

Legal Update Webcast: Arbeitsrecht und Datenschutz bei der erfolgreichen Implementierung von IT-Systemen: Best Practice-Ansätze

# Vorstellung & Gliederung

# Referent:innen

## Legal

---



**Anna M. Bock**  
Rechtsanwältin / Senior Associate  
Employment Law & Benefits  
Deloitte Legal  
Hannover, Germany

Tel.: +49 511 307559315  
E-Mail: [abock@deloitte.de](mailto:abock@deloitte.de)



**Jan Rudolph**  
Rechtsanwalt / Counsel  
Digital Law  
Deloitte Legal  
Düsseldorf, Germany

Tel.: +49 211 87722222  
E-Mail: [jarudolph@deloitte.de](mailto:jarudolph@deloitte.de)

## Consulting

---



**Pascal Terwedow**  
Senior Manager HR Transformation / Workday  
Consulting  
Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Köln, Germany

Tel.: +49 22197324720  
E-Mail: [pterwedow@deloitte.de](mailto:pterwedow@deloitte.de)

# Gliederung

- I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- II. Datenschutzrechtliche Anforderungen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- III. Case Study: Betriebsvereinbarung und Testing in Workday
- IV. Verwendung und Erforderlichkeit von Echtdaten zu Testzwecken
- V. Q & A



# Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

# I. Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

Die wesentlichen Mitbestimmungsrechte nach BetrVG

## Die wesentlichen Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

### Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

(Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen)

Best Practice bei der Gewinnung von Arbeitnehmervertretungsgremien als Unterstützer bei der Implementierung von IT-Systemen

- Frühzeitige Beteiligung des Betriebsrats und verständliche Aufklärung auch über datenschutzrechtliche und technische Aspekte bei der Implementierung des IT-Systems
- Interdisziplinär konsistent abgestimmte Implementierung des IT-Systems aus arbeitsrechtlicher, datenschutzrechtlicher und technischer Sicht
- Berücksichtigung der Betriebsvereinbarungsverhandlungen im Zeitplan des Implementierungspartners

### Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

(Mitbestimmung bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb)

### Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

(Mitbestimmung über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften)

### Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

(Mitbestimmung bei Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird)

### Mitbestimmung nach § § 94, 95 BetrVG

(Mitbestimmung bei Personalauswahl- und Beurteilungsgrundsätzen)

### Mitbestimmung nach § § 111, 112 BetrVG

(Mitbestimmung bei Betriebsänderungen)

# I. Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

## Umsetzung der Mitbestimmungsrechte

### Rahmenbetriebsvereinbarung IT (RBV IT)

- Rahmenregelung zur Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen
- Sofern nötig: zusätzlich Betriebsvereinbarungen zu speziellen IT-Systemen
- RBV IT ist marktüblich, wahrt Mitbestimmungsrechte und schafft Rechtssicherheit

### Einigungsstelle

- Die Einigungsstelle ersetzt die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Einsetzung einer Einigungsstelle ist nur für ein konkretes IT System erzwingbar; nicht jedoch zu einer RBV IT



### Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch

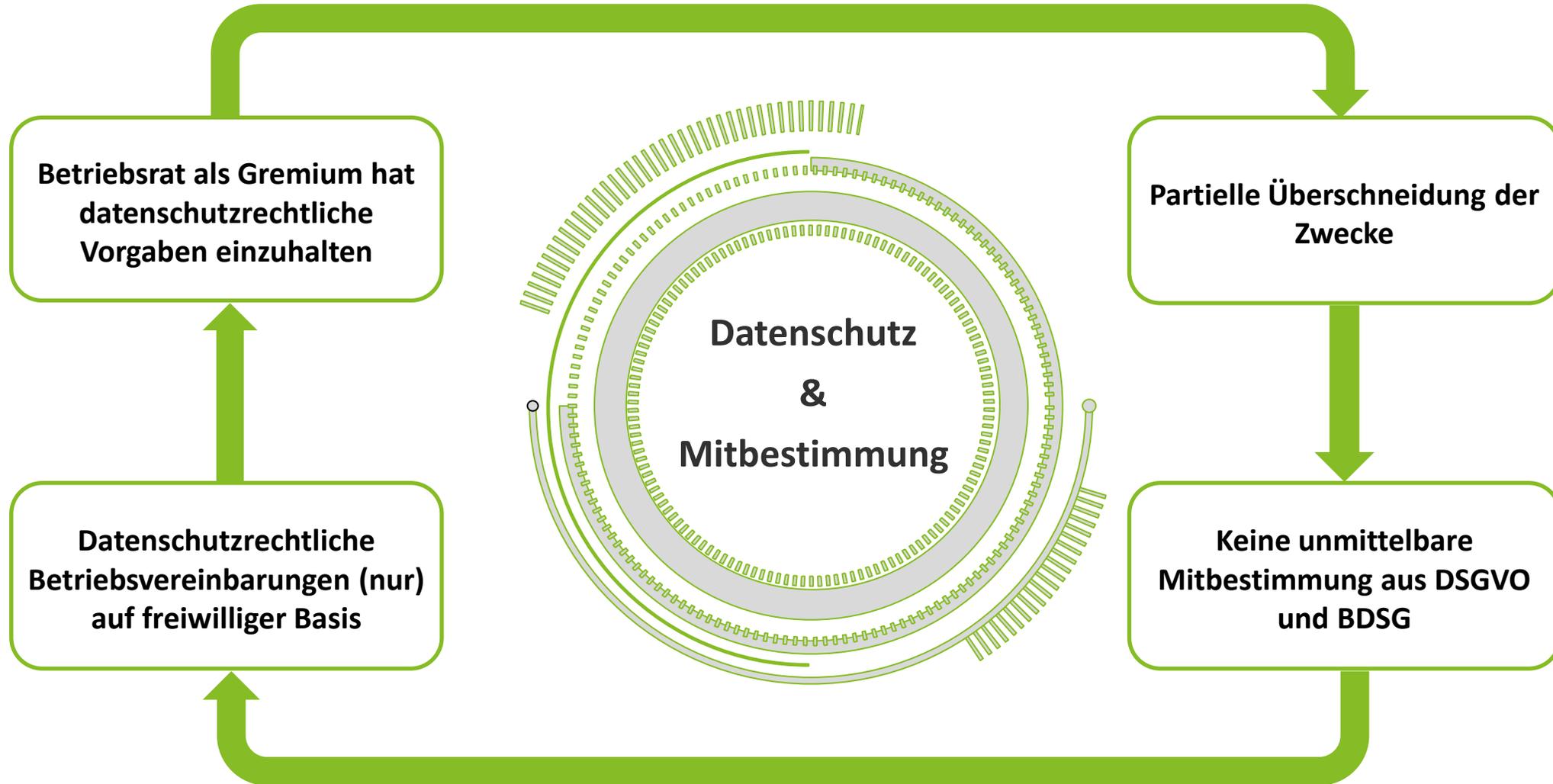
- Besteht bei Verletzung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 BetrVG
- Durchsetzung gerichtlich, auch per einstweiliger Verfügung, möglich

### Unterrichtung des Betriebsrats

- Der Betriebsrat hat einen Anspruch auf Unterrichtung im Rahmen seiner Aufgaben
- Bei Einführung und Anwendung von IT-Systemen ist er umfassend über das IT-System und die relevante Datenverarbeitung zu unterrichten

# I. Mitbestimmungsrechte bei Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

## Datenschutz und Mitbestimmung



# Datenschutzrechtliche Anforderungen bei der Einführung, Anwendung und Ausweitung von IT-Systemen

# Datenschutzrecht im betrieblichen Kontext

## Rechtliche Grundlagen



### Hohe Bußgelder, Art. 83 DSGVO



- Bis zu € 10 Mio. oder 2% des weltweit erzielten Jahresumsatzes für Verstöße bzgl. DS-Organisation und administrativen Pflichten
- Bis zu € 20 Mio. oder 4% des weltweit erzielten Jahresumsatzes für Verstöße gegen materielle Regelungen und Betroffenenrechte

