

Auch große Datenmengen kann bdp detailliert und vollständig analysieren – S. 2

Exakte Planung für Arbeitsaufenthalte in China – S. 5

Warmer Geldregen vom Fiskus – S. 8



Tiefenanalyse

Risiken identifizieren, Schäden minimieren und Vorsorge treffen

Strategiefragen: Bewertung der Geschäftsfelder – S. 9

Umzugskosten als Werbungskosten? – S. 11

Detailliert und vollständig

Die Risikoanalyse soll helfen, potenzielle Ereignisse mit absehbar negativen Folgen aufzudecken und zu vermeiden

Unsere letztjährigen Beiträge zum Thema „IT-gestützte Risikoanalyse im Unternehmen, insbesondere bei digitaler Buchhaltung, Betriebsprüfungen und internen Kontrollsystemen“ haben bei Ihnen eine außerordentliche Resonanz gefunden. Zuletzt haben wir die Teilnehmer des Leipziger bdp-Fachforums im November 2015 dazu persönlich instruiert. Mit einer kleinen Serie wollen wir die Frage vertiefen, wie bdp Ihnen bei der Kontrolle Ihrer Geschäftsprozesse beistehen kann.

Sowohl bei der Risikoidentifikation vor einer externen Betriebsprüfung als auch bei der internen Revision und beim Aufbau eines internen Kontrollsystems setzt bdp die Analysesoftware IDEA ein, die auch vom Außenprüfer des Fiskus verwendet wird. Damit stellen wir einerseits Waffengleichheit mit dem Finanzamt her und können andererseits dolose Handlungen systematisch entdecken, ohne dabei nur auf glückliche Zufälle angewiesen zu sein.

Negative Auswirkungen vermeiden

Die Risikoanalyse soll helfen, potenziel-

le Ereignisse mit absehbar negativen Folgen aufzudecken und zu vermeiden. Oftmals sind bei einer retrograden Analyse unerwünschte Effekte bereits eingetreten. Dann soll die Risikoanalyse eine Hilfestellung geben, die daraus entstehenden Schäden zu minimieren und Handlungsalternativen für die Zukunft zu entwickeln.

Eine Risikoanalyse wird manuell, integriert in laufenden IT-Systemen oder periodisch im Anschluss an den Prozess durchgeführt. Letzteres machen Abschlussprüfer und die Finanzämter. bdp nutzt für die IT-gestützte Risiko-

analyse die Software IDEA (Interactive Data Extraction and Analysis), die auch von den Finanzämtern eingesetzt wird. Damit kann eine gleichrangige Analyse angeboten werden.

Vom Unternehmen sind die Daten klassischerweise im GDPdU-Format, als CSV- bzw. Excel-Exporte oder als PDF-Dokumente bereitzustellen. Die Analyse und Systematisierung der Daten erfolgt differenziert und kann u. a. die folgenden ersten Zielstellungen haben:

- Abgleich nach bestimmten Sollvorgaben
- Suche nach Doppelbuchungen
- Überprüfung der fortlaufenden Rechnungsnummern bzw. Aufzeigen von Lücken
- Bestimmung von und Suche nach ungewöhnlichen Buchungen bzw. Geschäftsvorfällen oder Buchungstexten





- Analyse von Stornobuchungen
- Buchungen, die nicht in der zutreffenden Buchungsperiode erfasst wurden
- negative Kassenbestände
- Überziehung von Kreditlinien bei Bankkonten

Risikoanalyse im Vorfeld einer Betriebsprüfung

Unter Zuhilfenahme eines Zusatzmoduls der IDEA-Software sind somit auch Auswertungen aus PDF-Dokumenten und der Abgleich der Daten in Tabellen möglich, was die Anwendungsgebiete der Risikoanalyse dementsprechend erweitern kann.

So kann die Risikoanalyse im Vorfeld einer Betriebsprüfung durch deren Simulation vollzogen werden. Dies beginnt oft mit recht einfach anmutenden Fragestellungen wie:

- Lassen sich meine Daten im erforderlichen GDPdU-Format ausgeben?
- Sind alle erforderlichen Jahre vorhanden?
- Aus welchen Nebensystemen wird die Betriebsprüfung zusätzliche Daten anfordern?

Dann werden die Daten so aufbereitet, dass eine umfangreiche und tief greifende Untersuchung ermöglicht wird. Bei bdp wird eine Analyse und Systematisierung der Daten auf unseren Rechnern durchgeführt. Dadurch kann den Routine-Tests des Finanzamtes vorgegriffen werden. Dies erfolgt bspw. durch den Abgleich der Tankbelege zum Fahrtenbuch, die Prüfung von Wochenendfahrten und die Plausibilisierung der

Auch sehr große Datenmengen können von bdp detailliert und vollständig überprüft, abgeglichen und ausgewertet werden.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

unsere letztjährigen Beiträge zum Thema „IT-gestützte Risikoanalyse im Unternehmen, insbesondere bei digitaler Buchhaltung, Betriebsprüfungen und internen Kontrollsystemen“ haben bei Ihnen eine außerordentliche Resonanz gefunden. Zuletzt haben wir die Teilnehmer des Leipziger bdp-Fachforums im November 2015 dazu persönlich instruiert. Mit einer kleinen Serie wollen wir die Frage vertiefen, wie bdp Ihnen bei der Kontrolle Ihrer Geschäftsprozesse beistehen kann.

Für viele Unternehmen und vor allem auch für deren Mitarbeiter stellt sich bei befristeten beruflichen Tätigkeiten in China eine Fülle von Fragen und Problemen. Hierbei sind komplexe arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten. Weil in China sehr strenge Vorschriften bei der Sozialversicherung und rigide Voraussetzungen für die Arbeitserlaubnis gelten, darf man sich bei diesen Themen möglichst keine Fehler erlauben. Die Experten von bdp China erläutern, wie Sie am sichersten vorgehen.

