bdp

bdp aktuell

Ausgabe 195 · Jahrgang 19
Oktober 2022

Feuerwehreinsatz

bdp unterstützt mit betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und steuerlicher Expertise beim Krisenmanagement

Multiple Krisen managen – S. 2

Umsetzung der Mindestlohn-erhöhung – S. 6

Überstundenregelungen in China – S. 8

Das bdp Team bei EuropeFides in London – S. 11

Foto © Ronny Rose - Adobe Stock

„Objektivieren Sie Ihr Bauchgefühl!“

Über Feuerwehreinsätze von bdp beim Mandanten, vorinsolvenzliche Sanierungsmöglichkeiten sowie konkrete Handlungsempfehlungen für ein resilientes Krisenmanagement

___Herr Hübl, wie stellt sich angesichts multipler Krisen die Situation für die bdp-Mandanten im Herbst 2022 dar?
Aktuell belastet die bdp-Mandanten die Energiekrise durch direkte Energieverteuerung, aber auch die Kostensteigerungen aus der Inflation. Daneben wirken verschärfend Materialknappheit, Personalknappheit, Lieferketten-Disruption und die Ukrainekrise.

Die staatlichen Sonderprogramme aus der Pandemie haben bislang Zahlungsunfähigkeiten weitestgehend abgewendet bzw. verzögert. Jetzt sind aber konkret deutliche Umsatzrückgänge über nahezu alle Branchen zu verzeichnen, was zur Anpassung der Preise sowie Kosten zwingt. bdp unterstützt aktuell Unternehmen in solchen Preisverhandlungen und bei Kostenanpassungsprozessen.

___Mit welchen Maßnahmen hilft bdp seinen Mandanten beim Krisenmanagement und der Liquiditätssicherung akut?
Sehr oft beobachten wir bei unseren Mandanten eine sich schnell entwickelnde Liquiditätskrise, sodass wir umgehend bei der Liquiditätssicherung und -besorgung tätig werden müssen.

Rainer Hübl
ist Geschäftsführer der bdp Management Consultants GmbH.

In einer Art „Feuerwehreinsatz“ sorgen wir in diesen Fällen zunächst für Transparenz. Dazu gehören die Implementation einer integrierten Finanzplanung, die Berechnung verschiedener Szenarien für die Umsatz- und Kostenentwicklungen, die Erhebung relevanter Kennzahlen sowie die Erstellung eines Bestellobligos.

Dabei unterstützen wir die Unternehmen u. a. bei der Setzung der Planungsprämissen, da nicht selten viel zu positive und damit unrealistische Planungen erstellt und bei den Finanzierern abgeben werden. Dies führt in vielen Fällen zu einer

Foto © wolfschatz81 - Adobe Stock

Abweichung zwischen den Ist-Zahlen und Plan-Zahlen, was in der Folge zu einer Vertrauenskrise zwischen der Hausbank und dem Unternehmen führt. Finanzierer bewerten – auch im Rahmen des Ratings – die „Planungstreue" eines Unternehmens. Um eine Vertrauenskrise zu vermeiden, stehen wir sozusagen als „Sparringspartner" zur Verfügung, sodass die Planungen wirklichkeitsnah erstellt werden können.

Gestatten Sie mir an dieser Stelle einen Hinweis zu den üblichen Anforderungen der Finanzierer: Diese erwarten grundsätzlich eine sogenannte integrierte Finanzplanung, also eine Zusammenschau von Erfolgs-, Liquiditäts- und Bilanzplanung, da nur damit der exakte Finanzbedarf ermittelt werden kann.

Wir begleiten die Mandanten in intensiven Bankgesprächen, um die Reputation des Unternehmens zu steigern und angemessene Kreditbedingungen (also: angemessener Zinssatz, nicht zu kurze Laufzeit, keine Übersicherung u. a.) zu erreichen.

Im Rahmen eines Interimsmanagements führen wir Preis-

„Wir sehen leider viele unrealistische Planungen, die dann bei Finanzierern abgegeben werden."

erhöhungsverhandlungen durch. Gerade in Branchen mit hoher Kundenmacht (z. B. Automobilbranche) sind diese Verhandlungen zwingend durchzuführen.

Wir unterstützen und entlasten unsere Mandanten in der Antragstellung der seitens der KfW u. a. aufgelegten Unterstützungsprogramme.

Und schließlich geben wir unseren Mandanten Handlungsempfehlungen in der Leistungswirtschaft (proaktives Kostenmanagement, Monitoring der Produktergebnisrechnung u. a.) und helfen bei der Umsetzung. Dies sind nur einige Beispiele.

___Mit welchen Maßnahmen kann bdp seinen Mandanten beistehen, mittel- und langfristig eine größere Krisenresilienz zu erreichen?

Wie schon erläutert, ist eine konsistente und realitätsnahe Finanzplanung, die bdp analytisch über unser eigenes Tool „bdp Planer" erstellt, ein wichtiges Instrument, mit dem Vertrauen bei den Stakeholdern gewonnen wird.

Ein immer wieder unterschätzter Bereich sind aber die Sicherstellungen von bilanziellen und außerbilanziellen Assets. Auf diesem Feld können wir früh tätig werden und damit einen beträchtlichen Beitrag zur Krisenresilienz erzielen.

