bdp

Ausgabe 117 · Jahrgang 12 April 2015



Ein Stück vom Kuchen abgeben?

In einer neuen Serie informieren wir über Partizipationsmodelle und erörtern deren zivil- und steuerrechtliche Aspekte

Für die Einführung von Modellen der Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen kann es unterschiedliche Gründe geben. Diese reichen von der Motivation der Belegschaft durch Leistungsanreize über die elegante Organisation einer Unternehmensnachfolge bis hin zu Formen der alternativen Unternehmensfinanzierung. In einer neuen Serie wollen wir eine Übersicht über die Vielfalt möglicher Beteiligungsmodelle geben und deren zivil- wie steuerrechtliche Aspekte erörtern.

Sehr oft ist die Beteiligung der Mitarbeiter dadurch motiviert, dass Anreize für höhere Leistungen der Belegschaft geschaffen werden sollen, um damit letztlich die Produktivität des Unternehmens zu steigern. Dabei kann eine Fülle konkreter Ziele angestrebt werden, etwa eine Verbesserung des Betriebsklimas, ein optimierter Informationsfluss, eine größere Sorgfalt im Umgang mit den Ressourcen des Unternehmens, eine sinkende Mitarbeiterfluktuation, eine erhöhte Eigenidentifikation der Mit-

arbeiter mit dem Unternehmen oder ein Rückgang von Fehlzeiten.

Mit einem Mitarbeiterbeteiligungsmodell kann aber auch eine Nachfolgeregelung für ausscheidende Unternehmer bzw. Gesellschafter geschaffen werden oder notwendiges Kapital, das anders nicht beschafft werden kann, von den Mitarbeitern eingeworben werden

Breites Spektrum von Modellen

Wann man exakt anfangen kann, von einer Mitarbeiterbeteiligung zu spre-

chen, lässt sich schwer definieren, da das Spektrum möglicher Beteiligungsformen außerordentlich breit ist. Bei einer weit gefassten Definition könnte beispielsweise bereits ein Arbeitszeitguthaben oder eine Tantiemenregelung als eine Art Mitarbeiterbeteiligung angesehen werden. Ein klareres Bild bekommt man dann, wenn man die Definition enger fasst und konkret Modelle wie Mitarbeiter-Darlehen, stille Beteiligungen, Genussrechte oder gesellschaftsrechtliche bzw. aktienrechtliche Beteiligungsformen in den Blick nimmt.

Verbessertes Rating

Durch ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm kann das Kreditrating des Unternehmens positiv beeinflusst werden. Kriterien, die beim Kreditrating von den





Banken abgefragt werden, sind u.a. die Eigenkapitalquote und eine geregelte Nachfolgeplanung. Beide Kriterien werden bei der Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms positiv beeinflusst. Ein intelligent ausgestaltetes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm erhöht einerseits das Eigenkapital und sorgt andererseits für eine Unternehmensnachfolge.

Individual- oder Gruppen-Incentive?

Unterschiedliche Beteiligungsmodelle können einerseits danach unterschieden werden, ob sie sich mit ihren Anreize an einzelne Mitarbeiter richten (Individual-Incentive) oder ob bestimmte Mitarbeiterkollektive motiviert werden sollen (Gruppen-Incentive). Andererseits unterscheiden sich die Modelle nach der Bezugsgröße, mit der die Beteiligung bemessen wird, nämlich Unternehmenswert, Gewinn, Ertrag sowie die erbrachte Arbeitsleistung. Einen entsprechenden Überblick über die Anreize und die möglichen Umsetzungsformen finden Sie in Tabelle 1 auf der Folgeseite.

Zunehmende Mitspracherechte

Die unterschiedlichen Beteiligungsformen der Mitarbeiter haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Mitwirkungsebene des Unternehmens. Je höher die gesellschaftsrechtliche Einbindung des Mitarbeiters erfolgt und je stärker die Beteiligungsform der Eigenkapitalhingabe zugerechnet wird, desto größer wird in der Regel auch die Möglichkeit für den betreffenden Mitarbeiter sein, bei Entscheidungsprozessen mitzuwirken bzw. Informationen von dem Unternehmen zu erhalten. Eine schema-

Zu Anfang müssen sich Unternehmensleitung und Anteilseigner grundsätzlich entscheiden, ob und wie viel Beteiligung sie gewähren wollen.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

für die Einführung von Modellen der Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen kann es unterschiedliche Gründe geben. Diese reichen von der Motivation der Belegschaft durch Leistungsanreize über die Organisation einer Unternehmensnachfolge bis hin zu Formen der alternativen Unternehmensfinanzierung. In einer neuen Serie wollen wir eine Übersicht über die möglicher Beteiligungsmodelle geben und deren zivilwie steuerrechtliche Aspekte erörtern.

Nun ist es an der Zeit, sich die **Steuererklärung für 2014** vorzunehmen. Denn die Abgabefrist endet am 31. Mai 2015. Dann müssen alle Unterlagen beim Finanzamt vorliegen. Wenn Sie noch nach neuen Anregungen suchen, wie Sie Steuern sparen können, dann sollten Sie die Liste neuer Möglichkeiten studieren, die wir für Sie zusammengestellt haben. Wenn Sie noch zusätzliche Zeit benötigen, lassen Sie sich von bdp helfen: Dann endet die Abgabefrist erst zum 31. Dezember 2015.

Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber zwar bis 2016 Zeit gegeben, das **Erbschaftsteuergesetz** neu zu regeln. Der Finanzminister hat aber bereits jetzt Eckpunkte der geplanten Neuregelung zur Diskussion gestellt.