Aus steuerlicher Sicht verspricht 2016 eigentlich ein gutes Jahr zu werden. Familien werden entlastet und die kalte Progression wird etwas abgemildert. Der große Wurf ist das trotzdem nicht.

Ohne eine schriftlich fixierte und damit korrigierbare Unternehmensstrategie weiß im Zweifelsfall noch nicht einmal die Unternehmensleitung, wohin die unternehmerische Reise geht. Das ist fatal - und zwar gerade dann, wenn unvorhergesehene Gefahren und Ereignisse zu schnellen Richtungsänderungen zwingen. In unserer Serie zur *Überprüfung der Unternehmensstrategie* erläutern wir Methoden, mit denen Sie Ihr Unternehmen strategisch ausrichten bzw. dessen strategische Ausrichtung neu justieren können. In der vorliegenden Ausgabe möchten wir auf relevante Trends in Ihrem Markt eingehen.

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.



gefahrenen Kilometer zum Benzinverbrauch.

Wir nehmen auch Summenkontrollen je Konto über mehrere Jahre vor. Runde Geburtstage können zu den Bewirtungsaufwendungen und Betriebsfeiern in Abstimmung gebracht werden. Ein Saisonvergleich der monatlichen Umsatzerlöse über mehrere Jahre ist ebenfalls aufschlussreich. Bei der Analyse werden auch Zeitreihenvergleiche von Umsatzerlösen zu Wareneinsatz, Personalaufwand oder Energieverbrauch vorgenommen.

Haben Sie als Unternehmen hohe, oder für das Finanzamt auffällige Vorsteuerüberhänge, zum Beispiel durch den Geschäftsbetrieb, oder größere Anschaffungen, kann eine Umsatzsteuer-Sonderprüfung angeordnet werden. Diese hat einen geringeren Umfang als eine vollständige Betriebsprüfung, da sowohl der zeitliche als auch der sachliche Umfang eingeschränkt ist.

Im Rahmen der Risikoanalyse kann dann zusätzlich geprüft werden, ob Geschäftspartner mehrfach angelegt wurden, ein zeitnahes Buchen oder Abweichungen zwischen Belegdatum und Buchungsdatum vorlagen. Analysiert werden typischerweise ungewöhnliche Umsatzsteuersätze und die größten Vorsteuerbelege. Umsatzsteuer-ID-Nummern können verglichen werden, Debitoren mit Leistungen ohne Umsatzsteuer fallen ins Auge, und es wird deutlich, ob die periodengerechte Anmeldung der Umsatzsteuer vorlag.

Problematische Lohnsteuerprüfung

Eine weitere problembehaftete Außenprüfung ist die Lohnsteuerprüfung. Denn je nach Ergebnis kann diese weitere Steuerzahlungen und Nachzahlungen bei den Sozialversicherungsabgaben nach sich ziehen. Sozialversicherungsprüfer nehmen ebenfalls gern Einsicht in den Lohnsteuerprüfungsbericht. Im Rahmen der IT-gestützten Risikoanalyse können zusätzliche Abgleiche vorgenommen werden, wie der Vergleich von Provisionszahlungen an Mitarbeiter zu Umsatzerlösen je Woche oder Monat oder eine Überprüfung der Sonn- und

Feiertagszuschläge. Die pauschal besteuerten Bezüge können analysiert werden, Stammdatenänderungen oder Lohnsteuerklassenänderungen nachvollzogen werden. Weitere Abgleiche werden bei der Analyse der Reisekosten, Bewirtungen und Geschenke je Mitarbeiter, der Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter und runden Geburtstage vorgenommen.

Risiken im Unternehmen selbst

Eine Risikoanalyse ist nicht nur im Kontext einer Außenprüfung anzuraten. Sie ist auch aus Sicht Unternehmens selbst zur Vermeidung schädlicher Ereignisse und zur Identifikation von potenziellen oder inhärent bestehenden Risiken sinnvoll. Dabei kann es Überschneidungen der Analysefelder mit denen der Betriebsprüfung geben, aber man kann dabei auch viel freier und ausgerichtet auf einzelne Bereiche vorgehen. Es können so einzelne Problembereiche des Unternehmens in den Fokus genommen und einer Analyse unterzogen werden.

Daraus lassen sich oft Optimierungspotenziale ableiten, die Schäden abwenden oder zukünftig vermeiden helfen. Es können dabei auch dolose Handlungen aufgedeckt werden, oftmals stehen jedoch die betriebswirtschaftlichen Risikofelder im Vordergrund.

Für die Risikoanalyse im Unternehmen dienen als erste Ansätze oft Analysen zur Aufdeckung von unbeabsichtigten Doppelbuchungen und Doppelzahlungen oder die Suche nach Überzahlungen. Dazu werden Abstimmungen von Bankverbindungen mit Rechnungsdaten je Debitoren und Kreditoren vorgenommen. Die Analyse der Altersstruktur der Forderungen und Verbindlichkeiten kann weitere Risiken identifizieren.

Mit Lückenanalysen überprüft man die Vollständigkeit bspw. von Datenbeständen, Unterlagen oder Geschäftsvorfällen. Ein weiteres Mittel zur Identifikation von Risiken im Unternehmen stellt die Analyse von Korrekturbuchungen oder Mehrfachbuchungen zu einer Rechnungsnummer dar. Risiken, die u.a. die Ertragslage des Unternehmens treffen können, werden mit

dem Vergleich von Preiserhöhungen bei Rohstoffen zu Preiserhöhungen bei Ausgangsprodukten festgestellt. Im Bereich der Lagerhaltung werden der Materialbestand mit letzter Bewegung oder auch Lagerhüter einer Untersuchung unterzogen. Es lohnt sich auch eine Analyse der Aufträge, die angenommen wurden, obwohl gegenüber dem Kunden überfällige Forderungen bestanden.

