



Was bedeutet die Öko-Welle für Unternehmen? – S. 2



Mit dem Dienstrad zur Win-win-win-Situation – S. 5



Mitbestimmung: Leiharbeiter zählen mit – S. 7

Die Öko-Welle rollt. Was tun?

Das müssen Sie zum Thema Lieferantenkodex, Verhaltenskodex und Nachhaltigkeitsbericht wissen und beachten

Handelsblatt

BESTE
Steuerberater

2019

bdp

Bormann Demant & Partner
Berlin/Medien

Im Test: 4.129 Steuerberater
Partner: S.W.I. Finance
Handelsblatt · 11.04.2019



China reformiert die Einkommenssteuer – S. 8



Bye, bye Soli – S. 10

Nachhaltigkeitsberichte und Co.

Die Öko-Welle ist in vollem Lauf: Was bedeutet dies für Unternehmen? Was muss getan werden? Wobei kann der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Unternehmensberater helfen?

Die Öko-Welle ist in vollem Lauf: Der Druck aus der Bevölkerung für eine nachhaltigere Zukunft nimmt zu, und nach dem letzten viel zu heißen und trockenen Sommer 2018 und der immer extremer werdenden Wetterereignissen, unter denen die Natur sichtlich leidet, fängt auch die Politik an einzugreifen. Zudem kommt aus Brüssel Druck: Europa müsse im Klimaschutz vorangehen und weltweit der erste CO₂-neutrale Kontinent sein. Was bedeutet dies letztendlich für Unternehmen? Was kann getan werden, und wobei kann der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Unternehmensberater helfen?

Unterschiedlichste Themen bewegen die „Öko-Welle“: Was produziere ich an Müll? Räume ich den auch wieder auf, bis hin zur emissionsneutralen Produktion. Emissionsneutral bedeutet nicht zwingend emissionsfrei, sondern dass nur so viel Emissionen ausgestoßen werden, wie die Natur auch wieder aufnehmen kann.

Jedoch wo fängt man an? Was bedeutet Verhaltenskodex, Lieferantenkodex und Nachhaltigkeitsbericht? Was liegt dem Konsumenten am meisten am Herzen?

Der Verhaltenskodex

Mit dem Verhaltenskodex positioniert sich das Unternehmen zum Umgang mit den Themen Ökonomie, Ökologie und Soziales. In einem Workshop erarbeiten die Akteure unter professioneller Begleitung, wie sie sich zum Beispiel zum Thema Korruption, Diversität und Inklusion (also der Gleichbehandlung der Mitarbeiter) oder zum Umweltschutz positionieren. Von Papier doppelseitig bedrucken bzw. beschreiben bis hin zur Vermeidung von Müll und Plastik: Wie

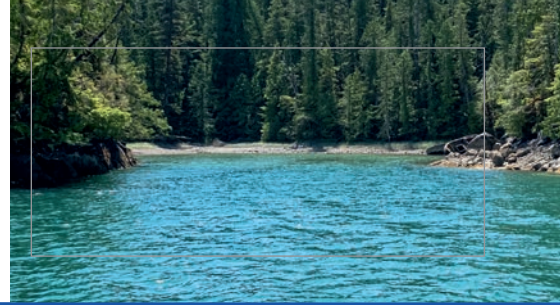
kann man Ressourcen sparen? Vom Firmenfahrrad bis hin zur Vermeidung von Inlandsflügen: Wie kann der CO₂-Ausstoß reduziert werden? Im Verhaltenskodex wird nicht nur niedergeschrieben, wie sich das Unternehmen positioniert zu den oben genannten Themen, sondern auch wie sich das Verhalten ändern soll hin zu einer umweltbewussteren und verantwortungsvolleren Weise.

Der Lieferantenkodex

Nachdem sich das Unternehmen selbst darüber Gedanken gemacht hat, wie es sich zum Thema Umwelt positioniert und verhält, gilt es diese Leitlinien an die Lieferanten weiterzugeben. Dies passiert in Form eines Lieferantenkodex. Der ist letztendlich ein Papier mit Forderungen an die Lieferanten.

Dieser Kodex sollte ähnlich wie der Verhaltenskodex auf unterschiedliche





Bereiche ausgerichtet sein und könnte Folgendes umfassen: Bekämpfung von Korruption, faire Behandlung der Mitmenschen und den bewussten Umgang mit Ressourcen. Darüber hinaus sollten Themen im Lieferantenkodex verankert sein, die sich speziell auf die Lieferketten des jeweiligen Unternehmens beziehen. Das könnte z. B. in der Produktion die Ausweisung von Plänen und Zielen zur Emissionsverringerung oder der Vermeidung von Müll umfassen sowie ein absolutes Verbot von Kinderarbeit und dies auch in Bezug auf die Gewinnung der Rohstoffe: Werden die Rohstoffe halbwegs naturverträglich abgebaut? Wird sparsam mit den Ressourcen umgegangen?

Der Lieferantenkodex umfasst Forderungen, die den Lieferanten zu einer faireren und umweltbewussteren Produktion verpflichten sollen. Er macht bereits am Anfang der Produktionskette auf die Umweltprobleme aufmerksam.

Der Nachhaltigkeitsbericht

Die nichtfinanzielle Berichterstattung, oder umgangssprachlich die Nachhaltigkeitsberichte, ist eine Ergänzung zum Konzernabschluss und seit 2017 zwingendes Recht für alle kapitalmarktorientierten Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern (HGB §315b). Durch einen EU-Beschluss, der in nationales Recht umgewandelt wurde, sind nun nach §289c HGB diese Unternehmen dazu verpflichtet, zumindest zu folgenden

Verhaltenskodex, Lieferantenkodex und Nachhaltigkeitsbericht bestimmen die ökonomische, ökologische und soziale Perspektive des Unternehmens.

Themenschwerpunkten zu berichten: Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Nachhaltigkeitsberichte und Co.: Die Öko-Welle ist in vollem Lauf: Der Druck aus der Bevölkerung für eine nachhaltigere Zukunft nimmt zu, und nach dem letzten viel zu heißen und trockenen Sommer 2018 und der immer extremer werdenden Wetterereignissen, unter denen die Natur sichtlich leidet, fängt auch die Politik an einzugreifen. Zudem kommt aus Brüssel Druck: Europa müsse im Klimaschutz vorangehen und weltweit der erste CO₂-neutrale Kontinent sein.