Wer wie bdp viel in China tätig ist, trifft über kurz oder lang auf **Rudolf Scharping**. Der Ministerpräsident und Bundesminister a.D. engagiert sich seit über dreißig Jahren in der Zusammenarbeit mit China und wir freuen uns, er uns zu einem Interview über die Chancen und Risiken eines China-Engagements zur Verfügung stand.

bdp China wächst weiter: Wir konnten im März 2015 **Patrick Goh** als sehr erfahrenen Steuerberater im bdp-China-Team in Tianjin begrüßen.

Alle Unternehmer, die sich fragen, wie sie Marktzutritt, Investitionen und Unternehmensaufbau in China managen sollen, laden wir am 09. Juni 2015 herzlich zum bdp-Fachforum "Geschäftserfolg in China 2015" nach Stuttgart ein.

Seit über zehn Jahren informieren wir Sie mit bdp aktuell monatlich über

- Steuern,
- Recht,
- Wirtschaftsprüfung,
- Unternehmensfinanzierung,
- Restrukturierung,
- M&A sowie
- bdp international.

Besuchen Sie uns auf Facebook: www.bdp-team.de/facebook



bdp aktuell finden Sie auch online unter www.bdp-aktuell.de.

Das gesamte bdp-Team wünscht Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihre

Fang Fang

Fang Fang

ist Senior Consultant und Prokuristin. Sie leitet das China Desk bei bdp Venturis und vertritt bdp im Board of Directors bei EuropeFides.



Tabelle 1: Überblick zu den Anreizen und möglichen Umsetzungsformen

	Gruppen-Incentive	Individual-Incentive
Wert		Stock Options (Aktienoption) Stock-Appreciations-Rights Phantom Stocks
Gewinn	Bilanzgewinnbeteiligung Ausschüttungsgewinnbeteiligung Substanzgewinnbeteiligung	Tantiemenregelungen
Ertrag	Umsatzbeteiligung Wertschöpfungsbeteiligung Nettoertragsbeteiligung	Umsatzprovision Deckungsbeitragsprovision
Leistung	Produktionsbeteiligung Produktivitätsbeteiligung Kostenersparnisbeteiligung	Bonus-Systeme Leistungsbeurteilungsprämien Zielvereinbarungsprämien

Tabelle 2: Mitbestimmungsrechte entsprechend der Beteiligungsform

Fremdkapital	Mitarbeiterdarlehen	keine Mitspracherechte	
Hybridkapital	Genussrechte		
Hybridkapital	stille Beteiligung		
Eigenkapital	Anteil an der AG/GmbH	umfassende Mitspracherechte	4

tische Darstellung dieser Steigerung finden Sie in Tabelle 2 oben.

Vor diesem Hintergrund muss sich daher für ein Unternehmen, das ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm auflegen möchte, zunächst die Frage stellen, wie weit schlussendlich die beteiligten Mitarbeiter in die Entscheidungs- und Informationsprozesse des Unternehmens eingebunden werden sollen. Will sich das Unternehmen tatsächlich gegenüber seinen Mitarbeitern weitestgehend öffnen? Soweit diese Öffnung nicht so weitgehend erfolgen soll, sollten abgeschwächte Formen der Mitarbeiterbeteiligung gewählt werden.

Abgeschwächte Form 1: "Phantom Stocks" oder virtuelle Beteiligungen

Eine abgeschwächte Form von Mitarbeiterbeteiligung sind die sogenannten "Phantom Stocks". Dabei handelt es sich nur um eine fiktive Aktienoption bzw. Beteiligung als Teil der Vergütung von Mitarbeitern, welche jedoch kein Recht auf einen Beteiligungs- bzw. Aktienbezug beinhaltet. Im Gegensatz

zu realen Beteiligungs- bzw. Aktienoptionsplänen wird hier auf die tatsächliche Ausgabe von Geschäftsanteilen bzw. Aktien verzichtet und die finanziellen Auswirkungen werden entsprechend nur schuldrechtlich nachgebildet.

Es wird dann bei der Realisierung einer virtuellen Beteiligung zum Exitzeitpunkt die Differenz zwischen dem ursprünglichem Ausübungspreis (Basispreis der Aktie bzw. des Geschäftsanteils zu einem bestimmten Ausübungszeitpunkt) und dem nun erreichtem Marktpreis ausgeschüttet, d.h. der Mitarbeiter bekommt den Anstieg des Unternehmenswerts entsprechend seiner virtuellen Beteiligung ausbezahlt.

Fiktive Beteiligungs- bzw. Aktienoptionen werden auf einem internen Konto für die Mitarbeiter geführt. Solche virtuellen Beteiligungs- bzw. Aktienprogramme sind schnell und kostengünstig durchführbar. Eine Besteuerung erfolgt erst zusammen mit dem Gehalt zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter den Gewinn tatsächlich erhält (zur Versteuerung näher im zweiten Teil unserer Serie).

Abgeschwächte Form 2: Beispiel "Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft"

Eine andere abgeschwächte Form in Bezug auf die Gestaltung und Mitspracherecht ist die Form einer sogenannten "Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft". Die von Mitarbeitern gehaltenen Gesellschafterrechte werden in einer "Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft" (oder einem Treuhandmodell) gebündelt, meist in der Form einer GbR. Die Geschäftsführung dieser GbR nimmt dann die Gesellschafterrechte auf der GmbH- oder AG-Ebene (also der Arbeitgebergesellschaft) wahr. Ein- und Austrittsrechte und Geschäftsführungsrechte können hier frei gestaltet werden und Restriktionen des AktG bzw. des GmbH-Gesetzes greifen nicht. So kann auch vermieden werden, dass die Aktien bzw. GmbH-Anteile nach Erhalt durch die Mitarbeiter wieder schnell verkauft werden können.

