menschlichen Überwachung** potenzieller Risiken.
- Sicherstellung des "**angemessenen**" **Maßes an Genauigkeit, Robustheit und Cybersicherheit**.
- Personal ausreichendes Maß an KI-Kompetenz (trifft auch Anwender); Definition in Art. 3 Nr. 56 KI-VO.

Anwender

- An Gebrauchsanweisung halten.
- Beim **Auftreten von Risiken** muss der Anwender den Anbieter und die Marktüberwachungsbehörde informieren.



3. Datenschutz

KI und Datenschutz

Verhältnis zwischen EU-KI-VO und DSGVO

Die Grundrechte und Grundfreiheiten von betroffenen Personen müssen effektiv geschützt werden. Für die Entwicklung und den Einsatz von KI-Systemen, in denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, sind daher neben der KI-Verordnung die Vorgaben der DSGVO zu beachten.



DSGVO

- Schutz personenbezogener Daten steht im Vordergrund.
- DSGVO bleibt durch die KI-Verordnung unberührt.
- Überprüfung der Datensätze nach Art. 10 EU-KI-VO ist bereits eine Verarbeitung personenbezogener Daten und muss auf einer Rechtsgrundlage nach Art. 6 DSGVO beruhen.



KI-Verordnung

- Gibt Rahmen für den generellen Umgang mit Daten vor (Data-Governance).
- Zentrale Regulierungsvorschrift zu Datenverarbeitung: Art. 10 EU-KI-VO.
- Sofern Hochrisiko-KI-Systeme mit Daten trainiert werden, müssen entsprechende Qualitätskriterien eingehalten werden.



- Beide Verordnungen gelten **nebeneinander**.
- Werden personenbezogene Daten bei der Entwicklung von Hochrisiko-KI-Systemen verwendet, müssen Anbieter sowohl die Vorgaben der EU-KI-VO, als auch die der DSGVO einhalten, sog. „**Doppelverpflichtung**“.

Datenschutzrechtliche Grundsätze und Bedeutung für KI

Überblick

1. Erhebung von Trainingsdaten *

2. Verarbeitung von Trainingsdaten inkl. „Fine-Tunings“

3. Bereitstellung von KI-Anwendungen

4. Nutzung von KI-Anwendungen

5. Nutzung von Ergebnissen von KI-Anwendungen


Nutzung von Eingabedaten zu Trainingszwecken



Zweckbindung

Es muss vorab festgelegt werden, welches Einsatzfeld für die KI vorgesehen ist. Ist die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Erreichung des Zwecks erforderlich?



„Privacy by Design“ und „Privacy by Default“

z.B. Einschränkung der Verarbeitung von im Live-Betrieb eingegebenen personenbezogenen Daten für das KI-Training.



Integrität und Vertraulichkeit

Insbesondere Schutz vor Model Inversion Attacks und Membership Inference Attacks.



Datenminimierung

Beschränkung der Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf das absolut Erforderliche.



Datenrichtigkeit

Die verarbeiteten Daten müssen vorab auf ihre Richtigkeit geprüft werden. Eine nachträgliche Korrektur unrichtiger Daten muss effektiv möglich sein.

*Fünf Phasen der Verarbeitung nach dem Diskussionspapier: Rechtsgrundlagen im Datenschutz beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg (Version 2.0 vom 17.10.2024)

Wichtige Compliance-Steps beim KI-Einsatz

Grundlagen

Die Grundsätze der Datenverarbeitungen werden durch verschiedene Einzelpflichten weiter konkretisiert. Es ist wichtig, dass vor dem Einsatz die Einhaltung dieser Pflichten beurteilt wurde. Hierfür sollte der DSB, soweit vorhanden rechtzeitig eingebunden werden.

Rechtsgrundlage

- Wessen Daten werden von der Anwendung verarbeitet?
- Auf welcher Rechtsgrundlage wird die Verarbeitung gestützt?
- Sind etwaige Einwilligungen rechtskonform eingeholt worden?

