

bdp aktuell

bdp-Fachforum „Geschäftserfolg in China 2015“
Stuttgart, 09.06.2015 - 13:00 bis 18:00 Uhr



Mindestlohn: Lösungen für bekannte Probleme – S. 2



„Die Erbschaftsteuer sollte beerdigt werden!“ – S. 5



Mitarbeiterbeteiligung: So wird der Kuchen geteilt – S. 6

Der Mindestlohn in der Praxis

Bekannte Probleme, neue Verordnungen und aktuelle Urteile



Betriebsprüfungen: Was der Fiskus gerne prüft – S. 8



Kontrollsysteme bei ausländischen Tochterfirmen – S. 10

Umgang mit verschiedenen Vergütungsbestandteilen, Arbeitszeitaufzeichnungen und -konten sowie der Auftraggeberhaftung

Auf der Seite „www.der-mindestlohn-gilt.de“ stellt das BMAS Erläuterungen und weitergehende Hinweise zum neuen Gesetz bereit.

Bei dem Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttolohn je Zeitzunde, der grundsätzlich als Geldleistung zu berechnen und auszuzahlen ist. Sachleistungen sind dagegen grundsätzlich nicht im Sinne einer Anrechnung auf den Mindestlohnanspruch berücksichtigungsfähig. Zahlungen des Arbeitgebers

Typische Einmalzahlungen wie zum Beispiel ein Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld sind nur für den Fälligkeitszeitraum anrechnungsfähig, in dem diese (ggf. auch anteilig) gezahlt werden. Es empfiehlt sich daher, solche typischen Einmalzahlungen zukünftig ggf. als anteilige regelmäßige monatliche Zahlungen auszugestalten.





Aufzeichnungspflichten

Bei geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern sowie bei Arbeitnehmern in einer der in §2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen (z.B. Baugewerbe, Gaststätten und Hotels, Speditionen) existieren besondere Aufzeichnungspflichten. Diese bestehen darin, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren, beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

Das BMAS stellt dabei klar, dass diese Dokumentation keine spezielle Form erfordert, sondern z.B. handschriftlich auf einem einfachen Stundenzettel vermerkt werden kann. Auch Arbeitspausen müssen nicht gesondert ausgewiesen werden. Unterschriften des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers sind nicht erforderlich. Die Aufzeichnungen verbleiben beim Arbeitgeber und müssen lediglich bei einer Kontrolle durch den Zoll vorgezeigt werden.

In den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereichen beschränken sich die zusätzlichen Dokumentationspflichten auf Beschäftigte mit verstetigten regelmäßigen Monatsgehältern von höchstens 2.958 Euro.

Dabei ist zu beachten, dass für alle Arbeitnehmer bereits nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit sowie der entsprechende Arbeitszeitausgleich aufgezeichnet werden muss. Minijobber in Privathaushalten sind komplett von der Aufzeichnungspflicht ausgenommen.

Absehbar wird es am Mindestlohn keine Änderungen geben. Arbeitgeber müssen sich also mit den Gegebenheiten arrangieren.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

seit dem 01. Januar 2015 gilt deutschlandweit ein gesetzlicher **Mindestlohn** in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde. Die ersten Monate Praxiserfahrung haben gezeigt, dass viele Fragen über die Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben unbeantwortet geblieben sind. Unter anderem bestehen sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern nach wie vor Unsicherheiten über die Einbeziehung verschiedener Vergütungsbestandteile in die Mindestlohnberechnung sowie den richtigen Umgang mit Arbeitszeitkonten, den Arbeitszeitaufzeichnungen und der sogenannten Auftraggeberhaftung. **Peter Beblein, Steuerberater und Lohnbuchhaltungsexperte bei bdp Rostock**, zeigt im folgenden Beitrag Lösungswege für die wichtigsten Praxisprobleme auf.

Der Streit um die **Reform der Erbschaftssteuer** geht quer durch die politischen Reihen. Der umstrittenste Punkt ist das Vererben oder Verschenken größerer Unternehmen. **bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann** kommentiert die Diskussion.

Im ersten Teil unserer **Serie zur Mitarbeiterbeteiligung** hatten wir „indirekte“ Beteiligungsmöglichkeiten vorgestellt, bei denen die Mitarbeiter selbst nicht unmittelbare Gesellschafter werden. Im zweiten Teil stellt **bdp-Partner Dr. Aicke Hasenheit** Beteiligungsmodelle vor, bei denen die Mitarbeiter zu unmittelbaren Gesellschaftern werden sollen.

Mit der Software IDEA können auch in großen Datenmengen sehr schnell Unregelmäßigkeiten und Schwachstellen aufgespürt werden. Bereits in bdp aktuell 115 hatten wir Sie darüber informiert, dass bdp diese Software erworben, seine Mitarbeiter für den Einsatz geschult und Erfahrungen im praktischen Einsatz gesammelt hat. Das ist extrem nützlich sowohl bei der **Vorbereitung auf Betriebsprüfungen** (S. 8) als auch bei der **Implementation von internen Kontrollsystemen** (S. 10).