Anfängliche Grundsatzentscheidung

Die Entscheidungsfindung über das individuell passende Mitarbeiterbeteiligungsprogramm steht am Anfang. Unternehmensleitung und Anteilseigner müssen zuerst darüber entscheiden, ob und wie ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm aufgelegt werden soll und vor allem auch darüber, ob an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm alle Mitarbeiter des Unternehmens beteiligt werden oder nur Führungskräfte partizipieren sollen.

Grob können Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in Eigenkapitalmodelle, Fremdkapitalmodelle und sogenannte hybride Modelle unterschieden werden.

Im kommenden Teil der Serie geht es dann um die unmittelbaren gesellschaftsrechtlichen Mitarbeiterbeteiligungen, d.h. um die Eigenkapitalmodelle.



Dr. Aicke Hasenheit ist Rechtsanwalt und seit 2010 Partner bei bdp Berlin.



Zeit für die Steuererklärung 2014

Bis zum 31. Mai 2015 muss die Steuererklärung für 2014 abgegeben werden. So erhöhen Sie Ihre Steuererstattung

Nun ist es an der Zeit, sich die Steuererklärung für 2014 vorzunehmen. Denn die Abgabefrist endet am 31. Mai 2015. Dann müssen alle Unterlagen beim Finanzamt vorliegen. Wenn Sie noch nach neuen Anregungen suchen, wie Sie Steuern sparen können, dann sollten Sie die Liste neuer Möglichkeiten studieren, die wir für Sie zusammengestellt haben. Wenn Sie noch zusätzliche Zeit benötigen, lassen Sie sich von bdp helfen: Dann endet die Abgabefrist erst zum 31. Dezember 2015.

Grund- und Kinderfreibetrag sind gestiegen und steigen weiter

Der Grundfreibetrag wurde zum 01.01.2014 auf 8.354 Euro angehoben. Der Eingangssteuersatz von 14 Prozent blieb konstant.

Der Grundfreibetrag sowie der Kinderfreibetrag müssen für die Jahre 2015 und 2016 nach dem Zehnten Existenzminimumbericht weiter steigen. Das Bundesfinanzministerium hat jetzt dazu einen Referentenentwurf veröffentlicht. Demnach soll der Grundfreibetrag für das Jahr 2015 von 8.354 Euro auf 8.472 Euro steigen und im Jahr 2016 auf 8.652 Euro. Der Kinderfreibetrag soll im Jahr 2015 auf 2.256 Euro und im Jahr 2016 auf 2.304 Euro pro Steuerpflichtigem steigen. Das Kindergeld soll in gleichem Verhältnis wie der Kinderfreibetrag steigen.

Scheidungskosten

Bis 2012 konnte man die Kosten einer Scheidung als außergewöhnliche Belastung in seiner Steuererklärung absetzen.

Auch wenn es lästig ist: Bis zum 31. Mai 2015 muss die Steuererklärung für 2014 abgegeben werden.

Seit 2013 ist das nicht mehr möglich. Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz hat jedoch im Oktober 2014 entschieden, dass Scheidungskosten auch weiterhin steuermindernd als außergewöhnliche

Belastungen berücksichtigt werden können. Deswegen empfehlen wir weiterhin, die Scheidungskosten als außergewöhnliche Belastung in der Steuererklärung geltend zu machen und ggf. gegen den Steuerbescheid Einspruch einzulegen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Der Bundesgerichtshof hat 2014 entschieden, dass Eigentümer und Mieter Reinigung von Gehwegen und Straßen in unmittelbarer Grundstücksnähe als "haushaltsnahe Dienstleistungen" und damit steuermindernd geltend machen können.

Auch zu den Aufwendungen zählt der nachträgliche Anschluss an die örtliche Wasserversorgung, ein Dachausbau im Eigenheim oder der Anbau eines Wintergartens. Für diese Dienstleistungen kann man die Arbeitskosten mit 20 Prozent, maximal 4.000 Euro pro Jahr, in der Steuererklärung angeben. Für Handwerksleistungen im Eigenheim gelten ebenfalls 20 Prozent, hier jedoch maximal 1.200 Euro.

Altersvorsorgeaufwendungen

Im Jahr 2015 können Steuerpflichtige mehr Vorsorgeaufwendungen (z.B. Rentenversicherung) als Sonderausgaben bei ihrer Steuererklärung geltend machen. Bisher war die Förderhöchstgrenze 20.000 Euro pro Jahr und Steuerpflichtigem. Das maximale Abzugsvolumen beträgt dieses Jahr 22.178 Euro.

Kirchensteuer auf Kapitaleinkünfte

Seit Januar 2015 wird die Kirchensteuer auf besteuerte Kapitalerträge automatisch im Rahmen der Abgeltungssteuer einbehalten und an die Religionsgemeinschaft des Steuerpflichtigen weitergeleitet. Die betroffenen Stellen wie z.B. Kreditinstitute oder Versicherungen oder auch GmbHs für Ihre Gesellschafter



fragen einmal im Jahr beim Bundeszentralamt für Steuern die Religionszugehörigkeit ab. Hintergrund ist, dass der Steuerpflichtige bisher dem Dienstleister freiwillig mitteilen konnte, welche Religionszugehörigkeit er hat. Durch das neue Verfahren wird es dem Steuerpflichtigen vereinfacht, seine Kirchensteuer auf die Abgeltungsteuer bereits im Rahmen des Zuflusses abzuführen und nicht im Rahmen der jährlichen Einkommensteuererklärung. Ist dies nicht erwünscht, kann beim Bundeszentralamt für Steuern Einspruch eingelegt und ein Sperrvermerk eingetragen werden.