Aus der Praxis

Aus der aktuellen Praxis sei ein Fall erwähnt, bei dem Risikofelder im Bereich der sozialen Rahmenbedingungen identifiziert wurden. Wir wurden mit deren vollständigen Überprüfung beauftragt. Obwohl die Datenbasis mehrere 10.000 Datensätze umfasste und eine Vielzahl von Kriterien betraf, ist es uns nicht zuletzt durch den Einsatz unserer IT gelungen, diese im Detail und in Gänze zu überprüfen, abzugleichen und auszuwerten.

Fazit

Wir hoffen, dass diese Beispiele dazu beitragen, Sie für mögliche Risiken in Ihrem Unternehmen zu sensibilisieren. Selbstverständlich steht Ihnen bdp beratend zur Seite und hilft Ihnen, entsprechende Risikoanalysen durchzuführen.

Martina Hagemeyer
ist Wirtschaftsprüfer
und Steuerberaterin,
Geschäftsführerin der
bdp Revision und Treuhand GmbH und seit
1996 Partnerin bei bdp
Berlin.



Robert Mühligh
ist Senior Consultant bei
bdp Venturis.





Arbeitsaufenthalte in China

Ohne genaue Planung und anwaltliche Beratung sollten Mitarbeiter nicht nach China entsendet werden

Für viele Unternehmen und vor allem auch für deren Mitarbeiter stellt sich bei befristeten beruflichen Tätigkeiten in China eine Fülle von Fragen und Problemen. Hierbei sind komplexe arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten. Weil in China sehr strenge Vorschriften bei der Sozialversicherung und rigide Voraussetzungen für die Arbeitserlaubnis gelten, darf man sich bei diesen Themen möglichst keine Fehler erlauben. Die Experten von bdp-China erläutern hier, wie Sie am sichersten vorgehen.

Bei Arbeitsaufenthalten in China sind grundsätzlich drei Möglichkeiten zu unterscheiden:

- Geschäftsreise
- Entsendung
- Nichtentsendung

Geschäftsreise

- nicht länger als drei Monate
- in der Regel mit Geschäftsvisum
- keine Arbeitserlaubnis notwendig
- Lebensmittelpunkt Deutschland

Entsendung

- länger als drei Monate
- von vornherein befristete Dauer bis zu 48 Monate (verlängerbar auf 5 Jahre)
- auf Weisung und Rechnung des deutschen Arbeitgebers

Nichtentsendung

- ebenfalls mit befristeter Dauer
- auf Weisung des deutschen Arbeitgebers
- jedoch wird das Gehalt entweder unmittelbar oder mittelbar durch Weiterberechnung vom chinesischen Unternehmen getragen

Bei der **Geschäftsreise** sind nicht viele Bedingungen zu beachten. Selbstverständlich muss ein gültiges Visum, in der Regel ein Geschäftsvisum, vorhanden sein. Eine Arbeitserlaubnis ist jedoch nicht nötig.

Wichtig ist allerdings, dass die Geschäftsreise nicht die Eintrittsstufe für eine spätere Entsendung sein kann und

darf. Eine Entsendung kann nicht im unmittelbaren Anschluss und schon gar nicht während eines Aufenthalts in China beantragt werden. Wird die maximal mögliche Dauer einer Geschäftsreise von drei Monaten überschritten, drohen dem Geschäftsreisenden in der Regel hohe und empfindliche Strafen. Bemerkt wird die Überschreitung spätestens bei der Passkontrolle am Flughafen bei der Ausreise.

Für eine **Entsendung** oder aber auch für eine **Nichtentsendung** ist in der Regel ein sogenanntes Z-Visum erforder-

lich, welches nur mit einer Einstellungsgenehmigung erteilt wird. Es folgen: die Wohnungsanmeldung, die Arbeitserlaubnis und vor allen Dingen die Aufenthaltsgenehmigung.

Voraussetzung sind in der Regel besondere Fachkenntnisse oder eine mindestens in Deutschland erworbene Berufserfahrung und ein aktuelles, in China bestätigtes, Gesundheitszeugnis.

Gestaltung der Arbeitsverträge

Für deutsche Arbeitnehmer in China bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten, was die **Gestaltung von Arbeitsverträgen** anbelangt:

- Entsendungsvertrag mit dem deutschen Mutterunternehmen oder
- lokaler chinesischer Arbeitsvertrag

An und für sich ist die Regelung klar: Wird eine echte Entsendung, also auf



Die IIT-Steuerpflicht eines Entsandten

Aufenthaltsdauer in China	Position	In China erzielte Einkünfte ...		In Deutschland erzielte Einkünfte	
		... vom chinesischen Unternehmen	... vom ausländischen Unternehmen	... vom chinesischen Unternehmen	... vom ausländischen Unternehmen
< 183 Tage	Vorstandsmitglied & Geschäftsleitung	IIT steuerpflichtig	ohne IIT	IIT steuerpflichtig	ohne IIT
	Angestellte	IIT steuerpflichtig	ohne IIT	ohne IIT	ohne IIT
183 Tage - 1 Jahr	Vorstandsmitglied & Geschäftsleitung	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	ohne IIT
	Angestellte	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	ohne IIT	ohne IIT
1 Jahr - 5 Jahre	Vorstandsmitglied & Geschäftsleitung	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	ohne IIT
	Angestellte	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	IIT steuerpflichtig	ohne IIT
> 5 Jahre	Vorstandsmitglied & Geschäftsleitung	Welteinkommen unterliegen IIT			
	Angestellte	Welteinkommen unterliegen IIT			

Weisung und auf Rechnung der deutschen Muttergesellschaft vorgenommen, reicht ein Entsendungsvertrag zwischen dem deutschen Mutterhaus, dem Arbeitnehmer und der chinesischen Tochtergesellschaft, der klar den Einsatzbereich und die Kompetenzen des entsandten Mitarbeiters regelt.

