

bdp aktuell

Neuer Standort: bdp Frankfurt
bdp verbreitert deutschlandweite Präsenz



Kriterien für einen sinnvollen
Homeoffice-Arbeitsplatz – S. 2



Fiskus behandelt häuslichen
Arbeitsplatz weiter restriktiv – S. 5



Reisekosten: Der erste Arbeitsplatz
beim Homeoffice – S. 6

**BESTE
STEUERBERATER
2016**

bdp
Bormann · Demant & Partner
Internationales Steuerrecht

Handelsblatt

Handelsblatt · 12.02.2016
Im Test: 1.500 Steuerberater
aus den 10 größten dt. Städten
Kooperationspartner S.W.I.

Home sweet Office?

Häufige Fragen zum häuslichen Arbeitsplatz



Über die effiziente Organisation
des Einkaufs – S. 7



Unternehmerreise nach China:
30.05. bis 04.06.2016 – S. 11

Geeignet für das Homeoffice?

Ob ein spezifischer Arbeitsplatz als Homeoffice infrage kommt, lässt sich anhand eines Kriterienkatalogs systematisch überprüfen

Ein Homeoffice-Arbeitsplatz kann zu einer deutlichen Effizienzsteigerung, größerer Zufriedenheit des Arbeitnehmers und damit zu einer gesteigerten Leistung für das Unternehmen führen. Er muss aber dafür geeignet sein. bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann erläutert die Prüfkriterien.

Homeoffice? Ist das nicht dieses Schlagwort aus der Ecke Work-Life-Balance, Selbstverwirklichung, weniger Verantwortung etc.? So mag sich der eine oder andere Chef bange fragen, wenn Wünsche nach einer Arbeit vom Homeoffice aus aufkommen.

Andererseits liegen einige Vorteile klar auf der Hand: Gerade in den Innenstädten herrscht jeden Tag Stau. Es wird Zeit auf dem Arbeitsweg vergeudet, in einigen Städten jeweils mehr als eine Stunde. Und wie viel Ressourcen könnte man sparen? Wie viel weniger CO₂-Ausstoß würde produziert werden, wenn die Menschen sich nicht tagein und tagaus im Stau anstellen müssten?

Das Unternehmen könnte außerdem kleinere Büros anmieten und somit Kosten senken. Kommt so die Stadt der Zukunft mit weniger Bürotürmen und Büroräumen in den Innenstädten? Und darf der Chef davon träumen, den Mitarbeiter vielleicht dann doch außerhalb seiner Arbeitszeit in seinem Homeoffice anzutreffen und für wichtige und eilige Aufgaben begeistern zu können?

Der Fortschritt in der Telekommunikation vergrößert die Möglichkeiten für eine Arbeit vom Homeoffice aus grundsätzlich: Nicht nur Telefon-, sondern auch viel effektivere Skype-Konferenzen sind von nahezu jedem Ort der Welt machbar. Selbst an klassische Sekreta-

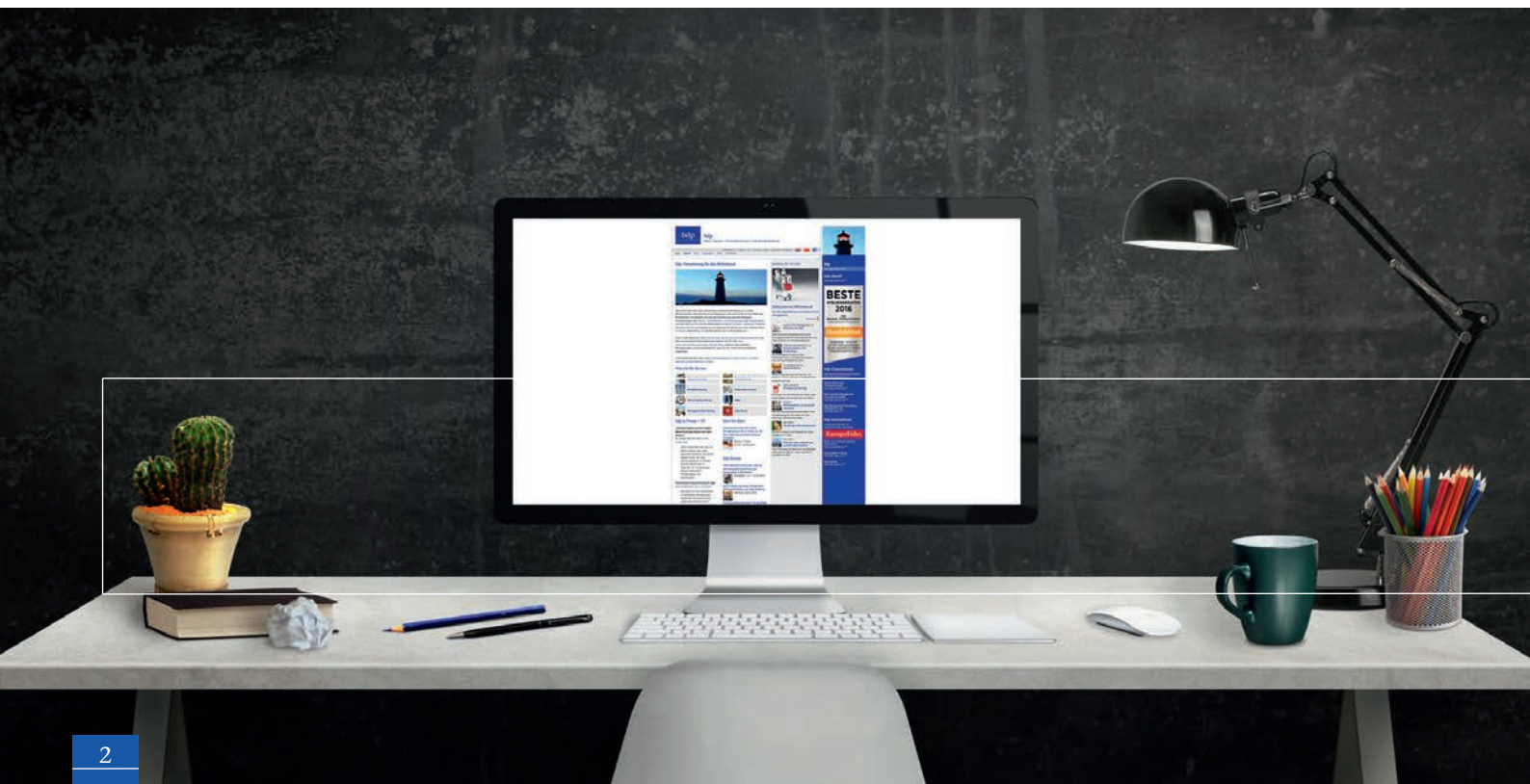
riatsarbeitsplätze können per Sprachdatei Diktate von jedem Ort der Welt aus gesendet, geschrieben und zur Korrektur wieder zurückgeschickt werden.