Neudefinition der Erstausbildung

Nach aktueller gesetzlicher Lage können Aufwendungen für eine erstmalige Berufsausbildung als Sonderausgabe in maximaler Höhe von 6.000 Euro geltend gemacht werden. Für eine zweite Ausbildung werden die Werbungskosten und Betriebsausgaben unbegrenzt berücksichtigt. Der Gesetzgeber hat den Begriff "Erstausbildung" neu definiert. Demnach liegt eine Erstausbildung vor, wenn die Ausbildung eine Mindestdauer von 12 Monaten vorweist und mit einer Abschlussprüfung beendet wird. Die Erstausbildung gilt auch als beendet, wenn man die Ausbildung zeitlich nicht durchlaufen, aber am Ende eine ordnungsgemäße Abschlussprüfung ablegt hat. Hier gelten dieselben Voraussetzungen wie bei einer geordneten Ausbildung, die Mindestdauer beträgt 12 Monate. Eine kürzere Ausbildung bedeutet, dass die Aufwendungen nur über die Sonderausgaben abziehbar sind.

Steuern bei Betriebsveranstaltung

Nach BFH-Urteilen und einem zwischenzeitlichen Nichtanwendungserlass gelten seit Januar 2015 neue Vorschriften für die Besteuerung bei Betriebsveranstaltungen. Eine Betriebsveranstaltung ist eine Veranstaltung mit betrieblichem Charakter und muss allen Mitarbeitern offen stehen.

Alle Zuwendungen, die im Rahmen der Betriebsveranstaltung gewährt werden, sind in die Prüfung der Aufwandsgrenze mit den Bruttobeträgen

einzubeziehen. Des Weiteren sind aber nach wie vor nur zwei Betriebsfeiern im Jahr zulässig und es sind sämtliche Kosten zu berücksichtigen, auch die Gemeinkosten, die für die Betriebsfeier anfallen. Kosten der Begleitperson werden dem jeweiligen Arbeitnehmer zugerechnet.

Eine wesentliche Änderung ist, dass die 110 Euro Freigrenze in einen Freibetrag umgewandelt wird. Zuwendungen bis 110 Euro bleiben steuerfrei. Kosten, die den Betrag übersteigen, sind steuerpflichtig.

Reisekosten

Der Gesetzgeber hat das steuerliche Reisekostenrecht reformiert. Die Neuregelungen gelten erstmals für die Steuererklärung 2014. Alle Kosten, die Ihnen im Zusammenhang mit einer Auswärtstätigkeit entstehen, können Sie als Reisekosten im Rahmen der Werbungskosten abziehen. Zu den Reisekosten zählen auch die Verpflegungskosten.

Für die Verpflegungskosten können Sie generell nur Pauschalbeträge in der Steuererklärung geltend machen, diese hat der Gesetzgeber reformiert. Es gelten jetzt statt drei Pauschalen nur noch zwei.

- 12 Euro pauschal bei Abwesenheit über acht Stunden (ohne Übernachtung) sowie für den An- und Abreisetag bei Dienstreisen mit Übernachtung
- 24 Euro pauschal bei Abwesenheit von 24 Stunden

Neu ist auch, dass die Pauschalbeträge für Versorgungsmehraufwendungen nur in den ersten drei Monaten einer beruflichen Tätigkeit am selben Ort berücksichtigt werden. Die Frist beginnt immer wieder von vorne, wenn die Tätigkeit für mindestens vier Wochen unterbrochen wird. Bei Erstattung durch den Arbeitgeber werden die Verpflegungspauschalen entsprechend gekürzt.

Erste Tätigkeitsstätte

Für Fahrten zur Arbeit gilt seit 2014 der Begriff der *ersten Tätigkeitsstätte*. Wie bisher bei der *regelmäßigen Arbeitsstätte* ist weiterhin nur ein beschränkter Wer-

bungskostenabzug möglich. Die erste Tätigkeitsstätte wurde vom Gesetzgeber so definiert, dass hierfür die erste ortsfeste Einrichtung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet werden muss. Diese Zuordnung der ersten Tätigkeitstätte erfolgt unter folgenden Kriterien, wobei ausreichend ist, wenn ein Kriterium einschlägig ist:

- Die Dauer des Dienstverhältnisses ist unbefristet oder über einen Zeitraum von zwei Jahren hinaus an einer Tätigkeitstätte.
- Der Arbeitnehmer ist täglich, zweimal die Woche oder ein Drittel der vereinbarten Arbeitszeit in einer Einrichtung tätig.
- Die Arbeitseinrichtung hat die größte räumliche Nähe zum Wohnort.

Neu ist auch, dass der Schwerpunkt darauf liegt, wo der Arbeitnehmer dauerhaft tätig ist. Maßgeblich ist die Zuordnung der ersten Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber. Legt der Arbeitgeber keiner erste Tätigkeitstätte fest, bestimmt das Finanzamt den Arbeitsplatz als erste Tätigkeitsstätte. Weiterhin gilt das andere Tätigkeitsstätten ohne betriebliche Einrichtung nicht als erste Tätigkeitsstätte anerkannt werden. Dazu zählt auch das häusliche Arbeitszimmer.

Für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte dürfen Sie als Entfernungspauschale nur die einfache Strecke und dabei pro gefahrenem Kilometer 30 Cent ansetzen. Bei wechselnden auswärtigen Tätigkeiten (Dienstreisen) können die Fahrtkosten in tatsächlicher Höhe oder die Kilometerpauschale von 30 Cent pro gefahrenen Kilometer für Hin- und Rückweg erstattet werden.