#### 35,3 Mio. Euro Bußgeld – H&M

Ausspähen (u.a. privater Lebensverhältnisse) von Beschäftigten

#### 10,4 Mio. Euro Bußgeld – notebooksbilliger.de

Videoüberwachung der Beschäftigten ohne Rechtsgrundlage



### Strenge Haftungstatbestände, Art. 82 DSGVO

- Haftung und Recht auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter
- Persönliche Haftung der Geschäftsführer/Vorstände (i.V.m. § 43 Abs. 2 GmbHG, §§ 93 Abs. 2, 91 Abs. 2 AktG)

# Legal Update: Überarbeitung des Beschäftigtendatenschutzes

Keine (eigenen) Generalklauseln im Beschäftigtendatenschutz



*EuGH Urt. v. 30.3.2023 – C-34/21: **Nationale Vorschriften**, die Datenverarbeitungen im Beschäftigungskontext regeln, aber **nicht „spezifischer“ im Sinne des Art. 88 Abs. 1 DSGVO** sind und nicht „geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person“ beinhalten, **müssen unangewendet bleiben (Normwiederholungsverbot)***

## Praxisfolgen

Ggf. Anpassungsbedarf bei Einwilligungstexten, Datenschutzerklärungen, Verarbeitungsverzeichnissen, Betriebsvereinbarungen, die auf § 26 Abs. 1 BDSG verweisen

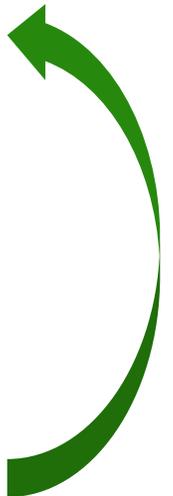
Prüfung geeigneter Rechtsgrundlagen (z.B. Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO) bei Einführung neuer IT-Systeme unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen

Beobachtung der Aufsichtsbehörden und der angepassten Normierungen durch den deutschen Gesetzgeber

# Datenschutzrecht im betrieblichen Kontext

## Datenschutzrechtliche Grundsätze

Grundsatz	Regelung - DSGVO	Bedeutung
<b>Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz</b>	Art. 5 Abs. 1 lit. a	Rechtsgrundlage und transparente Verarbeitung für Betroffene (für Beschäftigtendaten z.B. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b DSGVO)
<b>Zweckbindung</b>	Art. 5 Abs. 1 lit. b	Datenerhebung für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke (Weiterverarbeitung vereinbar?)
<b>Datenminimierung</b>	Art. 5 Abs. 1 lit. c	„So viel wie nötig, so wenig wie möglich“
<b>Richtigkeit</b>	Art. 5 Abs. 1 lit. d	Daten müssen zutreffend und auf dem neuesten Stand sein
<b>Speicherbegrenzung</b>	Art. 5 Abs. 1 lit. e	„Solange wie nötig, so kurz wie möglich“
<b>Integrität und Vertraulichkeit</b>	Art. 5 Abs. 1 lit. f	Daten nicht an unbefugte Dritte weitergeben bzw. vor unbefugtem Zugriff, Verlust und Beschädigung schützen
<b>„Privacy by Design“</b>	Art. 25 Abs. 1	Technische und organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung der Datenschutzgrundsätze
<b>„Privacy by Default“</b>	Art. 25 Abs. 2	Datenschutzfreundliche Voreinstellungen damit nur erforderliche Daten verarbeitet werden
<b>Verantwortlichkeit und Rechenschaftspflicht</b>	Art. 5 Abs. 2	Verantwortliche sind für die Einhaltung der Grundsätze zuständig und müssen Einhaltung nachweisen können (Dokumentation)