Rollen und Verträge

- Wurde bewertet, in welcher Rolle sich das einsetzende Unternehmen zum Anbieter befindet?
- Wurden die ggf. erforderlichen datenschutzrechtlichen Verträge abgeschlossen (z.B. AVV)?

Informationspflichten und Betroffenenrechte

- Ergeben sich durch den Einsatz der KI-Anwendungen Änderungen in der Datenverarbeitung, über die informiert werden muss?
- Wie werden die Betroffenenrechte im Übrigen gewährleistet? Insb.: Wie wird die Löschung oder Korrektur von Daten umgesetzt?

Sonstige Dokumentationspflichten

- Muss das Verarbeitungsverzeichnis angepasst werden?
- Wurde eine Risikobewertung vorgenommen?
- Ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich?
- Liegt eine Übermittlung von Daten in ein Drittland vor? (Transfer Impact Assessment (TIA))



4. Rechte des Betriebsrats in Bezug auf KI-Systeme

Rechte des Betriebsrats bei KI-Systemen

Mitbestimmung des Betriebsrats: Übersicht



§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Ordnung/Verhalten

- Keine Mitbestimmung, wenn KI ausschließlich als Arbeitsmittel zur Steuerung der Arbeitsleistung eingesetzt wird.
- Mitbestimmung bei KI, die hauptsächlich Ordnung und Verhalten regelt, etwa Anweisungen zum Ordnungsverhalten vorbereitet oder selbst erteilt.

KI-Beispiele:

- Zutrittskontrolle oder Zeiterfassung durch Gesichtserkennung/Fingerabdruck oder per App.



§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG: Technische Überwachung

- Mitbestimmungspflicht, wenn KI als technisches Mittel zur Überwachung von Verhalten/Leistung geeignet ist.
- Voraussetzung: Überwachung durch technisches Mittel & der Arbeitgeber kann auf Verhaltens- / Leistungsdaten seiner beschäftigten als personenbezogenen Daten aktiv zugreifen.

KI-Beispiele:

- Hochrisikosysteme i.S.d. KI-VO, die die Arbeitsleistung und Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten überprüfen sollen, um auf dieser Grundlage Weisungen zu erteilen.



§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Auslöser: wenn Handlungspflicht des Arbeitgebers nach einer Rahmenvorschrift zum Gesundheitsschutz, z.B. § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG, und dem Arbeitgeber bei der Umsetzung über ein Ermessensspielraum zusteht.

KI-Beispiele:

- Automatisierte Mitarbeiterbefragungen zur Erkennung hoher Arbeitsbelastung/Stress.
- KI-basierte Unfallverhütungsmittel.

Rechte des Betriebsrats bei KI-Systemen

Unterrichtungs- und Beratungspflichten – § 90 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG

Hinzuziehung von Sachverständigen – § 80 Abs. 3 BetrVG

KI ausdrücklich in § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG genannt:

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über die Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen einschließlich des Einsatzes von KI zu unterrichten.

Beim Einsatz eines KI-basierten Weisungssystems muss der Betriebsrat nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG etwa über die Art der erteilten Weisungen informiert werden.

Insbesondere auch in Fällen ohne tangiertes Mitbestimmungsrecht relevant.

Gem. § 80 Abs. 3 BetrVG

kann der Betriebsrat Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

Bei Einführung oder Anwendung von KI, wird die Erforderlichkeit gesetzlich vermutet, § 80 Abs. 3 BetrVG; die Kosten trägt grundsätzlich der Arbeitgeber.

Bedeutende Ausnahmen:

- Mitbestimmungsfreie Vorhaben, z.B. Vorgaben zur Nutzung von KI-Tools als Arbeitsmittel.
- Mangelnde Fachkenntnisse des Sachverständigen.
- Unzulässiger Beratungsgegenstand: z.B. Verhandlung / Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
- Weitere Sachverständige.



Beginn der Planung und (vorläufige) Auswahl der KI-Software



Unterrichtung des BR



Ermittlung des evtl. Mitbestimmungsrechts

Rechte des Betriebsrats bei KI-Systemen

Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen



§ 111 BetrVG:

Einführung von KI kann eine „Betriebsänderung“ darstellen, wenn:

Voraussetzungen:

- Wesentliche Betroffenheit = wenn die geplante Maßnahme wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann (besondere Intensität der Betroffenheit und Anzahl der Betroffenen).



