Ausgabe 194 · Jahrgang 19 September 2022

Ddp aktuell

21. September um 16 unr. webinagungspritung

24. September um dunterschlagungspritung

Schreibstift reloaded: Das neue NachweisG – S. 2

Fallstricke des chinesischen Arbeitsrechts - S.4



Analog statt digital

Arbeitsverträge müssen jetzt zusätzliche Pflichtangaben enthalten und sind stets eigenhändig zu unterschreiben

> Statiker erbringt keine Handwerkerleistungen – S. 8

Die Frist läuft: Aktuelles zur

Grundsteuer - S.9

Schreibstift reloaded

Durch das neue Nachweisgesetz müssen Arbeitgeber seit dem 01. August 2022 bei Neueinstellungen mehr Informationen schriftlich geben als dies bisher notwendig war.

In Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152 – Arbeitsbedingungen-Richtlinie) hat der deutsche Gesetzgeber zum 01. August 2022 das Nachweisgesetz (NachwG) geändert, welches die Dokumentationspflichten von Arbeitgebern in Bezug auf den Inhalt von Arbeitsverträgen regelt. Dabei wurden der Umfang der verpflichtenden Angaben in Arbeitsverträgen massiv erweitert und gleichzeitig aber digitale Lösungen ausgeschlossen.

Digitale Lösung wurde in Deutschland verworfen

Obwohl für die Umsetzung der EU-Richtlinie drei Jahre Zeit war, wurde diese (wie so meist der Fall) erst kurz vor Ablauf der Umsetzungsfrist realisiert. Dabei ist auf den ersten Blick erstaunlich, dass im Gegensatz zu vielen anderen EU-Ländern in Deutschland (noch) keine digitale Lösung für die Umsetzung geregelt wurde. Es wurde vielmehr an dem Schriftformerfordernis festgehalten. Auf Grund der sehr ausdifferenzierten Rechtsprechung zum Schriftformerfordernis, insbesondere bei Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses, hätte eine digitale Lösung eine ganze Reihe von Regelungen auch außerhalb des Nachweisgesetztes tangiert. Vor diesem Hintergrund, sollte offenbar dieser sehr große Aufwand bei Änderung dieses "Nischengesetzes" vermieden werden.

Erstmalig werden nun Verstöße gegen das NachwG mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro (pro Verstoß) belegt.

Das Nachweisgesetz und was bisher schon Pflichtbestandteile eines Nachweises waren

Schon bisher regelte das Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich in einem Arbeitsvertrag niederzulegen hatte und dem Arbeitnehmer aushändigen musste. Dafür galt bislang eine Monatsfrist nach Beginn des Arbeits-

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



verhältnisses. Nun muss spätestens am ersten Arbeitstag eine schriftliche Niederschrift des Arbeitsvertrages vorliegen, der Informationen über den Namen und die Anschrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie über die Arbeitszeit enthält. Die weiteren Nachweise müssen spätestens sieben Tage später nachgeliefert werden.

Das Nachweisgesetz legt also die Arbeitsbedingungen fest, die Arbeitgeber mindestens bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederlegen muss. Die Verletzung des Nachweisge-





setztes berührt aber nicht die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages.

Der Arbeitnehmer hat aber einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Niederlegung, Unterzeichnung und Aushändigung eines schriftlichen Exemplares eines Arbeitsvertrages. Kommt der Arbeitgeber diesen Verpflichtungen nicht nach, macht er sich u. U. Schadenersatzpflichtig.

Auch hat die Verletzung der Nachweispflicht die negative Konsequenz, dass der Arbeitgeber in einem Arbeitsgerichtsprozess die volle Beweislast für den Inhalt des Arbeitsvertrages trägt, was ganz erhebliche Konsequenzen für den Arbeitgeber haben kann. Neu kommt hinzu, dass auch ein Bußgeld bei Verletzung der Verpflichtungen verhängt werden kann, d.h. dass nun erstmalig unmittelbare Konsequenzen bei Verletzung des Nachweisgesetzes im Gesetz geregelt worden sind.

Schon folgende Punkte mussten bislang nach dem Nachweisgesetzt schriftlich geregelt werden:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind

Zusätzliche Pflichtangaben ab dem 01. August 2022

Ab 01. August 2022 müssen nach §2 NachweisG zusätzlich noch folgende Punkte schriftlich niedergelegt werden:

- Enddatum des Arbeitsverhältnisses
- sofern vereinbart, die freie Wahl des

- Arbeitsorts durch den Arbeitnehmer
- sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschließlich Bezahlung von Überstunden, Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen
- Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie ggf. der Regularien des Schichtsystems
- sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- sofern vereinbart, ein Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
- bei betrieblicher Altersversorgung über einen Versorgungsträger Name und Anschrift dieses Versorgungsträgers
- Verfahren bei Kündigung, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage

Diese Änderungen betreffen alle Unternehmen, die ab dem 01. August 2022 Mitarbeiter einstellen. Der erforderliche Inhalt der bei dem Arbeitgeber sonst üblicherweise verwendeten Arbeitsverträge muss daher zwingend angepasst werden. Betroffen sind hiervon zunächst alle Neuverträge ab dem 01. August 2022. Auf schriftliche Aufforderung müssen auch "Altverträge", die vor dem 01. August 2022 geschlossen worden sind, durch den Arbeitgeber angepasst werden. Es gilt dann eine Frist von sieben Tagen.