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.

Ihr

Andreas Demant

Andreas Demant
ist Wirtschaftsprüfer und
Steuerberater und seit 1992
bdp-Gründungspartner.



Wann die Geschäftsführervergütung angemessen ist



Die Ansicht des Finanzamts, dass einer GmbH nach Abzug der Geschäftsführervergütung mindestens ein Vorsteuergewinn in Höhe der gezahlten

Geschäftsführervergütung verbleiben müsse und dass die darüber hinausgehenden Beträge als verdeckte Gewinnausschüttung zu qualifizieren seien, ist nach einem Urteil des Finanzgerichts Sachsen nicht haltbar.

Im Urteilsfall zahlte eine GmbH zwei Gesellschafter-Geschäftsführern monatlich Gehalt plus gewinnabhängige Tantiemen, Urlaubs- sowie Weihnachtsgeld und stellte je einen Firmenwagen zur Verfügung. Laut Finanzamt verblieb der GmbH kein Gewinn in Höhe der gezahlten Vergütung. Daher wurden die überschüssenden Beträge als verdeckte Gewinnausschüttung qualifiziert.

Nach Ansicht des Finanzgerichts Sachsen gibt es für die Bemessung der angemessenen Gesellschafter-Geschäftsführer-Bezüge aber keine festen Regeln. Vielmehr ist die Angemessenheit im Einzelfall zu schätzen. Eine andere Auffassung sei auch nicht durch den Wortlaut eines BMF-Schreibens gedeckt. Liegt die Gesamtausstattung der beiden Geschäftsführer innerhalb der Bandbreite von Fremdvergleichswerten und verbleibt der GmbH ein angemessener Gewinn sowie eine angemessene Kapitalausstattung, kann durch überhöhte Geschäftsführerbezüge keine verdeckte Gewinnausschüttung begründet werden.

Allerdings weist das Finanzgericht darauf hin, dass der grundlose Verzicht auf die Deckelung von Tantiemen-Zahlung an die beteiligten Geschäftsführer wie im Urteilsfall zur Annahme einer gesellschaftsrechtlichen Veranlassung der Begünstigung und damit zu einer verdeckten Gewinnausschüttung führt. FG Sachsen 14.11.2013, 6 K 701/12

Jana Selmert-Kahl

ist Steuerberaterin bei bdp Hamburg.

Umrechnung von Festgehältern auf Stundenlöhne

Die Umrechnung von Festgehältern auf einen Stundenlohn zur Prüfung der Einhaltung des Mindestlohns wird seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes diskutiert. Das Gesetz gibt dazu keine eindeutige Auskunft. Aus der Regelung zur Fälligkeit (§ 2 Abs. 1 MiLoG) lässt sich schließen, dass zur Prüfung über die Einhaltung des Mindestlohns die in jedem Monat tatsächlich geleisteten Stunden ausschlaggebend sind. Das würde aufgrund der unterschiedlichen Anzahl der Arbeitstage in den Monaten zu jeweils unterschiedlichen Mindestlöhnen führen.

Der § 2 Abs. 2 MiLoG bietet jedoch eine Ausnahmeregelung, wonach von den tatsächlich geleisteten Stunden pro Monat abgewichen werden kann, wenn die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto erfasst werden. Nunmehr wurde klargestellt, dass ein fiktives Arbeitszeitkonto (nach § 2 Abs. 2 MiLoG) unterstellt wird, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber vertraglich auf ein Festgehalt geeinigt haben.

Aus den mittlerweile ergangenen Veröffentlichungen der Deutschen Rentenversicherung bezüglich des Mindestlohns lässt sich zudem entnehmen, dass zur Umrechnung von Festgehältern auf einen Stundenlohn die Umrechnungsformel „wöchentliche Arbeitszeit x 13 Wochen / 3 Monate“ angewendet werden kann. Damit beträgt der Mindestlohn bei einer 40-Stunden-Woche 1.473 Euro.

Auftraggeberhaftung

In Bezug auf den Mindestlohn haftet ein Auftraggeber nur dann, wenn er sich vertraglich dazu verpflichtet hat, eine bestimmte Dienst- oder Werkleistung zu erbringen und diese nicht mit eigenen Arbeitskräften erledigt, sondern sich zur Erfüllung dieser Verpflichtung eines Subunternehmers bedient. Der Auftraggeber haftet für das Nettoentgelt, also den Betrag, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung an

die Arbeitnehmer auszuzahlen ist (vgl. bdp aktuell 116, S. 8).

Ein Arbeitnehmer eines Subunternehmens (auch der nachfolgenden Subunternehmer), der den gesetzlichen Mindestlohn nicht erhält, kann den Netto-Mindestlohn beim Auftraggeber einklagen. Der Auftraggeber ist in der Pflicht, die Einhaltung des Mindestlohns durch von ihm beauftragte Dritte und deren Subunternehmer sicherzustellen. Die weitreichenden Konsequenzen werden sich nur durch sorgfältige Auswahl der Vertragspartner und entsprechende Vertragsgestaltung reduzieren lassen.