Einfach gesagt bedeutet dies, dass in wirtschaftlich guten Zeiten gestellte Sicherheiten zurückgeholt werden sollten, um in Krisenzeiten angemessene Besicherungen stellen zu können. Dabei ist die Architektur der Sicherheitenstruktur entschei-

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Multiple Krisen managen: Waren in der Vergangenheit Krisen mit mehr oder weniger großen zeitlichen Abständen zu meistern, so erleben wir derzeit verschiedene Herausforderungen parallel bzw. in sehr kurzer Abfolge. Die Folgen sind sprunghaft steigende Preise für Rohstoffe und Energie, die Inflation, gestörte Lieferketten, Fachkräftemangel usw.

Über Feuerwehreinsätze von bdp beim Mandanten, vorinsolvenzliche Sanierungsmöglichkeiten sowie konkrete Handlungsempfehlungen für ein resilientes Krisenmanagement sprechen wir mit Rainer Hübl, Geschäftsführer der bdp Management Consultants GmbH.

Gesetzliche Lohnsteigerung: Einzelheiten zur Umsetzung der Erhöhung des Mindestlohns sowie der Mini- und Midijobgrenze zum 01. Oktober 2022 erläutert unser Spezialist für Lohnbuchhaltung Peter Beblein.

Überstundenregelungen am Beispiel Shanghai: Wenn Sie in China unternehmerisch tätig werden wollen, dann ist eine gute Kenntnis des chinesischen Arbeitsrechts für die Beschäftigung von Mitarbeitern gefragt. Wir informieren Sie nachfolgend über einige Besonderheiten zum Thema Überstundenregelungen in China am Beispiel Shanghais.

Wir wünschen eine informative Lektüre.

Ihre

Fang Fang

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

Foto © Kovalevich28 - Shutterstock

Herausforderungen meistern

Waren in der Vergangenheit Krisen mit mehr oder weniger großen zeitlichen Abständen zu meistern, so erleben wir derzeit verschiedene Herausforderungen parallel bzw. in sehr kurzer Abfolge.

Die Klimakrise führt zu neuen Anforderungen, die Coronakrise, der russische Angriffskrieg auf die Ukraine sowie die sich daraus entwickelnde Energiekrise bedrohen die Wirtschaft nicht nur in Deutschland, sondern weit darüber hinaus.

Die staatlichen Entlastungsmaßnahmen werden künftig nicht mehr alle Mehrkosten abdecken können. Unternehmen müssen sich die Herausforderungen für Ihr Geschäft vergegenwärtigen und eigene Strategien zur Bewältigung entwickeln. Das beginnt mit einer umfassenden Analyse der eigenen Situation sowie der möglichen Auswirkungen der Krisen auf das Geschäftsmodell. Daran schließen sich Überlegungen an, welche konkreten Maßnahmen ergriffen werden können, um die möglichen Auswirkungen der Krisen zu begrenzen.

Lassen sich höhere Einstandspreise an die eigenen Kunden weitergeben? Welche rechtlichen Mittel stehen zur Verfügung, um Preise neu zu verhandeln? Muss jede Kostenerhöhung hingenommen werden? Mit welchen Maßnahmen können Effekte z. B. einer Unterauslastung abgemildert werden?

Das Finden von Antworten auf diese Herausforderungen benötigt Zeit, die dem Management in mittelständischen Unternehmen häufig nicht zur Verfügung steht.

Hier kann bdp unterstützend tätig werden mit betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und steuerlicher Expertise. Die Komplexität der aktuellen Probleme erfordert einen interdisziplinären Ansatz.

Das klingt dann aber nach: Guter Rat ist teuer. Durch das Aufteilen in verschiedene Phasen entsteht Kostentransparenz und die Flexibilität, nur tatsächlich benötigte Beratungsleistungen abzurufen.

Wir stehen gern für ein unverbindliches Gespräch zur Verfügung, um den jeweiligen Beratungsbedarf zu ermitteln bzw. gemeinsam abzustimmen. Je konkreter die Ergebnisse dieses unverbindlichen Gesprächs ausfallen, umso passgenauer kann dann ein Leistungsangebot unterbreitet werden.

Mögliche einzelne Leistungen wären z. B. die Überprüfung von Preiskalkulationen, die Aktualisierung von Preiskalkulationen bei Kostenänderungen, die Durchsicht wichtiger Verträge hinsichtlich Klauseln zu zulässigen Konditionenanpassungen, die Plausibilitätsbeurteilung oder die Erstellung von Planungsrechnungen, die Vorbereitung und ggf. Begleitung bei Verhandlungen mit Kunden, Lieferanten, Finanzierern und vieles mehr.

Bitte sprechen Sie uns an.

Holger Schewe
ist Geschäftsführer der bdp Management Consultants GmbH.

dend. Es gilt: Kurzfristige Sicherheiten oder keine Besicherungen für kurzfristige Kredite, Maschinen u. Ä. als Sicherheiten für mittelfristige Kredite und der Eintrag von Grundschulden für langfristige Kredite. Querhaftungen sollten unbedingt vermieden werden.