Umstellungsaufwand

Es bleibt abzuwarten, in welchen Umfang Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit "Altverträgen" eine Anpassung verlangen werden. Danach wird sich der Umstellungsaufwand bemessen. Verwendete Vertragsmuster oder Vorlage für Neueinstellungen ab dem 01. August 2022 sollten dringend überprüft werden, da empfindliche negative Konsequenzen bei der Nichtbeachtung dieser Neuerungen drohen.

Liebe Leserinnen und liebe Leser!

Schreibstift reloaded: In Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen hat der deutsche Gesetzgeber zum 01. August 2022 das Nachweisgesetz geändert, welches die Dokumentationspflichten von Arbeitgebern in Bezug auf den Inhalt von Arbeitsverträgen regelt. Dabei wurden der Umfang der verpflichtenden Angaben in Arbeitsverträgen massiv erweitert und gleichzeitig aber digitale Lösungen ausgeschlossen.

Arbeitsverträge in China: Für die Einstellung von Mitarbeitern in China, sollten Sie sich im Vorhinein gut über das chinesische Arbeitsrecht informieren, um später kostspielige und zeitraubende Arbeitsrechtsstreitigkeiten zu vermeiden. Wir informieren Sie über einige Fallstricke des chinesischen Arbeitsrechts und wichtige chinesische Regelungen sowie einige Unterschiede zwischen dem deutschen und dem chinesischen Arbeitsrecht.

Aktuelles zur Grundsteuer: Auch wenn derzeit eine Fristverlängerung über den 31. Oktober 2022 hinaus im Raum steht, kontaktieren Sie uns bitte so frühzeitig wie möglich, da sonst unter Umständen eine rechtzeitige nicht mehr gewährleistet werden kann.

lhr

Dr. Jens-Christian Posselt

Dr. Jens-Christian Posseltist Rechtsanwalt bei
bdp Hamburg Hafen.



Arbeitsverträge in China

Wir informieren Sie über einige Fallstricke des chinesischen Arbeitsrechts und wichtige chinesische Regelungen sowie einige Unterschiede zwischen dem deutschen und dem chinesischen Arbeitsrecht.

Für die Einstellung von Mitarbeitern in China, sollten Sie sich im Vorhinein gut über das chinesische Arbeitsrecht informieren, um später kostspielige und zeitraubende Arbeitsrechtsstreitigkeiten zu vermeiden. In China unterliegen Arbeitsverträge von chinesischen aber auch ausländischen Arbeitnehmern dem chinesischen Arbeitsgesetz.

In nachfolgendem Artikel informieren wir Sie daher über einige Fallstricke des chinesischen Arbeitsrechts sowie über wichtige chinesische Regelungen u.a. zu Probezeit, Überstunden, Lohnfortzahlung, Kündigungsfristen, Abfindung und dem Mitarbeiterhandbuch sowie einige Unterschiede zwischen dem deutschen und dem chinesischen Arbeitsrecht.

Arten von Arbeitsverträgen

Zunächst gibt es in China drei Arten von Arbeitsvertrag: Befristet, unbefristet und projektbezogen. Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag, wenn er seit mehr als zehn Jahren ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist, der Arbeitsvertrag zwei Mal hintereinander verlängert wurde oder wenn der Arbeitgeber versäumt, den Arbeitsvertrag innerhalb des ersten Jahres des Arbeitsverhältnisses tatsächlich abzuschließen.

Bitte beachten Sie: Der Arbeitsvertrag ist innerhalb eines Monats nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses von beiden Seiten zu unterschreiben. Wenn das nicht der Fall ist, hat der Arbeitnehmer, nach Ablauf des ersten Monats, Anspruch auf das doppelte Gehalt für die gearbeitete Zeit. Sollte diese Situation mehr als ein Jahr andauern, so wird die Anstellung als unbefristet erachtet.

Probezeit

Die Probezeit kann in China, ähnlich wie in Deutschland, bis max. sechs Monate andauern.

Maximale Probezeit je Dauer des Arbeitsvertrags:

< 3 Monate: ohne Probezeit 3 Monate bis 1 Jahr: 1 Monat 1 bis 3 Jahre: 2 Monate

> 3 Jahre oder unbefristeter Arbeitsvertrag: 6 Monate

Eine Besonderheit in China ist, dass der Arbeitgeber nur 80% des Gehalts zahlen muss, solange die 80% über dem lokalen Mindestlohn liegen (Monatlicher Mindestlohn in Shanghai, Stand 2022: ca. 370,00 EUR).

Überstundenregelungen

In China sind acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche die Regelarbeitszeit. Das chinesische Arbeitsgesetz





lässt grundsätzlich bis max. drei Überstunden am Tag und 36 Überstunden im Monat zu. In Deutschland sind es etwas weniger mit einem max. 10-stündigen Arbeitstag, pro Woche mit allerdings nicht mehr als 48 Überstunden und dies nicht über einen längeren Zeitraum.

Überstundenvergütung

an den Werktagen: 150% am Wochenende: 200%

an gesetzlichen Feiertagen: 300%

An Werktagen liegt die Vergütung für Überstunden in China bei 150% des Gehalts, am Wochenende wird durch Ausgleichstage oder Vergütung von 200% des Gehalts abgegolten. An gesetzlichen Feiertagen sind 300% des Gehalts an den Arbeitnehmer zu zahlen.

Wir empfehlen Ihnen, im Arbeitsvertrag festzuhalten, dass die Überstundenzahlung auf der Grundlage des monatlichen Grundgehalts berechnet wird – ohne Bonus und Zuschläge kalkuliert.