# Datenschutzrecht im betrieblichen Kontext

## Datenverarbeitung im Konzern

Konstellationen (Beispiele)	Worauf achten?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Konzerninternes Outsourcing (z.B. IT, HR Lohnbuchhaltung, etc.)</li><li>• Konzerncontrolling durch Muttergesellschaft (erfordert entsprechende Reports/Datenzugriffe)</li><li>• Aktiver Datenaustausch (z.B. gemeinsames Active Directory, Data Lake, Data Warehouse)</li><li>• Sonstige Kooperationen (z.B. Konzernweit genutzte Software mit gemeinsamer Datenbank bzw. einem Tenant)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Allgemeine Datenschutzgrundsätze</li><li>• Kein (echtes) Konzernprivileg</li><li>• Dokumentierte Rechtsgrundlage für Datenübermittlung (Ausnahme: Auftragsverarbeitung)</li><li>• Erforderliche Datenschutzverträge (Auftragsverarbeitungsvereinbarung gem. Art. 28 DSGVO, Joint Controller Agreement gem. Art. 26 DSGVO, Zweckbindungsklausel)</li><li>• Begrenzung auf das erforderliche Maß gemäß dem „Need-to-know“-Prinzip (z.B. durch angepasstes Berechtigungskonzept, Anonymisierung und Pseudonymisierung)</li><li>• Datenlöschung (Konzernweites Löschkonzept?)</li><li>• Drittlandtransfers?</li><li>• Zentrale Datenschutz-Governance?</li></ul>

# Case Study: Betriebsvereinbarung und Testing in Workday

## IV. Case Study: Betriebsvereinbarung und Testing in Workday

Am Beispiel: LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.02.2021 – 17 Sa 37/20 und BAG, Vorlagebeschl. v. 22.09.2022 – 8 AZR 209/21 (A)

### Sachverhalt

- Schadensersatzklage eines Arbeitnehmers (Kläger) gegen seine Arbeitgeberin (Beklagte) wegen Verstoß gegen DSGVO
- Arbeitgeber hat bei der Implementierung des cloudbasierten HR-Systems „Workday“ personenbezogene Arbeitnehmerdaten (Echtdaten) zu Testzwecken verarbeitet.
- Es lag eine Betriebsvereinbarung / Duldungsvereinbarung für die Implementierung vor, die Arbeitgeberin nutze für die Implementierung aber Arbeitnehmerdaten, die nicht von der Betriebsvereinbarung umfasst waren.



### LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.02.2021 – 17 Sa 37/20

- Betriebsvereinbarung ist Rechtsgrundlage für die Nutzung von Echtdaten bei der Implementierung von Workday.
- § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG\* bzw. Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO sind keine Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung von Echtdaten bei der Implementierung von Workday, weil der Testbetrieb nicht für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Personalverwaltung erforderlich ist.



### BAG, Vorlagebeschl. v. 22.09.2022 – 8 AZR 209/21 (A)

- Müssen bei einer Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung stets auch die sonstigen Vorgaben der DSGVO – wie etwa Art. 5, Art. 6 Abs. 1 und Art. 9 Abs. 1 und Abs. 2 DSGVO eingehalten werden und wenn ja, inwiefern ist dies im Nachhinein gerichtlich überprüfbar?
- Es ist nicht von vornherein ausgeschlossen, auch im Rahmen des vorläufigen Betriebs von Workday zu „Testzwecken“ Echtdaten zu verarbeiten, sofern sogenannte „Dummy“-Versuchsdaten nicht ausreichen. Dies ist im Einzelnen von der insoweit darlegungs- und beweisbelasteten Partei substantiiert vorzutragen.