Was bedeutet dies letztendlich für Unternehmen? Was kann getan werden, und wobei kann der Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder Unternehmensberater helfen?

Win-win-win-Situation: Mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren rettet nicht nur die Umwelt, sondern sorgt auch für das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Diese gewinnende Kombination wird nun mehr als je zuvor steuerlich gefördert: Die Gestellung eines Fahrrades durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer führt zu deutlichen steuerlichen Vorteilen.

In unserem Beitrag erklären wir, welche Gestaltungsmöglichkeiten es gibt, um den Mitarbeitern ein Dienstrad steuergünstig anzubieten.

Leiharbeitnehmer zählen mit: Die Rechtsform der Aktiengesellschaft sieht zwingende die Bildung eines Aufsichtsrates als ein Organ dieses Gesellschaftstyps vor. Muss aber beispielsweise eine GmbH oder eine Kommanditgesellschaft auch einen Aufsichtsrat bilden, wenn eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern überschritten wird?

Das Mitbestimmungsgesetz und das Drittelbeteiligungsgesetz liefern hierzu die entsprechenden Antworten, die hinlänglich in der Rechtspraxis zu großen Überraschungen führen.

Wir informieren Sie mit bdp aktuell monatlich über

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

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



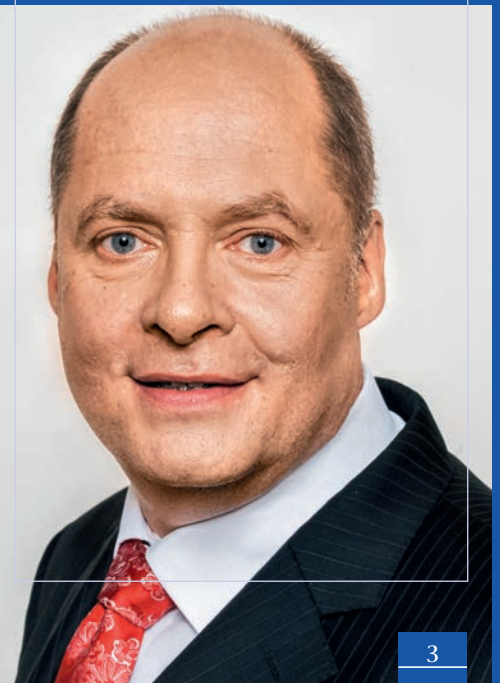
bdp aktuell finden Sie auch online unter www.bdp-aktuell.de.

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

Ihr

Dr. Jens-Christian Posselt

Dr. Jens-Christian Posselt
ist Rechtsanwalt bei
bdp Hamburg Hafen.



Da diese Vorgaben sehr unkonkret sind, haben unterschiedliche nationale und internationale Organisationen Richtlinien erstellt. Hier geht es noch viel mehr um die Performance des Unternehmens, wie es sich im nicht-finanziellen Teil präsentiert. Denn es interessiert die immer häufiger umweltbewussten Geldanleger, was sie mit ihrem Geld genau unterstützen.

Immer mehr Unternehmen erstellen Nachhaltigkeitsberichte freiwillig

Jedoch erstellen auch immer mehr Unternehmen Nachhaltigkeitsberichte, die nicht unbedingt dazu verpflichtet sind. Zumindest klären sie in Kurzform über ihre Produkte auf. Was beinhalten diese? Wie wurden sie hergestellt? Von wo kommen die Ressourcen? Oder wurde sich Gedanken über die Verpackung gemacht?

Eine Umfrage hat gezeigt, dass 72% der Menschen sich eher für eine umweltbewusste Verpackung entscheiden würden. Man kann in verschiedenen Bereichen sehen, dass der Verbraucher etwas für die Umwelt tun und sich informieren will, was er kauft. Der Trend könnte dahin gehen, was einzelne Unternehmen schon tun, um den Konsumenten eine Informationsmöglichkeit zu bieten, nämlich eine Kurzfassung des nicht-finanziellen Berichts zu verfassen. In dem soll die Unternehmensphilosophie kurz beschrieben werden, bevor dann näher auf die Produkte und die nicht-finanziellen Aspekte eingegangen wird.

Wer Ressourcen spart, spart auch Geld.

Um dieses große Thema Umwelt wirklich anzugehen, sollte man sich zuerst

klar werden, wie man sich dazu positioniert, was man tun kann und möchte. Sich selbst darüber bewusst zu werden, ist der erste Schritt. Anschließend sollte analysiert werden, was und wo man etwas verbessern, Ressourcen sparen oder Abläufe verbessern kann. Denn meistens tut das nicht nur der Umwelt gut, sondern kommt auch der finanziellen Seite des Unternehmens zugute: Wer Ressourcen spart, spart auch Geld.

Vermutlich werden die Politik oder gesetzliche Auflagen noch nicht allzu schnell zur „Bedrohung“, der Druck von der Bundesregierung in Richtung Umweltschutz hält sich noch in Grenzen. Der Druck aus der Bevölkerung und von Seiten der Konsumenten wird wohl den größeren Einfluss nehmen: Denn die Natur verlangt es und die Jugend auch, die unsere Erde auch für ihre Kinder noch lebenswert erhalten möchte. Sie verlangen, dass wir schon heute Rücksicht nehmen auf die Natur, ihren künftigen Lebensraum, und uns bei vielen Vorhaben zweimal überlegen, ob sie notwendig sind.

Fazit

Daher sollte das Motto sein, zusammen an einem Strang zu ziehen und sich zu bemühen, so gut es geht etwas für den Umweltschutz zu tun, jeder in seinem Bereich, aber auch allgemein: Jeder gesparte Flug, jeder gepflanzte Baum und jedes Gespräch mit anderen Menschen hilft, um aufmerksam zu machen. Freiwilliges Vorangehen im Umweltschutz zahlt sich positiv beim Verbraucher aus. Um den Anfang zu machen, sprechen Sie uns gerne an, wir beraten gerne und helfen beim Aufstellen von Verhaltenskodex und Co.

Mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren rettet nicht nur die Umwelt, sondern sorgt auch für das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Diese gewinnende Kombination wird nun mehr als je zuvor steuerlich gefördert: Die Gestellung eines Fahrrades durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer führt zu deutlichen steuerlichen Vorteilen. In unserem Beitrag erklären wir, welche Gestaltungsmöglichkeiten es gibt, um den Mitarbeitern ein Dienstrad steuergünstig anzubieten.

Ein Dienstrad – verschiedene Möglichkeiten

Aus der Sicht des Arbeitnehmers kann zwar ein Fahrrad für die Arbeit sowie die private Nutzung ganz einfach privat gekauft oder geleast werden. Für die Fahrten zur Arbeit ist dann die Pendlerpauschale als Werbungskosten anzusetzen. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer natürlich die freie Wahl hinsichtlich seines neuen Rades. Er zahlt aber die Kosten aus seinem bereits versteuerten Netto-Gehalt.

Wird ein Fahrrad hingegen durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt, können Vorteile für beide Parteien erreicht werden. Besonders attraktiv wird dies bei E-Bikes sowie hochwertigen Mountainbikes oder Rennrädern. Diese sind von Natur aus wesentlich teurer und haben eine kürzere Nutzungsdauer als traditionelle Fahrräder ohne besondere Eigenschaften.

Will also der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein Dienstrad zur Verfügung stellen, hat er grundsätzlich zwei Möglichkeiten zur Auswahl:

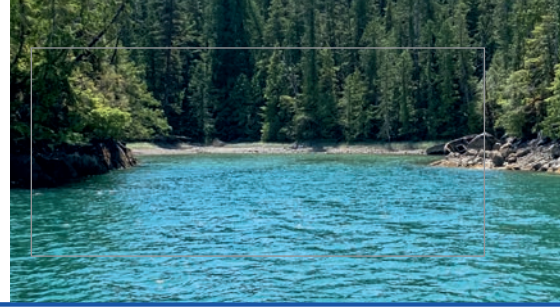
Leasing oder Kauf durch den Arbeitgeber

Entweder kauft oder least der Arbeitgeber ein schickes neues Rad und stellt dieses kostenlos für den Arbeitnehmer als zusätzliches Gehalt (auch zur privaten Nutzung) zur Verfügung. Für den Arbeitnehmer ist dies steuerfrei. Es gibt keinen geldwerten Vorteil. Der Arbeitgeber kann die Anschaffung sowie die laufenden Kosten als Betriebsausgaben absetzen und steuerlich geltend machen.



Christin Hagemeier

ist wissenschaftliche Assistentin bei bdp und studiert BWL mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit an der Leuphana Universität Lüneburg.



Win-win-win-Situation

Die Umwelt retten, die Gesundheit fördern und Steuern sparen: Wir erklären, welche Gestaltungsmöglichkeiten es gibt, um den Mitarbeitern ein Dienstrad steuergünstig anzubieten.

Kosten werden durch Gehaltsumwandlung übernommen

Oder aber der Arbeitgeber kann in der zweiten Variante Aufwand sparen, indem er zwar auch einen Leasing-Vertrag schließt, durch den entweder ein traditionelles Fahrrad ohne Motor oder

ein langsames E-Bike bis höchstens 25 Stundenkilometer (Pedelec) geleast wird. Die Kosten werden allerdings von dem Arbeitnehmer übernommen. Der Trick, durch den die beiden Beteiligten bares Geld sparen können, ist die sogenannte Gehaltsumwandlung.

Steuerliche Vorteile des Leasings über den Arbeitgeber

In der Leasing-Option schließt der Arbeitgeber im Normalfall einen Vertrag über einen festgesetzten Zeitraum wie z. B. von drei Jahren mit einem passenden Dienstleister ab und sorgt für die monatliche Leasingrate sowie den Versicherungsbeitrag. Zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter wird weiterhin vereinbart, dass der Letztere einen Teil seines Gehalts in Höhe von 0,5 % (geldwerter Vorteil bei Leasingverträgen seit Januar 2019) der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Rades vom Bruttogehalt als monatlichen Sachlohn erhält. Ferner wird ein Teil des Gehalts in Höhe der monatlichen Leasingrate vom Arbeitgeber einbehalten.

So wird die Berechnungsgrundlage für die Steuer und Sozialabgaben abgesenkt und beide Parteien führen eine geringere Steuer sowie Soziallast ab – eine Steuereinsparung pur. Das Rad kann dann sowohl für dienstliche als auch private Strecken frei genutzt werden.

Schnelle E-Bikes werden anders behandelt

Lediglich im Falle von E-Bikes, die schneller als 25 km/h fahren (S-Pedelecs) und somit als Kraftfahrzeuge eingestuft werden, muss zusätzlich der Weg zur Arbeit wie beim Elektro-Dienstwagen für jeden Kilometer versteuert werden.

Wird das Rad nachweislich nur betrieblich genutzt, werden eindeutig keine weiteren Zahlungen hinsichtlich des geldwertigen Vorteils fällig.

Unterhaltskosten sind eingerechnet

Für den Mitarbeiter ergibt sich aus dem Leasing zusätzlich noch der Vorteil, dass z. B. die Wartung und Reparatur sowie die



Versicherung von Diebstahl oder geringeren Schäden bereits in dem monatlichen Preis beinhaltet sind. Wegen den relativ kurzen Vertragslaufzeiten kann ferner sichergestellt werden, dass stets das neueste Modell zur Verfügung steht.

Außerdem kann der Mitarbeiter für das Pendeln für jeden Entfernungskilometer 30 Cent (Entfernungspauschale) in der Steuererklärung ansetzen – auch wenn das Fahrrad privat besorgt wurde.

Beispiel 1:

Arbeitgeber least ein E-Bike (Bruttolistenpreis 3000 Euro, Geschwindigkeit nicht über 25 km/h), dessen monatliche Zahlung insgesamt 50 Euro beträgt. Das Bruttogehalt vom Mitarbeiter beträgt ebenfalls 3000 Euro, aus dem die Leasingzahlung in Höhe von 50 Euro vor der Versteuerung abgezogen wird. Der geldwerte Vorteil des Rades in Höhe von 0,5% bzw. 15 Euro wird dem Brutto-Gehalt hinzugerechnet und versteuert, danach von dem Netto-Gehalt wieder abgezogen. Wurde ein Firmenrad allerdings bereits bis Ende 2018 erstmals zur Verfügung gestellt, wird der geldwerte Vorteil in Höhe von 1% bzw. 30 Euro versteuert.