Arbeitszeitsystem A, B und C

Es gilt allerdings hierbei drei Arten innerhalb des chinesischen Arbeitszeitsystems zu unterscheiden: A, B, C.

A bezieht sich auf den Standard, also eine 40-Stunden-Woche. B bezieht sich auf eine flexible Arbeitszeit, welche häufig für Führungskräfte, Außendienst- und Vertriebsmitarbeiter in Unternehmen Anwendung findet. C bezieht sich auf eine gemischte Arbeitszeit - eigentlich der Standard für die Saisonarbeit in Bereichen wie z.B. Verkehr, Eisenbahn, Post und Telekommunikation, Schifffahrt, Luftfahrt, Fischerei, Tourismus, Bauwesen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten das jeweilige Arbeitszeitsystem im Arbeitsvertrag vereinbaren.

Wird eine flexible Arbeitszeit im Arbeitsvertrag vereinbart, dann ist es zulässig, dass Überstunden mit dem Gehalt abgegolten werden.

Aber aufgepasst: Arbeitgeber, die B und C implementieren, müssen das von der Arbeitsverwaltungsbehörde (Ministry of Human Resources and Social Security) zunächst genehmigt bekommen.

Urlaubsanspruch

Der Mindesturlaubsanspruch des Arbeitnehmers in China beträgt deutlich weniger als die in Deutschland geltenden 20 Tage. Bei einer Beschäftigung von ein bis zehn Jahren beträgt er nur fünf Tage, bei zehn bis 20 Jahren beträgt er zehn Tage und bei einem Arbeitsverhältnis von mehr als 20 Jahren beläuft sich der Mindesturlaubsanspruch auf 15 Tage im Jahr.

Urlaubsanspruch je Beschäftigungsdauer:

Ein volles Jahr, aber weniger als 10 Jahre: 5 Tage 10 volle Jahre, aber weniger als 20 Jahre: 10 Tage

über 20 Jahre: 15 Tage



Video unter: www.bdp-team.de/china-consulting/videos

Feiertage

Offiziell gibt es in China elf nationale Feiertage. Im Jahr 2022 liegt die Anzahl der in China festtagsbedingten Feiertage bei erstaunlichen 31 Tagen zusätzlich zu den vorgeschriebenen Urlaubszeiten. Auf den ersten Blick scheint dies viel mehr zu sein als die insgesamt in Deutschland geltenden sieben Tage. Von diesen 31 Feiertagen müssen jedoch sieben Tage, z.B. durch Arbeit am Wochenende, ausgeglichen werden. Die tatsächlichen Feiertage im Jahr 2022 belaufen sich auf eine Anzahl von 24 Tagen.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der krankheitsbedingten Abwesenheit. In Deutschland liegt die Lohnfortzahlung in den ersten sechs Wochen bei 100% und wird vom Arbeitgeber getragen. Bis zu 78 Wochen danach haben gesetzlich versicherte Arbeitnehmer Anspruch auf einen Betrag von mindestens 70% des Bruttogehalts und höchstens 90% ihres Nettoverdienstes. Diese Kosten werden, anders als in China, von der Krankenkasse getragen.

In China haben Angestellte Anspruch auf eine medizinische Behandlung zwischen drei und 24 Monaten.

Im chinesischen Arbeitsgesetz hängt die Lohnfortzahlung von der kontinuierlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Ein Arbeitnehmer, welcher weniger als zwei Jahre bei der Firma angestellt ist, erhält in den ersten sechs Monaten 60% des Gehalts. Dieser Wert steigert sich bis zu 100% bei einem Arbeitsverhältnis von über acht Jahren. Sollte die krankheitsbedingte Abwesenheit länger als sechs Monate dauern, kann mit einem Betrag von 40% bis 60% gerechnet werden.

Lohnfortzahlung bei Krankheit je durchgängiger Beschäftigungszeit

In den ersten 6 Monaten der Krankheit:

< 2 Jahre: 60 % 2–4 Jahre: 70 % 4–6 Jahre: 80 % 6–8 Jahre: 90 % > 8 Jahre: 100 %



Video unter: www.bdp-team.de/china-consulting/videos

Dauer der Krankheit länger als 6 Monate:

< 1 Jahr: 40% 1–3 Jahre: 50% > 3 Jahre: 60%

Kündigungsfristen

In China beträgt die Kündigungsfrist in der Probezeit nur drei Tage (deutlich kürzer als in Deutschland) und nach der Probezeit dann 30 Tage.

In beiden Ländern wird zudem zwischen einer fristgerechten und einer fristlosen Kündigung unterschieden. Die jeweiligen Regelungen gestalten sich jedoch unterschiedlich.

Die fristlose Kündigung erfolgt in China gemäß Art. 39 des "Arbeitsvertragsgesetzes der VR China" und kann nur in bestimmten Fällen vom Arbeitgeber ausgeübt werden. Zu diesen Fällen gehören u.a. die Nichterfüllung der Einstellungsbedingungen des Arbeitnehmers in der Probezeit, der Verstoß gegen durch den Arbeitgeber aufgestellte Regeln oder wenn der Arbeitnehmer auf strafrechtliche Verantwortlichkeit hin untersucht werden muss.

Wichtig ist Der Arbeitgeber muss keine Abfindung zahlen, wenn die Sachlage bewiesen werden kann. Eine doppelte Abfindung muss jedoch gezahlt werden, sollte es keine standfesten Beweise geben. In Deutschland gilt in erster Linie, dass eine fristlose Kündigung des Arbeitsvertrags innerhalb der Ausschlussfrist von 14 Tagen erfolgen muss.