Doppelte Vertragswerke

In der konkreten Praxis in China tun sich jedoch ganz andere Schwierigkeiten auf: In vielen chinesischen Städten, so auch in Tianjin, wird häufig der reine Entsendungsvertrag nicht als ausreichend angesehen. Die Probleme entstehen bei der Beantragung des chinesischen Arbeitsvisums sowie der Arbeitserlaubnis. Der Antragsteller wird häufig von den lokalen chinesischen Behörden gedrängt, neben dem Entsendungsvertrag vor allem einen lokalen Arbeitsvertrag in chinesischer Sprache vorzulegen. Daher wird in vielen Fällen der nach

China entsandte deutsche Arbeitnehmer zwei Vertragswerke nebeneinander haben:

- Entsendungsvertrag
- lokaler chinesischer Arbeitsvertrag

Die deutschen Arbeitgeber müssen daher darauf achten, dass bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch beide Verträge berücksichtigt werden. Auf den lokalen chinesischen Vertrag ist alleine das chinesische Arbeitsrecht anwendbar. Wir empfehlen daher dringend, diese Verträge von einem chinesischen Rechtsanwalt gestalten oder zumindest prüfen zu lassen. Für bdp China bietet unser Anwalt Simon Wang dieses Service selbstverständlich an.

Folgende Sachverhalte und Themen müssen im chinesischen Arbeitsvertrag aufgenommen bzw. geregelt werden: :

- Name und Adresse des Mitarbeiters
- Dauer des Arbeitsverhältnisses

- Inhalt und Ort der Tätigkeit
- Arbeits- und Urlaubszeiten
- Entgelt
- Regelung zur Sozialversicherung
- Arbeitsschutz, Arbeitsbedingungen
- Bezeichnung und Sitz sowie gesetzlicher Vertreter des Arbeitgebers

Besondere Kündigungsregelungen

Ein großer Unterschied zum deutschen Recht besteht bei den Kündigungsregelungen. In China sind Kündigungsszenarien streng formalistisch geregelt. Wenn einer der beispielhaft genannten Umstände vorliegt, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen, wenn er das dem Angestellten 30 Tage vorher schriftlich mitteilt oder ihm zusätzlich einen Monatslohn gezahlt hat oder

- bei Erkrankung des Arbeitnehmers und nicht möglicher Wiederaufnahme der Arbeit
- bei nicht genügenden Leistungen auch nach Hinweis und Schulung



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



Fang Fang ist Senior Consultant und Prokuristin bei bdp China.



Simon Wang ist Senior Lawyer bei bdp China.



- wenn der Arbeitsvertrag nicht erfüllt werden kann

Für den Arbeitnehmer in China sind die Regelungen deutlich freundlicher: Er kann nahezu ohne jeden Grund innerhalb von 30 Tagen kündigen, während der Probezeit innerhalb von drei Tagen.

Es ist zu beachten, dass in China eine Probezeit von sechs Monaten nur dann zulässig ist, wenn der Arbeitsvertrag über mindestens drei Jahre abgeschlossen wird.

Besonderheiten beim Representative Office

Eine Besonderheit gilt noch für die kleinste Form eines chinesischen Tochternehmens, dem sogenannten Representative Office (Repräsentanz). Eine Repräsentanz ist eine Einrichtung des deutschen Mutterunternehmens, um in China zunächst Kontakte zu knüpfen, den Markt zu erkunden und Vorbereitungshandlungen für eine spätere Unternehmensgründung durchzuführen.

Umsatzerlöse darf diese Repräsentanz nicht erbringen und auch keine eigenen Arbeitnehmer einstellen. Sinn einer solchen Repräsentanz ist es ja aber nun gerade, dass das deutsche Unternehmen Arbeitnehmer nach China entsendet. Bis zu 5 Arbeitnehmer können auch in einem Representative Office tätig sein, allerdings nur über den Umweg einer (chinesischen) Personalverleihfirma, die dann wiederum einen Dienstleistungsvertrag mit dem Representative Office abschließt.

Regelungen zur Sozialversicherung

Für die Sozialversicherung gilt grundsätzlich das Sozialversicherungsabkommen zwischen der Volksrepublik China und Deutschland, was dem deutschen Arbeitnehmer im Regelfall auf 48 Monate das Recht belässt, in der deutschen Sozialversicherung versichert zu sein.

Die Sozialversicherungsbeiträge müssen allerdings vom deutschen Arbeitgeber gezahlt werden. Erhält der Arbeitnehmer sein gesamtes Bruttogehalt durch die chinesische Tochtergesellschaft, muss er den Sozialversicherungsanteil seinem Arbeitgeber nach Deutschland zu über-

weisen, der ihn dann an die zuständige Versicherung abführt.

Wichtig sind allerdings die Fristen: In den Genuss des Sozialversicherungsabkommens kommt nur der, der wirklich innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Arbeitserlaubnis den Antrag in China einreicht. Bei diesbezüglichen Fragen wenden Sie sich bitte zeitnah an Ihren bdp-Berater.