Beispiel 2:

Wird das E-Bike in unserem Beispielfall als Kfz eingestuft (Geschwindigkeit mehr als 25 km/h) und an mehr als 47 Tagen im Jahr auch für den Arbeitsweg genutzt, würden noch 0,03% des halbierten Listenpreises pro Kilometer der einfachen Fahrtstrecke hinzugerechnet. Dazu käme noch der geldwerte Vorteil gemäß der 0,5-Prozent-Regel in Höhe von 15 Euro. Bei einem Arbeitsweg von 10 Kilometern läge der geldwerte Vorteil dann insgesamt bei 4,50 Euro. Im Gegenzug kann aber dann die Entfernungspauschale geltend gemacht werden.

Die 44-Euro-Freigrenze für Sachzüge ist in den beiden Fällen nicht anzuwenden.

Fahrtenbuch kommt nur als Ausnahme infrage

Bei einem Mitarbeiter, der das Dienstrad besonders wenig privat nutzt, könnte

sich statt der pauschalen 0,5-Prozent-Regelung die Führung eines Fahrtenbuchs lohnen. Ansonsten ist diese Option nicht besonders praktikabel und würde nur in Ausnahmefällen infrage kommen.

Aus steuerlicher Sicht hat das Rechnungsmodell zur Folge, dass je teurer das in Frage stehende Dienstrad und je höher das Gehalt bzw. der Steuersatz des betreffenden Mitarbeiters sind, desto vorteilhafter das Leasing wird, denn dadurch wird ein größerer Teil des Gehalts nicht von der Versteuerung bzw. den Sozialabgaben belastet.

Übernahme des Rades nach dem Ablauf des Leasingvertrages

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Übernahme des Dienstrades nach dem Ablauf des Leasingvertrages, wodurch das Rad eventuell um einiges günstiger erworben werden kann. Zu berücksichtigen sind allerdings bei den sogenannten Mischmodellverträgen, dass die Finanzverwaltung in solchen Fällen im Vergleich zu den Leasinggesellschaften mit 40% einen höheren Anteil hinsichtlich der Bewertung bei der Besteuerung zugrunde legt. Bei den Leasingfirmen kann diese Zahl nämlich wesentlich geringer sein, aber die Differenz zu den 40% gilt dann als geldwerter Vorteil, den der Mitarbeiter versteuern muss.

Ob das betreffende Leasingunternehmen diese Steuerlast übernehmen könnte, muss im Einzelfall geprüft werden, aber die Möglichkeit hierfür dürfte bestehen.

Abwägung der gängigen Alternativen

Die Entscheidung, welche der dargestellten Alternativen sich insbesondere aus der Sicht des Mitarbeiters steuerlich am besten rechnet, muss selbstverständlich stets geprüft werden. Berücksichtigt werden sollten die Dauer der geplanten Nutzung und die Anschaffungs sowie die laufenden Kosten des betreffenden Rades. Vor allem bei den teureren E-Bikes sollte das Leasing über den Arbeitgeber in Betracht genommen werden. Bei traditionellen motorlosen Fahrrädern, die generell für eine längere Zeit nutzbar und wesentlich günstiger sind, kann ein

einmaliger Kauf einfacher sein.

Ferner sollte das Gehalt berücksichtigt werden – mit einem höheren Steuersatz wird ein steuerfreier Teil sich kurzfristig wohl immer lohnen. Bei der Abwägung sollte man aber dann im Hinterkopf behalten, dass durch eine Gestaltung, durch die das Nettogehalt niedriger wird, auch die Bemessungsgrundlagen für Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosen- oder Elterngeld sinken. Die Einzahlungen in die Rentenversicherung werden dadurch auch geschmälert.

Fazit

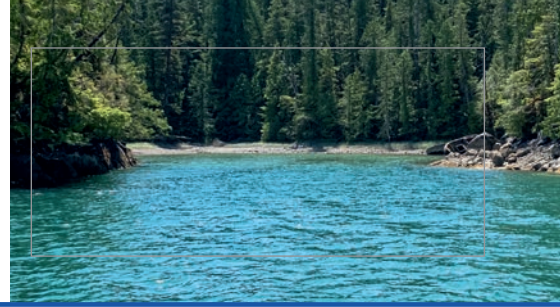
Unabhängig von den steuerlichen Absichten kann man aber in allen Fällen davon ausgehen, dass die Vorteile einer Nutzung eines Dienstrades weit über dem baren Geldwert hinausgehen und sollte dies dementsprechend für alle Arbeitsplätze in die Überlegungen einbeziehen. Werden die physische sowie die psychische Gesundheit der Mitarbeiter gefördert, eine erhebliche Summe Geld gespart und nebenbei etwas Gutes für die gemeinsame Umwelt getan, kann man locker von einer Win-win-win-Situation reden.

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



Kati Väärälä
ist wissenschaftliche
Mitarbeiterin bei bdp
Potsdam.





Leiharbeitnehmer zählen mit

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist nun explizit festgelegt, dass Leiharbeitnehmer bei den Schwellenwerten für Mitbestimmungsvorschriften mit einzubeziehen sind.

Die Rechtsform der Aktiengesellschaft sieht zwingende die Bildung eines Aufsichtsrates als ein Organ dieses Gesellschaftstyps vor. Muss aber beispielsweise eine GmbH oder eine Kommanditgesellschaft auch einen Aufsichtsrat bilden, wenn eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern überschritten wird?

Das **Mitbestimmungsgesetz** und das **Drittelbeteiligungsgesetz** liefern hierzu die entsprechenden Antworten, die hinlänglich in der Rechtspraxis zu großen Überraschungen führen.

Das **Mitbestimmungsgesetz** war schon immer auf GmbHs anzuwenden. Bei KGs, d.h. auch bei GmbH & KGs, ist ein gewisser Gestaltungsspielraum eröffnet, um den Anwendungsbereich nicht auf diese erstrecken zu lassen.

In §1 Mitbestimmungsgesetz heißt es
1) In Unternehmen, die

1. in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer Genossenschaft betrieben werden und
2. in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen, haben die Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe dieses Gesetzes.