Bei einer fristgerechten Kündigung unterscheidet man, sowohl in Deutschland als auch in China, zwischen einer personen- und betriebsbedingten Kündigung.

Die Gründe für eine personenbedingte Kündigung weisen keine besonders großen Unterschiede auf. Gemäß Art. 40 des "Arbeitsvertragsgesetzes der VR China" muss der Arbeitgeber jedoch den Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus schriftlich über eine solche Kündigung informieren oder ein Monatsgehalt zusätzlich zur Abfindung zahlen, sollte er dies versäumt haben.

Auch bei der betriebsbedingten Kündigung weichen die Gründe weniger voneinander ab. Gemäß Art. 41 des "Arbeitsvertragsgesetzes der VR China" handelt es sich um eine betriebsbedingte Kündigung, wenn gleichzeitig über 20 Personen gekündigt werden, oder wenn die Anzahl der gekün-

digten Arbeitnehmer weniger als 20 Personen, aber über 10% der gesamten Arbeitnehmer-Zahl beträgt. In Deutschland gilt, soweit das betreffende Unternehmen nicht mehr als zehn Arbeitnehmer (Vollzeit) hat, dass es auch ohne Vorliegen eines betriebsbedingten Grundes das Arbeitsverhältnis frei kündigen kann

Gemäß Art. 40 und 41 des "Arbeitsvertragsgesetzes der VR China" darf der Arbeitsvertrag jedoch nicht aufgelöst werden, wenn wegen einer Berufskrankheit oder Arbeitsverletzung der Verlust oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit festgestellt wird, bei Krankheit oder Verletzung während der vorgeschriebenen Behandlungszeit, für weibliche Beschäftigte während der Schwangerschaft, der Gebärzeit und der Stillzeit oder aufgrund anderer in Gesetzen oder Verwaltungsrechtsnormen bestimmten Umstände.

Abfindung

Anders als in Deutschland, muss der Arbeitgeber in China auch dann Abfindung (die Hälfte des Monatsgehalts) an den Arbeitnehmer zahlen, wenn der Arbeitnehmer in der Probezeit gekündigt wird. Generell berechnet sich die Abfindungshöhe aus dem monatlichen Arbeitslohn mal der Dauer der Anstellung (in Jahren) im Betrieb. Bei einer Arbeitsverhältnisdauer von sechs bis zwölf Monaten, wird die Abfindung auf ein Jahr aufgerundet. Bei einer Beschäftigung von weniger als sechs Monaten wird diese auf ein halbes Monatsgehalt reduziert.

Abfindungszahlung: Durchschnittslohn des Arbeitnehmers während der letzten 12 Monate. Bei der Abfindung darf die Berechnungsgrundlage von zwölf Jahren nicht überschritten werden. Die max. Summe der Abfindung beträgt 300% des lokalen durchschnittlichen Monatsgehalts.

Wird ein Arbeitsverhältnis auf ungültige Art und Weise beendet, dann kann der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Ist dies nicht möglich, dann muss der Arbeitgeber eine doppelte Abfindung zahlen.

Im Gegensatz dazu gibt es in Deutschland keinen grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Abfindung. In der Praxis wird dies jedoch tarifvertraglich, einzelvertraglich oder nach Ausnahmevorschriften geregelt.

Das Mitarbeiterhandbuch

In China sind einige, für das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis wesentliche Bestimmungen, nicht in Arbeitsvertrag, sondern in "Mitarbeiterhandbüchern" enthalten. Das Mitarbeiterhandbuch ist dabei eine Zusammenstellung von Unternehmensregeln und -vorschriften sowie eine Darstellung der Unternehmenskultur. Es stellt "Gesetz und die Vorschriften" des Unternehmens klar und hat die wichtige Rolle, Unternehmenskultur zu verbreiten.

Aus Sicht des Unternehmens kann das Mitarbeiterhandbuch daher ein hilfreiches Instrument für effektives Management sein. Für die Mitarbeiter dient es als Grundlage einer Identifikation mit der Unternehmenskultur und für die Implementierung von Arbeits- und Verhaltensnormen. Auch wenn der Arbeitge-



ber den Arbeitnehmer einseitig entlässt, wird das Mitarbeiterhandbuch häufig zur wichtigsten Grundlage.

Beachtet werden sollte, dass erstens Mitarbeiterhandbücher in einer Art demokratischen Prozess erstellt werden müssen, zweitens, sie nicht gegen nationale Gesetze, Verwaltungsvorschriften und politische Bestimmungen verstoßen dürfen, und drittens, sie dem Arbeitnehmer bekannt gemacht werden müssen.

Wenn der Arbeitsvertrag zu einfach formuliert ist und das Mitarbeiterhandbuch voller unvernünftiger und rechtswidriger Vorschriften steckt, ist es schwierig, die Mitarbeiter zu überzeugen und, von diesen, Beachtung der Regeln zu erwarten. Zudem stellen rechtswidrige Vorschriften zweifellos eine "tickende Zeitbombe" für das Unternehmen dar.

Wie bdp Sie unterstützen kann

Erfolg beginnt mit der richtigen Vorbereitung. Profitieren Sie von der langjährigen Expertise und dem Know-how unseres Sino-German Teams im Chinageschäft. Wir kennen die Schwierigkeiten und Herausforderungen, mit denen Unternehmen aus der Dach-Region im chinesischen Arbeitsrecht konfrontiert sind. Schreiben Sie uns gerne an china.desk@bdp-team.de an, denn unser bdp China Desk Team bietet Ihnen in China die umfassende Komplettdienstleistung.