All das sind Möglichkeiten, die es noch vor wenigen Jahren in dieser Form nicht gab und die eine produktive Arbeit vom Homeoffice aus heutzutage erst möglich machen.

Argumente abwägen

Es gibt also viele rationale wie irrationale Argumente, die alle abgewogen werden müssen, wenn die Frage im Raum steht, ob denn eine Arbeitsmöglichkeit vom Homeoffice aus überhaupt angeboten werden soll und ob sich der betreffende Arbeitsplatz dafür überhaupt eignet.

Die Vorteile des Homeoffice überwiegen natürlich gerade für den Arbeitnehmer, speziell für die Arbeitnehmerinnen. In gewissen Lebensphasen, so während



der Betreuung von kleineren Kindern, kann die Arbeit vom Homeoffice aus die einzig machbare sein oder zumindest eine, die vieles andere erleichtert und damit letztendlich auch für den Arbeitgeber die mögliche Stundenanzahl des Arbeitnehmers vergrößert.

Um wirklich feststellen zu können, ob sich ein bestimmter Arbeitsplatz als Homeoffice eignet, empfehlen wir folgenden Kriterienkatalog systematisch und sorgfältig abzuprüfen:

Arbeitsinhalt und Stellenbeschreibung

Zunächst ist zu prüfen, ob der oder die betreffende Arbeitnehmer/-in eine Arbeit hat, die grundsätzlich vom Büroorganismus abgekoppelt werden kann. Ist der Arbeitsplatz gleichzeitig Ansprechpartner für Kunden und Lieferanten? Sind diese Kontakte genauso gut per Telefon zu betreuen oder ist zwingend eine Präsenz am Sitz des Unternehmens erforderlich? Sollte die letzte Frage klar mit JA beantwortet werden, hat sich nach unserer Erfahrung die Diskussion um ein Homeoffice erledigt. Alles andere wären faule Kompromisse. Ein Unternehmen muss sich nach dem Kunden oder Lieferanten richten. Es wird diesen nicht einleuchten, dass man ab sofort Herrn Meier oder Frau Müller nur noch am Freitagvormittag persönlich antreffen kann.

Telekommunikations- und IT-System

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass für ein erfolgreiches Arbeiten im Homeoffice eine perfekte Telekommunikation-

Das Homeoffice muss grundsätzlich mit zum Unternehmen kompatibler IT-Umgebung ausgestattet werden.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Homeoffice? Ist das nicht dieses Schlagwort aus der Ecke Work-Life-Balance, Selbstverwirklichung, weniger Verantwortung etc.? Oder aber: Wie viel weniger CO₂-Ausstoß würde produziert werden, wenn die Menschen sich nicht tagein und tagaus im Stau anstellen müssten? Könnten Unternehmen sinnvollerweise nicht kleinere Büros anmieten und Kosten senken, wenn ihre Mitarbeiter vermehrt im Homeoffice arbeiten würden? Vergrößert nicht der Fortschritt in der Telekommunikation die Möglichkeiten für eine Arbeit vom Homeoffice aus grundsätzlich?

Wir wollen in dieser Ausgabe das Thema Homeoffice von verschiedenen Seiten aus beleuchten und einige grundsätzliche Fragen beantworten:

bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann prüft Schritt für Schritt, welche organisatorischen Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit ein Arbeitsplatz auch als Homeoffice-Arbeitsplatz effektiv eingerichtet werden kann.

bdp-Partner Rüdiger Kloth beschreibt, wie restriktiv der BFH und der Fiskus nach wie vor den häuslichen Arbeitsplatz behandeln.

bdp-Partner Christian Schütze erläutert, wie sich vom Homeoffice aus das Thema Reisekosten darstellt.

Bei effektiver Einbindung des Einkaufs in die Prozesse des Unternehmens kann ein erheblicher Wertschöpfungsbeitrag generiert werden. Hierzu ist jedoch eine sachgerechte Organisation und Ausstattung der Einkaufsabteilung notwendig. Steffen Russ, Rechtsanwalt bei bdp Dresden und Einkaufsprofi beschreibt diese organisatorischen Grundvoraussetzungen.

Das bdp-Team baut seine deutschlandweite Präsenz aus: Wir freuen uns, Frau Hong Lang im bdp-Team begrüßen zu dürfen. Frau Lang wird vom neuen Standort bdp Frankfurt aus sowohl deutsche Unternehmen nach China begleiten als auch chinesische Unternehmen in Deutschland betreuen.

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.

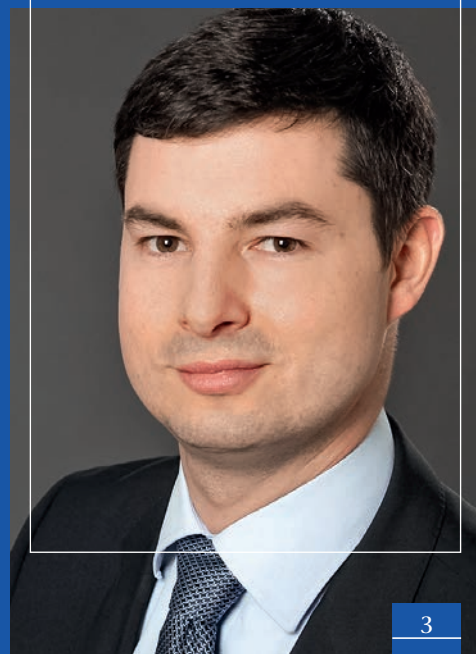
Das gesamte bdp-Team wünscht Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihr

Robert Mühlig

Robert Mühlig

ist Senior Consultant bei der bdp Management Consultants GmbH.



Häufige Fragen zum Homeoffice

und IT-Umgebung vorhanden sein muss. Ansonsten wird wertvolle Zeit in ineffizienten Warteschleifen vergeudet und dies letztendlich nach einer gewissen „Eingewöhnungsphase“ vom Arbeitnehmer auch als vortreffliche Ausrede missbraucht, warum dies und jenes noch nicht zu erledigen gewesen sei. Es muss also möglich sein, dass über einen separaten Telefonanschluss das Homeoffice erreichbar ist, idealerweise über eine Hauptleitung des Unternehmens. Der Zugriff auf den Firmenserver muss zuverlässig, unlimitiert und sicher möglich sein. Dies wird in den meisten Fällen über eine ausreichend dimensionierte VPN-Lösung zu gewährleisten sein.