# Betriebsvereinbarung nach der DSGVO

## A closer look



### Betriebsvereinbarung als Erlaubnistatbestand, Art. 88 Abs. 1, ErwGr. 155 DSGVO, [§ 26 Abs. 4 S. 1 BDSG]

- Schicksal von § 26 Abs. 4 S. 1 BDSG unklar.
- Wunsch aus der Praxis: Betriebsvereinbarung grundsätzlich als Erlaubnistatbestand für betriebliche Datenverarbeitungen möglich, also auch dann, wenn

### Anforderungen an Regelungsinhalte, Art. 88 Abs. 2 DSGVO, [§ 26 Abs. 4 S. 2 BDSG]

**Art. 88 Abs. 2 DSGVO:** „Diese Vorschriften umfassen **geeignete und besondere Maßnahmen zur Gewährleistung des [Daten-]Schutzes** der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die **Transparenz der Verarbeitung**, die **Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe** oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die **Überwachungssysteme am Arbeitsplatz**.“

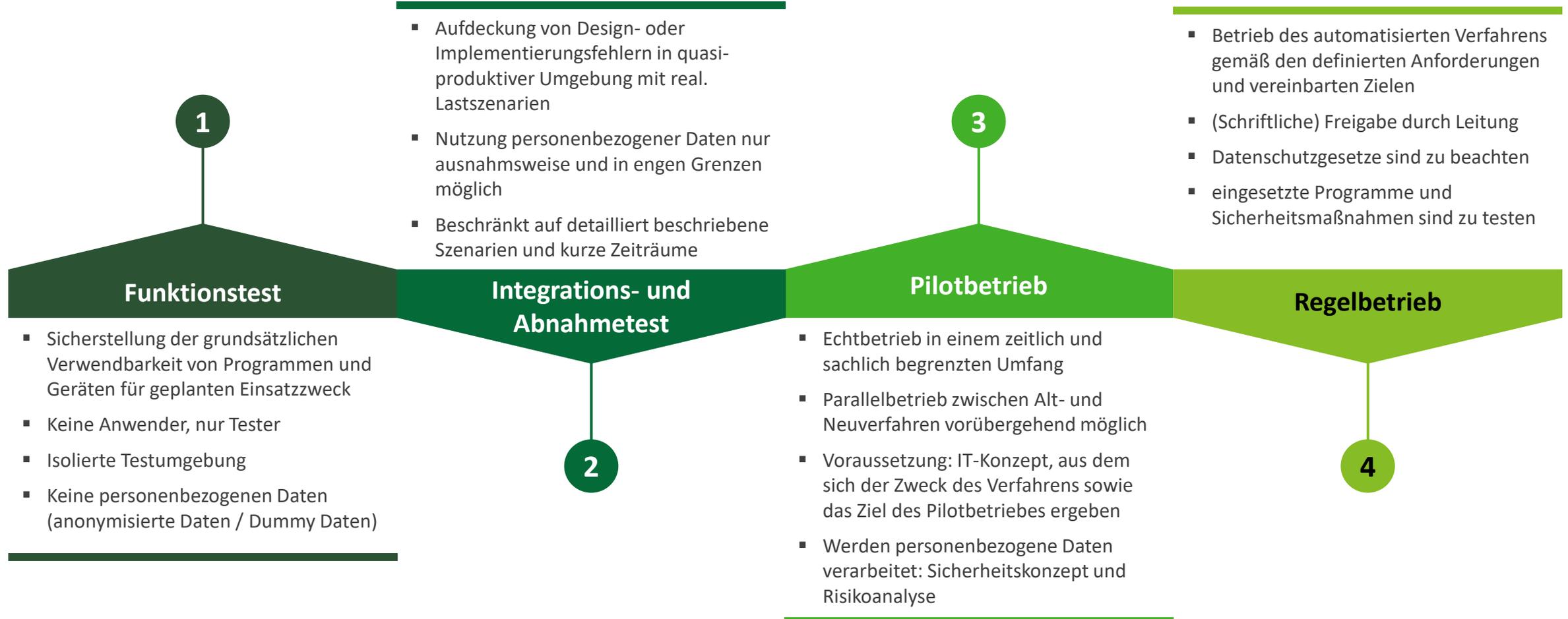
#### Mögliche Regelungsinhalte aus Datenschutzsicht:

- Ggf. Hinweis auf BV als datenschutzrechtliche Rechtsgrundlage oder auf sonstige Rechtsgrundlage
- Besondere Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen
- Zweck der Datenverarbeitung, Beschreibung des Systems
- Ggf. Schnittstellen zu anderen Systemen
- Daten und Betroffene (ggf. Kategorien)
- Ggf. Reportings und sonstige Berichte
- Löschfristen

# IV. Verwendung von Echtdaten zu Testzwecken

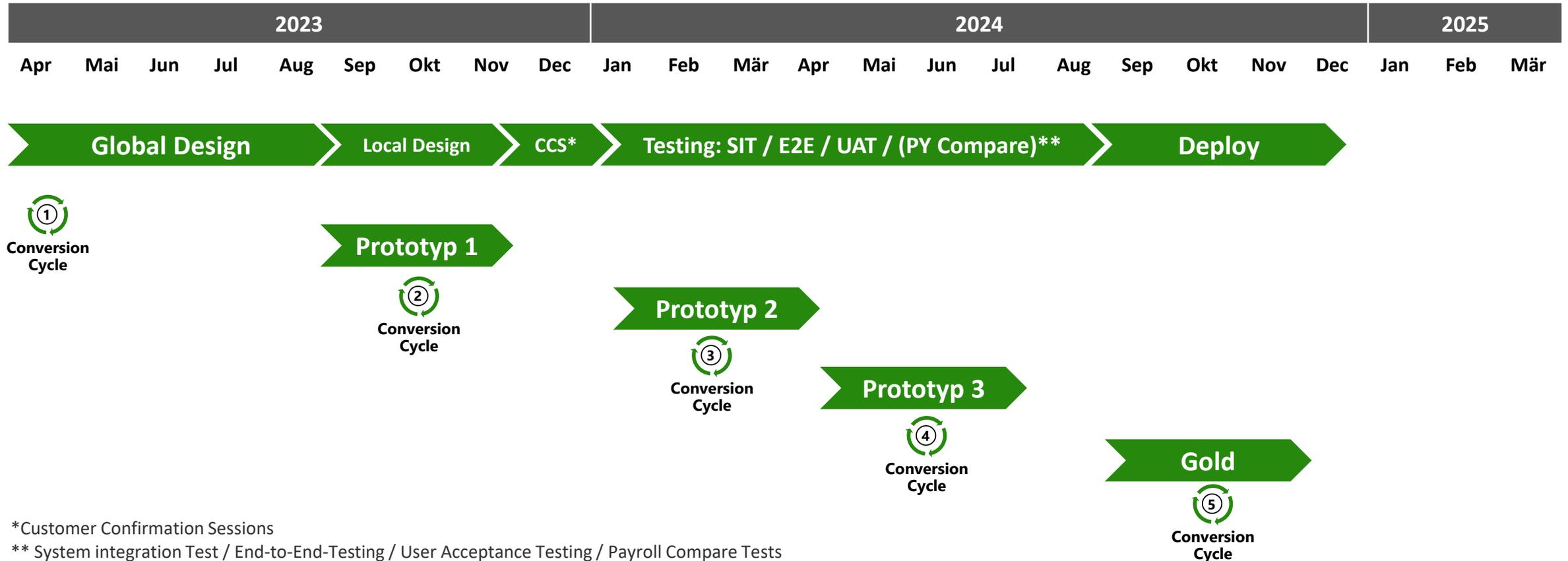
## Orientierungshilfe DSK "Datenschutz und Datensicherheit in Projekten: Projekt- und Produktivbetrieb"

