

bdp aktuell²²⁷

Nachrichten für den Mittelstand
22. Jahrgang // September 2025



Fotos © NVOGA Marbella Realty

Arbeitsrecht in Deutschland und China

Das bdp China Desk teilt seine Expertise mit einer vergleichenden Analyse

Neue Serie 1: *Arbeitsrecht in Deutschland und China* – S. 2

Neue Serie 2: *Krisenmanagement mit bdp* – S. 6

Risiken vermeiden: *Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag* – S. 8

Genuss und Gastfreundschaft: Candelita – by Candela Marbella – S. 10

bdp



Arbeitsrecht in Deutschland und China

In Teil 1 der vergleichenden Analyse des chinesischen und deutschen Arbeitsrechts erläutern wir Laufzeiten chinesischer Arbeitsverträge, Probezeiten, Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Überstunden.

Basierend auf der langjährigen praktischen Erfahrung in der Erbringung arbeitsrechtlicher Dienstleistungen für Unternehmen aus Deutschland in China hat das bdp China Desk die nachfolgende vergleichende Analyse des chinesischen und deutschen Arbeitsrechts erstellt.

Betrachtet man die rechtlichen Rahmenbedingungen Chinas und Deutschlands, so stellt man fest, dass die Arbeitsgesetze Chinas und Deutschlands viele Gemeinsamkeiten aufweisen, aber auch, dass erhebliche Unterschiede bestehen. Das Verständnis von Investoren aus Deutschland für das chinesische Arbeitsrecht kann nicht nur Compliance bzgl. der Beschäftigung von Mitarbeitern in Unternehmen verbessern, sondern Unternehmen auch helfen, rechtliche Risiken zu vermeiden.

Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Festlandchina sind das „Arbeitsgesetz der Volksrepublik China“

(nachfolgend „Arbeitsgesetz“ genannt), das „Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China“ (nachfolgend „Arbeitsvertragsgesetz“ genannt) und die „Durchführungsbestimmungen zum Arbeitsvertragsgesetz der Volksrepublik China“ (nachfolgend „Durchführungsbestimmungen“ genannt). Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in China in verschiedenen Städten zahlreiche Unterschiede in den lokalen Gesetzen und der Rechtsprechung, sodass ein und derselbe Arbeitskonflikt in verschiedenen Städten zu unterschiedlichen Urteilen führen kann.

Vergleichende Analyse des chinesischen und deutschen Arbeitsrechts (Teil 1)

Der nachfolgende Fachartikel ist der erste einer Reihe vergleichender Analysen des chinesischen und deutschen Arbeitsrechts. Er bietet eine kurze grundlegende Einführung in





folgende Themen: Laufzeiten chinesischer Arbeitsverträge, Probezeiten, Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Überstunden.

1. Laufzeit des Arbeitsvertrags

In Deutschland werden die Laufzeiten von Arbeitsverträgen in befristete und unbefristete Verträge unterteilt. Liegen keine entsprechenden sachlichen Gründe vor, ist ein befristeter Arbeitsvertrag auf maximal zwei Jahre befristet. Wenn die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, endet der Arbeitsvertrag automatisch zum Ende der Vertragslaufzeit ohne schriftliche Kündigung. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann bis zu einer Höchstdauer von maximal zwei Jahren verlängert werden. Wird nach Ablauf der Vertragslaufzeit die Leistung weiter erbracht, so gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Die meisten deutschen Unternehmen geben ihren Team-Mitgliedern einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

In China werden die Laufzeiten von Arbeitsverträgen in drei Arten unterteilt: befristete, unbefristete Laufzeit und Laufzeit, die auf der Erledigung einer bestimmten Arbeitsmenge basiert. Ein befristeter Arbeitsvertrag kann einen kurzen Zeitraum von einem halben Jahr oder zwei Jahren betreffen oder auch einen längeren Zeitraum von fünf oder zehn Jahren. Der konkrete Zeitraum sollte unabhängig von der Situation des Unternehmens, der Positionssituation und der Mitarbeitersituation festgelegt werden.