Es empfiehlt sich z.B. bei der vertraglichen Gestaltung der Dienst- und Werkverträge, dass der Auftragnehmer bestätigt, selbst den Mindestlohn zu zahlen und sich auch bei der Auswahl seiner Subunternehmer verpflichtet, seinerseits eine solche Bestätigung einzuholen. Aber auch die schützt den Auftraggeber nicht vor der Haftung. Ergänzend könnte daher auch die regelmäßige Vorlage von Nachweisen (z.B. als anonymisierte Lohnlisten), aus denen sich die Zahlung von Mindestlöhnen ergibt, vereinbart werden.

Keine Änderungen absehbar

Wer auf Änderungen an den umstrittenen Regelungen gehofft hatte, sieht sich durch den Verlauf des jüngsten Koalitionsgipfels enttäuscht. Nachdem CSU-Chef Horst Seehofer via Interview bei der Einführung des Mindestlohns „bürokratische Exzesse“ ausgemacht hat, war klar, dass die SPD keinerlei Zugeständnisse machen würde. Unternehmer sollten sich also darauf einstellen, dass sie sich absehbar mit den geltenden Vorschriften arrangieren müssen. Wenn Sie dazu Fragen haben, können Sie uns gerne ansprechen.

Peter Beblein
ist Steuerberater bei
bdp Rostock.





„Die Erbschaftsteuer sollte beerdigt werden!“

Aus steuersystematischer Sicht ist zu befürchten, dass bei der Reform der Erbschaftsteuer der große Wurf ausbleibt



Dr. Michael Bormann
ist Steuerberater und seit
1992 bdp-Gründungspartner.

Der Streit um die Reform der Erbschaftsteuer geht quer durch die politischen Reihen. Der umstrittenste Punkt ist das Vererben oder Verschenken größerer Unternehmen – auch börsennotierter. Hintergrund: Das Bundesverfassungsgericht hat am 17. Dezember des vergangenen Jahres entschieden, dass die „Privilegierung des Betriebsvermögens bei der Erbschaftsteuer in ihrer derzeitigen Ausgestaltung nicht in jeder Hinsicht mit der Verfassung vereinbar ist“. Im Klartext bedeutet dies: Der Gesetzgeber muss das Vererben und Verschenken von Unternehmen steuerlich neu regeln. Zeit hat er bis Mitte kommenden Jahres (vgl. bdp aktuell 114).

Die bisherige Regelung

Bisher ist es so, dass beispielsweise größere Wertpapierdepots oder Immobilien der Erbschaftsteuer unterliegen. Die Höhe der Steuer hängt oberhalb des Freibetrags vom Verwandtschaftsverhältnis und der individuellen Steuerklasse ab. Je nachdem langt der Fiskus mit sieben bis 50 Prozent der Erbmasse zu. Bei Unternehmen gilt eine andere Regelung: Betriebe mit bis zu 20 Mitarbeitern können bislang noch unbürokratisch vererbt oder verschenkt werden, ohne dass das Finanzamt die Hand aufhält. Erst ab 20 Beschäftigten wird geprüft, ob deren Arbeitsplätze erhalten bleiben und das Unternehmen fortgeführt wird. Ist dies der Fall, fällt auch hier kaum oder sogar gar keine Erb-

Am einfachsten wäre es, die Erbschaftssteuer zu beerdigen. Im vergangenen Jahr trug sie deutlich weniger als 0,9 Prozent zum gesamten Steueraufkommen Deutschlands bei.

schaftsteuer an. Diese Ungleichbehandlung verschiedener Vermögen geht den Verfassungsrichtern zu weit. Sie akzeptieren zwar grundsätzlich die Privilegierung von Betriebsvermögen, also von Unternehmen. Schließlich geht es um den Erhalt der mittelständischen Wirtschaft und der entsprechenden Arbeits-

plätze. Aber eben nicht im bisherigen Ausmaß. Jetzt ist der Gesetzgeber gefordert.

Schäubles umstrittene Eckpunkte

Für die Neuregelung ist Finanzminister Wolfgang Schäuble zuständig. Er hat kurz nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts einen nur „minimalinvasiven Eingriff“ versprochen. Die konkreten Reformvorschläge des obersten Kassenwirts sind allerdings alles andere als mikroskopisch klein (vgl. bdp aktuell 117). Schäuble will künftig schon ab einem Unternehmenswert von 20 Millionen Euro die sogenannte Bedürfnisprüfung einfordern. D.h., dann müssen auch die Erben kleinerer und mittelständischer Betriebe nachweisen, dass die Zahlung der Erbschaft- oder Schenkungsteuer die Fort-



führung des Unternehmens gefährdet. Die Marke von 20 Millionen Euro sieht dabei auf den ersten Blick weitaus größer aus, als sie tatsächlich ist. Nach dem geltenden vereinfachten Ertragswertverfahren reicht derzeit angesichts der historisch niedrigen Zinsen nämlich schon ein Gewinn von etwas mehr als 1,1 Millionen Euro, um diese Marke zu überschreiten. Das Gros der börsennotierten Familienunternehmen, also beispielsweise die Mitglieder des German Entrepreneurial Index (GEX), verfügt ebenfalls über einen Unternehmenswert von mehr als 20 Millionen Euro. Strittig ist zudem, dass Schäuble bei der Bezahlung der fälligen Erbschaft- und Schenkungsteuer bis zu 50 Prozent des Privatvermögens der Erben und Beschenkten heranziehen möchte.