EuGH Urteil v. 20.10.2022 - C-77/21



# Verwendung und Erforderlichkeit von Echtdateien zu Testzwecken

# Eine exemplarische Projektzeitleiste einer Workday Implementierung



- Als Teil einer Workday Implementierung müssen mehrere Datenladezyklen durchgeführt werden. Hier: 5
- Die geladenen Daten können sich in den ersten Zyklen noch anreichern, auch aufgrund der sich **ändernden funktionalen Anforderungen** (z.B. neue Felder durch Local Design)
- Jeder Zyklus beinhaltet einen Abzug der Daten aus den Altsystemen (häufig mehrere) und soll zum finalen Upload einen **wiederholbaren, korrekten und akkuraten** Durchlauf des Datenladens ermöglichen

# Warum echte Mitarbeiterdaten für die Prototypen?

- Bei der Implementierung von HR Systemen ist **Datenqualität der HR Daten** das wichtigste Schlüsselement
- Die Daten liegen in den Altsystemen üblicherweise **nicht im selben Format/Struktur** vor, wie im neuen System.
- Der Prozess der Datentransformation ist kompliziert, vielschichtig und fehleranfällig.
- Jeder Mitarbeiterdatensatz hat 100erte Datenpunkte, die alle korrekt miteinander Verknüpft sein müssen, neben den persönlichen Daten muss auch jeder organisatorische Aspekt richtig im neuen System reflektiert werden.



- Die Korrektur der Strukturen wird von Ladezyklus zu Ladezyklus erprobt, korrigiert um somit das bestmögliche Ergebnis zum finalen Upload zu erreichen. **Die Fehler in der Datenqualität sind nur mit Echtdaten ersichtlich!**



# Warum anonymisierte Daten nicht das gewünschte Ziel erreichen?

- Die Fehler in den Datensätzen der Mitarbeiter können nur auftreten, wenn wir echte Datensätze verwenden. Das liegt an der **Vielseitigkeit der Fehler**, häufig kommen sie aus den lokalen, spezifischen Eigenschaften der Altsysteme.
- Die Validierung der Daten geschieht üblicherweise auf 2 Arten



## Technisch:

1:1 Abgleich (z.B. über Berichte), ob auch dieselbe Menge an Informationen im neuen System angekommen ist

### Typische/exemplarische Fehler:

- In Indien wurden alle Telefonnummern nicht transferiert
- Niederländische Mitarbeiter wurden nur zu 60% geladen



## Business:

1:1 Abgleich (meist manuell direkt im System) ob die angekommenen Daten auch den Informationen im Altsystem entsprechen

### Typische/exemplarische Fehler:

- Bei deutschen Mitarbeitern hat die Telefonnummer eine doppelte Ländervorwahl (+4949...)
- In China wurden die Vor- und Nachnamen vertauscht

Die Validierung der Daten kann nur auf Echtdaten erfolgen, andernfalls können diverse der unzähligen Möglichen Fehlerquellen nicht aufgespürt werden.

# Q & A



**Vielen Dank**  
für Ihre  
Aufmerksamkeit

# Deloitte Legal

# Ihr Kontakt

## Legal

---



**Anna M. Bock**  
Rechtsanwältin / Senior Associate  
Employment Law & Benefits  
Deloitte Legal  
Hannover, Germany

Tel.: +49 511 307559315  
E-Mail: [abock@deloitte.de](mailto:abock@deloitte.de)



**Jan Rudolph**  
Rechtsanwalt / Counsel  
Digital Law  
Deloitte Legal  
Düsseldorf, Germany

Tel.: +49 211 87722222  
E-Mail: [jarudolph@deloitte.de](mailto:jarudolph@deloitte.de)

## Consulting

---



**Pascal Terwedow**  
Senior Manager HR Transformation / Workday  
Consulting  
Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Köln, Germany

Tel.: +49 22197324720  
E-Mail: [pterwedow@deloitte.de](mailto:pterwedow@deloitte.de)