Eine agile Steuerung der Fixkosten ist gerade in Krisensituationen entscheidend für das Überleben eines Unternehmens. Die Steuerungsgröße „Degree of Operating Leverage“ kann in Kombination mit einer fundierten Prognose von Ergebnisveränderungen zu mehr Agilität in diesem Bereich beitragen.

Der „Degree of Operating Leverage“ misst, wie stark sich das Betriebsergebnis eines Unternehmens als Reaktion auf eine Umsatzveränderung verändert. Seit der COVID-19-Krise häufen sich bspw. Insolvenzen und existenzielle Krisen prominenter Modeunternehmen: Bonita, Gerry Weber, Esprit und Tom Tailor wurden mit Gewinnwarnungen, Schutzschirmverfahren oder Insolvenzen konfrontiert.

Ein Grund für die Probleme der Branche sind unter anderem Risiken, die sich aufgrund hoher Fixkosten bei gleichzeitig fallenden Umsätzen ergeben. Bei gutem Geschäftsverlauf erhöhen Fixkosten die Rentabilität. Hohe Fixkosten führen aber dazu, dass Umsatzschwankungen überproportional auf die Unternehmensergebnisse durchschlagen.

Dieser Effekt ist dann am stärksten, wenn relativ hohen Fixkosten nur relativ geringe Stückkosten beziehungsweise Absatzmengen gegenüberstehen. Umso wichtiger ist ein risikoadjustiertes Fixkosten-Management, das den Unternehmen hilft, in krisenhaften Situationen mittelfristig erfolgreich zu steuern.

Gerade wenn mittelständische Unternehmen zu wenig Manpower im kaufmännischen Controlling besitzen, kann bdp mit der betriebswirtschaftlichen Abteilung und einem Projekt „Optimierung der Kostenstruktur“ Krisen vorbeugen.

___Seit Anfang 2021 bietet das Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) einen

gesetzlichen Rahmen, der eine Restrukturierung bereits vor der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ermöglicht. Wie können Krisenunternehmen davon profitieren?

Mit dem neuen Restrukturierungsverfahren und der neuen Sanierungsmoderation hat der Gesetzgeber die Werkzeuge zur Sanierung im Vorfeld und zur Vermeidung von Insolvenzen bedeutend ausgeweitet. Wollen Geschäftsführer die Sanierungsmöglichkeiten des StaRUG für ihr Unternehmen nutzen, sollten sie die Liquiditätsentwicklung ihres Unternehmens deutlich intensiver im Fokus behalten und für mindestens 2 Jahre planen.

Wer einen Restrukturierungsplan nutzen möchte, darf den richtigen Zeitpunkt nicht verpassen: Ist Zahlungsunfähigkeit eingetreten und sind die insolvenzrechtlichen Antragsfristen verstrichen, bleibt nur der direkte Weg zum Insolvenzrichter. Das StaRUG regelt den vorinsolvenzlichen Raum. Es folgt dabei der goldenen Regel des Krisenmanagements, dass die Erfolgsaussichten umso größer sind, je früher eine Krise erkannt und je früher Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Während die Sanierung in Eigenverwaltung also erst nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens möglich ist, können ein Restrukturierungsprozess oder eine vorgelagerte Sanierungsmoderation nach dem Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) vor einem Insolvenzantrag erfolgen.

Sowohl das Verfahren nach Restrukturierungsplan als auch eine Sanierungsmoderation werden von ausgewiesenen Sanierungsexperten mit bestimmten kommunikativen Kompetenzen und in der Regel unter Mitwirkung von Steuerberatern durchgeführt.

Wir haben den im Vergleich zum klassischen Insolvenzverfahren niederschwelligen Zugang zu Sanierungsmoderation und Restrukturierungsverfahren nach dem StaRUG und deren Besonderheiten ausführlich in bdp aktuell 178 vom März 2020 sowie in bdp aktuell 190 vom April 2021 dargestellt.

___Sie haben eben darauf hingewiesen, dass beim Krisenmanagement ja die Regel gilt, dass die Erfolgschancen umso größer sind, je früher man den Realitäten ins Auge blickt und je schneller man dann daraus Konsequenzen zieht. Welche Aspekte Ihres Geschäfts sollten betroffene Unternehmer genauestens analysieren, und gibt es dabei eine Art Checkliste?

Eine gute Frage, die ich gerne beantworte: Für Unternehmen gibt es konkrete Handlungsempfehlungen für verschiedene Bereiche, um das Krisenmanagement zu optimieren:

- **Objektivieren Sie Ihr Bauchgefühl!** Wenn Sie den Eindruck haben, es bahnt sich eine Krise an, dann etablieren Sie ein Frühwarnsystem auf Basis harter Fakten und aussagekräftiger Kennzahlen.

- **Organisieren Sie sich!** Bilden Sie einen Lenkungskreis, um die Krisensignale einzuordnen und Ihre Maßnahmen zu evaluieren. Holen Sie externen Rat ein.

- **Optimieren Sie Ihre Leistungswirtschaft!** Betreiben Sie ein aktives Leistungsmanagement, z. B. durch eine Budgetierung. Setzen Sie Preiserhöhungen um. Kontrollieren Sie die Materialverfügbarkeit und setzen Sie Sparmaßnahmen konsequent um. Verbessern Sie Ihre Produktivität.