Einführung von KI kann eine „Betriebsänderung“ darstellen, wenn:

- Nr. 4: Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation oder –anlagen (z. B. KI lässt Hierarchieebenen entfallen oder umgestellt werden).
- Nr. 5.: Grundlegend neue Arbeitsmethoden/Fertigungsverfahren (KI statt bislang manueller Arbeit).
- § 112 BetrVG: Personalabbau mit ausreichender Anzahl Betroffener.



Konsequenz: Interessenausgleich (und ggf. Sozialplan) können erforderlich sein.




5. Fragen der Diskriminierungsbekämpfung und Haftung

Fragen der Diskriminierungsbekämpfung und Haftung

- KI kann bei verzerrten Trainingsdaten diskriminierende Muster (Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit usw.) reproduzieren und verstärken / **Kunden und Mitarbeiter können betroffen** sein.
- **KI-Systeme sollten so gestaltet sein, dass geschützte Kategorien nicht als Entscheidungskriterien herangezogen werden.**
- Art. 9 DSGVO: verbietet die Verarbeitung sensibler Daten, die besonders anfällig für Diskriminierung sind.
- Verbote nach Artikel 5 EU-KI-VO: Emotionserkennungssysteme, Social-Scoring-Systeme, KI-Systeme zur biometrischen Kategorisierung oder Verhaltensmanipulation.
- Indirekte Diskriminierung (§ 3 Abs. 2 AGG) : Vordergründig neutrale Kriterien mit ungleicher Auswirkung auf geschützte Gruppen / **Empfehlung: Ergebniskontrollen.**
- Haftung nach AGG / Ansonsten gelten allgemeine Haftungsgrundsätze.