# Where legal meets business

## Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte  
in **75+** Ländern



**die eng zusammenarbeiten**  
über nationale Grenzen hinweg und  
gemeinsam mit anderen Deloitte-  
Geschäftsbereichen

## Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



## Wir schaffen (Mehr)Werte

Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



**in Einklang**  
mit Ihrer unternehmensweiten  
Vision



**maßgeschneidert**  
für Ihre Geschäftsbereiche und  
Niederlassungen



**technologiestützt**  
für verbesserte Zusammenarbeit und  
Transparenz

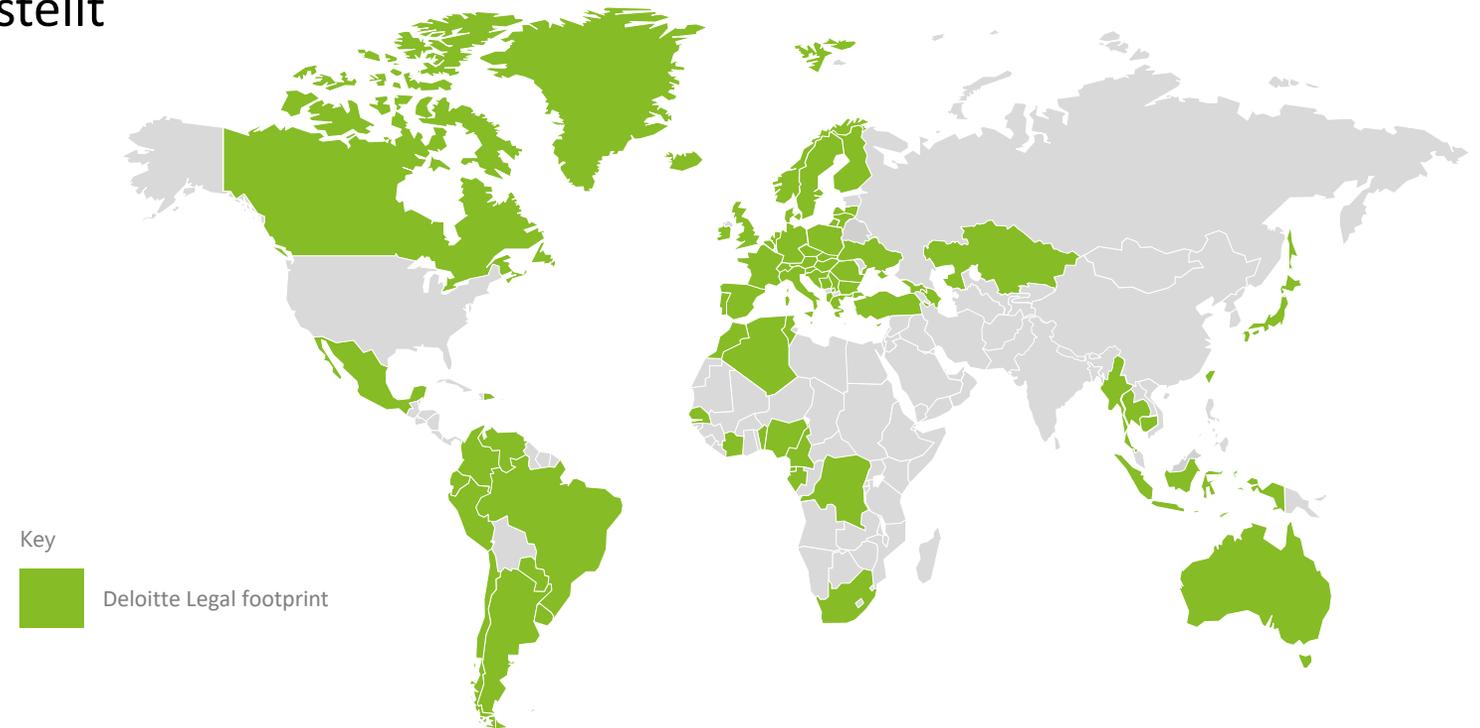


**abgestimmt**  
auf Ihre regulatorischen  
Anforderungen

# 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.



## 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.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf [www.deloitte.com/de/UeberUns](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für die rund 415.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.