Bitte sprechen Sie uns an, damit Sie alle Möglichkeiten ausschöpfen können.

Jana Selmert-Kahl ist Steuerberaterin bei bdp Hamburg.





Umstrittene Eckpunkte

Die Neuregelung der Erbschaftsteuer bringt Verschärfungen: Wer kann, sollte möglichst noch nach aktuellem Recht übertragen

Ende 2014 hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die derzeitige Regelung für das Vererben bzw. Verschenken von Firmen verfassungswidrig ist. Das Gericht hat dem Gesetzgeber eigentlich bis Mitte 2016 Zeit gegeben, das Erbschaftsteuergesetz zu ändern. Der Finanzminister hat nun aber schon die ersten Eckpunkte der geplanten Neuregelung zur Diskussion gestellt.

Derzeit ist es so, dass die Vererbung bzw. Verschenkung von Betriebsvermögen zu 85% steuerfrei bleibt, wenn das Unternehmen 5 Jahre fortgeführt wird und die Lohnsumme in diesem Zeitraum 400% der Ausgangslohnsumme nicht unterschreitet. Auf Antrag kann sogar eine vollständige Steuerbefreiung erfolgen, wenn die Fortführung mindestens 7 Jahre beträgt und in diesem Zeitraum die Lohnsumme von 700% nicht unterschritten wird. Die Lohnsummenprüfung muss derzeit nur von Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern vorgenommen werden.

Die 20-Arbeitnehmer-Grenze und vor allem eine fehlende Bedarfsprüfung bei hohem Betriebsvermögen, die untersucht, ob durch die Erhebung einer Erbschaftsteuer die Unternehmensfortführung gefährdet wird, war den Verfassungsrichtern ein Dorn im Auge.

Das Finanzministerium will anscheinend künftig schon ab einem Unternehmenswert von mehr als 20 Millionen Euro prüfen, ob die Zahlung der Erbschaftssteuer die Fortführung des Unternehmens und damit Arbeitsplätze gefährdet.

Problematisch an der geplanten Freigrenze ist z.B., dass sich die anfallende Steuer bei einem Überschreiten der 20 Mio. sprunghaft erhöht. Erben von Firmen mit einem Betriebsvermögen von 20.000.000 Euro blieben von der Steuer (weitestgehend) befreit, ab Betriebsvermögen von 20.000.001 Euro aufwärts müssten die Erben an den Fiskus zahlen. Bei der sogenannten Bedürfnisprüfung soll künftig auch das private Vermögen der Erben oder Beschenkten berücksichtigt werden.

Nach den Plänen des Finanzministers soll bei kleineren Unternehmen die Erbschaftsteuer zudem nur dann wegfallen, wenn sie fünf bzw. sieben Jahre lang die Arbeitsplätze erhalten. Das soll anhand der Lohnsumme überprüft werden. Die bislang geltende Grenze von mehr als 20 Beschäftigten soll fallen. Künftig soll dies schon bei Firmen mit einem Betriebsvermögen von mehr als eine Million Euro gelten. Die Beschäftigungsanzahl soll danach egal sein.

Die Eckpunkte sind teilweise auf erheblichen Widerstand in der Koalition und den Wirtschaftsverbänden gestoßen. Insbesondere wird die 20-Millionen-Freigrenze für die Bedürfnisprüfung als viel zu gering angesehen. Damit werden Unternehmensnachfolgen im Mittelstand erheblich erschwert. Die

Christian Schütze ist Steuerberater, Teamleiter bei bdp Potsdam und seit 2007 bdp-Partner.



Verfassungsrichter hatten wohl auch eher die Großaktionärsfamilien der DAX-Unternehmen im Visier. Ein Betriebsvermögen von 20 Mio. ist dagegen schnell erreicht. Auch die umfassende Lohnsummenprüfung stößt auf Kritik. Es sollte eine Arbeitnehmergrenze von fünf bis sieben Arbeitnehmern aufgenommen werden.

Die neuen Regelungen werden wohl noch einer ausgiebigen Diskussion unterzogen werden. Schäuble selbst hat kürzlich angedeutet, dass er sich Modifikationen vorstellen kann.

Relativ sicher wird es keine rückwirkende Änderung der Gesetzeslage geben. Das Verfassungsgericht hat dies auch nicht gefordert. Aber aufgrund der geplanten Verschärfungen sollte bei einer in nächster Zukunft geplantern Unternehmensnachfolge bzw. -überga-

be als Schenkung unbedingt überlegt werden, ob diese nicht noch nach der alten Rechtslage erfolgen sollte.

b/2g

Die Eckpunkte, die Schäuble vorgelegt hat, sind heftig umstritten. Vermutlich werden sie aber noch modifiziert. Foto © mirzavisoko - Shutterstoc

Keine gemischte Schenkung

BFH: Auch verbilligter Verkauf eines Grundstücks an einen ausscheidenden Gesellschafter führt nicht zu Schenkungsteuer



Verkauft eine GmbH an einen ausscheidenden Gesellschafter im unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit der Anteilsveräußerung auf Veranlassung des Anteilserwerbers ein Grundstück zu einem unter dem Verkehrswert liegenden Preis, gehört der sich daraus ergebende geldwerte Vorteil zum Veräußerungspreis für den Anteil. Dieser Vorgang führt nicht zum Entstehen von Schenkungsteuer. Die Differenz zwischen dem gemeinen Wert des Grundstücks und dem für das Grundstück entrichteten Kaufpreis gehört ebenso wie der vom Anteilserwerber gezahlte Kaufpreis für den Anteil zu dem Veräußerungspreis, der bei der Ermittlung des der Einkommensteuer unterliegenden Veräußerungsgewinns anzusetzen ist.