Proteststurm des Mittelstands

Gegen die Pläne des Finanzministers laufen vor allem mittelständische Verbände wie der der Familienunternehmer und Politiker Bayerns und Baden-Württembergs Sturm. Dort sind besonders viele Mittelständler angesiedelt. Andere Bundesländer wie das SPD-regierte Nordrhein-Westfalen finden dagegen die Vorschläge Schäubles vernünftig. Die Erbschaftsteuer fließt übrigens nicht dem Bund, sondern den Ländern zu.

Aus steuersystematischer Sicht ist zu befürchten, dass bei der Reform der Erbschaftsteuer der große Wurf ausbleibt. Wünschenswert wäre eine Vereinfachung statt der sich jetzt abzeichnenden Verkomplizierung. Es ist absehbar, dass eine Bedürfnisprüfung, die künftig deutlich mehr Unternehmen bzw. Erben durchlaufen müssen als heute, mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand verbunden ist. Der Streit um die Reform der Erbschaftsteuer könnte insbesondere dadurch entschärft werden, dass es eine breite Bemessungsgrundlage und dafür niedrige Steuersätze gibt – und zwar für alle Vermögensbestandteile. Am einfachsten wäre es jedoch, die Erbschaftsteuer ganz abzuschaffen. Im vergangenen Jahr trug sie deutlich weniger als 0,9 Prozent zum gesamten Steueraufkommen Deutschlands bei.

So wird der Kuchen geteilt

Wie Mitarbeiter an einer (kleinen) Aktiengesellschaft beteiligt werden können

Im ersten Teil unserer Serie zur Mitarbeiterbeteiligung hatten wir „indirekte“ Beteiligungsmöglichkeiten vorgestellt, bei denen die Mitarbeiter selbst nicht unmittelbare Gesellschafter werden. In diesem zweiten Teil wollen wir Beteiligungsmodelle vorstellen, bei denen die Mitarbeiter im Wege eines Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes zu unmittelbaren Gesellschaftern werden sollen. Im noch nachfolgenden dritten Teil unserer Serie werden dann die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen beschrieben.

Zunächst wollen wir aber nochmals festhalten, dass die Beteiligung von Mitarbeitern erst nach einer gründlichen Analyse des passenden Modells samt seiner zivil-, gesellschafts- und steuerrechtlichen Implikationen erfolgen sollte. Motive für Mitarbeiterbeteiligungen könnten die sich daraus möglicherweise ergebenden positiven Effekte sein. Wir verweisen abermals darauf, dass

durch die Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen Anreize für höhere Leistungen der Mitarbeiter geschaffen werden, die zu einer Verbesserung des Betriebsklimas, einem verbesserten Informationsfluss, einer größeren Sorgfalt im Umgang mit den Ressourcen des Unternehmens, einer sinkenden