Steuerpflicht des Entsendeten

Bei einer Tätigkeit von mehr als 183 Tagen wird das chinesische Einkommen des deutschen Arbeitnehmers auch in China mit der *Individual Income Tax* (IIT) besteuert. China ist kein Niedrigsteuerland. Die Einkommensteuersätze sind durchaus mit den deutschen vergleichbar. Für die Prüfung der IIT-Steuerpflicht verweisen wir auf die nebenstehende Tabelle.

Ein weiteres Problem entsteht bei der Entsendung von Mitarbeitern für das deutsche Mutterunternehmen häufig dadurch, dass sie damit (ungewollt) eine Dienstleistungsbetriebsstätte gründen. Aus Sicht des chinesischen Finanzamtes gründet die deutsche Muttergesellschaft (neben ihrer Tochtergesellschaft in China) durch die Entsendung von Mitarbeitern eine eigene Betriebsstätte in China. Dies bedeutet, dass weiterbelastete Servicegebühren von der deutschen Muttergesellschaft an das chinesische Tochterunternehmen einer zusätzlichen Quellensteuer unterliegen.

Zur Berechnung und gegebenenfalls zur Vermeidung dieser Dienstleistungsbetriebsstätte sprechen Sie rechtzeitig Ihren bdp-Berater an.

Fazit

Auf keinen Fall dürfen Mitarbeiter ungeplant und ohne genaue vorherige Abstimmung nach China entsendet und dort tätig werden. Es drohen hierbei gravierende Nachteile bis hin zu empfindlichen Strafen. Deshalb muss der Einsatz der Mitarbeiter im Ausland vorab gründlich besprochen und geplant werden.

bdp steht Ihnen hierfür gerne zur Verfügung.

Einspruch mit einfacher E-Mail

Hat die Finanzbehörde einen Zugang für die Übermittlung elektronischer Dokumente eröffnet, kann auch nach der bis zum 31.07.2013 geltenden Fassung des § 357 Abs. 1 Satz 1 AO ein Einspruch mit einfacher E-Mail ohne qualifizierte Signatur eingelegt werden.

Die Familienkasse hatte eine zugunsten der Klägerin erfolgte Kindergeldfestsetzung aufgehoben und in dem Bescheid die E-Mail-Adresse der Familienkasse angegeben. Gegen diesen Bescheid legte die Klägerin mit einfacher E-Mail Einspruch ein, den die Familienkasse als unbegründet zurückwies. Das FG wies die dagegen gerichtete Klage ab. Da der Einspruch mangels qualifizierter elektronischer Signatur nicht wirksam eingelegt worden sei, liege ein bereits bestandskräftiger Aufhebungsbescheid vor.

Der BFH widersprach der Auffassung des FG. Dabei hatte sich der BFH mit der „alten“ - bis zum 31.07.2013 geltenden - Fassung des § 357 Abs. 1 Satz 1 AO auseinanderzusetzen. Danach ist der Einspruch schriftlich einzureichen oder zur Niederschrift zu erklären.

Bereits nach bisheriger Rechtsprechung des BFH erfordert die „schriftliche“ Einspruchseinlegung nicht, dass der Einspruch im Sinne der strengeren „Schriftform“ vom Einspruchsführer eigenhändig unterschrieben wird. Es reicht aus, wenn aus dem Schriftstück hervorgeht, wer den Einspruch eingelegt hat.

Entsprechendes hat der BFH nun für einen elektronisch eingelegten Einspruch entschieden. Insoweit ist ein einfaches elektronisches Dokument ohne qualifizierte elektronische Signatur geeignet, einen papiergebundenen, schriftlich eingelegten Einspruch zu ersetzen. Voraussetzung ist jedoch, dass die Behörde einen Zugang für die Übermittlung elektronischer Dokumente eröffnet hat. Dies ergab sich im Streitfall daraus, dass die Familienkasse in dem angegriffenen Bescheid ihre E-Mail-Adresse angegeben hatte.

Jana Selmert-Kahl

ist Steuerberaterin bei bdp Hamburg.

Warmer Geldregen vom Fiskus

Die Steueränderungen sind kein großer Wurf, obwohl Familien entlastet werden und die kalte Progression etwas abgemildert wird

Aus steuerlicher Sicht verspricht 2016 eigentlich ein gutes Jahr zu werden. Familien werden entlastet und die kalte Progression wird etwas abgemildert. Der große Wurf ist das trotzdem nicht.

Erhöhter Grundfreibetrag

Für alle Steuerpflichtigen steigt zum 1. Januar 2016 der Grundfreibetrag um 180 auf 8.652 Euro. Bis zu diesem Betrag sind alle Einnahmen von der Steuer befreit. Die Anhebung beläuft

sich immerhin auf gut zwei Prozent. Für Ehepaare und eingetragene Lebensgemeinschaften gilt der doppelte Betrag, also 17.304 Euro. Der Grundfreibetrag soll das Existenzminimum sichern. Er war bereits im vergangenen Jahr um 118 beziehungsweise 236 Euro angehoben worden.

Abgeschwächte kalte Progression

Gleichzeitig hat der Gesetzgeber die sogenannte kalte Progression etwas abgeschwächt. Damit wird der Effekt bezeichnet, dass bei einer Gehaltserhöhung die höhere Besteuerung den Zusatzverdienst gewissermaßen „auffrisst“ und dadurch unterm Strich, sprich netto, weniger übrig bleibt als zuvor und so die Kaufkraft sinkt. Um diesen Effekt abzumildern, wurde der Einkommenssteuertarif um knapp 1,5 Prozent verschoben.