- **Managen Sie Ihre Bonität!** Mindern Sie Ausfallrisiken durch Maximal-Limits oder Warenkreditversicherungen. Binden Sie ggf. die Creditreform ein.
  Und über allem steht natürlich:

- **Sichern Sie Ihre Liquidität!** Etablieren Sie eine integrierte Finanzplanung. Simulieren Sie Best-Case- und Worst-Case-Berechnungen. Kommunizieren Sie vertrauensvoll mit Ihren Finanzierern und optimieren Sie die Sicherheitenarchitektur. Ziehen Sie alternative Finanzierungen in Betracht.

___Herr Hübl, wir bedanken uns für dieses Gespräch.

Pflegeleistungen für Angehörige in deren Haushalt

Für haushaltsnahe Dienstleistungen wie z. B. Gartenpflege oder Reinigungsarbeiten kann pro Jahr ein Betrag von bis zu 20.000 Euro geltend gemacht werden; hierauf wird eine Steuerermäßigung von 20 % (höchstens 4.000 Euro jährlich) abgezogen. Hierzu gehören auch Aufwendungen für die Pflege von Angehörigen sowie die hauswirtschaftliche Versorgung. Anspruch auf die Steuerermäßigung besteht auch, wenn ambulante Pflege- und Betreuungsleistungen für einen Dritten (z. B. Elternteil) entstehen, selbst dann, wenn die Leistungen nicht im eigenen Haushalt, sondern im Haushalt der betreuten oder gepflegten Person erbracht werden.

Der Bundesfinanzhof hat dies für einen Fall entschieden, in dem die Mutter des Klägers in einem 100 Kilometer entfernten Ort wohnte und dort ambulant gepflegt wurde. Entscheidend für den Abzug der Pflege- und Betreuungskosten ist dabei aber, dass der Angehörige, der die Aufwendungen trägt, auch Vertragspartner und Verpflichteter der Betreuungsleistungen (z. B. von Sozialstationen) ist.

BFH, 12.04.2022 VI R 2/20

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

Gesetzliche Lohnsteigerung

Einzelheiten zur Umsetzung der Erhöhung des Mindestlohns sowie der Mini- und Midijobgrenze zum 01. Oktober 2022 erläutert unser Spezialist für Lohnbuchhaltung Peter Beblein.

Peter Beblein
ist Steuerberater
bei bdp Rostock.

Zum 01.10.2022 wird der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 10,45 Euro auf 12 Euro brutto pro Stunde angepasst. Die nächste Änderung soll zum 01. Januar 2024 und dann alle zwei Jahre erfolgen. Bei einer 40-Stunden-Woche beträgt der gesetzliche Mindestlohn ab dem 01.10.2022 dann 2.080 Euro (bisher 1.811 Euro).

Anhebung der Minijob-Grenze

Durch die Anhebung des Mindestlohns steigt erstmalig auch die Minijob-Grenze auf 520 Euro (bisher 450 Euro) und wird künftig mit jeder Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns dynamisch erhöht. Daher ist es nicht mehr notwendig, dass Minijobber bei einer Erhöhung des Mindestlohns ihre Arbeitszeit reduzieren müssen. Die dynamische Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden. Damit in der Sozialversicherung ein Wochenwert in einen Monatswert umgerechnet werden kann, wird folgende Formel angewandt:
wöchentliche Arbeitszeit x 13 Wochen : 3 Monate

Für die Berechnung der neuen Geringfügigkeitsgrenze werden die festgelegten 13 Wochen mit der Wochenarbeitszeit von 10 Stunden multipliziert. Dies ergibt einen Wert von 130 im Quartal.

Ab 01.10.22 gilt folgende Formel zur Ermittlung der Geringfügigkeitsgrenze:
12,00 Euro x 130 : 3 = 520 Euro

Die maximale monatliche Arbeitszeit beträgt somit für Minijobber 43,3 Stunden.

Foto © Klaus Eppele - Adobe Stock

Bestandsschutzregelungen für Beschäftigte im Bereich von 450,01 Euro bis 520 Euro

Durch die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze gelten Arbeitnehmer, die zwischen 450,01 Euro und 520 Euro im Monat verdienen, nach dem 01.10.2022 grundsätzlich als Minijobber und unterliegen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung keiner Versicherungspflicht.

Arbeitnehmer, die bisher ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520,00 Euro erzielen, bleiben aus Gründen des Bestandsschutzes aber bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, werden also bis dahin nicht als Minijobber, sondern weiterhin sozialversicherungspflichtig abgerechnet.

Die betroffenen Beschäftigten können sich auf Antrag aber von der Versicherungspflicht in diesen Sozialversicherungszweigen befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht kann beim Arbeitgeber gestellt werden. Wenn der jeweilige Antrag bis zum 02.01.2023 gestellt wird, wirkt die Befreiung rückwirkend ab dem 01.10.2022. Andernfalls ab dem Folgemonat der Antragstellung.

Die rückwirkende Befreiung in der Krankenversicherung ist nur möglich, wenn bis zur Befreiung keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Dies ist vorab von dem Arbeitnehmer mit seiner Krankenkasse zu klären.