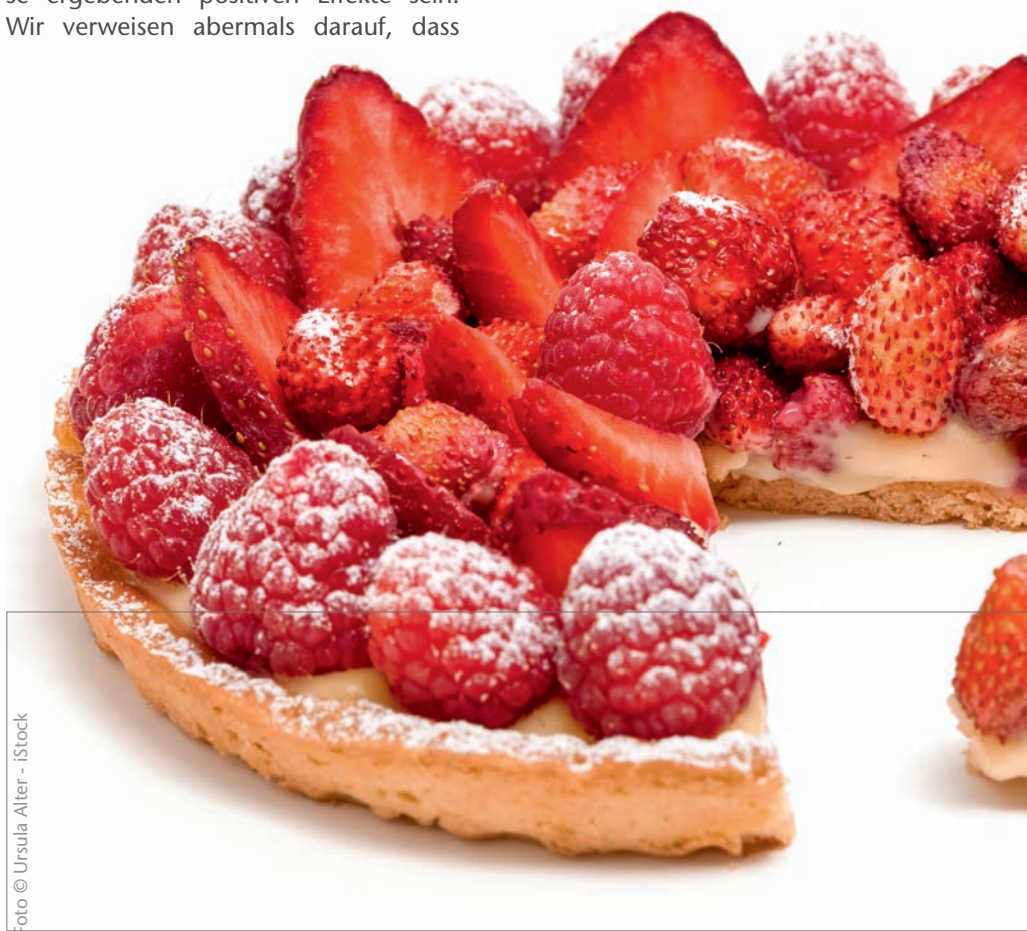


Foto © Ursula Alter - iStock



Mitarbeiterfluktuation, einer erhöhten Eigenidentifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen sowie einem Rückgang von Fehlzeiten führen können.

Auch kann durch Mitarbeiterbeteiligungen in Zeiten knappen Geldes Kapital von den Mitarbeitern eingeworben werden, um die Ergebnisse des Unternehmens zu verbessern und damit den Bestand der Arbeitsplätze weiter zu sichern. Gleichfalls bilden Mitarbeiterbeteiligungsprogramme gute Instrumente, um eine nachhaltige, unternehmensorientierte Nachfolgeregelung für auscheidende Gesellschafter zu schaffen.

Beispiel Aktienoptionsprogramm einer kleinen AG

Als ein Beispiel eines Mitarbeiterprogramms, mit dem Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden, wollen wir hier eine Mitarbeiterbeteiligungsmöglichkeit an einer (kleinen) Aktiengesellschaft näher untersuchen und vorstellen.

Durch Aktienoptionsprogramme werden den Mitarbeitern unmittelbare Beteiligungen am Unternehmen gewährt. Es stellt sich dann zunächst aber die Frage, ob die zu gewährenden Aktien vollwertige Stammaktien sein sollen oder aber Aktien, die nur mit

einem eingeschränkten Umfang von Rechten ausgestattet sind. Die Aktien können dann entweder sämtliche Mitgliedschaftsrechte beinhalten oder als sogenannte stimmrechtslose Vorzugsaktien ausgestaltet werden.

Ferner stellt sich dann immer die Frage, wie der Bezugspreis dieser Aktien bestimmt wird. Grundsätzlich ist der Bezugspreis frei wählbar. Typischerweise wird aber ein Vorzugspreis für Mitarbeiter gewährt.

Eine weitere ganz wichtige Frage ist, woher die Aktien dann kommen sollen, d.h. wie die „Aktienbeschaffung“ zugunsten des Mitarbeiters erfolgt? Dabei stehen im Prinzip drei Möglichkeiten zur Wahl, nämlich

- durch **Übertragung von Aktien seitens der Alt-Aktionäre**,
- durch **Kapitalerhöhungen** (bedingte oder genehmigte Kapitalerhöhung) oder
- durch **Übertragung von eigenen Aktien der AG**.

Bei einer Kapitalerhöhung könnten für die von den Mitarbeitern zur Beschaffung aufzubringenden Mittel vorteilhafte Regelungen geschaffen werden.

- Die Mittel könnten beschafft werden:
- durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien zulasten des Jahresüberschusses, ohne dass die Mitarbeiter eine Einlage zu erbringen haben (vgl. § 204 Abs. 3 AktG), oder dadurch,
 - dass die Mitarbeiter bei einer bedingten Kapitalerhöhung aus einer zuvor erworbenen Gewinnbeteiligung die zustehende Summe dieser Geldforderung einlegen.

Die nicht unerheblichen steuerlichen Konsequenzen sind hier penibel zu beachten. Wir werden diesen Komplex in unserem dritten Teil noch eingehend untersuchen.

Bestimmungen, wie mit den Aktien durch die Mitarbeiter umzugehen ist

Eine weitere wichtige Frage bei der unmittelbaren Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen ist, wie mit den Aktien durch die Mitarbeiter umzugehen ist, und ob es hierzu eine Regelung geben kann. Können die Mitarbeiter beispielsweise sofort Aktien erwerben, halten und dann sofort wieder abstoßen?