Der Steuerpflichtige verkaufte seine GmbH-Beteiligung durch notariell beurkundeten Vertrag zu 230.000 Euro. Mit einem weiteren notariell beurkundeten Vertrag verkaufte die GmbH ihr gehörende Grundstücke kurze Zeit später verbilligt für 734.000 Euro (= ca. 3/4 des Verkehrswertes) an den Steuerpflichtigen. Das Finanzamt sah in der verbilligten Überlassung der Grundstücke eine gemischte Schenkung der GmbH an den Steuerpflichtigen und setzte entsprechende Schenkungsteuer fest. Hiergegen klagte der Steuerpflichtige.

Entscheidung

Die Klage vor dem BFH war erfolg-

reich. Der BFH folgte der Auffassung des Finanzgerichts, dass keine der Schenkungsteuer unterliegende gemischtfreigebige Zuwendung der GmbH an den Kläger vorliege. Der Vorteil des Klägers aus einem verbilligten Erwerb des Grundbesitzes gehöre zum Veräußerungspreis i.S. des §17 Abs. 2 Satz 1 EStG und sei daher ausschließlich von ertragsteuerrechtlicher Bedeutung. Eine zusätzliche Erfassung des Vorteils als der Schenkungsteuer unterliegende freigebige Zuwendung an den Anteilsverkäufer ist nach Auffassung des BFH auch dann ausgeschlossen, wenn der Veräußerer den Vorteil nicht vom Anteilserwerber, sondern von einem Dritten erhalten hat. Auch die GmbH selbst kann leistender Dritter sein, insbesondere wenn sie vom Anteilserwerber zu der Leistung veranlasst wurde. Da nach Auffassung des BFH auch unmittelbar von Dritten stammende Leistungen, die der Veräußerer eines Anteils im unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit der Veräußerung erhalten hat, zum Veräußerungspreis gehören, sei eine rechtliche Verknüpfung der Anteilsveräußerung mit dem Grundstückskauf nicht erforderlich.

Erläuterungen

Vermögensvorteile, die ein Steuerpflichtiger durch eine auf Einkünfteerzielung am Markt, also auf einen Hinzuerwerb von Einkommen gerichtete Erwerbshandlung erzielt und die deshalb bei ihm der Einkommensteuer unterliegen, werden von §17 ErbStG nicht erfasst. In einem solchen Fall fehlt es an der insoweit erforderlichen Freigebigkeit der Zuwendung. Erhält ein Gesellschafter, der seine Anteile veräußert, im Zusammenhang mit der Anteilsveräußerung Vorteile, liegt folglich eine einheitlich zu bewertende Anteilsveräußerung i.S.v. §17 EStG und keine gemischte Schenkung der GmbH an den ausscheidenden Gesellschafter vor. Ob dieser Vorteil zutreffend ertragsteuerlich erfasst wird und die tatsächlich richtige einkommensteuerrechtliche Beurteilung des Sachverhalts erfolgt, ist für die schenkungsteuerliche Behandlung unerheblich.

BFH 27.08.2014, II R 44/13

Rüdiger Kloth ist Steuerberater und seit 1997 Partner bei bdp Hamburg.



-oto © FooTToo - Shutterstock



"Deutsche Technik hat einen guten Ruf"

Rudolf Scharping über die Chancen und Risiken eines Engagements von deutschen Unternehmen in China

Wer wie bdp viel in China tätig ist, trifft über kurz oder lang auf Rudolf Scharping. Der Ministerpräsident und Bundesminister a. D. engagiert sich seit über dreißig Jahren in der Zusammenarbeit mit China und ist mit seiner RSBK Strategie Beratung Kommunikation GmbH als gut vernetzter Strategieberater für zahlreiche deutsche und chinesische Firmen sowie öffentliche Institutionen in beiden Ländern tätig. bdp baut durch unsere Projekte die Kontakte aus, die zum Wohle unserer Mandanten im Netzwerk in China sehr wichtig sind. So stellen Kontakte und das bdp-Know-how für beide Seiten eine gute Ergänzung dar.

Rudolf Scharping hat sich in vielen Projekten für wirtschaftlich nachhaltige Lösungen eingesetzt und deren Durchsetzung begleitet. Durch seine zahlreichen Reisen nach China und den ständigen Austausch mit chinesischen Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft kennt er das heutige China wie kaum ein anderer. Mit seinem tiefen Verständnis für das "Land des Lächelns" und seinen Kenntnissen über die wirtschaftlichen und politischen Zusammenhänge in Deutschland und China kann er interessierten Unternehmen und Institutionen wertvolle Hilfestellung bei der Strategie- und Geschäftsentwicklung geben.

Wir freuen uns, dass Rudolf Scharping uns zu einem Interview über die Chancen und Risiken eines China-Engagements zur Verfügung stand.

——Herr Scharping, Sie sind seit langer Zeit als Chinaexperte etabliert und haben schon viele Trends kommen und gehen sehen. Wir stellen in jüngster Vergangenheit mehrfach fest, dass die chinesische Regierung eine Flut von Verordnungen und Regelungen erlässt, die viele Vorgänge für ausländische Investoren schwieriger machen. Das betrifft beispielsweise die formellen Hürden für eine Arbeitserlaubnis oder gar die Unmöglichkeit, Praktikanten einen Einblick in das Leben und Arbeiten in China zu ermöglichen. Ist dies ein Trend, über den wir uns ernsthafte Sorgen machen müssen?