Das Homeoffice muss grundsätzlich mit zum Unternehmen kompatibler IT-Umgebung ausgestattet werden. Handelt es sich um eine Assistenz- oder Sekretariatsstelle, müssen zusätzlich Abspielroutinen für Diktate gegeben sein, damit auch diese vom Homeoffice aus ohne Zeitverzug erledigt werden können.

Unabdingbar ist, dass der Homeoffice Arbeitsplatz gut per Skype erreichbar ist. Dies erfordert schnelle Internetverbindungen und schnelle Leitungen. Die Erfahrung zeigt, dass die Einbindung des Arbeitnehmers (nicht nur dessen Kontrolle!) viel besser und enger erfolgt, je mehr auch ein tatsächliches Gespräch von Angesicht zu Angesicht möglich ist.

Genauso wie auswärtige Niederlassungen im In- und Ausland nach Auffassung des Verfassers durch regelmäßige Skype-Konferenzen enger an das Unternehmen angebunden werden sollten, gilt das natürlich erst recht für die Homeoffice Arbeitsplätze.

Insofern wäre im zweiten Schritt zu prüfen, ob die technischen Voraussetzungen am jeweiligen Homeoffice Arbeitsplatz einzurichten sind oder nicht. Lautet die technische Antwort NEIN, ist nach unserer Erfahrung und Empfehlung die Diskussion um einen Homeoffice Arbeitsplatz ebenfalls beendet. Ansonsten wären permanente Dauerkompromisse die Folge, die sich zwingend negativ auf die Arbeitsqualität und Arbeitsleistung auswirken.

Räumliche Voraussetzungen

Weitere Voraussetzung für einen ernsthaften Homeoffice Arbeitsplatz sollte natürlich eine gewisse Abgeschlossenheit des Raumes sein. Ein Homeoffice auf dem Küchen- oder Esstisch verbietet sich schon allein deswegen, weil ansonsten auch vertrauliche Unterlagen oder Daten des Unternehmens ungeschützt für Dritte zugänglich wären.

Das Thema Sicherheit muss ernsthaft zwischen Arbeitnehmer und Unternehmen besprochen werden. Der Arbeitnehmer muss gewährleisten und sicherstellen, dass die Unterlagen des Unternehmens nach Beendigung der Arbeit so weggeschlossen sind, dass keine Mitbewohner oder Besucher Zugang zu und Einblick in die Unternehmensunterlagen haben.

Das wäre also der dritte Prüfungsschritt: Ist eine solche räumliche Eignung, von der sich der Arbeitgeber vor Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes durch einen Vorortbesuch überzeugen sollte, nicht gegeben, ist die Diskussion um den Homeoffice Arbeitsplatz ebenfalls beendet.

Kostenbetrachtung

Wie die Praxis gezeigt hat, sind vom Unternehmen nicht unerhebliche Investitionen in den Homeoffice-Arbeitsplatz des Arbeitnehmers zu tätigen, um eine kompromisslose Zusammenarbeit auf technisch hohem Niveau zu ermöglichen. In der Regel fallen diese Investitionen zusätzlich an, denn meist wird ja eigentlich ein funktionsfähig eingerichteter Arbeitsplatz im Unternehmen verfügbar sein.

Hier gilt unsere Empfehlung, diese Investition wie eine besonders teure Zusatzausbildung zu betrachten: Der Arbeitnehmer sollte sich im Gegenzug verpflichten, nach Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes für einen Mindestzeitraum von 24 oder 36 Monaten im Unternehmen zu bleiben und nicht von sich aus zu kündigen. Tut er dies dennoch, sollte eine Vereinbarung getroffen werden, dass der Arbeitnehmer *pro rata temporis* die Investitionen an das Unternehmen zurückzahlen muss. Beispiel: Kündigt der Arbeitnehmer von sich aus nach 10 Monaten, muss er den 14/24sten bzw. 26/36sten Teil der Investitionskosten zurückzahlen. Sollte der Arbeitnehmer dieser aus unserer Sicht berechtigten Vereinbarung grundsätzlich widersprechen, sollte die Diskussion um einen Homeoffice Arbeitsplatz ebenfalls beendet werden. Die Nachhaltigkeit des Arbeitnehmers scheint dann für eine solche Investition nicht gegeben zu sein.

Verpflichtender Bürotag

Die Frage nach dem Bürotag ist ein nicht immer einfaches Thema: Trotz aller moderner Techniken sollte der persönliche Kontakt zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer bestehen bleiben. Hierzu gehört zwangsläufig, eine gewisse Präsenz des Arbeitnehmers im Unternehmen zu gewährleisten. Hierzu gehört die persönliche Teilnahme an gewissen Meetings und Besprechungen. Dies sollte einmal in der Woche, mindestens aber alle 14 Tage stattfinden.

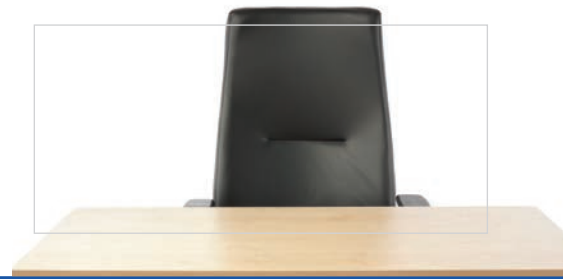
Sollte der Arbeitnehmer eine solche Verpflichtung ablehnen, sollte man die Diskussion um den Homeoffice Arbeitsplatz ebenfalls beenden.

Fazit

Wenn alle diese Prüfungsschritte positiv durchlaufen sind, kann ein Homeoffice-Arbeitsplatz zu einer deutlichen Effizienzsteigerung, größeren Zufriedenheit des Arbeitnehmers und damit zu einer gesteigerten Leistung für das Unternehmen führen und insbesondere auch Eltern kleiner Kinder deutlich verbesserte Chancen bieten, wieder zügig am Arbeitsprozess teilhaben zu können.



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



Ganz oder gar nicht?

BFH lehnt Teilnutzung beim häuslichen Arbeitszimmer ab und bestätigt restriktive Auffassung der Finanzverwaltung

Für die steuerliche Absetzbarkeit eines häuslichen Arbeitszimmers gelten weiterhin strenge Voraussetzungen. Weder darf ein weiterer Arbeitsplatz zur Verfügung stehen noch darf das Arbeitszimmer auch privat genutzt werden.

Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer, d. h. insbesondere die Raumkosten wie z. B. Miete, Abschreibungen, Schuldzinsen, Energiekosten, können

- unbegrenzt steuerlich geltend gemacht werden, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen bzw. beruflichen Tätigkeit darstellt;
- ansonsten lediglich begrenzt bis zu einem Betrag von jährlich 1.250 Euro berücksichtigt werden, wenn für die betriebliche bzw. berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Wird ein als häusliches Arbeitszimmer genutzter Raum teilweise auch für andere, nicht steuerrelevante Tätigkeiten (z. B. für private Büroarbeiten) genutzt, stellt sich die Frage, ob steuerlich gesehen überhaupt ein häusliches Arbeitszimmer im Sinne der vorstehenden Regelung vorliegt.

Der Große Senat des Bundesfinanzhofs hat jetzt (BFH, 27. Juli 2015 GrS 1/14) die restriktive Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt, wonach das Arbeitszimmer ausschließlich oder

nahezu ausschließlich zur Erzielung von Einnahmen genutzt werden muss, um einen Betriebsausgaben- oder Werbungskostenabzug zu erreichen. Danach wäre eine private Mitbenutzung des Arbeitszimmers von 10% oder mehr schädlich und würde zur vollständigen Nichtberücksichtigung der entsprechenden Kosten führen.

Entgegen der Auffassung des vorlegenden IX. Senats hat der Große Senat entschieden, dass bei nicht untergeordneter privater Mitbenutzung des Arbeitszimmers (wie im Beispiel) auch keine anteilige Berücksichtigung der Kosten

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



möglich ist. Das Gericht begründet dies damit, dass sich der Umfang der jeweiligen Nutzung nicht objektiv überprüfen lasse. Auch ein Tätigkeitsbericht über die Büroarbeiten mit den jeweiligen Nutzungszeiten könne nicht anerkannt werden, da die „darin enthaltenen Angaben keinen über eine bloße Behauptung des Steuerpflichtigen hinausgehenden Beweiswert“ hätten. Ebenso würde es an Maßstäben für eine schätzungsweise Aufteilung der Nutzungszeiten fehlen; eine Aufteilung der Aufwendungen käme daher nicht in Betracht.

Damit ist auch die Berücksichtigung von (anteiligen) Raumkosten für eine „Arbeitsecke“ in einem Wohnraum ausgeschlossen.

Der Große Senat nimmt jedoch mit keinem Wort dazu Stellung, wie der Nachweis bzw. die Glaubhaftmachung einer nahezu ausschließlich steuerlich relevanten Nutzung konkret aussehen müsste.



Jede Fahrt eine Dienstreise?

Bei Arbeitnehmern mit Homeoffice, aber ohne erste Arbeitsstätte sind alle beruflich veranlassten Fahrten steuerlich absetzbar



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

Bei der Tätigkeit im Homeoffice gibt es die verschiedensten Formen. Entweder erfolgt die Nutzung des Homeoffice nur an einigen Tagen in der Woche, und in der übrigen Zeit wird die Tätigkeit am Sitz des Arbeitgebers ausgeübt. Oder die gesamte Tätigkeit erfolgt im Homeoffice.

Seit 2014 wird bei der Berücksichtigung von Reisekosten geprüft, ob dem Arbeitnehmer eine erste Tätigkeitsstätte zugeordnet werden kann. Die Kosten für die Fahrten zwischen Wohnstätte und erster Arbeitsstätte können dann über die Pendlerpauschale, mit 30 Cent pro einfach gefahrenen Kilometer, steuerlich abgerechnet werden.

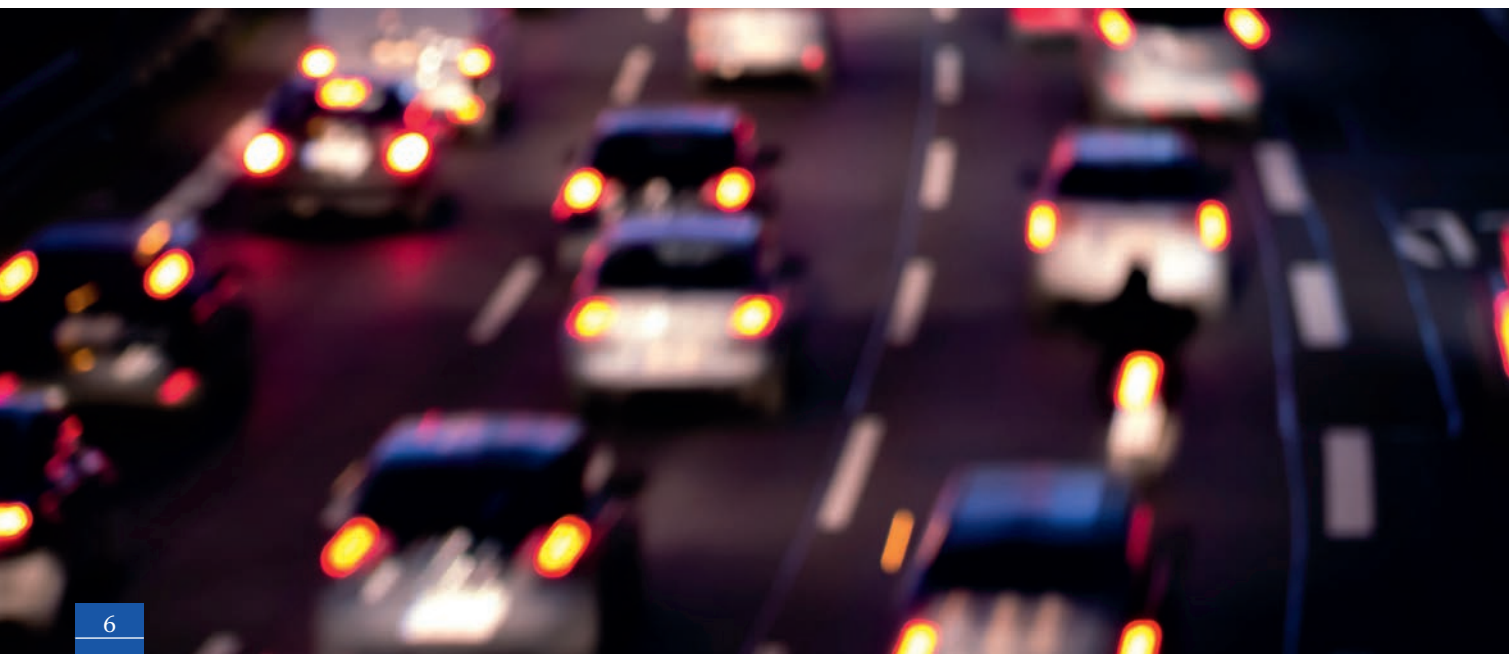
Fiskus und Rechtsprechung sind sich einig, dass ein Homeoffice nie eine erste Tätigkeitsstätte sein kann. Erstes Kriterium für die erste Tätigkeitsstätte ist die Zuordnung durch den Arbeitgeber. Dieser ist frei, welche Zuordnung er trifft. Wird der Arbeitnehmer einer Betriebsstätte des Arbeitgebers zugeordnet, ist dort die erste Tätigkeitsstätte. Jegliche Fahrten zwischen dem Homeoffice bzw. Wohnsitz und der Betriebsstätte des Arbeitgebers sind nur mit der Entfernungspauschale (0,30 Euro je Entfernungskilometer) anzusetzen. Wird ein Auto gestellt, muss ein geldwerter Vorteil versteuert werden.