Wenn sich Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht befreien lassen möchten, teilen Sie uns dies bitte mit Angabe des Befreiungszeitpunkts mit. Andernfalls werden diese Mitarbeiter wie beschrieben weiterhin sozialversicherungspflichtig abgerechnet.

Besonderheiten für die Familienversicherung in der Krankenversicherung

Die Einkommensgrenze für die Familienversicherung wird zum 01. Oktober 2022 entsprechend der Minijob-Verdienstgrenze von 520 Euro angehoben.

Für Arbeitnehmer, die ab Oktober aufgrund dieser Erhöhung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllen, endet die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (und damit auch in der Pflegeversicherung) automatisch. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dann über die Familienversicherung bei ihrer Krankenkasse gesetzlich krankenversichert, und die Beschäftigung wird zum Minijob. Der von dem Arbeitnehmer vorzulegende Nachweis der Krankenkasse ist vom Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Rentenversicherung

In der Rentenversicherung ist ab 01. Oktober 2022 keine bestandsgeschützte Übergangsregelung erforderlich, weil auch Minijobs grundsätzlich rentenversicherungspflichtig sind. Während also Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 520 Euro aufgrund einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind, liegt aufgrund derselben Beschäftigung in der Rentenversicherung ein Minijob vor. Wie bei allen Minijobs können sich die Beschäftigten auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht und damit auch von der Zahlung eigener Beitragsanteile befreien lassen. Der Befreiungsantrag ist beim Arbeitgeber zu stellen.

Anhebung des Übergangsbereiches (Midijob)

Neben der Anhebung der Entgeltgrenze für Minijobs auf 520 Euro monatlich wird auch die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (so genannte Midijobs) von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Ab 01. Oktober 2022 erstreckt sich daher der Übergangsbereich von 520,01 Euro bis 1.600 Euro.

Adiós Vermögenssteuer

Zusammen mit der Erbschafts- und Schenkungssteuer wird jetzt in Andalusien auch die Vermögenssteuer abgeschafft.

Nach der Gemeinschaft Madrid, wo die Vermögenssteuer schon 2008 abgeschafft wurde, wird sie nun auch in der autonomen Gemeinschaft Andalusien abgeschafft. Dies wurde am Montag, den 19.09.2022 vom Präsidenten der andalusischen Regierung, Juan Manuel Moreno, offiziell bekannt gegeben.

Statistische Daten zeigen, dass die Vermögenssteuer ein Hindernis für große Investitionen und die Ansiedlung von Menschen mit einem hohen Lebensstandard ist. Der Präsident der Junta de Andalucía, Juan Manuel Moreno, ist überzeugt, dass die Einnahmen, die ihm durch die Abschaffung der Vermögenssteuer entgehen, durch den Zuwachs an neuen Steuerpflichtigen kompensiert werden, welche die Einnahmen aus der Einkommenssteuer erhöhen und neue Investoren nach Andalusien locken. Dies ist dieselbe Strategie, die auch die Abschaffung der Erbschafts- und Schenkungssteuer inspiriert hat, eine der ersten Entscheidungen, die Herr Moreno traf, als er 2018 an die andalusische Regierung kam.

Juan Manuel Moreno argumentiert, dass die Abschaffung der Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie andere Steuersenkungen 288.000 neue Steuerzahler nach Andalusien gebracht haben, seit die PP (konservative Partei in Spanien) in dieser Gemeinschaft regiert.

Zuvor wurde eine Steuer auf Vermögen über 700.000 Euro erhoben. Bisher lag die Mindestbefreiung von der Vermögenssteuer in Andalusien bei 700.000 Euro, und die Bemessungsgrundlage umfasste bewegliches und unbewegliches Vermögen, mit Ausnahme des Hauptwohnsitzes bis zu 300.000 Euro. Dies betraf sowohl Steuerresidenten, d. h. natürliche Personen, die in Spanien mit ihrem weltweiten Einkommen voll

Foto © Elsa Ibañez Ferrer - bdp

besteuert werden, als auch Nicht-Residenten, wenn ihr in Spanien befindliches Vermögen 700.000 Euro überstieg.

Der Präsident der Junta Andalucía (Regierung Andalusien) räumt ein, dass er mit „leitenden Angestellten" in Kontakt steht, die ihren Sommerurlaub an der andalusischen Küste verbringen und nun dank Homeoffice ein halbes Jahr ihres Lebens an der andalusischen Küste verbringen. Sie teilten ihnen mit, dass die Abschaffung der Erbschafts- und Schenkungssteuer sie zwar dazu veranlasst habe, eine Eintragung in dieser spanischen Region in Erwägung zu ziehen, aber die Vermögenssteuer auch „im Weg" stand. Jetzt gibt es für nationale und internationale Investoren mit Vermögenswerten in den autonomen Gemeinschaften Madrid und Andalusien keine Ausreden mehr, denn die Änderung tritt mit dem Steuerjahr 2022 in Kraft, sodass sie diese Steuer nicht mehr zahlen müssen.

Elsa Ibañez Ferrer
ist Real Estate Consultant bei bdp.