Das kann man differenzierter sehen! Die Regelungen zur Arbeitserlaubnis wurden ja auch deshalb klarer gefasst, weil für regelmäßiges Arbeiten in China das normale Business-Visum nicht gedacht war. Mir macht, auch im Vergleich zu unserem eigenen Land oder auch zu den USA, die Regelungsdichte in China nicht so viel Sorge. Aber die Art des Umgangs mit solchen Regelungen, also eine gewisse Unkalkulierbarkeit, die sehr unterschiedliche Anwendung je nach

Region usw. – da ist manches zwar der Größe des Landes geschuldet, aber vieles bleibt sehr ärgerlich und ist ja auch hinderlich für chinesische Interessen.

_____Teilweise wird berichtet, dass chinesische Behörden direkt in einzelne Wirtschaftszweige eingreifen und bspw. Kredite erschweren oder die Preisgestaltung beeinflussen, etwa in der Automotive-Branche. Können Sie das bestätigen?

Behörden? Eher nicht. Aber im Vergleich zu den Staatsunternehmen haben private Unternehmen durchaus einen wesentlich schwierigeren und vor allem teureren Zugang zu Krediten. Wenn man die überaus offene und kritische Schlussansprache des Premiers Li Keqiang beim Volkskongress liest, dann sieht man aber auch Anzeichen einer Besserung.

_____Wird China damit für Investoren unsicherer?

Das habe ich noch von keinem Investor oder Unternehmen gehört; Unsicherheiten liegen noch immer in der Rechtsanwendung, in fehlender Rechts-



staatlichkeit, dem notwendigen Schutz geistigen Eigentums, einer manchmal sehr unklaren Praxis bei Vergabe und vor allem Entzug von Landnutzungsrechten usw.; auch wenn China sich bemüht.

____Sie sind ein Mann mit großer Erfahrung und vielen Kontakten. Wo können Sie am besten deutsche Unternehmen bei Investments in China unterstützen?

Die RSBK GmbH ist fokussiert auf Strategien zur Geschäftsentwicklung. Da haben wir schon sehr viele deutsche Unternehmen unterstützt. Wir arbeiten derzeit auch bei vier chinesischen Stadtentwicklungen mit.

Das sind spannende Aufgaben, von technischer Infrastruktur bis zur beruflichen Bildung, von Umwelttechnik bis zum Gesundheitswesen oder zu Nahrungsmitteln. Auch auf solchen Feldern haben deutsche Technologien und Unternehmen dank ihres sehr guten Rufs auch sehr gute Chancen.

_____Herr Scharping, wir bedanken uns herzlich für dieses Interview.

Internationale Verhandlungen

bdp unterstützt seine Mandanten bei Verhandlungen im Ausland und begleitet sie auf fremde Märkte





Independent Member of Recommendation Association

Taxes, Law, Audit and Advisory International

bdp berät seine Mandanten nicht nur in Deutschland und China. Immer mehr werden wir generell zu Auslandgeschäften hinzugezogen. Hierbei geht es sowohl um Verhandlungen mit Lieferanten und Kunden als auch um steuerliche oder bilanzielle Fragen bei ausländischen Niederlassungen oder Tochtergesellschaften. Dabei stehen uns vor Ort regelmäßig die Kollegen von EuropeFides zur Seite.

Sehr häufig ist es nun, dass Mandanten die Begleitung von bdp im Ausland wählen, weil wichtige Preisverhandlun-



gen anstehen oder Absatz- und Bezugsmärkte betreten werden müssen, die für den Mandanten völlig unbekannt sind.

In diesem Zusammenhang ist aufgrund des heftigen Euro-Kursverfalls gegenüber dem Dollar bei etlichen Mandanten jetzt die Notwendigkeit entstanden, bisherige Bezugsländer, die durch den Euroverfall allein in den letzten Monaten um bis zu 30% teurer geworden sind, durch andere Wirtschaftsregionen zu ersetzen. Russland beispielsweise profitiert von dieser Lage durch den noch stärkeren Verfall des Rubels. Aber auch Länder wie Vietnam und Korea geraten so in den Fokus deutscher Unternehmen.

Die von bdp im Ausland betreu-



ten Mandanten sind im wesentlichen Produktionsunternehmen, davon viele Automotive-Zulieferer oder Gießereiunternehmen (Bilder links). In diesem Zusammenhang war bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann zum Beispiel unlängst sowohl auf der Messe Automechanika in St. Petersburg (Bild oben) als auch in Verhandlungen mit einer Delegation aus Korea (Bild unten).



<u>bdp China</u>

bdp-Fachforum



bdp China wächst weiter

Wir konnten im März 2015 Herrn Patrick Goh als erfahrenen Steuerberater im bdp-China-Team in Tianjin begrüßen.

Patrick Goh hat einen Bachelorabschluss im Rechnungswesen und einen MBA-Abschluss der Universität Peking und der Fordham University New York (USA). Er besitzt über 20 Jahre wertvolle Erfahrungen im Rechnungswesen sowie im Finanz- und Steuerbereich und war für international tätige Firmen in Tianjin mit Unternehmensgründungen, Finanzierungen und Tax-Compliance befasst.

Bevor er zu bdp China kam, war er Senior Consultant bei Ernst & Young Advisory (China) und dort zuständig für Steuerthemen wie grenzüberschreitende und internationale steuerliche Transaktionsberatung, Verrechnungspreise und Unternehmenssteuerrecht.