Sara Zimmermann

ist Senior Consultant beim bdp China Desk. Sie spricht Chinesisch und hat in China und Deutschland "Chinesisches Recht und Rechtsvergleichung" studiert.



Fang Fang ist Partnerin bei bdp China und COO der bdp Mechanical Components.



Sebastiaan Kuipers ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei bdp Berlin.



Statiker erbringt keine Handwerkerleistungen im Sinne des § 35a EStG



Für die Inanspruchnahme von Handwerkerleistungen für Renovierungs-, Erhaltungs-und Modernisierungsmaßnahmen ermäßigt sich nach § 35a EStG die tarifliche Einkommensteuer auf Antrag um 20 %. Eine Steuerermäßigung für die Berechnung eines Statikers kann nach Meinung des BFH jedoch auch dann nicht gewährt werden, wenn diese für die Durchführung einer begünstigten Handwerkerleistung erforderlich war.

Im Streitfall wurde ein Handwerksbetrieb mit dem Austausch schadhafter Dachstützen beauftragt. Nach Einschätzung des Handwerksbetriebs war für die fachgerechte Ausführung dieser Arbeiten zunächst eine statische Berechnung erforderlich, die sodann auch von einem Statiker durchgeführt wurde. Neben der nach § 35a EStG unstreitigen Steuerermäßigung für die Handwerkerleistung (Dachstützenaustausch) beantragten die Steuerpflichtigen diese auch für die Leistung des Statikers.

Dem folgte der BFH nicht: Die Steuerermäßigung kann nicht gewährt werden, da ein Statiker grundsätzlich nicht handwerklich tätig ist. Er erbringt ausschließlich Leistungen im Bereich der Planung und rechnerischen Überprüfung von Bauwerken. Auch auf die Erforderlichkeit der statischen Berechnung für die Durchführung der Handwerkerleistungen kann die Steuerermäßigung nicht gestützt werden. Denn die Leistungen des Handwerkers und diejenige des Statikers sind für die Gewährung der Steuerermäßigung getrennt zu betrachten. Allein die sachliche Verzahnung beider Gewerke führt nicht zu einer Umqualifizierung der statischen Berechnung in eine Handwerkerleistung.

BFH 04.11.2021, VI R 29/19





Betrugs- und Unterschlagungsprüfung

Jörg Wiegand und Dr. Patrick Bedué informieren in einem bdp Webinar am 21. September 2022 ab 16 Uhr über effiziente Maßnahmen, um Betrug und Fraud aufzudecken.



bdp Webinar über Wirtschaftskriminalität Maßnahmen zur Prävention und Aufdeckung von Betrug

Wo und wie tritt Wirtschaftskriminalität auf und wie können Betrugsfälle bspw. durch eine Unterschlagungsprüfung verhindert werden?

Datum: 21.09. 2022 **Uhrzeit:** 16 Uhr

Referenten: Jörg Wiegand und Dr. Patrick Bedué

Webinar-Sprache: deutsch

Registrierung: www.bdp-team.de/events



Jörg Wiegand

ist Wirtschaftsprüfer bei bdp und verfügt über 19 Jahre internationale Erfahrung als Geschäftsführer in USA, CA, UK, CHN, CH, UAE, BRA, NLD, AT, CZE unter anderem in den Bereichen Wachstum und Business Development sowie Restrukturierungen und Krisenmanagement.



Dr. Patrick Bedué verfügt über 7 Jahre Erfahrung in der IT- und Transformationsberatung, IT-Prozessprüfung sowie im Bereich IT-Compliance und IT-Audit.

Externe Angriffe durch Hacker, die Verschlüsselung von Daten durch Malware, aber auch Phising haben in der Vergangenheit bereits das ein oder andere Unternehmen getroffen und zu erheblichen finanziellen Schäden geführt. Insbesondere der Mittelstand ist hier überprozentual häufig betroffen, da Präventionsmaßnahmen teilweise nicht vorhanden oder unzureichend umgesetzt und gelebt werden.

Angriffe drohen jedoch nicht nur von außen. Eine aktuelle Umfrage zeigt, dass 46% der Unternehmen in den letzten 24 Monaten Opfer von Betrug, Korruption, Diebstahl oder anderen wirtschaftlichen Verbrechen geworden sind. Statistisch gesehen wird dabei die Mehrzahl der Betrugsfälle durch Angestellte begangen. Interessant ist dabei, dass statistisch die durchschnittliche Schadenshöhe – im Vergleich zu den nor-

malen Angestellten - durch das obere Management um das 10-Fache höher ist.

Betrug findet in der Regel statt, wenn sich eine Person oder ein Unternehmen in einer Drucksituation befinden. Steigende Preise und schrumpfende Gewinne können in schwierigen Zeiten wie dieser, zu einem erhöhten Missbrauchs- und Betrugsrisiko im Unternehmen führen. Häufige Beispiele für betrügerische Handlungen umfassen die falsche Darstellung von Vermögens- oder Sachwerten, Scheingeschäfte, illegale Zuwendungen, Geschäfte mit nahestehenden Personen und Lieferanten oder auch Abschöpfung bspw. durch Barverkäufe.