Überstundenregelungen am Beispiel Shanghai

Wenn Sie in China unternehmerisch tätig werden wollen, dann ist eine gute Kenntnis des chinesischen Arbeitsrechts für die Beschäftigung von Mitarbeitern gefragt.

Wir informieren Sie nachfolgend über einige Besonderheiten zum Thema Überstundenregelungen in China am Beispiel Shanghai.

Das „Arbeitsgesetz" schreibt vor, dass Arbeitnehmer im Durchschnitt nicht mehr als 8 Stunden pro Tag und nicht mehr als 44 Stunden pro Woche arbeiten dürfen. Mehr als 8 Stunden pro Tag gelten als Überstunden. In China wird nicht zwischen Überstunden von Führungskräften und Angestellten unterschieden. Arbeitnehmer können bis zu 3 Überstunden pro Tag, aber nicht mehr als 36 Stunden pro Monat leisten. Werden Überstunden an einem Arbeitstag angeordnet, steht Arbeitnehmern das 1,5-Fache des Gehalts für diese zu, normalerweise sollte hierfür kein Freizeitausgleich angeordnet werden.

Werden Überstunden an Wochenenden angeordnet, ist ein Freizeitausgleich der Standard. Wenn kein Freizeitausgleich gewährt werden kann, muss das Unternehmen dem Arbeitnehmer in diesem Fall allerdings das Zweifache des Gehalts zahlen. Werden Überstunden an gesetzlichen Feiertagen angeordnet, muss das Unternehmen das Dreifache des Gehalts des Arbeitnehmers zahlen. Freizeitausgleich gibt es dann in der Regel nicht.

In China gibt es drei verschiedene Arbeitszeitsysteme: Das Standardarbeitszeitsystem, das flexible Arbeitszeitsystem und das umfassende Arbeitszeitsystem.

Das Standardarbeitszeitsystem

Das Standardarbeitszeitsystem ist das gängigste Arbeitszeitsystem mit 8 Arbeitsstunden pro Tag. Es gilt für alle Arbeitnehmer, sofern es im Arbeitsvertrag zwischen den beiden Parteien festgelegt ist.

Anerkennung von Überstunden: In der Regel darf die tägliche Arbeitszeit nicht über 1 Stunde überschritten werden. Wenn die Arbeitszeit aus besonderen Gründen verlängert werden muss, darf die verlängerte Arbeitszeit 3 Stunden pro Tag und 36 Stunden pro Monat nicht überschreiten, sofern unter gesundheitsschützenden Bedingungen gearbeitet wird. Darüber hinaus muss das Unternehmen die Überstundenvergütung zahlen.

Das flexible Arbeitszeitsystem

Das flexible Arbeitszeitsystem bezieht sich auf ein Arbeitszeitsystem, welches sich nicht auf feste Arbeitszeiten beschränkt und für Arbeitnehmer angewandt wird, die durchgehend arbeiten müssen oder aufgrund von Produktionsmerkmalen, besonderen Anforderungen der Arbeitsumgebung oder des Aufgabenbereichs Schwierigkeiten haben, rechtzeitig zur Arbeit zu kommen und diese zu verlassen, und die kein Standard-Arbeitszeitsystem anwenden können oder mobil arbeiten müssen. Es gibt drei Arten von Arbeitnehmern, die das flexible Arbeitszeitsystem anwenden können, nämlich:

Foto © Jacob Lund - Shutterstock

- Leitende Angestellte, Außendienstmitarbeiter, Verkäufer, Teilzeitbeschäftigte und andere Beschäftigte im Unternehmen, deren Arbeit sich nicht an der Standardarbeitszeit messen lässt;
- Fernverkehrspersonal, Taxifahrer und ein Teil des Be- und Entladepersonals von Eisenbahnen, Häfen und Lagern in Unternehmen sowie Arbeitnehmer, die aufgrund der besonderen Art ihrer Arbeit mobil arbeiten müssen;
- Andere Arbeitnehmer, die aufgrund der Produktionsmerkmale, der besonderen Anforderungen der Arbeit oder des Aufgabenbereichs für ein flexibles Arbeitszeitsystem geeignet sind.

Anerkennung von Überstunden: Für Überstunden an Werktagen und Wochenenden muss der Arbeitgeber keine Überstundenvergütung zahlen. Für Überstunden an gesetzlichen Feiertagen muss das Unternehmen mindestens das Dreifache der Überstundenvergütung zahlen.

Das umfassende Arbeitszeitsystem

Die umfassende Arbeitszeitregelung bezieht sich auf die Arbeitnehmer, die aufgrund der besonderen Art ihrer Arbeit durchgehend arbeiten müssen. Es gibt drei Kategorien von Arbeitnehmern, die das umfassende Arbeitszeitsystem anwenden können:

- Beschäftigte in den Bereichen Verkehr, Eisenbahn, Post und Telekommunikation, Schifffahrt, Luftfahrt und Fischerei, die aufgrund der besonderen Art ihrer Arbeit durchgehend arbeiten müssen;
- Einige Beschäftigte in Branchen wie der Geologie und der Erkundung von Bodenschätzen, dem Baugewerbe, der Salzgewinnung, der Zuckerproduktion, dem Fremdenverkehr usw., die saisonalen und natürlichen Bedingungen unterworfen sind;
- Andere Arbeitnehmer, die für das umfassende Arbeitszeitsystem geeignet sind.