Wenn ein befristeter Arbeitsvertrag zweimal hintereinander abgeschlossen wird und es bei dem Mitarbeiter keine Umstände gibt, unter denen das Unternehmen den Arbeitsvertrag gemäß dem „Arbeitsvertragsgesetz“ kündigen darf, und wenn der Mitarbeiter den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags beabsichtigt, dann muss das Unternehmen dem Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag gewähren. Auch, wenn ein Mitarbeiter zehn Jahre lang ununterbrochen für das Unternehmen gearbeitet hat, muss das Unternehmen dem Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag gewähren.

Bitte beachten Sie, dass mit Ausländern in China keine unbefristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen. Die maximale Laufzeit des Arbeitsvertrags eines Ausländers darf fünf Jahre nicht überschreiten. Mit Ablauf endet der Arbeitsvertrag, Sie können jedoch eine Verlängerung des Arbeitsvertrags beantragen.

2. Probezeit

In Deutschland darf die Probezeit 6 Monate nicht überschreiten.

Wie in Deutschland ist die Probezeit in China in der Regel auf 6 Monate begrenzt. Das Unternehmen und derselbe Arbeitnehmer dürfen nur einmal eine Probezeit vereinbaren. Wenn die Laufzeit des Arbeitsvertrags weniger als 3 Monate beträgt, kann keine Probezeit vereinbart werden. Konkrete Regelungen für die Zeiträume haben wir in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Arbeitsrecht in Deutschland und China: Basierend auf der langjährigen praktischen Erfahrung in der Erbringung arbeitsrechtlicher Dienstleistungen für Unternehmen aus Deutschland in China hat das bdp China Desk die nachfolgende vergleichende Analyse des chinesischen und deutschen Arbeitsrechts erstellt.

Das Verständnis von Investoren aus Deutschland für das chinesische Arbeitsrecht kann nicht nur Compliance bzgl. der Beschäftigung von Mitarbeitern in Unternehmen verbessern, sondern Unternehmen auch helfen, rechtliche Risiken zu vermeiden.

Die Fortführungsprognose. Das Werkzeug für die kleine Krise: Nicht jede unternehmerische Schwierigkeit führt direkt in eine existenzielle Schieflage – doch gerade sogenannte „kleine Krisen“ bergen das Risiko, zu echten Bedrohungen zu werden, wenn sie nicht mit der gebotenen Sorgfalt behandelt werden.

Bei bdp Bormann, Demant & Partner begegnen wir diesem Szenario mit einem abgestuften Krisenmanagement-Ansatz. Je nach Intensität der Krise setzen wir unterschiedliche Werkzeuge ein – von der Fortführungsprognose über Sanierungskonzepte bis hin zum Interimsmanagement.

Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag: Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen gewinnt zunehmend an Bedeutung und hat das Potenzial enorme Wettbewerbsvorteile zu schaffen. Während diese Technologie also enorme Effizienzvorteile verspricht, wirft sie aber gleichzeitig komplexe rechtliche Fragen auf.

Ihre

Fang Fang



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

Vergleichende Analyse Teil 1

Laufzeit des Arbeitsvertrags	Probezeit
Mehr als 3 Monate und weniger als 1 Jahr	Nicht länger als 1 Monat
Mehr als 1 Jahr, aber weniger als 3 Jahre	Nicht länger als 2 Monate
Befristete und unbefristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von mehr als 3 Jahren	Nicht länger als 6 Monate

Bitte beachten Sie, dass Unternehmen in China die Dauer der Probezeit mit Ausländern selbst vereinbaren können, sofern diese 6 Monate nicht überschreitet. Akzeptabel ist beispielsweise auch ein zweijähriger Arbeitsvertrag, der eine sechsmo- natige Probezeit vorsieht.