Es könnte eine sogenannte Restricted-Stock- oder Vesting-Abrede getroffen werden. Dabei wird für den Fall, dass ein Mitarbeiter vor Ablauf eines bestimmten Zeitraums das Unternehmen verlässt oder aus wichtigem Grund gekündigt wird, zugunsten der Gesellschaft oder der übrigen Aktionäre hinsichtlich aller oder eines Teils der Aktien ein Rückkaufsrecht seitens der Gesellschaft (Call-Option) vereinbart.

Rechtsgrundlage auf der arbeitsrechtlichen Ebene der Mitarbeiter ist die sogenannte Optionszusage. Soweit in der Optionszusage wie üblich Verfalls- und Rückübertragungsklauseln vereinbart werden, sind diese an §§ 138, 242 BGB zu messen, d.h. der Mitarbeiter darf nicht unbillig benachteiligt werden und es dürfen keine unbilligen Kündigungerschwerungen hierdurch aufgestellt werden. Wenn der Mitarbeiter seine Gegenleistung bereits erbracht hat, sind Restriktionen weitestgehend unzulässig. Wenn die Mindestwartefrist



In diesem zweiten Teil wollen wir Beteiligungsmodelle vorstellen, bei denen die Mitarbeiter im Wege eines Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes zu unmittelbaren Gesellschaftern werden sollen.

noch nicht eingehalten ist, sind Verfallsklauseln zulässig. Eine Ausdehnung der Wartefrist bis zu 5 Jahren wird analog § 624 BGB durch die Rechtsprechung als zulässig erachtet.

Aktienoptionen: Bedingtes Kapital

Wenn feststeht, wie die Beteiligung der Mitarbeiter final aussehen soll und der Weg einer Kapitalerhöhung zur Beschaffung der Aktien gewählt wurde, kommen verschiedene Wege eines Aktienoptionsprogramms in Betracht.

Eine bedingte Erhöhung des Kapitals wird nur durchgeführt, soweit Bezugsrechte ausgeübt und Bezugsaktien tatsächlich benötigt werden. Es besteht ein gesetzlicher Bezugsrechtsausschluss der Altaktionäre. Es besteht dann ferner keine 5-Jahres-Frist der Ausübung (wie beim sogenannten genehmigten Kapital). Es ist dann auch kein Vorstandsbericht nach § 186 Abs. 4 AktG erforderlich.

Nachteilig ist jedoch die Begrenzung auf 10% des Grundkapitals bei der Beschlussfassung. Ferner ist eine Mehrheit in der Hauptversammlung von drei Vierteln erforderlich. Im Beschluss müssen dann Erfolgsziele genannt und es muss die Mindestwartefrist von 4 Jahren eingehalten werden (vgl. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG). Die Erfolgsziele geben vor, welche Ziele erfüllt sein müssen, damit die Option nach dem Sperrfristablauf ausgeübt werden kann. Der Beschluss ist im Handelsregister einzutragen, erst dann ist das Bezugsrecht grundsätzlich ausübbar.

Aktienoptionen: Genehmigtes Kapital

Die „Beschaffung“ der Aktien durch ein genehmigtes Kapital ist aufwendiger als das zuvor erwähnte Verfahren des bedingten Kapitals. Hier besteht aber keine Beschränkung auf 10% des Grundkapitals, hier sind 50% des Grundkapitals möglich. Es besteht dann eine gesetzliche Befristung von 5 Jahren zur Ausübung.

Erwerb eigener Aktien

Wie dargelegt, können die von der Gesellschaft zu liefernden Aktien auch durch den „Rückkauf“ von eigenen

Aktien geschaffen werden.

Dabei besteht folgender Vorteil: Es müssen keine neuen Aktien geschaffen werden, sodass der bei einer Kapitalerhöhung entstehende Effekt einer Verwässerung nicht eintritt. Zunächst muss die Gesellschaft aber die eigenen Aktien erwerben und damit Liquidität einsetzen. Gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 2 AktG darf das Unternehmen auch eigene Aktien ohne Beschluss der Hauptversammlung erwerben, muss aber die Verwendung zum Rückkauf mit einem Beschluss durch die Hauptversammlung absichern. Auch hier gilt eine Bestandsgrenze von 10% des Grundkapitals. Die Gesellschaft muss schließlich genügend freies Vermögen zum Erwerb der Aktien haben. Die Ermächtigung zum Rückkauf ist nur innerhalb von 18 Monaten möglich (aber eine Anschlussermächtigung kann erteilt werden).