Steigendes Kindergeld

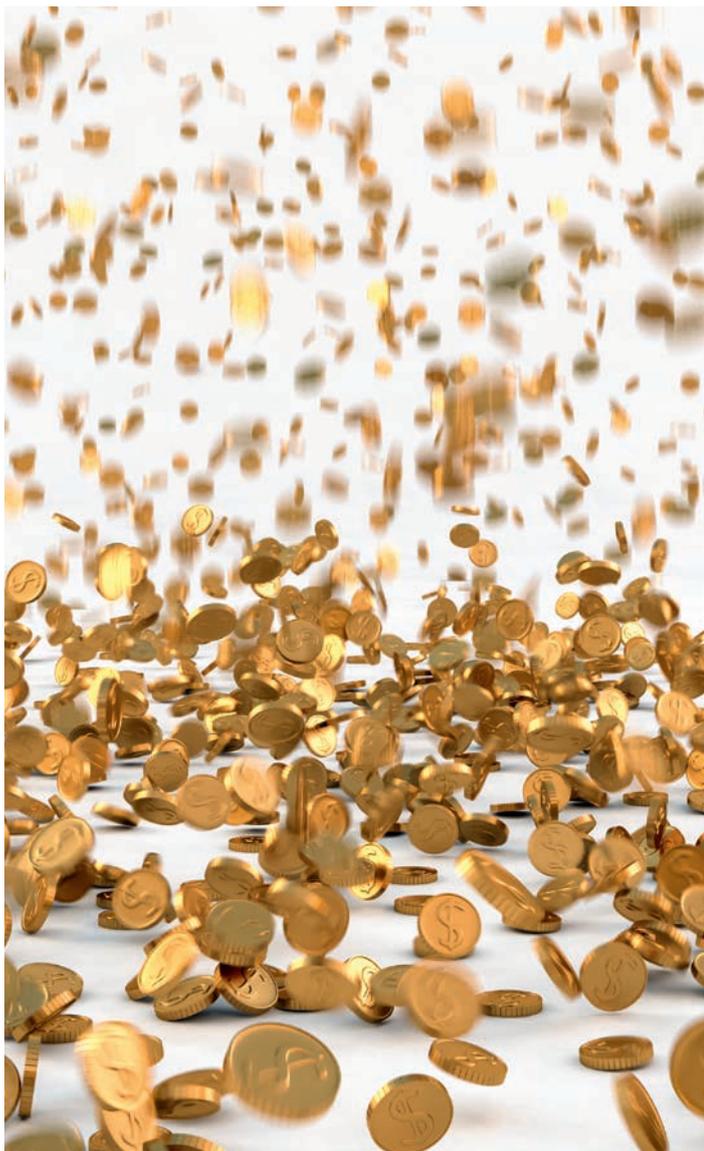
Gleichzeitig steigt das Kindergeld. Ab 2016 gibt es für den Nachwuchs zwei Euro mehr als im Vorjahr. Das bedeutet, für das erste und zweite Kind erhalten Eltern jeweils 190 Euro pro Monat, für das dritte 196 Euro und ab dem vierten Kind 221 Euro. Das Kindergeld gibt es auch für Volljährige bis zum Ende des 25. Lebensjahrs, wenn sie sich in Ausbildung befinden. Wichtig: Seit 2016 ist es zwingend notwendig, der Familienkasse die erteilte lebenslange Steuer-Identifikationsnummer zu übermitteln – und zwar die des Empfängers und die des Kindes. Das gilt sowohl für Neuanträge als auch für laufende Zahlungen. Es reicht allerdings, wenn diese Angaben im Laufe des Jahres 2016 nachgereicht werden. Diese Steuer-Identifikationsnummer haben auch schon die Kinder bekommen.

Höherer Kinderfreibetrag

Neben dem Kindergeld steigt 2016 auch der Kinderfreibetrag – und zwar von 2.256 auf 2.304 Euro je Elternteil pro Kind und Jahr. Das Finanzamt prüft, was für den Steuerpflichtigen günstiger ist: Kindergeld oder Kinderfreibetrag. Außerdem gibt es für die Betreuung, die Erziehung und die Ausbildung der Kinder den unveränderten sogenannten BEA-Freibetrag von 1.320 Euro je Kind pro Jahr. Bedürftige Familien erhalten darüber hinaus einen Kinderzuschlag von 140 Euro pro Kind. Der Betrag steigt am 01. Juli 2016 auf 160 Euro.

Freibeträge laufen länger

Neu ist auch, dass die Freibeträge jetzt länger laufen. Ab 2016 verlängert sich die Laufzeit der auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Freibeträge von ein auf zwei Jahre. Das erhöht kurzfristig das monatliche Nettoeinkommen. Sollte sich in





den zwei Jahren an den persönlichen Voraussetzungen etwas ändern, ist dies unmittelbar dem zuständigen Finanzamt mitzuteilen.

Unterhaltszahlungen

Außerdem steigt der Freibetrag für Unterhaltszahlungen. Steuerzahler, die unterhaltspflichtig sind, können bis zu 8.652 Euro pro Jahr vom zu versteuernden Einkommen als außergewöhnliche Belastung absetzen – das sind 180 Euro mehr als 2015. Bei den Unterhaltszahlungen spielt die oben genannte Steuer-Identifikationsnummer seit diesem Jahr eine wichtige Rolle. Der Unterhaltspflichtige muss diese vom Zahlungsempfänger erfragen und in seiner Steuererklärung angeben, wenn er die Unterhaltszahlungen an einen geschiedenen oder dauerhaft getrennt lebenden Partner leistet und diese von der Steuer absetzen möchte.