3. Arbeitszeiten

Generell gilt in Deutschland, dass die Arbeitszeit 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten darf. In manchen Fällen kann die Arbeitszeit auf 10 Stunden pro Tag verlängert werden, darf jedoch 48 Stunden pro Woche (Montag – Samstag), innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen im Durchschnitt, nicht überschreiten. Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

In China, wo die meisten Unternehmen von Montag bis Freitag arbeiten, wird 8 Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche gearbeitet. In China sollten Überstunden im Allgemeinen 1 Stunde pro Tag nicht überschreiten. Wenn die Arbeitszeit aus besonderen Gründen verlängert werden muss, sollten Überstunden unter der Prämisse, die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen, 3 Stunden pro Tag und 36 Stunden pro Monat nicht überschreiten. Darüber hinaus muss das Unternehmen entsprechende Überstundenlöhne zahlen (siehe Arbeitszeitsystem und Überstunden weiter unten).

4. Ruhezeiten

In Deutschland müssen Arbeitnehmer, die 6 bis 9 Stunden am Tag arbeiten, mindestens eine 30-minütige Pause haben. Arbeiten Arbeitnehmer mehr als 9 Stunden, müssen sie eine 45-minütige Pause haben. Länger als 6 Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer ohne Pause nicht beschäftigt werden.

In China dauert die Mittagspause normalerweise eine halbe oder eine Stunde.

5. Überstunden

Wenn ein Arbeitnehmer in Deutschland an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten muss, erhält er in der Regel keine Überstundenvergütung, kann sich aber als Ausgleich einen Tag freinehmen.

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in China drei Arbeitszeitsysteme, nämlich das Standardarbeitszeitsystem (*Standard Working Hour System*), das flexible Arbeitszeitsystem (*Flexible Working Hour System*) und das umfassende Arbeitszeitsystem (*Comprehensive Working Hour System*). Auch die Anerkennung

von Überstunden und die Berechnung der Überstundenvergütung sind unterschiedlich.

Standardarbeitszeitsystem (Englisch: Standard Working Hour System)

Arbeitnehmer im Standardarbeitszeitsystem arbeiten 8 Stunden am Tag. Das Standardarbeitszeitsystem findet für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer Anwendung.

Anerkennung von Überstunden

Es gibt drei Arten von Überstunden: Überstunden an Werktagen, Überstunden an Ruhetagen (z. B. am Wochenende) und Überstunden an gesetzlichen Feiertagen. Veranlasst ein Unternehmen, dass Mitarbeiter an einem Werktag Überstunden leisten sollen, muss das Unternehmen das 1,5-Fache des Gehalts der Mitarbeiter als Überstundenvergütung zahlen. Wenn Mitarbeiter an Ruhetagen (z. B. am Wochenende) Überstunden leisten sollen, kann das Unternehmen veranlassen, dass Mitarbeiter dafür freie Tage als Ausgleich nehmen. Wenn dem Mitarbeiter keine freien Tage ermöglicht werden können, muss das Unternehmen dem Mitarbeiter das Doppelte des Gehalts als Überstundenvergütung zahlen. Wenn Mitarbeiter an gesetzlichen Feiertagen Überstunden leisten müssen, darf das Unternehmen den Mitarbeitern aber keine freien Tage als Ausgleich geben, sondern muss den Mitarbeitern das Dreifache ihres Lohns als Überstundenvergütung zahlen.

Flexibles Arbeitszeitsystem (Englisch: Flexible Working Hour System)

Das flexible Arbeitszeitsystem bezieht sich auf das Fehlen fester Arbeitszeitbeschränkungen. Es ist für Arbeitnehmer gedacht, die aufgrund von Produktionsmerkmalen, besonderen Bedürfnissen der Art der Arbeit oder Aufgabenbereiche, durchgehend arbeiten müssen oder Schwierigkeiten haben, pünktlich zur Arbeit zu kommen oder in den Feierabend zu gehen, und nicht in der Lage sind, Standardarbeitszeiten einzuhalten bzw. flexibel arbeiten müssen. Das flexible Arbeitszeitsystem gilt für folgende Arbeitnehmer:

- Führungskräfte, Außendienstmitarbeiter, Vertriebsmitarbeiter, andere Arten diensthabender Mitarbeiter und Mitarbeiter, deren Arbeit nicht an der Standardarbeitszeit gemessen werden kann;
- Fernverkehrspersonal, Taxifahrer und einige Be- und Entladen von Eisenbahnen, Häfen und Lagerhäusern in Unternehmen sowie Mitarbeiter, die aufgrund der besonderen Art ihrer Arbeit mobil arbeiten müssen;
- Sonstige Mitarbeiter, die aufgrund von Produktionsmerkmalen, besonderen Arbeitsanforderungen oder Aufgabenbereichen für das flexible Arbeitszeitsystem geeignet sind.