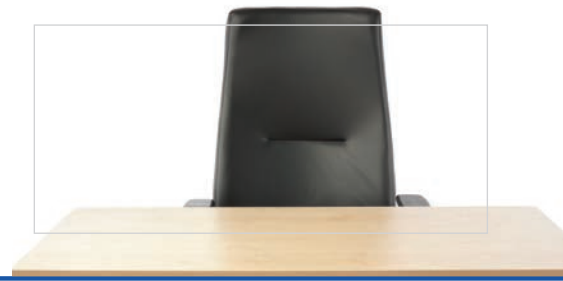
Erfolgt keine Arbeitgeberzuordnung, wird weiter geprüft, ob es eine Tätigkeitsstelle beim Arbeitgeber gibt, die arbeitstäglich, mindestens zwei volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel der vereinbarten Arbeitszeit aufgesucht wird. Wie bereits ausgeführt, bleibt das Homeoffice als erste Tätigkeitsstätte generell unberücksichtigt. Erfüllt ein Ort eine dieser Voraussetzungen, ist dieser die erste Tätigkeitsstätte. Erfüllen mehrere Orte eine der Voraussetzungen, ist

der nächstliegende Ort die erste Tätigkeitsstätte.

Liegt nach den vorherigen Kriterien auch anderweitig keine erste Tätigkeitsstätte vor, hat der Arbeitnehmer keine. Die Folge ist, dass jede Fahrt als sogenannte Dienstreise mit 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer berücksichtigt werden kann. Außerdem kann bei einer Abwesenheit vom Homeoffice von mehr als acht Stunden ein Verpflegungsmehraufwand von 12 Euro angesetzt oder vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Dies gilt auch für Tage, an denen zum Firmensitz gefahren wird.

Ein typischer Arbeitnehmer mit Homeoffice ohne erste Tätigkeitsstätte ist der Außendienstmitarbeiter, der nur hin und wieder zum Firmensitz fährt und sonst seine Vor- und Nachbereitung im Homeoffice erledigt. Erhält der Außendienstmitarbeiter vom Arbeitgeber einen Pkw gestellt, den er auch zu Privatfahrten nutzen darf, ist nur die Privatnutzung ein geldwerter Vorteil. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit entfallen und müssen demnach auch nicht versteuert werden.





Effizienz durch e-Procurement

Durch moderne IT und schlüssige Organisation kann der Einkauf einen erheblichen Beitrag zur Wertschöpfung leisten

Im ersten Teil unserer Serie über den Wandel der Einkaufsorganisation in Unternehmen hatten wir bereits erläutert, dass in vielen klein- und mittelständischen Firmen dem Einkauf nicht der angemessene Stellenwert zugebilligt wird. Vielfach wird die Abteilung nur als Dienstleister für die Bestell- und Rechnungsabwicklung begriffen. Dabei kann bei effektiver Einbindung des Einkaufs in die Prozesse des Unternehmens ein erheblicher Wertschöpfungsbeitrag geleistet werden. Hierzu ist jedoch eine sachgerechte Organisation der Einkaufsabteilung notwendig. In dieser Ausgabe beschreiben wir die organisatorischen Voraussetzungen.

Einkäufer brauchen Zeit für Strategie

Wie in jeder Abteilung werden auch die Mitarbeiter im Einkauf nicht müde, sich regelmäßig über personelle Engpässe zu beschweren. Sie würden sich zwar gern mit zusätzlichen, strategischen Aufgaben beschäftigen, doch bleibt im Alltagsstress dafür meist zu wenig Zeit. Hier machen es sich die Einkaufsleiter und Mitarbeiter mit dieser Kritik oft zu einfach. Sicherlich werden die Einkaufsabteilungen vielfach stiefmütterlich behandelt.

Neues, zusätzliches Personal genehmigt zu bekommen, fällt Einkaufsabteilungen meist deutlich schwerer als ihren Kollegen aus Vertrieb oder Produktion. Mit einer effizienten Struktur und Organisation unter Nutzung moderner Kommunikationsmittel und Beschaffungsmethoden lässt sich hier jedoch eine Menge Freiraum gewinnen.

Nutzung moderner Medien: e-Procurement

Die intensive Nutzung der IT ist heute für den Einzelkämpfer genauso selbstverständlich wie für Unternehmen jeder



Supply Chain Management (II)

Größe. Trotzdem stellen wir immer wieder fest, dass nicht nur kleine, sondern auch größere mittelständische Unternehmen hier erheblichen Nachholbedarf haben. Teilweise werden beträchtliche personelle Ressourcen im Bereich der täglichen Materialdisposition und Bestellabwicklung verschlissen.

Unsortierte Warenlager und schlecht gepflegte Systeme

Die Gründe hierfür sind mannigfaltig. So finden sich immer wieder unübersichtliche und unsortierte Warenlager, schlecht gepflegte oder für die jeweilige Firma ungeeignete Warenwirtschaftssysteme, umständliche und viel zu aufwendige Abwicklungsprozesse. Das wird regelmäßig von schlechter Kommunikation zwischen den Abteilungen begleitet. So verbringen viele Einkäufer ihren Arbeitsalltag damit, Istbestände zu ermitteln, Planzahlen aus der Produktion zu organisieren und Bestellbedarfe zu ermitteln. Das alles erfolgt zusätzlich zum schon täglich zu bewältigenden operativen Katastrophenmanagement. In diesem Umfeld dann noch die Zeit für strategische Aufgaben zu finden, ist fast unmöglich.

e-Procurement gegen Teufelskreis

Dieser Teufelskreis kann durchbrochen werden, wenn das sogenannte e-Procurement genutzt wird. Darunter wird die Nutzung des Internets sowie anderer Informations- und Kommunikationssysteme (Bestellplattformen und ERP-Systeme) zur Beschaffung von Waren und Dienstleistungen verstanden.