Wermutstropfen Erbschaftsteuer

Neben den zahlreichen kleinen Erleichterungen gibt es 2016 allerdings auch einen Wermutstropfen: Das Erbschaftsteuerrecht wird verschärft. Vor knapp eineinhalb Jahren hat das Bundesverfassungsgericht die bisher geltenden Regelungen für verfassungswidrig erklärt. Die Verfassungsrichter hatten vor allem die großzügigen Steuerbefreiungen beim Vererben und Verschenken von Betriebsvermögen bemängelt. Dem Gesetzgeber bleibt jetzt maximal bis Mitte 2016 Zeit, ein überarbeitetes Erbschaftsteuerrecht zu verabschieden. Es zeichnet sich leider ab, dass es dabei nicht bei den minimalinvasiven Änderungen bleibt, die Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble ursprünglich angekündigt hatte.

Kontrolliertes Nachsteuern

Die sorgfältige Bewertung der Geschäftsfelder ist eine wiederkehrende Kernaufgabe

Ohne eine schriftlich fixierte und damit korrigierbare Unternehmensstrategie weiß im Zweifelsfall noch nicht einmal die Unternehmensleitung, wohin die unternehmerische Reise geht. Das ist fatal - und zwar gerade dann, wenn unvorhergesehene Gefahren und Ereignisse zu schnellen Richtungsänderungen zwingen. In unserer Serie zur *Überprüfung der Unternehmensstrategie* erläutern wir Methoden, mit denen Sie Ihr Unternehmen strategisch ausrichten bzw. dessen strategische Ausrichtung neu justieren können.

In der letzten Ausgabe von bdp aktuell haben wir Ihnen die klassische SWOT-Analyse vorgestellt und Ihnen dargelegt, wie Sie Ihre Kernkompetenzen identifizieren und ein fundiertes Verständnis von den Fähigkeiten Ihres Unternehmens gewinnen können.

In der vorliegenden Ausgabe möchten wir auf relevante Trends in Ihrem Markt eingehen. Eine sorgfältige Bewertung der einzelnen Geschäftsfelder als

eine ständig wiederkehrende strategische Aufgabe.

In aller Regel gilt, dass sich Unternehmen den Rahmenbedingungen ihres Marktes und ihres Umfeldes anpassen müssen. Nur wenige Unternehmen haben eine Größe, die sie in die Lage versetzt, die Rahmenbedingungen zu ihren Gunsten zu verändern. Wichtig ist also, eine mentale Haltung zu finden, die die Veränderungen in der Umwelt



Dr. Michael Bormann ist Steuerberater und seit 1992 bdp-Gründungs-partner.

Politische Faktoren

- Wettbewerbsregulierungen
- Besteuerung
- Umweltschutzaufgaben

Gesellschaftliche Faktoren

- Kultur
- Demographische Entwicklung
- Mode und Trends

Ökonomische Faktoren

- Marktwachstum
- Inflation und Zinsniveau
- Wechselkursvolatilität

Technologische Faktoren

- F&E-Ausgaben des Staates
- Internetverfügbarkeit
- Energiekosten

Die vier Dimensionen der P.E.S.T-Analyse

Ihres Unternehmens als Chance und als Herausforderung, nicht aber als Bedrohung erlebt.

P.E.S.T.-Analyse

Mit der P.E.S.T.-Analyse (political - economical - social - technological) werden die politischen, ökonomischen, gesellschaftlichen und technischen Rahmenbedingungen analysiert. Die obige Übersicht bildet den Strukturrahmen für diese Analyse ab.

Verbesserung der relativen Position

Ziel jeder Unternehmensstrategie ist es, die relative Wettbewerbsposition des Unternehmens zu verbessern. Wem es heute gut geht nimmt oft an, die günstigen Rahmenbedingungen blieben auch weiterhin erhalten. Dann liegt der Fehlschluss nahe, Änderungen an der Strategie seine unnötig. Doch die Wirklichkeit sieht normalerweise ganz anders aus. Auch wem es heute gut geht, weil er sich in der Vergangenheit eine gute Wettbewerbsposition aufgebaut hat, wird zukünftig mit modifizierten Wettbewerbsbedingungen rechnen müssen, die seine relative Position zwangsweise verändern.

In Zeiten starker Veränderungen ist eine Strategie nach dem Motto „weiter wie bisher“ meist verheerend. Zu schnell verändern sich politische Rahmenbedingungen (wie z. B. im Gesundheitsmarkt), ökonomische Rahmenbedingungen (wie z. B. die zunehmende Globalisierung in vielen Märkten), soziale Rahmenbedingungen (wie die Veränderung der

demografischen Strukturen oder die Auflösung der Familie) oder technologische Trends (neben dem Internet insbesondere die Möglichkeit, durch Digitalisierung von Prozessen Wettbewerbsvorteile aufzubauen), als dass sie von Unternehmen ignoriert werden können. Gut geführte Unternehmen schaffen sich deswegen ein Radarsystem, mit dem systematisch die Umfeldtrends erfasst und auf ihre Bedeutung für das Unternehmen abgeklopft werden.

Mittelständische Unternehmen sind oft schon dann im Vorteil, wenn es ihnen gelingt, neue Geschäftsfelder oder Wachstumsgeschäftsfelder zu ermitteln und diese systematisch auszubauen.

Beispiel aus der Textilindustrie

Durch die Globalisierung sind in der Regel insbesondere asiatische Anbieter von textilen Flächengebilden in der Lage, den Markt preiswerter als deutsche Anbieter zu bedienen. Gerade die Textilindustrie hat aber in den letzten Jahren von einer wahren Innovationsflut profitiert und damit bewiesen, dass krisengeschüttelte Branchen durch den Mut, innovative Wege zu gehen, nicht nur überleben, sondern auch erstarken können. Kreativität in den herkömmlichen Bereichen wie Bekleidung oder Heimtextilien, aber auch völlig neue Einsatzgebiete in der Medizin oder der Fahrzeug- und Bauindustrie erschließen neue Kundengruppen und Absatzmärkte.