Das heißt, es muss ein Aufsichtsrat gebildet werden und die Arbeitnehmer müssen an diesen beteiligt werden.

Noch enger ist es nach dem **Drittelbeteiligungsgesetz** geregelt. Dort heißt es in §1 Nr.

- 1) Die Arbeitnehmer haben ein Mitbestimmungsrecht im Aufsichtsrat nach Maßgabe dieses Gesetzes in
3. einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern. Die Gesellschaft hat einen Aufsichtsrat zu bilden; seine



Zusammensetzung sowie seine Rechte und Pflichten bestimmen sich nach § 90 Abs. 3, 4, 5 Satz 1 und 2, nach den §§ 95 bis 114, 116, 118 Abs. 3, § 125 Abs. 3 und 4 und nach den §§ 170, 171, 268 Abs. 2 des Aktiengesetzes;

Das Mitbestimmungsgesetz knüpft wie gesagt erst bei einem Schwellenwert von 2.000 Arbeitnehmer an. D.h. sobald die Arbeitnehmeranzahl einer GmbH regelmäßig den Schwellenwert von 500 Arbeitnehmern überschreitet, findet das Drittelbeteiligungsgesetz Anwendung und ein Aufsichtsrat muss gebildet werden, der zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern bestehen muss.

Sind es mehr als 2.000 Arbeitnehmer, muss der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz sogar paritätisch (gleichwertig) aus Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammengesetzt werden.

Neu ist jetzt, dass Leiharbeitnehmer in die Berechnung des Schwellenwertes miteinzubeziehen sind. Das wurde lange Zeit nicht einheitlich beurteilt. Im Rahmen der AÜG-Reform hat der Gesetzgeber nun aber explizit festgelegt, dass Leiharbeitnehmer, die länger als sechs Monate im Entleiherunternehmen beschäftigt sind, für die Berechnung des Schwellenwertes mit einzubeziehen sind. Für Konzernunternehmen gibt es dann auch noch spezielle Vorschriften.

Vor diesen nackten Zahlen stellt sich die Frage, warum aber mittlere und größere Unternehmen nicht alle über das Zusatzorgan eines Aufsichtsrates mit der entsprechenden Besetzung mit Arbeitnehmern verfügen? Das Ganze liegt daran, dass mangels einschlägiger Bußgeld- oder Strafvorschriften der genannten Gesetze diese bestehenden Verpflichtungen durch Dritter Seite nicht durchgesetzt werden können. In der Praxis werden diese Verpflichtungen nicht umgesetzt.

Gefährlich kann es zur Zeit aber insbesondere werden, wenn ein Aufsichtsrat in einer Gesellschaft schon existiert, da dann ein Verstoß gegen mitbestimmungsrechtliche Vorschriften dazu führen kann, dass der Aufsichtsrat nicht vorschriftsmäßig besetzt oder gar beschlussunfähig ist und damit die gefassten Beschlüsse unwirksam sein könnten.

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



China reformiert die Einkommenssteuer

China hat umfangreiche Änderungen der individuellen Einkommenssteuer vorgenommen. Wir stellen die Kernpunkte der seit Jahresanfang umgesetzten Reform vor.



Foto: © Dr. Michael Bormann - bdp

In den letzten Jahren wurden in China verstärkt Maßnahmen zur Förderung von Investitionen, Steigerung der Binnennachfrage sowie der Verringerung der Steuerlast von Unternehmen und Privatpersonen umgesetzt.

Dazu wurden umfangreiche Änderungen der individuellen Einkommenssteuer (nachstehend IIT „individual income tax“) vorgenommen, die grundsätzlich bereits am 31.08.2018 vom ständigen Ausschuss des Nationalen Volkskongresses verabschiedet wurden. Die Änderungen des IIT-Gesetzes wurden ab dem 1. Januar 2019 umgesetzt.

Da die IIT-Reform sehr umfangreich ist, konzentrieren wir uns nachfolgend auf die Löhne der Mitarbeiter und die Vergütung anderer Personen, die eng mit dem Tagesgeschäft eines Unternehmens verbunden sind.

Die Änderungen der IIT-Reform umfassen die folgenden sieben Kernpunkte:

1. Definition des Konzepts und der Kriterien der Wohnidentität

Die Änderungen des IIT-Gesetzes führen erstmals das Konzept des „Residenten“ und des „Nicht-Residenten“ auf der rechtlichen Ebene ein. Das Kriterium der Aufenthaltsdauer wird vom ursprünglichen „Aufenthalt für ein Jahr“ in „Aufenthalt für 183 Tage“ geändert. Damit wird dieses Konzept sowohl für das IIT-Gesetz selbst als auch für die entsprechenden Bestimmun-

gen der Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), das China mit den meisten Ländern unterzeichnet hat, vereinheitlicht.

Diese Änderung des Kriteriums der Wohnidentifikation ist bedenklich. Es könnte große Auswirkungen auf die Steuerbelastung von Personen ohne Wohnsitz in China und die Quellensteuerpflicht der Unternehmen haben. Diese Änderungen werden sich auch auf die globalen Richtlinien und Kosten der Unternehmensgruppe für die Entsendung von Mitarbeitern auswirken.

2. Umsetzung einer umfassenden Besteuerung und Änderung des Steuersatzes

„Das allgemeine Einkommen“ und „der Geschäftsertrag“ wurden definiert.

- Konsolidierung der Löhne- und Gehälter, der Arbeitsvergütungen, des Autorenhonorars und der Lizenzgebühren im „allgemeinen Einkommen“
- „Geschäftsertrag“, der vom selbstständigen industriellen und gewerblichen Privatbetrieb aus der Produktion oder der Operation, der von Unternehmen und Institutionen aus dem Vertrags- oder Leasinggeschäft erzielt wird

3. Einführung einer jährlichen Steuererklärung für das „allgemeine Einkommen“

Mit den Änderungen des IIT-Gesetzes wird eine jährliche Steuererklärung für das „Allgemeine Einkommen“ eingeführt.



Im Tagesgeschäft des Unternehmens (mit Ausnahme der vom Staatsrat regulierten Branchen) werden Löhne und Dienstleistungsgebühren, die das Unternehmen an Mitarbeiter und andere Personen gezahlt hat, weiterhin monatlich als aktuelle Regelung einbehalten.