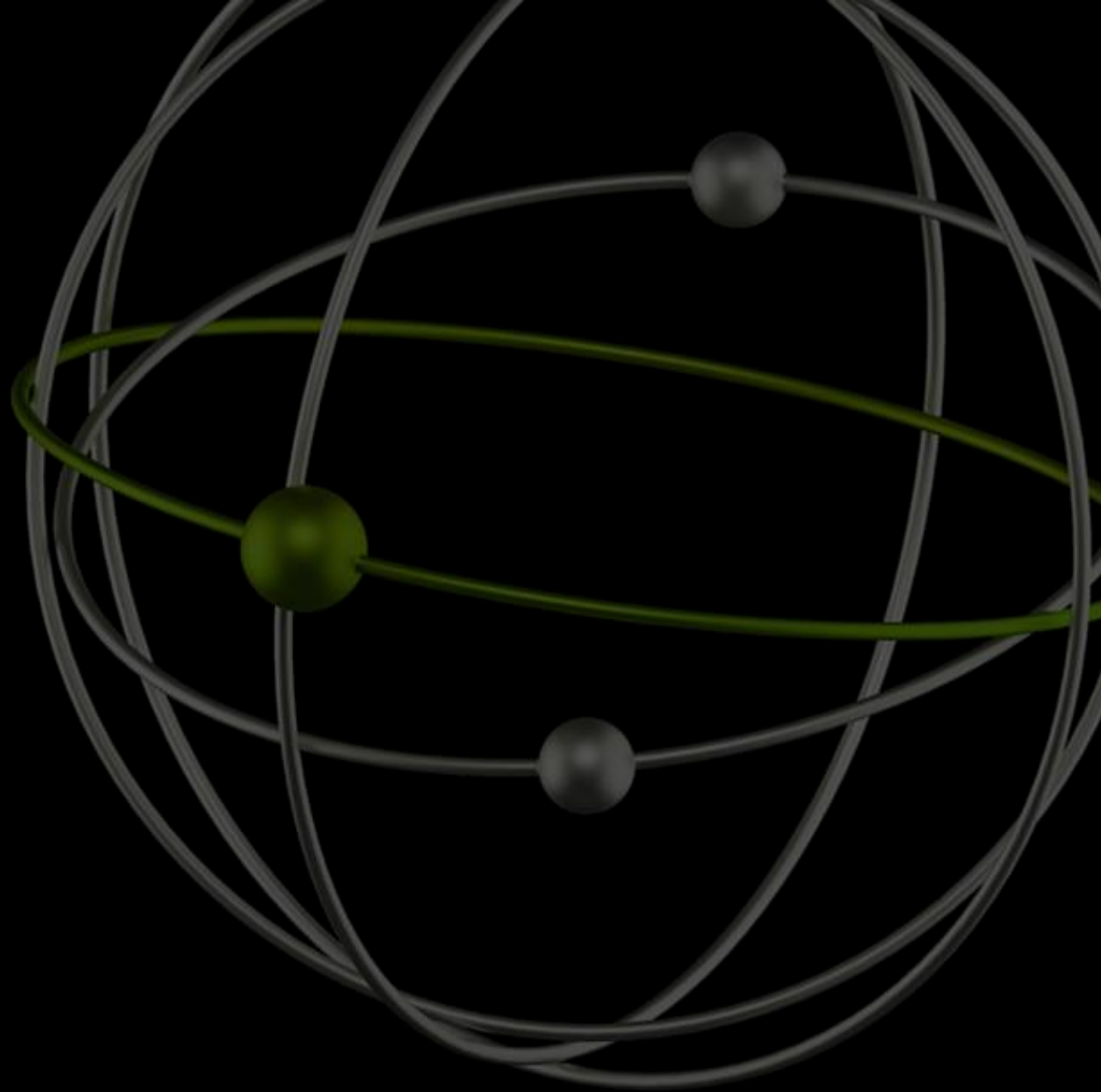


Abschluss und Diskussion



Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal



Ihr Kontakt



Rafael Hertz

Rechtsanwalt / Partner
Employment Law & Benefits
Deloitte Legal

Tel.: +49 69 71918847
E-Mail: rhertz@deloitte.de



Jan Rudolph

Rechtsanwalt / Counsel
Digital Law
Deloitte Legal

Tel.: +49 211 87722222
E-Mail: jarudolph@deloitte.de



Niklas C. Gradinaroff

Rechtsanwalt / Senior Associate
Employment Law & Benefits
Deloitte Legal

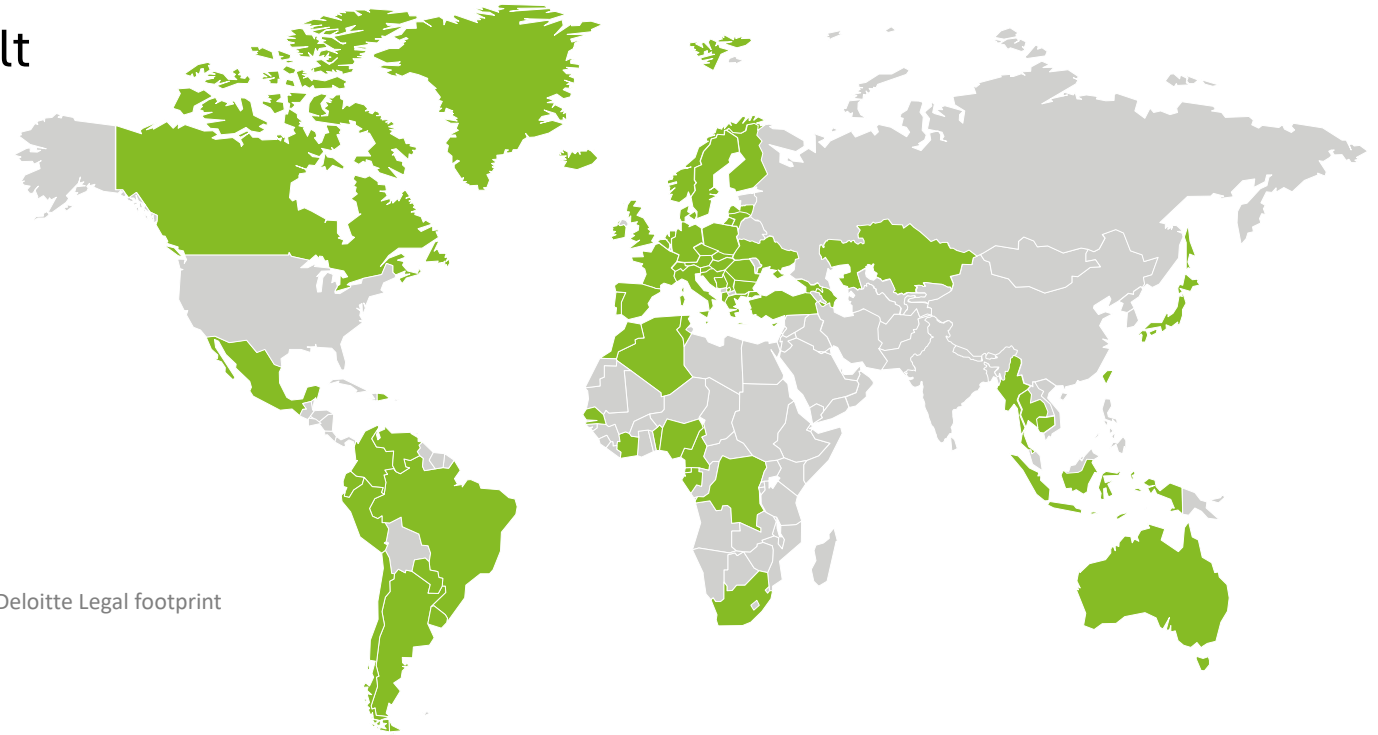
Tel.: +49 69 340100503
E-Mail: ngradinaroff@deloitte.de