Neben dem wirtschaftlichen Schaden leidet bei Bekanntwerden von kriminellen Handlungen, wie das spektakuläre Beispiel Wirecard zeigt, oft auch das Image des Unternehmens. Aber nicht immer muss es so spektakulär wie im Falle Wirecard ablaufen. Meist sind betrügerische Handlungen schwer zu erkennen, bleiben lange Zeit unentdeckt und werden auch nicht immer öffentlich. Verdächtige Transaktionen sind häufig in reguläre Transaktionen integriert und erwecken auf den ersten Blick den Anschein der Ordnungsmäßigkeit. Die Anwendung von geeigneten Datenanalysemethoden im Bereich des maschinellen Lernens, der Statistik und Textanalyse in Kombination mit unserer langjährigen Erfahrung als Wirtschaftsprüfer und Geschäftsführer können wir Prozesse und Zahlungsströme gezielt analysieren, Abweichungen identifizieren, Betrug aufdecken oder auch Prozesse optimieren. Dabei zeichnet uns unsere Unabhängigkeit als Wirtschaftsprüfer und unsere diskrete Vorgehensweise sowie Verschwiegenheit aus.

Sollte es zu einem Betrugsfall wie einer Unterschlagung oder einer Manipulation gekommen sein, so ist der Schaden und der Vertrauensverlust häufig immens. Unternehmen setzen deshalb häufig auf eine Vielzahl von Kontrollmechanismen und Maßnahmen zur Betrugsprävention. Am häufigsten genannt werden Maßnahmen wie die externe Prüfung des internen Kontrollsystems (IKS), die Zertifizierung und Prüfung der Jahresabschlüsse, die interne Revision und festgelegte Verhaltensregeln dem sogenannten Code of Conduct. Doch sind dies wirklich effektive Maßnahmen und Kontrollen, um Betrug bzw. Fraud aufzudecken und in Zukunft zu verhindern? Wie lassen Täter Vermögens- und Sachwerte verschwinden und wie können wirtschaftliche oder Imageschäden aufgedeckt und geeignete Präventionsmaßnahmen implementiert werden?

Auf diese und andere Fragen werden die Referenten Jörg Wiegand und Dr. Patrick Bedué in unserem Webinar zur Wirtschaftskriminalität am 21.09. 2022 um 16 Uhr eingehen.



Aktuelles zur Grundsteuer

Auch wenn derzeit eine Fristverlängerung im Raum steht, kontaktieren Sie uns bitte so frühzeitig wie möglich, da sonst unter Umständen eine rechtzeitige nicht mehr gewährleistet werden kann.



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

Die Frist zur Abgabe der Grundsteuererklärungen zum 31. Oktober 2022 rückt näher. Zwar sollten die meisten der fast 36 Mio. Grundstückseigentümerinnen und Grundstückseigentümer inzwischen Informationsschreiben von den zuständigen Finanzämtern bekommen haben, jedoch fällt die Abgabequote derzeit noch gering aus. Laut einer Umfrage des Handelsblatts waren im Bundesdurchschnitt Ende August 2022 lediglich 10,3 Prozent der Erklärungen bei den Finanzämtern eingegangen. Brandenburg liegt dabei mit 5,2 Prozent und Berlin mit 6,7 Prozent unter dem Durchschnitt. Befragt wurden insgesamt 16 Länderfinanzministerien.

Komplexe Erklärung

Neben den zu Beginn aufgetretenen IT-Problemen, stellt die Komplexität der Erklärung Grundstückseigentümerinnen und Grundstückseigentümer meist vor einige Herausforderungen. Je nach Bundesland sind unterschiedliche Bewertungsmodelle und damit unterschiedliche Angaben erforderlich. Berlin und Brandenburg setzen dabei wie die Mehrzahl der Bundesländer auf das Bundesmodell.

Bei Wohngrundstücken sind für die Abgabe im Wesentlichen die folgenden Informationen notwendig:

- Lage des Grundstücks
- Grundstücksfläche
- Bodenrichtwert
- Gebäudeart
- Wohnfläche
- Baujahr des Gebäudes

Aber auch eine Kernsanierung und die Anzahl von Pkw-Stellplätzen kann je nach Bewertungsmethode eine Auswirkung auf das Ergebnis haben. Für die Ermittlung des Bodenrichtwerts stellen die Bundesländer teilweise eigens dafür vorgesehenen Portale zur Verfügung. Den Link bzw. einen QR-Code finden Sie am Ende dieses Beitrags.

Ertragswert- oder Sachwertverfahren

Je nach Gebäudeart kommt für die Bewertung entweder das Ertragswertverfahren (bspw. bei Einfamilienhaus, Zweifamilienhaus, Wohneigentum und Mietwohngrundstücken) oder das Sachwertverfahren (bspw. bei Teileigentum, Geschäftsgrundstücken, gemischt genutzten Grundstücken und sonstigen bebauten Grundstücken) zum Einsatz.

Beim Ertragswertverfahren beträgt die wirtschaftliche Gesamtnutzungsdauer einheitlich 80 Jahre. Insbesondere bei der Ermittlung der hier anzugebenden Wohnfläche sollte genau vorgegangen werden, da sonst eventuell eine zu hohe Grundsteuer gezahlt wird! Die Wohnfläche umfasst alle Gebäudeflächen, die zu Wohnzwecken genutzt werden können. Zubehörräume wie bspw. Keller- oder Abstellräume, Waschküchen, Bodenräume, Trocken- und Heizungsräume gehören nicht zur Wohnfläche.