Im Falle der umfassenden Arbeitszeitregelung hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer nicht mehr als 11 aufeinanderfolgende Stunden pro Tag arbeitet und mindestens einen freien Tag pro Woche hat.

Anerkennung von Überstunden: Der Zeitraum für die Berechnung der Arbeitszeit wird durch Arbeitgeber, die dieses System anwenden, nicht mehr in Tagen, sondern in Wochen, Monaten, Quartalen und Jahren gezählt. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sollten jedoch grundsätzlich der gesetzlichen Standardarbeitszeit entsprechen, d. h., die tatsächliche Arbeitszeit eines bestimmten Tages (oder einer bestimmten Woche) kann im umfassenden Berechnungszyklus 8 Stunden (oder 40 Stunden) überschreiten, aber die gesamte tatsächliche Arbeitszeit im umfassenden Berechnungszyklus sollte die gesamte gesetzliche Standardarbeitszeit nicht überschreiten. Wird die gesetzliche Arbeitszeit überschritten, so sind die Überstunden mit dem 1,5-fachen Satz zu vergüten.

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

Administrative Genehmigung

Um das flexible oder umfassende Arbeitszeitsystem einzuführen, müssen zwei wichtige Voraussetzungen erfüllt sein: Erstens ist die administrative Genehmigung des flexiblen oder umfassenden Arbeitszeitsystems durch die zuständige Behörde, in diesem Fall die Arbeitsverwaltungsabteilung, erforderlich; zweitens müssen beide Parteien im Arbeitsvertrag die Einführung einer flexiblen oder umfassenden Arbeitszeitregelung vereinbaren.

Mit anderen Worten: Wenn beide Parteien im Arbeitsvertrag die Einführung einer flexiblen oder umfassenden Arbeitszeitregelung vereinbart haben, aber keine behördliche Genehmigung der Arbeitsverwaltungsabteilung eingeholt wurde, kann die flexible oder umfassende Arbeitszeitregelung für die Arbeitnehmer nicht implementiert werden.

Auch wenn für die Stelle des Arbeitnehmers die Genehmigung der Arbeitsverwaltungsabteilung für das flexible oder umfassende Arbeitszeitsystem erteilt wurde, aber beide Parteien im Arbeitsvertrag die Einführung eines Standardarbeitszeitsystems vereinbaren, dann sollte dies immer noch als Einführung eines Standardarbeitszeitsystems betrachtet werden.

Regeln und Vorschriften für Überstunden

Wenn ein Unternehmen Überstundenlöhne auf der Grundlage der Vorschriften und Regelungen berechnet, sind die folgenden drei Bedingungen zu erfüllen:

Das Überstundensystem sollte rechtmäßig und wirksam sein

Bei der Einführung und Verbesserung des Überstundensystems sollten die Unternehmen sicherstellen, dass der Inhalt mit den einschlägigen Bestimmungen der nationalen Gesetze und Vorschriften übereinstimmt und die den Arbeitnehmern gesetzlich zugestandenen Rechte beachtet werden. Wenn das Überstundensystem gegen die Gesetze und Vorschriften verstößt, kann es zu einem ungültigen oder teilweise ungültigen Überstundensystem führen. Der ungültige Inhalt darf nicht als Grundlage für das Unternehmen dienen, um die Überstunden der Arbeitnehmer zu verwalten.

Das Überstundensystem eines Unternehmens ist nicht einfach wirksam, nachdem es formuliert wurde. Da der Inhalt

des Überstundensystems die persönlichen Interessen der Arbeitnehmer wie die Arbeitsvergütung und die Arbeitszeit betrifft, muss die Formulierung des Überstundensystems das gesetzlich vorgeschriebene demokratische Anhörungsverfahren durchlaufen. Konkret wird verlangt, dass das Unternehmen bei der Ausgestaltung des Überstundensystems den Inhalt des Systems nach Anhörung und Diskussion mit der repräsentativen Versammlung der Arbeitnehmer oder allen Arbeitnehmern festlegt, um die Rechtmäßigkeit des Verfahrens zu gewährleisten.

Die Überstundenregelung sollte angemessen sein

Wenn der Inhalt der Überstundenregelung unangemessen ist, besteht immer noch das rechtliche Risiko, dass die Wirksamkeit bestritten wird. In der Praxis gibt es keinen eindeutigen Standard, um festzustellen, ob das System angemessen ist oder nicht. Die Angemessenheit des Systems wird hauptsächlich von der Schiedskommission oder dem Gericht in Ausübung ihres Ermessens bestimmt, wobei die spezifische Branche, die Art der Branche und das Arbeitsumfeld berücksichtigt werden.

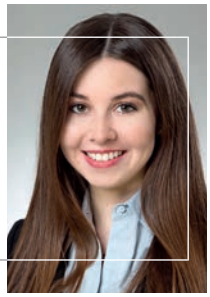
Das Überstundensystem sollte den Arbeitnehmern mitgeteilt und von ihnen bestätigt werden. Es sollte bekannt gemacht und von den Beschäftigten bestätigt werden, bevor es als Grundlage für Überstundenarbeit verwendet werden kann. Das Überstundensystem kann bekannt gemacht werden, indem den Mitarbeitern schriftliche Regeln und Vorschriften ausgehändigt und sie gebeten werden, diese zu unterschreiben und abzuheften, oder indem E-Mails verschickt und sie gebeten werden, zur Bestätigung zu antworten, usw. Wir empfehlen, ein *Mitarbeiterhandbuch* zu erstellen und die Regeln in diesem Handbuch sehr deutlich zu beschreiben.