Eine der wohl wichtigsten Voraussetzungen für effizientes Arbeiten ist die Nutzung eines modernen, auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnittenen ERP-Systems (Enterprise Resource Planning). Mithilfe einer solchen Software und bei entsprechender Pflege durch alle Abteilungen kann der eben geschilderte Aufwand auf ein Minimum reduziert werden. So kön-

nen gut gepflegte Systeme auf Knopfdruck eine komplette Übersicht über die Materialwirtschaft mit den vorhandenen Beständen und Planbedarfen der Produktion geben. Sie können daraus selbst Bestellvorschläge generieren und über festgelegte FreigabeprozEDUREN elektronisch die Bestellung auslösen. Daneben bieten viele Systeme umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten für den Einkauf an.

Neben recht einfachen ABC-Analysen (Umsätze nach Lieferanten, Artikelumsätze, Verbrauchsdaten) lassen sich auch individuelle Auswertungen oder umfangreiche Daten zur Lieferantenentwicklung und -auswertung generieren.

Trotz Kenntnis dieser Vorteile scheuen viele Unternehmer davor zurück, eine solche Software einzuführen. Lieber hält man an alten Systemen fest, die über die Jahre unkontrolliert und allenfalls punktuell weiterentwickelt werden. Das Ergebnis ist, dass niemand einen Überblick hat, nur wenige die Funktionen kennen und nutzen und wenn überhaupt nur eine sehr lückenhafte Dokumentation existiert.

Aber woher kommt diese Scheu vor Veränderung?

Viele Unternehmer sehen zunächst nur den entstehenden Aufwand bei der Einführung solcher Systeme. Zudem hat jeder, der an ERP-Software denkt, natürlich erst mal SAP im Kopf – sehr komplex, sehr aufwendig bei der Einführung und man braucht neben einer nicht allzu günstigen Erstinvestition, auch permanenten Support, welcher nicht gerade billig ist.

Natürlich ist die Einführung nicht einfach und bedarf eines erheblichen Aufwands an Zeit, Geld und Personal. Doch schließlich überwiegen die Vorteile.

Auch neben SAP gibt es geeignete ERP-Software

Es gibt neben dem allseits bekannten SAP eine große Anzahl unterschied-

lichster ERP-Software für alle möglichen Unternehmensgrößen, Branchen und Budgets. Diese Systeme sind in der Regel modular aufgebaut und können die eigenen Prozesse bzw. Arbeitsabläufe sauber abbilden und durch die Einführung von „Zwangsprozeduren“ sicherstellen.

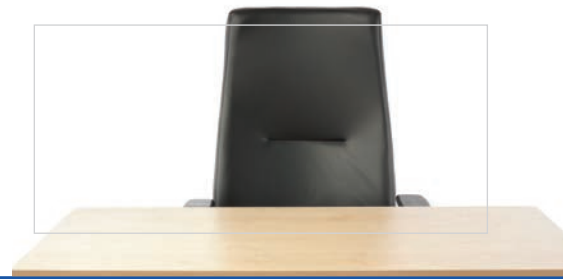
Der Einkäufer hat, eine gute Pflege vorausgesetzt, jederzeit Überblick über aktuelle Bestände, kann Bestands-, Preis- und Verbrauchsentwicklungen nachvollziehen und gemeinsam mit den Fachabteilungen Verbesserungsmaßnahmen implementieren. Längerfristig betrachtet setzt dies personelle Ressourcen für strategische Aufgaben frei bzw. es können ohne Aufbau zusätzlicher Kapazitäten größere Arbeitsvolumina in meist besserer Qualität bewältigt werden.

Wichtig ist gute Vorbereitung

Aufgrund der Modulbauweise kann man die für die jeweiligen Prozesse notwendigen Bausteine einführen und bei Bedarf erweitern. Dies hält Aufwand und Kosten überschaubar. Wichtig ist hierbei jedoch eine ausreichende Vorbereitung. Die meisten Kosten entstehen nicht bei der Anschaffung der Hardware und Software-Grundmodule, sondern bei der später notwendig werdenden Anpassung der Software an die unternehmensspezifischen Erfordernisse.

Dies lässt sich leicht verhindern, wenn man im Vorfeld der Einführung zunächst abteilungsübergreifend ermittelt, welche Anforderungen ein solches System erfüllen muss, und hieraus ein Pflichten-und-Lastenheft erstellt. Eventuelle Anpassungen sind damit schon beim Kauf berücksichtigt und werden nicht über teure Stundensatzabrechnungen aufgeschlagen.

Auch später beim Support und bei Updates lässt sich viel Geld sparen, wenn bereits bei der Anschaffung der Software entsprechende Vereinbarungen wie Stundensätze, eventuell kostenlose



Supportleistungen oder Festpreise vereinbart werden.

Die C-Artikelbeschaffung ist keine Kernaufgabe der Einkaufsabteilung

Eine große Bedeutung im Rahmen des e-Procurement hat in den letzten Jahren das Thema Outsourcing der C-Artikelbeschaffung gewonnen.

Aber was ist eigentlich ein C-Artikel? Meist werden darunter diejenigen Artikel verstanden, welche bei einer ABC-Analyse nach ihrer Mengen-Wert-Relation den größten Teil des Aufwandes verursachen, aber nur einen untergeordneten Anteil des Beschaffungsvolumens ausmachen. Im Einzelfall mag man sich über die Einordnung streiten, aber regelmäßig zählen zu den C-Artikeln alle Teile und Produkte, welche standardisiert sind, von einfacher Qualität, unkompliziert zu beschaffen und niedrig im Preis sind.

Hierzu zählen beispielsweise Büromaterialien, einfache Arbeitsschutzausrüstung, Standard-Kleinwerkzeuge, Befestigungstechnik, Normteile, Elektrobedarfe und vieles mehr. Bei der Beschaffung solcher Materialien werden in vielen kleinen und größeren Unternehmen noch immer erhebliche Ressourcen gebunden und verschlissen.