Deloitte Legal ist weltweit stark aufgestellt

Es kann sehr herausfordernd sein, eine Vielzahl von Rechtsberatern rund um die Welt zu koordinieren, ohne dabei einzelne Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Als eine der weltweit führenden Rechtsberatungen unterstützt Deloitte Legal Sie bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Verwirklichung Ihrer Vision; dabei ist Deloitte Legal Ihr zentraler Kontakt für Ihren weltweiten juristischen Beratungsbedarf.

Key
Deloitte Legal footprint



Deloitte Legal practices

- | | | | | | |
|---------------|------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 1. Albania | 15. Chile | 29. Gabon | 43. Kazakhstan | 57. Peru | 71. Thailand |
| 2. Algeria | 16. Colombia | 30. Georgia | 44. Kosovo | 58. Poland | 72. Tunisia |
| 3. Argentina | 17. Costa Rica | 31. Germany | 45. Latvia | 59. Portugal | 73. Turkey |
| 4. Australia | 18. Croatia | 32. Greece | 46. Lithuania | 60. Romania | 74. Ukraine |
| 5. Austria | 19. Cyprus | 33. Guatemala | 47. Malta | 61. Senegal | 75. Uruguay |
| 6. Azerbaijan | 20. Czech Rep. | 34. Honduras | 48. Mexico | 62. Serbia | 76. United Kingdom |
| 7. Belgium | 21. Dem Rep of Congo | 35. Hong Kong SAR, China | 49. Montenegro | 63. Singapore | 77. Venezuela |
| 8. Benin | 22. Denmark | 36. Hungary | 50. Morocco | 64. Slovakia | |
| 9. Bosnia | 23. Dominican Republic | 37. Iceland | 51. Myanmar | 65. Slovenia | |
| 10. Brazil | 24. Ecuador | 38. Indonesia | 52. Netherlands | 66. South Africa | |
| 11. Bulgaria | 25. El Salvador | 39. Ireland | 53. Nicaragua | 67. Spain | |
| 12. Cambodia | 26. Equatorial Guinea | 40. Italy | 54. Nigeria | 68. Sweden | |
| 13. Cameroon | 27. Finland | 41. Ivory Coast | 55. Norway | 69. Switzerland | |
| 14. Canada | 28. France | 42. Japan | 56. Paraguay | 70. Taiwan | |

Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.