Fazit

Wie gezeigt, stellt sich bei einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm in Form einer unmittelbaren Beteiligung an der Gesellschaft die Frage, wie die Anteile (Aktien oder Geschäftsanteile) geschaffen werden und wer diese zur Verfügung stellt. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, die teilweise sehr streng formalisiert sind. Damit geht dann auch die Frage einher, wann und wie der Mitarbeiter tatsächlich Gesellschafter wird und wie er mit seiner Beteiligung umgehen kann. Im Vorfeld einer Mitarbeiterbeteiligung muss daher eine genaue Strukturierung des Vorhabens diskutiert und festgelegt werden.

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



Foto © anaken2012 - Shutterstock

Die Oberfinanzdirektion von NRW hat kürzlich die aktuellen Prüffelder ihrer Finanzämter veröffentlicht, deren Prüfungsschwerpunkte wir nachfolgend nach Steuerarten bzw. thematisch geordnet dokumentieren. Wir weisen darauf hin, dass diese Prüffelder auch für Steuerpflichtige außerhalb von NRW relevant sind, weil sie eine idealtypische Aufstellung der Problembereiche darstellen, wo der Fiskus üblicherweise besonders genau hinschaut und kritisch nachfragt.

Softwaregestützte Vorbereitung

Wenn Sie sich auf diese neuralgischen Angriffspunkte besonders präparieren wollen, dann berät Sie bdp dabei gerne und kompetent bei der Aufbereitung Ihrer Unterlagen und Buchhaltung. Eine besonders gründliche Vorbereitung bieten wir mit dem Einsatz der Software IDEA an, die auch von den Prüfern des Finanzamts genutzt wird (vgl. bdp aktuell 115). Damit können sehr schnell in großen Datenmengen Unregelmäßigkeiten und Schwachstellen aufgespürt werden. Bitte sprechen Sie uns dazu an.



Was der Fiskus gerne prüft

Die typischen Prüfungsfelder der Finanzämter und wie bdp Schwachstellen der Buchhaltung aufdeckt



Prüffelder

Im Kalenderjahr 2015 werden in NRW folgende zentrale Prüffelder durchgeführt:

- Vermietung und Verpachtung im Erstjahr
- Verlustabzug bei Körperschaften gemäß §8c KStG, sobald die Veröffentlichung eines in Abstimmung befindlichen BMF-Schreibens erfolgt ist.

Daneben konzentrieren sich die einzelnen Finanzämter auf folgende Prüffelder:

Prüffelder bei der Einkommensteuer:

- Land- und Forstwirtschaft (§ 13 EStG): Erbaueinandersetzung, schlafende Landwirte; Gewinnermittlung nach Durchschnittssätzen; Nutzungsumfang, Verkäufe von LuF-Flächen; Liebhaberei
- Gewerbebetriebe und Selbstständige (§§ 15-1S EStG): Liebhaberei, abweichende Gewinnverteilung, Investitionsabzugsbetrag, Umwandlungen/

Einbringungen, Gesellschafterwechsel, Schuldzinsenabzug, Vermögensübertragung, Dauerschätzfälle, Fotovoltaikanlagen (§§ 15, 18 EStG); negatives Kapitalkonto, Verluste bei beschränkter Haftung (§ 15a EStG); Übertragung Mitunternehmer-Anteile (§ 16 EStG); Anteilsveräußerung (§ 17 EStG); Betriebsaufspaltung

- Arbeitnehmer (§ 19 EStG): Reisekosten; doppelte Haushaltsführung; Arbeitszimmer, Werbungskosten
- Kapitaleinkünfte (§ 20 EStG): Einnahmen aus Kapitalvermögen; Tarifabgrenzung § 32a/§ 32d EStG; Bankenfälle; Besteuerung von Kapitalanlagen; Vollständigkeit der Einnahmen (FSAIZIV)
- Vermietung und Verpachtung (§ 21 EStG): Einkunftserzielungsabsicht; anschaffungsnahe Aufwand; Vermögensübertragung; hohe Erhaltungsaufwendungen; Werbungskosten
- Sonstige Einkünfte und private Veräußerungsgeschäfte (§§ 22, 23 EStG): Renten und andere Leistungen (Alterseinkünftegesetz); private Veräußerungsgeschäfte - Grundstücke (§ 23 EStG)
- Sonderausgaben (§ 10 EStG): Altersvorsorgeaufwendungen/ sonstige Vorsorgeaufwendungen (Alterseinkünftegesetz); dauernde Lasten und Renten
- Außergewöhnliche Belastungen (§§ 33, 33a EStG): Heimunterbringung/ Pflegekosten; allgemeine außergewöhnliche Belastungen; Unterstützung naher Angehöriger; Unterstützungsleistungen ins Ausland
- Tarifvorschriften: Thesaurierungsbesteuerung

Prüffelder bei der Gewerbesteuer:

- Schachteldividenden; Gewerbeverlust (§ 10a GewStG)



Eine sehr gründliche Vorbereitung bieten wir mit dem Einsatz der **Software IDEA** an, die

auch von den Prüfern des Finanzamts genutzt wird (vgl. bdp aktuell 115). Damit können auch in großen Datenmengen sehr schnell Unregelmäßigkeiten und Schwachstellen aufgespürt werden.