Hohe Prozesskosten bei C-Artikeln

Ausgangspunkt bei der Frage nach der Sinnhaftigkeit einer Beschaffung von C-Artikeln durch die Einkaufsabteilung ist die Betrachtung von Prozesskosten, d.h. der Kosten, die bei jedem Einkaufsvorgang anfallen (z.B. Lohnkosten der Mitarbeiter). Durchschnittlich entstehen abhängig von der Unternehmensgröße ca. 50 bis 250 Euro Aufwendungen je Bestellung. Geht man entsprechend der Paretoformel davon aus, dass C-Artikel rund 75 - 80% aller Bestellungen, aber eben nur etwa 20% des Wertes des Gesamteinkaufs ausmachen, ist die Entscheidungen pro Outsourcing recht einfach zu treffen.

Auch die Einführung entsprechender Strukturen ist mit vergleichsweise geringen Aufwand und Kosten verbunden. Regelmäßig führen potenzielle Dienstleister mit dem Einkauf eine Analyse der C-Teile im Unternehmen durch und legen gemeinsam den späteren Umfang der zu beschaffenden Teile fest. Zudem werden Bestellverantwortliche aus den einzelnen Bereichen und die Kostenstellenstruktur des Unternehmens vom Dienstleister angelegt.

Die notwendigen Bestellplattformen, über die später direkt von den verantwortlichen Kostenstellen aus Bestellungen eingestellt werden, sind über die Website des Anbieters permanent zugänglich und erfordern lediglich einen Internetanschluss.

Externe Dienstleister bieten Zusatzfunktionen

Über die reine Bestellfunktion der Plattform bieten viele Anbieter zudem auch die Verfolgung des Bestellstatus, eine Lieferterminkontrolle und eine Wareneingangüberwachung ab. Schlussendlich besteht die Möglichkeit, eine vorkontierte Sammelrechnung über alle so abgewickelten Bestellungen monatlich zu erhalten und diese über die entsprechenden Schnittstellen direkt in das eigene Buchhaltungssystem zu übernehmen. Kontrollen finden lediglich stichprobenartig statt.

Die Vorteile dieses Outsourcings sind immens. Neben Preisvorteilen, Senkung der Beschaffungszeiten, Verringerung der Lieferantenzahl und Reduzierung der Schnittstellen werden vor allem die Arbeitsaufwendungen im Einkauf redu-

ziert. Das schafft Zeit für die eingangs erwähnte strategische Beschaffung.

Outsourcing birgt auch Gefahren

Aber Vorsicht: Mit dem Outsourcing solcher Dienstleistungen sind auch Gefahren verbunden. Aus eigener Erfahrung kann ich nur bestätigen, dass eine allzu freizügige und unkontrollierte Freigabe bei der Bestellung von C-Artikeln schnell von den Bestellberechtigten ausgenutzt wird. Da die meisten Bestellungen direkt von der Fachabteilung eingestellt werden, also nicht durch den Einkauf, ist es empfehlenswert, eine Budgetierung und Genehmigungsstufen (z.B. endgültige Freigabe erst durch den Einkauf) bei der Bestellung einzuführen. So wird sichergestellt, dass stets das „Vieraugenprinzip“ gewahrt bleibt. Zudem muss unbedingt eine regelmäßige Auswertung mit den Kostenstellenverantwortlichen erfolgen.

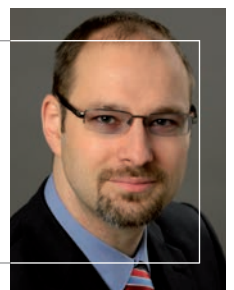
Neben diesen internen Gefahren entsteht extern mit Bindung an einen solchen Anbieter auch die Gefahr einer Abhängigkeit. Durch die Beschaffung über Dritte wird eben auch ein Stück Know-how aus der Hand gegeben. Zudem fallen spätere Preisvergleiche und damit ein effektiver Wettbewerb sehr schwer.

Fazit

Trotz dieser Nachteile bietet der effektive Einsatz der elektronischen Beschaffung durch moderne ERP-Systeme oder über Bestellplattformen von Beschaffungsdienstleistern für C-Artikel erhebliche Kostenreduktionspotenziale. Gern sind wir bereit Sie hierbei zu unterstützen.

Steffen Russ

ist Rechtsanwalt bei bdp Dresden. Zuvor leitete er mehrere Jahre die Einkaufsabteilung eines Automobilzulieferers bei Dresden.



Gewinnrealisierung nun doch später

Der Fiskus macht bei der Behandlung von Abschlagszahlungen bei Werkverträgen eine Rolle rückwärts

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 15.03.2016 überraschenderweise ihre Rechtsauffassung zur Gewinnrealisierung bei Abschlagszahlungen für Werkverträge geändert. In Ausgabe 121 vom September 2015 berichteten wir, dass der Bundesfinanzhof und das Bundesfinanzministerium handelsrechtliche Grundsätze auf den Kopf gestellt hatten. Demnach sollten Gewinne bereits zu dem Zeitpunkt realisiert werden, an dem der Anspruch auf die Abschlagszahlung vorliegt. Handelsrechtlich war die Gewinnrealisierung erst zum Zeitpunkt der Übergabe und der Abnahme des Werks vorzunehmen.

Im Urteil vom 14.05.2014 hatte der BFH entschieden, dass Gewinne aus erhaltenen Anzahlungen bzw. gestellten Abschlagsrechnungen für einzelne Leistungsphasen der Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI, hier: § 8 Abs. 2 HOAI a.F.) bereits zu dem Zeitpunkt, an dem ein Anspruch auf Abschlagszahlung vorliegt, zur sofortigen Gewinnrealisierung führen. Die Finanzverwaltung teilte die Auffassung des BFH und weitete diese Überlegungen der BFH-Rechtsprechung generell auf alle Werkverträge nach § 632a HGB aus.

Dadurch wurde große Rechtsunsicherheit bei den betroffenen Bilanzierern ausgelöst, insbesondere im Baugewerbe und Anlagenbau. Umfang und Intensität

der Kritik an dieser verwaltungsseitigen Auffassung machten schnell deutlich, dass die Praxis mit dieser steuerbilanziellen Behandlung von Abschlagszahlungen wegen der dadurch auftretenden Widersprüchlichkeit zur Gewinnrealisierung im Handelsrecht nicht einverstanden war.