Beim Sachwertverfahren am Beispiel eines Bürogebäudes wird von einer Nutzungsdauer von 60 Jahren ausgegangen. Die hierfür erforderliche Nutzflächenermittlung bezieht sich auf alle Gebäudeflächen die für betriebliche, öffentliche oder sonstige Zwecke genutzt werden und für deren Berechnung insbesondere die DIN 277 zur Anwendung kommt.

Bei den Angaben zur Wohn- und Nutzfläche empfiehlt sich eine genaue Prüfung und im Einzelfall sogar die Beauftragung einer professionellen Wohn- und Nutzflächenberechnung, um fehlerhafte Angaben und daraus resultierende zu hohe Abgaben zu vermeiden.

bdp hilft bei der Zusammenstellung

Auch wenn die Grundsteuererklärung für Privatpersonen auf den ersten Blick kompliziert erscheint, kann die Abgabe unter Zuhilfenahme der zahlreichen Informationsangebote und Hilfestellungen mit etwas Geduld durchaus gemeistert werden. Insbesondere Eigentümerinnen und Eigentümer eines einzelnen Ein- oder Zweifamilienhauses oder einer Eigentumswohnung können dank ELSTER oder über das Tool "Grundsteuererklärung für Privateigentum" des Bundesministeriums für Finanzen Ihre Erklärung abgeben.

Bei komplexeren Erklärungen von mehreren Wohn- oder auch Geschäftsgrundstücken gibt es jedoch im Einzelfall einige Dinge zu beachten, die sonst womöglich zu einer zu hohen Grundsteuer führen könnten. Um dies zu vermeiden, unterstützt Sie bdp gerne bei der Zusammenstellung der erforderlichen Informationen und der Abgabe der Erklärung. Auch wenn derzeit eine Fristverlängerung im Raum steht, kontaktieren Sie uns bitte so frühzeitig wie möglich, da sonst unter Umständen eine rechtzeitige Abgabe nicht mehr gewährleistet werden kann.



www.bodenrichtwerte-boris.de/borisde/

Investieren nach Zahlen

Welche Kennzahlen bei der Bewertung von Aktien relevant sind, erläutert bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann.

Bei der Bewertung von Aktien sind sicherlich das Kurs-Gewinn-Verhältnis und die Dividendenrendite am beliebtesten und verbreitetsten. Weitere Kennzahlen können die Analyse aber spürbar verbessern. Welche das sind, weiß bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann.

Steigende Zinsen und Rezessionssorgen: Es gibt eine Reihe von Kennzahlen, die bei der Bewertung von Aktien zusätzliche Erkenntnisse liefern und nicht schwierig zu ermitteln sind. Diese sollten Anleger nutzen:

Eigenkapitalquote

Die Inflation ist rekordhoch und damit steigen auch die Zinsen. Denn diese sind ja nichts anderes als der Preis für das Leihen von Geld. Das bekommen natürlich auch die Unternehmen zu spüren. Je mehr Schulden sie haben, desto größer fällt die Zinsbelastung aus. Im derzeitigen Umfeld ist es daher sinnvoll, nicht zu viel Fremdkapital in der Bilanz stehen zu haben. Umgekehrt bedeutet dies, dass es von Vorteil ist, wenn die Eigenkapitalquote hoch ist. Diese errechnet sich, in dem das Eigenkapital durch die Bilanzsumme geteilt wird. Beides finden Anleger in der Bilanz von Unternehmen.

Ausschüttungsquote

Grundsätzlich ist gegen die Dividendenrendite nichts einzuwenden. Allerdings kann ein hoher Wert unter Umständen auch in die Irre führen. Als Quotient aus Dividende und Aktienkurs ergibt sich auch dann eine hohe Dividendenrendite, wenn der Aktienkurs stark gefallen ist. In diesen Fällen sollten Anleger noch vorsichtiger als sonst agieren.

Außerdem hängt die Dividendenrendite davon ab, wie viel vom erzielten Gewinn ein Unternehmen als Dividende an die Aktionäre ausschüttet. In Europa gilt eine Ausschüttungsquote von 30 bis circa 50 Prozent als angebracht. Vor

allem Telekommunikationstitel neigen dazu, deutlich höhere Quoten auszuschütten. Das bedeutet allerdings häufig, dass dem Management Ideen fehlen, wie es das vorhandene Kapital sinnvollinvestieren könnte.

Bedenklich wird es dann, wenn die Dividende höher als der Gewinn je Aktie ist, die Ausschüttungsquote also die Marke von 100 Prozent übersteigt. Vor allem in den USA kommt genau das immer wieder vor. In den entsprechenden Fällen zahlen die Unternehmen einen Teil der Dividende aus der Substanz, also gewissermaßen aus den Ersparnissen. Oder, schlimmer noch, sie verschulden sich dafür. So etwas kommt häufiger bei Übernahmen durch Finanzinvestoren vor. Diese drängen ab und an das akquirierte Unternehmen, eine möglichst hohe Dividende auszuschütten, damit sie damit den Kaufpreis finanzieren können.

Free Cashflow

Bei den freien Barmittelzuflüssen handelt es sich um die Mittel, die weder für das operative Geschäft noch für die Investitionen gebraucht werden. Der Free Cashflow gibt somit an, wie viel Geld für die Tilgung von Schulden oder die Zahlung von Dividenden zur Verfügung steht. Die Kennzahl spiegelt somit die Finanzkraft eines Unternehmens wider. Auch wenn die Dividende gerne zum Gewinn je Aktie ins Verhältnis gesetzt wird, gezahlt wird sie aus den freien Barmittelzuflüssen. Der Free Cashflow ist der Cashflow-Rechnung der Unternehmen zu entnehmen.