Prüffelder bei der Körperschaftsteuer:

- Berücksichtigung Gewinne/Verluste nach § 8b KStG
- Verlustabzug (§ 8c KStG)
- Pensionsrückstellungen
- Rechtsbeziehungen Gesellschafter / Gesellschaft
- Betriebsaufspaltung
- Spendenabzug
- Investitionsabzugsbetrag
- Zerlegung
- Forderungsabschreibung
- Liquidation
- Rechtsbeziehungen
- Firmenverbund
- Verluste aus wirtschaftlichen Geschäftsbetrieben

Prüffelder bei der Umsatzsteuer:

- Organschaft, Vermietung und Verpachtung

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



Internal Control 8.000 km from Home

Wie bei ausländischen Tochterfirmen Kontrollsysteme eingerichtet werden können, von denen auch das Mutterhaus profitiert



Am 09. April 2015 hielt bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann vor der German Chamber of Commerce in Tianjin (China) einen viel beachteten Vortrag zum Thema „Internal Control Systems“. In diesem Vortrag ging es zum einen um die Entwicklung eines wirksamen internen Kontrollsystems, welches einerseits den oder die Gesellschafter einer Gesellschaft in China vor unbeabsichtigten Vermögensverlust der Tochtergesellschaft schützen soll, zum anderen aber

auch die von der Geschäftsleitung und den Gesellschaftern aufgestellten Regularien und die Einhaltung der geltenden Gesetze sicherstellen soll.

Nach der Definition dieser Systeme ging Dr. Michael Bormann auf die sinnvolle Einrichtung interner Kontrollsysteme bei mittelständischen Unternehmen und speziell Tochtergesellschaften im Ausland ein.

Im dritten und praktischen Teil des Vortrages erläuterte er, wie mittelstandsadäquate interne Kontrollsysteme eingerichtet und durchgeführt werden können.

Gut schlafen, auch wenn die Tochter 8.000 km entfernt ist

bdp unterstützt seine Mandanten bei der Einrichtung solcher Routinen, die insbesondere dann, wenn ausländische Tochtergesellschaften 8.000 km vom deutschen Mutterhaus entfernt residieren, sicherstellen können, dass die Gesellschafter nachts ruhig schlafen können.

Ein internes Kontrollsystem hat aber auch im Mutterhaus seine Bedeutung. Es hilft, Risiken rechtzeitig zu erken-

nen, Fehlentwicklungen zu stoppen und somit das Vermögen des Unternehmens zu erhalten.

IDEA prüft Compliance

bdp setzt bei der Implementierung von Kontrollsystemen die in bdp aktuell 115 vorgestellte Software IDEA ein. Mit IDEA (Interactive Data Extraction and Analysis) können größte Datenmengen in einer vertretbaren Zeit ausgewertet und so Fehlentwicklungen des Unternehmens oder gar Fehlverhalten von Mitarbeitern aufgedeckt werden.

So ist IDEA nicht nur zur Vorbereitung einer anstehenden Betriebsprüfung nützlich, sondern hilft auch bei regelmäßigen Compliance-Prüfungen.

Bei Interesse stehen Ihnen Ihre bdp-Ansprechpartner gern für weitere Informationen zur Verfügung.





bdp-Frühjahrsklausur in Leipzig

Ende April trafen sich die Führungskräfte der Sozietät, der bdp Revision und Treuhand GmbH sowie der bdp Venturis Management Consultants GmbH in Leipzig zum Strategiemeeting. Zunächst wurden zwei Leipziger Institutionen besucht: Nach der Vorstellung des Ensemble-Kabarett *academixer* in der Kupfergasse stand eine der besten kulinarischen Adressen der sächsischen Metropole zum Dinner auf dem Programm, nämlich das *Restaurant Weinstock* am Markt 7.

Auf der ganztägigen Frühjahrsklausur im *Schlosshotel Breitenfeld* tauschte sich das bdp-Team umfassend über die aktuellen Anforderungen der Mandanten aus und entwickelte den interdisziplinären Beratungsansatz von bdp weiter.



Auch zukünftig wird damit gewährleistet, dass bdp dem Mittelstand Orientierung bietet und der kompetente Ansprechpartner für alle unternehmerischen Fragen bleibt.



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 Investitionsgütern deutscher Unternehmen in China

Andreas Müller, S. D. L.
Süddeutsche Leasing AG



Wirkungsvolle Personalführung in China

Robert Bornemann, CENTRAL
Advising Group



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
Jia Hua, TEDA



Programm

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 - 16:30: 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

Datum: 09. Juni 2015

Zeit: 13:00 - 18:00 Uhr

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 weitere 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 *bdp aktuell*.
- ☐ 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 _____

bdp

Bormann · Demant & Partner

Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät

bdp^{Venturis}

Management Consultants

Restrukturierung · Finanzierung
M&A · Interimsmanagement

GmbH

Berlin · Dresden · Hamburg · Potsdam · Rostock · Schwerin · Tianjin (China)

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