Wenn eine Person den Jahresausgleich vom 01. März bis 30. Juni des Folgejahres abwickelt, wird die monatlich einbehaltene Steuer gemäß den Bestimmungen abgezogen. Für allgemeine Einkünfte, die eine gebietsfremde Person erhält, hat der Abzugsverpflichtete, falls vorhanden, die monatlich oder jeweils geschuldete Steuer einzubehalten, und diese Person muss die endgültige Abrechnung der individuellen Einkommenssteuer nicht vornehmen.

4. Einführung neuer Abzüge

Diese Abzüge betreffen vor allem die Ausgaben für den Jahresabzugsbetrag von RMB 60.000, die Ausgaben für die von den Mitarbeitern bezahlten „drei Sozialversicherungen & Wohnungsfonds (housing fund)“ sowie für Kindererziehung, Fortbildung, Krankheitskosten für schwere Krankheiten, Zinsen auf Kauf einer Eigentumswohnung und Mieten sowie Altpflegeausgaben.

5. Erstmalige Einführung von IIT-Anti-Steuerumgehungsbestimmungen

Es wurden IIT-Anti-Steuerumgehungsbestimmungen erlassen. Steuerpflichtige, die die Registrierung eines chinesischen Haushalts wegen Auswanderung kündigen, müssen die Steuerverrechnung vor der Kündigung abwickeln.

6. Klärung der Steuerermäßigung für das Einkommen von Privatpersonen, das für Wohltätigkeitsorganisationen verwendet wird.

Wenn eine Person von ihrem individuellen Einkommen für einen öffentlichen Zweck spendet, kann sie bis zu einem Drittel des zu versteuernden Einkommens steuermindernd abziehen, sofern nicht der Staatsrat bestimmt, dass der volle Betrag der Vorsteuerabzüge für gemeinnützige Zwecke zu beachten ist.

7. Streichung der „sonstigen Einkünfte“ und der entsprechenden Vorschriften

Da die im IIT-Gesetz aufgeführten Einkünfte allumfassend sind, wurden die vom Staatsrat festgelegten „sonstigen Einkünfte“ sowie die entsprechenden Regelungen gestrichen.

Die Änderungen des IIT-Gesetzes wurden ab dem 1. Januar 2019 umgesetzt.

Diese Kernpunkte geben eine allgemeine Übersicht über die IIT-Änderungen. Zum weiteren Verständnis ist zu beachten, dass die Änderungen des IIT-Gesetzes Ihre Steuerbelastung aus Gehältern und Dienstbezügen durch folgende Maßnahmen reduzieren oder beeinflussen:

A. Erhöhter IIT-Schwellenwert:

Die IIT reduziert sich durch die Erhöhung der Freibeträge. Vor dem 01.10.2018: Chinesischer Mitarbeiter: RMB 3.500 pro Monat; Ausländischer Mitarbeiter: RMB 4.800 pro Monat

Nach dem 01.10.2018: Chinesischer Mitarbeiter oder ausländischer Mitarbeiter: RMB 5.000 pro Monat RMB 60.000 pro Jahr

B. Konsolidierung der Einnahmequellen:

Bei Personen, die mehrere Einkommensquellen haben (z. B. Gehalt plus Dienstleistungshonorare), hängt die IIT-Belastung von der Gesamthöhe der Einkommen ab und kann erhöht oder verringert werden.

C. Anpassung des Steuersatzes und der Steuerstruktur:

Auf das allgemeine Einkommen wurde ein neuer Steuersatz angewendet.

D. Spezielle zusätzliche Abzüge wurden ergänzt:

siehe oben Punkt 4.

IIT Steuertabelle für die individuelle Einkommenssteuer ab dem 01.01.2019: Löhne oder Gehälter, Arbeitsvergütungen, Autorenhonorar und Lizenzgebühren für nicht ansässige Personen

Stufe	zu versteuerndes Monatseinkommen (RMB)*	Steuersätze	Schnell berechnender Abzug (RMB)
1	< 3.000	3%	0
2	3.001-12.000	10%	210
3	12.001-25.000	20%	1.410
4	25.001-35.000	25%	2.660
5	35.001-55.000	30%	4.410
6	55.001-80.000	35%	7.160
7	> 80.000	45%	15.160

***Anmerkung:** Nicht ansässige Personen erhalten Löhne oder Gehälter, Arbeitsvergütungen, Autorenhonorar und Lizenzgebühren berechnen den steuerpflichtigen Betrag auf die Monatsbasis und gemäß dieser Steuertabelle. Nach derzeitigem Kurs entsprechen RMB 10.000 rund Euro 1.292.

Tabellen für Löhne und Gehälter sowie Arbeitsvergütungen für ansässige Personen finden Sie in bdp aktuell 161 oder online unter www.bdp-aktuell.de.

Fang Fang

ist Partnerin bei bdp China. Sie leitet das China Desk bei bdp Deutschland und ist Vice President der bdp Mechanical Components (Shanghai) Co. Ltd.



Bye, bye Soli

Die Kompromissformel lautet: Der Solidaritätszuschlag wird zumindest für rund 90 Prozent der Steuerzahler gestrichen. Bei weiteren 6,5 Prozent soll die Quasi-Steuer zumindest gesenkt werden.

Die Halbwertszeit des Solidaritätszuschlags ist nicht mehr lang. Wahrscheinlich wird er im nächsten oder übernächsten Jahr zumindest für den Großteil der Steuerzahler abgeschafft. bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann erläutert die Details.

Unter den verschiedenen Parteien herrscht vor allem Uneinigkeit, wie mit der im Volksmund Soli genannten Sonderabgabe umzugehen ist. Die AfD würde ihn am liebsten umgehend streichen - und zwar vollständig. Die FDP sieht das ähnlich, würde sich aber zumindest bis zum Jahresende Zeit lassen. Eigentlich wollte auch die CDU den Solidaritätszuschlag ganz abschaffen. Allerdings zeigte sich zuletzt unter anderem CSU/CDU-Fraktionschef Ralph Brinkhaus kompromissbereit. Denn der Koalitionspartner SPD will den Soli nur teilweise einkassieren. Die Kompromissformel lautet: Der Solidaritätszuschlag wird zumin-

dest für rund 90 Prozent der Steuerzahler gestrichen. Bei weiteren 6,5 Prozent soll die Quasi-Steuer zumindest - abhängig vom Einkommen - gesenkt werden. Die Grünen wollen dagegen die Sonderabgabe in einen „Soli für gleichwertige Lebensverhältnisse“ umwandeln.