Book-to-Bill-Ratio

Immer mehr Volkswirte gehen davon aus, dass Europa auf eine Rezession zusteuert, dass die Wirtschaft also in den kommenden Quartalen schrumpft. Das heißt natürlich nicht, dass es bei jedem Unternehmen zu Umsatzrückgängen kommt. Ob eine Firma künftig wächst oder schrumpft, lässt sich vergleichsweise zuverlässig an der Book-to-Bill-Ratio erkennen. Sie setzt den Auftragseingang (Book) einer bestimmten Periode, also eines Quartals, Halbjahrs oder Geschäftsjahrs, zum in derselben Zeit erzielten Umsatz (Bill) ins Verhältnis.

Wenn die Auftragseingänge den Umsatz übersteigen, ist die Book-to-Bill-Ratio größer als eins. Ein Wert von beispielsweise 1,1 bedeutet, dass ein Unternehmen in einem bestimmten Zeitraum zehn Prozent mehr neue Bestellungen erhalten als Umsatz erzielt hat. Eine Book-to-Bill-Ratio größer als eins signalisiert also Wachstum, ein Wert von weniger als eins deutet auf einen Rückgang des Geschäfts hin.

Kurs-Buchwert-Verhältnis

Anleger, die auf die Substanz einer Aktiengesellschaft setzen, nutzen gerne das Kurs-Buchwert-Verhältnis (KBV). Dieses errechnet sich aus dem Verhältnis des Kurses einer Aktie und dem entsprechenden Eigenkapital (Buchwert) pro Aktie. Ein Wert unter eins bedeutet, dass die entsprechende Aktie niedriger notiert als das auf sie entfallende Eigenkapital.

Die Aktie wird also unter dem auf sie entfallenden Vermögenswert gehandelt. Am einfachsten lässt sich das KBV errechnen, indem man die Marktkapitalisierung durch das Eigenkapital teilt. Je niedriger der Wert ausfällt, desto günstiger ist eine Aktie bewertet.

Das KBV weist allerdings eine Schwäche auf. Sie berücksichtigt nur das in der Bilanz ausgewiesene Eigenkapital. Stille Reserven oder Lasten bleiben außen vor.

Netto-Inventar-Wert

Diese Kennzahl ist vor allem bei Immobiliengesellschaften weit verbreitet, die sie regelmäßig auch mit den Quartalsergebnissen bekannt geben. Der Netto-Inventar-Wert (Net Asset Value, NAV) ergibt sich aus dem Wert der gehaltenen Immobilien abzüglich der Schulden. Übersteigt der NAV pro Aktie den Aktienkurs, gilt die Bewertung als günstig. Liegt er darunter, weist dies auf eine

eher hohe Bewertung hin.

Barmittelbestand zu Markkapitalisierung

Vor allem im Biotechnologie-Bereich gibt es derzeit eine große Zahl von Unternehmen, die an der Börse weniger wert sind als ihre Cash-Reserven. Vereinfacht ausgedrückt können Anleger solche Unternehmen für weniger Geld kaufen, als diese auf dem Bankkonto liegen haben. Die meisten dieser Unternehmen machen aber noch Verlust, verbrennen also einen Teil ihrer Barmittel.

Fazit

Das KGV und die Dividendenrendite sind einfach zu berechnen und aussagekräftig. Trotzdem sollten Anleger weitere Kennzahlen hinzuziehen, um bei der Bewertung ein schärferes Bild zu bekommen.

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



Realisation + Redaktion: flamme rouge gmbh · Berlin | Herausgeber: bdp Management Consultants GmbH

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

Ja, ich	möchte gerne weitere Informationen.	
	ch interessiere mich für die Beratungsleistungen von bdp und möchte einen Termin vereinbaren.	
	Bitte senden Sie mir monatlich und unverbindlich bdp aktuell zu.	
	ch benötige Unterstützung bei der Grundsteuer. Bitte kontaktieren Sie mich.	
	ch möchte mich über das NachwG informieren. Bitte rufen Sie mich an.	
Name		
Firma		
Straße		
PLZ/O	t	
Telefo		
Fax		
E-Mail		
Unters	hrift	



Rechtsanwälte · Steuerberater Wirtschaftsprüfer

Sozietät



Management Consultants

Restrukturierung · Finanzierung M&A · Chinaberatung

GmbH

 $Berlin \cdot Frankfurt/M. \cdot Hamburg \cdot Marbella \cdot Potsdam \\ Qingdao \cdot Rostock \cdot Schwerin \cdot Shanghai \cdot Sofia \cdot Tianjin \cdot Zürich$



www.bdp-team.de

bdp Germany

Berlin

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

Frankfurt/M.

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

Hamburg

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

Hamburg Hafen

Steinhöft 5 - $7 \cdot 20459$ Hamburg hamburg@bdp-team.de $\cdot +4940 - 309936 - 0$

Potsdam

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

Rostock

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

Schwerin

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

bdp Bulgaria

Sofia

Bratia Miladinovi Str. 16 · Sofia 1000

bdp China

Tianjin

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

Qingdao

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

Shanghai

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

bdp Spain

Marbella

Marbella Hill Village, Casa 6 Sur, 29602 Marbella/Málaga

bdp Switzerland

Zürich

Stockerstraße 41 · 8002 Zürich