Zusammenfassung

Zusammengefasst bedeutet dies, dass bezüglich der Überstundenregelungen auf der einen Seite die gesetzlichen Bestimmungen gelten, aber auf der anderen Seite einschlägige Bestimmungen zur Überstundenarbeit im *Mitarbeiterhandbuch* und im *Arbeitsvertrag* sowie in den *Regeln und Vorschriften* Ihres Unternehmens festgelegt und beachtet werden sollten.

Wenn ein Unternehmen das Überstundensystem anwenden will, sollte es sicherstellen, dass der Inhalt des Systems mit dem Gesetz übereinstimmt, dass der Formulierungsprozess dem demokratischen Konsultationsverfahren entspricht, dass die Arbeitnehmer durch eine öffentliche Bekanntmachung informiert wurden und dass es keine offensichtlich unangemessenen Inhalte gibt.

Wenden Sie sich bei rechtlichen Fragen gerne an china.desk@bdp-team.de oder buchen Sie kostenfreie Erstberatungstermine bei uns via: www.terminland.eu/bdp-team/. Unser bdp China Desk Team berät und unterstützt Sie gern.



Sara Zimmermann
ist Senior Consultant beim bdp China Desk.

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

Sebastiaan Kuipers
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei bdp Berlin.

EuropeFides on Tour in London

Beim General Meeting von EuropeFides in London gab es einen intensiven fachlichen und persönlichen Austausch.

Über 50 Teilnehmer aus über 15 Ländern diskutierten intensiv auf dem EuropeFides General Meeting in London (Ende September) über den Klimawandel, Energie und Wirtschaft. Dazu gab es auch einen Austausch darüber, welche Energiesparpotenziale in unseren Kanzleien bereits umgesetzt werden, wie das noch verstärkt werden kann und auch darüber, wie Mandanten in diesem Bereich besser unterstützt werden können. Zum Thema Wellbeing am Arbeitsplatz folgte ein einsichtsreicher Workshop über Resilienz. Den Abschluss bildeten die Präsentationen neuer Mitglieder.

Neben den Fachvorträgen wurden bewusst viele Gelegenheiten für persönliche Gespräche auf Outings, wie einer Bootstour auf der Themse und gemeinsamen Essen, geschaffen.

Über EuropeFides

EuropeFides ist ein nicht exklusiver Zusammenschluss von unabhängigen mittelständischen Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern, Buchhaltern, Rechtsanwaltskanzleien.

Dr. Michael Bormann war 2008 Gründungspartner mit dem Grundgedanken, einen möglichst aktuellen internationalen Wissensaustausch durch Experten auf kurzen Wegen zu ermöglichen. Mittlerweile schließt EuropeFides aber auch eine Lücke, wo mittelständische Unternehmen weniger gerne auf größere Beratungsgesellschaften, aufgrund der fehlenden auf sie zugeschnittenen Lösungen, zurückgreifen.

Mandanten finden hierbei das gute Preis-Leistungs-Verhältnis und das persönliche Miteinander besonders positiv. Die guten Beziehungen der Mitgliedskanzleien werden durch die sehr regelmäßigen Treffen möglich. Für die Mitglieder ist hierbei ausschlaggebend, dass für eigene Mandanten guten Gewissens mit den Kollegen der anderen Kanzleien zusammengearbeitet werden kann und damit sehr ganzheitlich und über viele Ländergrenzen hinweg begleitet werden kann.

EuropeFides hat sich seitdem, mit nun über 40 Mitgliedern, nach Asien, in den Nahen Osten, nach Afrika und Nordamerika verzweigt und erweitert aktiv seine Vertretung sowohl in Europa als auch auf der ganzen Welt, auch mit dem Nebeneffekt, dass Mandanten, wenn gewollt, ausschließlich in ihrer Landessprache betreut werden können. Dazu ermöglicht EuropeFides den einzelnen Mitarbeitern der Mitglieder Exchange-Aufenthalte in den anderen Kanzleien und Ländern.

Fotos © Sara Zimmermann und Fang Fang - bdp Team

Lilli Raddatz
ist ist duale Studentin im Audit & Tax bei bdp Berlin.

Sara Zimmermann
ist Senior Consultant beim bdp China Desk.

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 benötige Unterstützung beim Krisenmanagement. Bitte kontaktieren Sie mich.
- ☐ Ich möchte mich über China-Investments informieren. 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 · Frankfurt/M. · Hamburg · Marbella · Potsdam
Qingdao · Rostock · Schwerin · Shanghai · Sofia · Tianjin · Zürich

Independent Member of Recommendation Association EuropeFides
Taxes, Law, Audit and Advisory International

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 · 20459 Hamburg
hamburg@bdp-team.de · +49 40 – 30 99 36 - 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

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