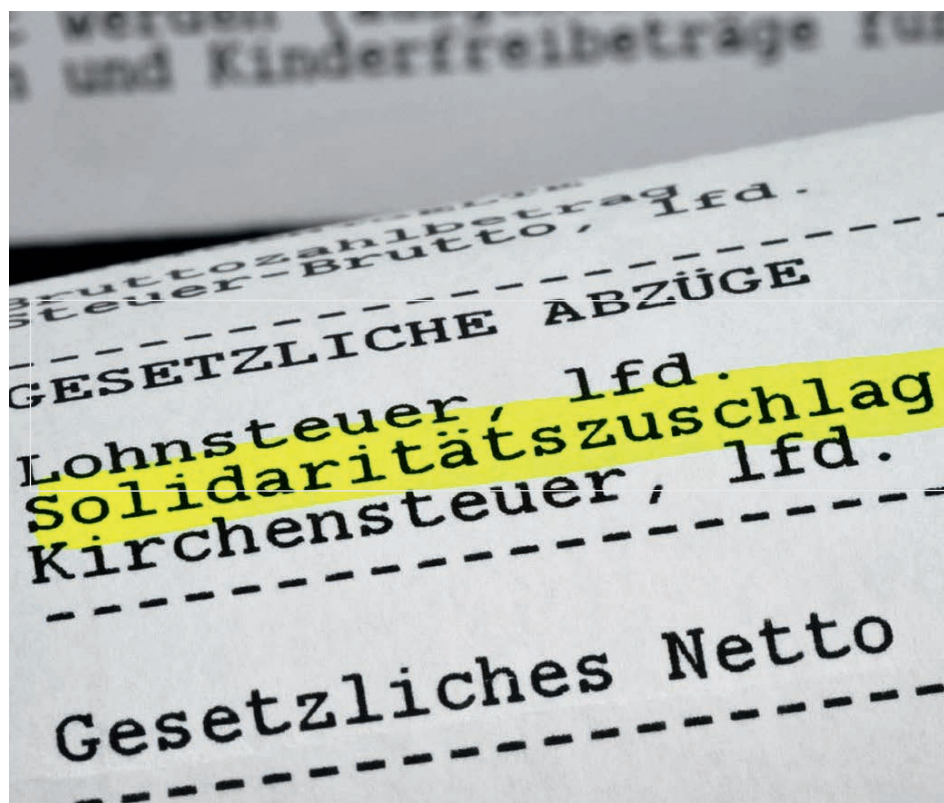
In dem Thema ist auf jeden Fall Bewegung. Denn Bundesfinanzminister Olaf Scholz wollte eigentlich noch in diesem Jahr ein Gesetz zur Abschaffung - zumindest zur teilweisen - vorlegen. Die Zeit drängt. Denn im kommenden Jahr läuft der Solidarpakt II aus. Damit entfällt die rechtliche Grundlage für den Solidaritätszuschlag, meinen Juristen wie

der ehemalige Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Hans-Jürgen Papier. Es gibt allerdings auch Experten, die anderer Meinung sind. Vor diesem Hintergrund ist es durchaus zu erwarten, dass die Debatte im Sommerloch wieder hochkochte.

5,5 Prozent obendrauf

Konkret geht es um den 5,5-prozentigen Aufschlag, den das Finanzamt auf die Einkommenssteuer erhebt. Der Spitzensteuersatz steigt dadurch de facto von 42 auf 44,3 Prozent. Die Sonderabgabe müssen alle Steuerzahler leisten, die pro Jahr mehr als 1.340 Euro Steuern zahlen. Bei Ehepaaren und gesetzlich anerkannten Lebensgemeinschaften erhöht sich die Grenze auf 2.680. Darunter gilt ein reduzierter Satz. Bei Unternehmen wird der Soli als Zuschlag auf die Körperschaftsteuer draufgerechnet. Die Quasi-Steuer zahlen übrigens die Bürger und Firmen nicht nur in West-, sondern auch in Ostdeutschland.

Für den Staat geht es um eine Menge Geld. Laut Statistikportal Statista summierte sich der Solidaritätszuschlag im vergangenen Jahr auf 18,9 Milliarden

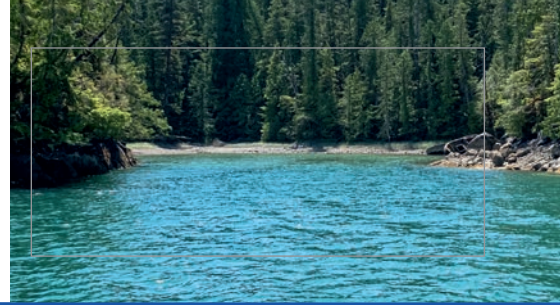


Für 90 Prozent der Steuerzahler fällt der Soli weg.

Euro. Da das Steueraufkommen in diesem Jahr weiter steigt, dürften 2019 noch ein paar Millionen dazukommen.

Sonderabgabe seit fast 30 Jahren

Der Solidaritätszuschlag ist in die Jahre gekommen. Schon im Jahr 1991 wurde der Soli eingeführt. Der Bundesfinanzminister hieß damals noch Theo Weigel. Er



wollte damit die Kosten der deutschen Wiedervereinigung zumindest teilweise finanzieren. Mit dem Länderfinanzausgleich war das nicht zu leisten. 1993 und 1994 wurde er nicht erhoben, aber 1995 unbefristet wieder eingeführt. Insgesamt haben sich die Einnahmen des Solis für den Staat bis heute auf mehr als 300 Milliarden Euro summiert. Die Kosten für den „Aufbau Ost“ überstiegen diesen Wert allerdings um ein Vielfaches.