Als erfahrener und kompetenter Steuerberater sieht Patrick Goh seine Aufgabe jedoch nicht nur in der Steuererklärung, sondern vor allem in der intensiven steuerlichen Beratung und Steuerplanung seiner mittelständischen Mandanten. Er hält die bdp-Mandanten bei den vielen Änderungen der Steuervorschriften in China auf dem neuesten Stand und begleitet diese bei der grenzüberschreitende Steuerplanung, die für die meisten der (deutschen) Mandanten von bdp China ja ein zentraler Teil der Steuerberatung ist.

Geschäftserfolg in China 2015

Marktzutritt, Investitionen und Unternehmensaufbau managen

09. Juni 2015 | Althoff Hotel am Schlossgarten | Stuttgart

Um in China kontinuierlich, effektiv und wettbewerbsorientiert zu sein. sind grundlegende Kenntnisse erforderlich. Damit Sie für diese anspruchsvollen operativen Herausforderungen bestens gewappnet sind, laden wir Sie herzlich zum bdp-Fachforum "Geschäftserfolg in China 2015" ein, das am 09.06.2015 in Stuttgart stattfinden wird.

In drei Runden können Sie sich aus insgesamt sechs Workshops die Themenschwerpunkte nach Ihren individuellen Interessen auswählen.

Die Workshops werden geleitet von China-Experten namhafter Unternehmen und Institutionen, für deren Kooperation und freundlicher Unterstützung bdp sich herzlich bedankt.

Die Workshops und ihre Leiter

Steuerliche Gesichtspunkte bei Investitionen und Finanzierungen in China Dr. Michael Bormann, bdp-Gründungspartner

Finanzierung von Investitions-

gütern deutscher Unterneh-

Andreas Müller, S.D.L.

Süddeutsche Leasing AG



Best-Practice-Lösungen bei Einkauf, Produktion und Vertrieb in China Dr. Kuang-Hua Lin, Asia-Pacific Management Consulting (APMC) GmbH



Risiken und Pflichten der Geschäftsführung in China Daniel Albrecht, Starke



Consulting Co. Ltd.



10 Gründe für Tianjin als Investitionsstandort in China Jin Lao, UDA lia Hua, TEDA





Wirkungsvolle Personalführung in China Robert Bornemann, CENTRAL Advising Group

Programm

men in China

13:00 - 13:30: Registrierung 13:30 - 14:00: Begrüßung

14:00 - 14:30: Workshops: Runde 1 14:40 - 15:10: Workshops: Runde 2 15:20 - 15:50: Workshops: Runde 3

16:00 - 16:<u>30:</u> Schlussbilanz 16:30 - 18:00: **Get Together**

Aktuelle Informationen: www.bdp-team.de/events

Veranstaltungsort

Althoff Hotel am Schlossgarten

Schillerstraße 23 70173 Stuttgart

www. hotelschlossgarten.com

09. Juni 2015 Datum: 13:00 - 18:00 Uhr Zeit:

Die Teilnahme ist kostenfrei!

Fax an bdp Berlin: 030 - 44 33 61 54 Fax an bdp Hamburg: 040 - 35 36 05

Ja, ich	möchte gerne we	eitere Informationen.	
	Ich interessiere mich für die Beratungsleistungen von bdp und möchte einen Termin vereinbaren. Bitte rufen Sie mich an.		
	Bitte beliefern Sie mich jeden Monat vollkommen unverbindlich und kostenfrei mit <i>bdp aktuell</i> .		
	Ich habe Fragen zur Mitarbeiterbeteiligung. Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.		
	Ich melde mich mit Begleitpersonen verbindlich zum bdp-Fachforum: "Geschäftserfolg in China 2015" am 09.06.2015 in Stuttgart an.		
	Anmeldung mit E-Mail-Formular: www.tinyurl.com/bdpFachforum2015		
	Name		
	Firma		
	Straße		
	PLZ/Ort		
	Telefon		
	Fax		
	E-Mail		
	Unterschrift		



Rechtsanwälte · Steuerberater Wirtschaftsprüfer Sozietät -



bdp Berlin

Danziger Straße 64 · 10435 Berlin Tel. +49 (0)30 – 44 33 61 - 0 bdp.berlin@bdp-team.de

bdp Dresden

Hubertusstraße 37 · 01129 Dresden Tel. +49 (0)351 – 811 53 95 - 0 bdp.dresden@bdp-team.de

bdp Hamburg

ABC-Straße 21 · 20354 Hamburg Tel. +49 (0)40 - 35 51 58 - 0 bdp.hamburg@bdp-team.de

bdp Venturis Hamburg

Steinhöft 5 - 7 · 20459 Hamburg Tel. 040 – 30 99 36 - 0 hamburg@bdp-team.de

bdp Potsdam

Friedrich-Ebert-Str. 36 · 14469 Potsdam Tel. +49 (0)331 - 601 2848 - 1 bdp.potsdam@bdp-team.de

bdp Rostock

Kunkeldanweg 12 · 18055 Rostock Tel. +49 (0)381 - 6 86 68 64 bdp.rostock@bdp-team.de

bdp Schwerin

Demmlerstr. 1 · 19053 Schwerin Tel. +49 (0)385 – 5 93 40 - 0 bdp.schwerin@bdp-team.de

bdp China

bdp Management Consulting (Tianjin) Co. Ltd. Room 607A, Building No 1, Fuli Center Junction of Nanchang and Hefei Road Hexi District | Tianjin, China 300203

www.bdp-team.de www.bdp-team.cn www.bdp-aktuell.de

Herausgeber:

bdp Venturis Management Consultants GmbH

Realisation + Redaktion flamme rouge gmbh · Berlin

Independent Member of Recommendation Association EuropeFides Taxes, Law, Audit and Advisory International