Das größte Zukunftspotenzial aber liegt in den Smart Textiles und Weara-

bles. Dieses zu realisieren ist heute die wichtigste Aufgabe des Innovationsmanagements in der Textilindustrie und damit ein strategisch anspruchsvolles Ziel.

Unternehmen bestimmen ihre Geschäftsfelder selbst

Auch wenn Sie die Rahmenbedingungen Ihres Unternehmens und die Attraktivität Ihres Marktes nicht wirklich bestimmen können, eine Entscheidung bleibt Ihnen: Sie allein bestimmen, in welchen Geschäftsfeldern Sie überhaupt tätig werden wollen! Sie legen fest, in welchen Segmenten des Marktes Sie agieren wollen und welche Sie am Besten meiden. Auch hier gibt es eine klare Regel: Gehen Sie nur in Geschäftsfelder, in denen Sie (auf der Grundlage Ihrer Kernkompetenzen) eine führende und bedeutende Rolle spielen können!

Fazit

Sind Sie lieber bei einer Europameisterschaft der Erste als bei einer Olympiade der Zehnte! Alle empirischen Untersuchungen zeigen: Der Beste in der schlechtesten Branche ist erfolgreicher als der Durchschnitt in der besten Branche! Bewerten Sie also Geschäftsfelder, aber auch Kundengruppen innerhalb dieser Geschäftsfelder systematisch und konzentrieren Sie sich auf diese Segmente, in denen Ihr Unternehmen eine führende Rolle spielen kann! Überlegen Sie aber auch, in welche neuen Felder Sie gehen können, wo Sie aufgrund Ihrer Fähigkeiten in die Lage versetzt werden, auch dort eine führende Rolle spielen zu können. Insofern ist eine sorgfältige Bewertung der einzelnen Geschäftsfelder eine wiederkehrende strategische Aufgabe der Unternehmensführung.

Rainer Hübl
ist Geschäftsführer
der bdp Venturis
Management
Consultants GmbH.





Beruf und Umzug

Im Normalfall sind Umzüge privat und daher nicht absetzbar. Sind sie aber beruflich veranlasst, dann ist ein Abzug möglich

Aufwendungen für einen Umzug in eine Wohnung am Lebensmittelpunkt des Steuerpflichtigen und seiner Familie sind grundsätzlich steuerlich nicht abzehbare Kosten der allgemeinen Lebensführung. Eine Ausnahme gilt dann, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist. Dies ist dann der Fall, wenn die berufliche Tätigkeit des Steuerpflichtigen den entscheidenden Grund für den Umzug darstellt.

Im Streitfall machte der Steuerpflichtige Umzugskosten als Werbungskosten geltend. Der Umzug hatte im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel stattgefunden, allerdings ergab sich hinsichtlich der täglichen Fahrtstrecke zur Arbeitsstätte im Verhältnis zum bisherigen Wohnort keine größere Zeitersparnis. Außerdem hatte sich durch den Kauf eines Wohnhauses die Wohnqualität verbessert.

Das Finanzamt lehnte die Berücksichtigung der Umzugskosten als Werbungskosten mangels ausschließlicher beruflicher Veranlassung ab. Auch das anschließende Finanzgerichtsverfahren führte zu keinem anderen Ergebnis. Das Finanzgericht entschied, dass das Bewohnen einer Wohnung am Lebensmittelpunkt des Steuerpflichtigen und seiner Familie dem privaten Lebensbereich zuzurechnen ist. Daher sind Aufwendungen für einen Umzug in eine solche Wohnung grundsätzlich steuerlich nicht abzehbare Kosten der allgemeinen Lebensführung (§ 12 Nr. 1 Satz 2 EStG), es sei denn, der Umzug ist beruflich veranlasst (FG München 02.03.2015, 2K 1904/12)

Dies ist dann der Fall, wenn die berufliche Tätigkeit des Steuerpflichtigen den entscheidenden Grund für den Umzug darstellt und demgemäß Umstände der allgemeinen Lebensführung nur eine ganz untergeordnete Rolle spielen.

Diese Voraussetzungen können z.B. gegeben sein, wenn ein Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb einer Großstadt oder an einen anderen Ort

umzieht, weil sich dadurch die Zeitspanne für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte merklich verringert. Dabei steht der Anerkennung der Umzugskosten als Werbungskosten nicht entgegen, wenn der Umzug in ein als Eigentum erworbenes Objekt erfolgt. Auch ohne einen Arbeitsplatzwechsel hat der BFH die berufliche Veranlassung für einen Umzug als gegeben erachtet, wenn der Umzug zu einer wesentlichen Erleichterung für den Arbeitnehmer geführt hat. Als eine wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen gilt grundsätzlich der Umstand, dass der Umzug zu einer Fahrzeiterparnis von täglich bis zu einer Stunde geführt hat.

Sind die für die berufliche Veran-

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



lassung eines Umzugs entscheidenden objektiven Kriterien (wie wesentliche Fahrzeitverkürzung von mindestens einer Stunde oder sonstige allgemeine erhebliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen) gegeben, so ist bedeutungslos, aus welchen Gründen der Steuerpflichtige z.B. gerade in diese neue Wohnung gezogen ist. Die Motive für die Auswahl einer Wohnung und die Bestimmung des Wohnorts sind nahezu stets durch die private Lebensgestaltung geprägt. Würden sie eine Rolle spielen, könnten Umzugskosten ja nie als Werbungskosten abgezogen werden.



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 Neuausrichtung der Unternehmensstrategie. Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.
- Ich möchte mich über Entsendungen nach China informieren. Bitte schlagen Sie mir einen Termin vor.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____



Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät



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