Bundeskabinett stimmt Scholz-Vorschlag zu

Nach der derzeitigen Faktenlage wird der Soli zumindest für 90 Prozent der Steuerzahler vollständig abgeschafft und für weitere 6,5 Prozent stufenweise reduziert – so der aktuelle Gesetzentwurf von Bundesfinanzminister Olaf Scholz. Dadurch soll verhindert werden, dass Steuerzahler, die die Freigrenze nur um einen Euro überschreiten, umgehend in voller Höhe belastet werden. Die einkommensstärksten 3,5 Prozent der Steuerzahler sollen den Soli dagegen weiter in voller Höhe zahlen.

Das gilt übrigens auch für Personengesellschaften, also einen guten Teil des deutschen Mittelstands. Sie können wahrscheinlich nur darauf hoffen, dass sich eine Teilabschaffung des Solidaritätszuschlags als verfassungswidrig erweist.

Dem Gesetzentwurf von Scholz hat die Bundesregierung mittlerweile zugestimmt. Nun ist der Bundestag an der Reihe. Und hier gilt bekanntlich immer noch das Strucksche Gesetz, das besagt, dass kein Gesetzesvorhaben den Bundestags so verlässt, wie es eingebracht wurde. Wir werden über den Fortgang des Verfahrens berichten.

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



Achtung Minijob

Ohne eindeutige Regelungen zur Arbeitszeit können aus Minijobs leicht versicherungspflichtige Beschäftigungen werden!



Minijobs werden oft als Abruf-Arbeit ausgeführt. Arbeitgeber, die Arbeitnehmer ohne vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit auf Abruf beschäftigen, müssen eine zum Jahres-

beginn vorgenommene Änderung im Teilzeit- und Befristungsgesetz beachten und entsprechend tätig werden. Sonst kann aus einem Minijob schnell eine versicherungspflichtige Beschäftigung werden.

Werden keine eindeutigen Regelungen zur Arbeitszeit getroffen, gilt seit 2019 als gesetzliche Vermutung zur vereinbarten Arbeitszeit eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart – und nicht mehr eine von 10 Stunden!

Werden Abrufverträge mit Minijobbern nicht angepasst, werden daraus schnell sozialversicherungspflichtige Jobs, weil die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro überschritten wird:

- Ist keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 20 Stunden (bis 31.12.2018 waren es 10 Stunden) als vereinbart.
- Ist keine tägliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 3 Stunden als vereinbart.

20 Stunden x 9,19 Euro Mindestlohn (ab 2020 = 9,35 Euro) x 4,33 Wochen (52 Wochen/12 Monate) bedeutet einen monatlichen Mindestlohn von 795,85 Euro (ab 2020 = 809,71 Euro). Es besteht die Gefahr, dass die Prüfer nachträglich die SV-Beiträge nicht auf die tatsächlich geleisteten Stunden erheben, sondern auf die „als vereinbart geltenden Stunden“ mit rund 796 Euro, wodurch die Minijobs zu regulären, sozialversicherungspflichtigen Jobs werden und im Rahmen der Prüfungen entsprechende Beiträge nacherho-

ben werden. Zusätzlich kann ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vorliegen (Haftungszeitraum 4 Jahre).

Bei der Anpassung der Verträge ist zudem Folgendes zu beachten:

- Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen.
- Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Der Ratschlag lautet daher: Legen Sie die wöchentliche und tägliche Arbeitszeit schriftlich fest und vereinbaren Sie, wenn möglich, ein monatlich gleichbleibendes Gehalt („verstetigtes Arbeitsentgelt“). Die Arbeitszeit mag flexibel sein, aber wenn das Gehalt monatlich gleich bleibt, liegt keine „Abrufarbeit“ vor. Auch Arbeitszeitkonten bieten eine gute Möglichkeit auf Personalengpässe, Nachfrageschwankungen oder Produktionsspitzen zu reagieren. Es reicht jedoch nicht, nur den Stundenlohn zu fixieren.

Des Weiteren möchten wir nochmals an die seit 2015 bestehende Aufzeichnungspflicht zu Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit erinnern (Stundenzettel)!

Bitte beachten Sie auch, dass Minijobber im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte haben (z.B. Erholungsurlaub, Entgeltzahlung im Krankheitsfall, Sonderzahlungen etc.).

Rüdiger Kloth

ist Steuerberater und seit 1997 Partner bei bdp Hamburg.

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 senden Sie mir monatlich und unverbindlich *bdp aktuell* zu.

☐

Ich möchte mich über Diensträder informieren. Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.

☐

Ich hätte gerne weitere Informationen über Mitbestimmung bei GmbHs.. Bitte rufen Sie mich an.

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

Berlin · Dresden · Frankfurt/M. · Hamburg · Madrid · Marbella · Potsdam
Qingdao · Rostock · Schwerin · Shanghai · Sofia · Tianjin

bdp Berlin

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

bdp Dresden

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

bdp Frankfurt

Frankfurter Landstraße 2-4 · 61440 Oberursel
bdp.frankfurt@bdp-team.de · +49 6171 – 586 88 05

bdp Hamburg

Stadthausbrücke 12 · 20355 Hamburg
bdp.hamburg@bdp-team.de · +49 40 – 35 51 58 - 0

bdp Hamburg Hafen

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

bdp Potsdam

Friedrich-Ebert-Straße 36 · 14469 Potsdam
bdp.potsdam@bdp-team.de · +49 331 – 601 2848 - 1

bdp Rostock

Kunkeldanweg 12 · 18055 Rostock
bdp.rostock@bdp-team.de · +49 381 – 6 86 68 64

bdp Schwerin

Demmlerstraße 1 · 19053 Schwerin
bdp.schwerin@bdp-team.de · +49 385 – 5 93 40 - 0

bdp Tianjin (China)

Room K, 20th Floor, Teda Building, 256 Jiefang South Road
Hexi District, 300042 Tianjin, China

bdp Qingdao (China)

Room 27A, Building C, No. 37 Donghai West Road
266071 Qingdao, China

bdp Shanghai (China)

Room 759, Building 3, German Center
No. 88 Keyuan Rd., Pudong, 201203 Shanghai, China

bdp España

Marbella Hill Village, Casa 6 Sur, 29602 Marbella/Málaga
Calle Serrano 43, Planta 7, Dpcho 26, 28001 Madrid

bdp Bulgaria

Bratia Miladinovi Str. 16 · Sofia 1000 · Bulgarien

www.bdp-team.de

Independent Member of
Recommendation Association

EuropeFides

Taxes, Law, Audit and Advisory International