Offenbar hat die breite Kritik in den Fachkreisen der Wirtschaft ein Umdenken der Finanzverwaltung bewirkt. Im Rahmen der Bund-Länder-Besprechung wurde klar, dass die Praxisprobleme bei der Umsetzung gewinnrealisierender Abschlagszahlungen mit einer zeitlich begrenzten Übergangsregelung allein nicht zu lösen sind. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder teilt das BMF mit Schreiben

Silke Woschnik
ist Wirtschaftsprüferin
und Steuerberaterin
bei bdp Berlin sowie
Prokuristin der bdp
Revision und Treuhand
GmbH.



vom 15.03.2016 nun mit, dass lediglich die Abschlagszahlungen nach § 8 Abs. 2 HOAI a.F. zur sofortigen Gewinnrealisierung führen. Im Umkehrschluss lösen Abschlagszahlungen nach § 15 Abs. 2 HOAI n.F. und Werkverträge nach § 632a HGB keine Gewinnrealisierung aus. Sie bleiben, was sie handels- und steuerrechtlich immer waren: erfolgsneutrale „erhaltene Anzahlungen“ auf schwebende Geschäfte. Die Maßgeblichkeit handelsrechtlicher Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung für steuerbilanzielle Zwecke wird damit im Hinblick auf das Realisationsprinzip zutreffend umgesetzt.

Damit dürfte sich das befürchtete Streitfeld mit der Finanzverwaltung bei Abschlagszahlungen und Abgrenzungsproblemen, abgesehen von den Sonderfällen bei Abschlagszahlungen nach § 8 Abs. 2 HOAI a.F., erledigt haben. Konkret betroffen sind nur solche Leistungen, die bis zum 17.08.2009 vertraglich vereinbart wurden. Es wird zugelassen, dass die Grundsätze des BFH-Urteils vom 14.05.2014 erst in dem Wirtschaftsjahr angewendet werden, das nach dem 23.12.2014 beginnt. Hier ist eine Verteilung des Gewinns auf maximal drei Jahre möglich.

Insgesamt zeigt das neue BMF-Schreiben vom 15.03.2016 einen vernünftigen und vorausschauenden Meinungswandel der Verwaltung.



Unternehmerreise nach China

Mit bdp können Sie Ihre unternehmerischen Chancen in China erkunden

Foto: © FreshStock - Shutterstock



Sehr geehrte Damen und Herren,

wir laden Sie herzlich zur bdp-Unternehmerreise vom 30.05.2016 bis 04.06.2016 in die chinesischen Städte Tianjin und Beijing ein.

Ziel ist es, die Standortbedingungen in China praktisch kennenzulernen, individuelle Erfahrungen mit unseren Experten und deutschen Unternehmen vor Ort auszutauschen und sich einen persönlichen Eindruck vom größten deutschen Zuliefernetzwerk in China zu verschaffen.

Bei Investitionen in China können Probleme entstehen durch limitierte Ressourcen, zu geringe China-Erfahrung oder zu hohe Overheadkosten. Sie werden Gelegenheit haben, diese Fragen ausführlich zu erörtern, damit Sie den aktuellen chinesischen Markt richtig einschätzen können.

Unsere Reise führt nach **Jing (Beijing)-Jin (Tianjin)-Ji (Hebei)**, die **130-Millionen-Megastadt** aus Peking, Tianjin und der Provinz Hebei.

Ortstermine in wichtigen Wirtschaftszonen

Wir besuchen die staatlich anerkannten Wirtschaftszonen **Xiqing Economic-Technological Development Area (XEDA)** und **Wuqing Development Area (UDA)** sowie die **Tianjin Airport Economic Area (TAEA)**.

Seminar und Workshop zu zentralen Fragen

Sie haben auch Gelegenheit, alle relevanten Themen eines China-Engagements in einem internen Seminar sowie einem Experten-Workshop systematisch zu erörtern.

Selbstverständlich kommen weder das **Networking** noch das **Sightseeing** zu kurz. Wir versprechen auch bleibende kulinarische und kulturelle Eindrücke!

Ausführliche Informationen sowie das detaillierte Programm samt Anmeldeformular finden Sie unter:

www.bdp-team.de/events



Dr. Michael Bormann
Steuerberater und bdp-Gründungspartner

Fang Fang
Management Consultant und Prokuristin



Das bdp-Team wächst und eröffnet bdp Frankfurt



Foto: © Pigprox - Shutterstock

Wir freuen uns, Frau Hong Lang im bdp-Team begrüßen zu dürfen. Frau Hong Lang wird im bdp China Desk von Frau Fang Fang sowohl verantwortlich sein für die Beziehung von bdp zu deutschen Unternehmen, die in China investieren wollen, als auch Firmen betreuen, die von China nach Deutschland kommen und hier Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Rechtsanwälte benötigen. Mit dem neuen Standort bdp Frankfurt verbreitert das bdp-Team seine deutschlandweite Präsenz.



Hong Lang ist mit international ausgerichteten Unternehmen und Transaktionsfinanzierern gut vernetzt und wird von Frankfurt aus eine ausgeprägte Reisetätigkeit aufnehmen, um die prosperierenden internationalen Aktivitäten von bdp auszubauen.

Hong Lang hat nach ihrem Bachelor an der renommierten chinesischen Zhejiang University in Tübingen einen Masterabschluss in „International Economics and Finance“ erworben. Ihre beruflichen Erfahrungen hat sie sowohl bei Unternehmen des Finanz- und Bankensektors als auch im produzierenden Gewerbe gemacht. So war sie mehrere Jahre bei einem europaweit expandierenden chinesischen Hersteller von Luxusartikeln für die Beziehungen zu Investoren, Behörden und Medien sowie die Anbahnung von internationalen M&A-Transaktionen verantwortlich.

Frau Lang spricht Deutsch, Englisch und natürlich Chinesisch fließend und ist bestens präpariert für ihre verantwortungsvolle Aufgabe bei bdp. Wir wünschen ihr viel Erfolg!

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 effektiven Organisation des Einkaufs. Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.
- ☐ Ich möchte mich über die Unternehmerreise nach China informieren. Bitte schicken Sie mir ausführliche Informationen.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

bdp

Bormann · Demant & Partner

Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät

bdp

Management Consultants

Restrukturierung · Finanzierung
M&A · Chinaberatung

GmbH

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 Frankfurt

Frankfurter Landstr. 2-4 · 61440 Oberursel
Tel. +49 (0)6171 – 586 88 05
bdp.frankfurt@bdp-team.de

bdp Hamburg

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

bdp MC 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-aktuell.de

Herausgeber:

bdp Management Consultants GmbH

Independent Member of
Recommendation Association

EuropeFides

Taxes, Law, Audit and Advisory International