Anerkennung von Überstunden

Es gibt (eigentlich) nur eine Art von Überstunden, nämlich Überstunden an gesetzlichen Feiertagen. Es gibt keine Über-



stunden an Werktagen und keine Überstunden an Ruhetagen (z. B. am Wochenende). Mit anderen Worten: Wenn das Unternehmen dafür sorgt, dass Mitarbeiter an Werktagen verlängert arbeiten müssen oder an Ruhetagen (z. B. am Wochenende) Überstunden machen, muss das Unternehmen den Mitarbeitern keine Überstundenvergütung zahlen. Wenn Mitarbeiter jedoch an gesetzlichen Feiertagen Überstunden leisten sollen, muss das Unternehmen den Mitarbeitern das Dreifache ihres Lohns als Überstundenvergütung zahlen.

Umfassendes Arbeitszeitsystem (Englisch: Comprehensive Working Hour System)

Das umfassende Arbeitszeitsystem bezieht sich auf Arbeitnehmer, die aufgrund der Besonderheit ihrer Tätigkeit durchgehend arbeiten müssen. Das umfassende Arbeitszeitsystem ist für folgende Mitarbeiter gedacht:

- Arbeitnehmer im Transport-, Eisenbahn-, Post- und Telekommunikations-, Wassertransport-, Luftfahrt-, Fischerei- und anderen Industriezweigen, die aufgrund der besonderen Art ihrer Arbeit durchgehend arbeiten müssen;
- Einige Mitarbeiter in Branchen, die durch Jahreszeiten und natürliche Bedingungen eingeschränkt sind, wie z. B. in der Geologie und Ressourcenexploration, Baugewerbe, Salzproduktion, Zuckerproduktion und Tourismus;
- Sonstige Arbeitnehmer, die für das umfassende Arbeitszeitsystem geeignet sind.

Für Unternehmen, die dieses Arbeitszeitsystem implementieren, basiert der Berechnungszyklus der Arbeitszeit nicht mehr auf Tagen, sondern kann auf der Grundlage von Wochen, Monaten, Quartalen und Jahren berechnet werden. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit und die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit sollten jedoch grundsätzlich mit der gesetzlichen Standardarbeitszeit übereinstimmen, d. h. innerhalb des umfassenden Arbeitszeitsystems kann die tatsächliche Arbeitszeit an einem bestimmten Tag (oder einer bestimmten Woche) 8 Stunden überschreiten (oder 40 Stunden), sollte jedoch von der tatsächlichen Gesamtarbeitszeit innerhalb des Gesamtberechnungszeitraums her die gesetzliche Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten, siehe folgende Tabelle:

Berechnungszyklus	Gesetzliche Standardarbeitszeiten
Woche	40 Stunden
Monat	20,83 Tage x 8 Stunden/Tag
Quartal	20,83 Tage x 8 Stunden/Tag x 3 Monate
Jahr	250 Tage x 8 Stunden

Anerkennung von Überstunden

Es gibt nur zwei Arten von Überstunden, nämlich Überstunden an Arbeitstagen und Überstunden an gesetzlichen Feiertagen, welche auf der Grundlage eines umfassenden Berechnungszeitraums berechnet werden. Für Überstunden an Ruhetagen

Fang Fang

ist Partnerin bei bdp China. Sie leitet das China Desk bei bdp Deutschland und ist COO der internationalen bdp Mechanical Components.



Frank Yang

ist Rechtsanwalt bei bdp China.



Sara Zimmermann

ist Senior Consultant bei bdp Berlin.

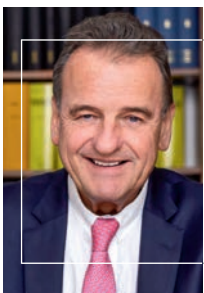


(z. B. an Wochenenden) gilt das nicht. Wenn während des umfassenden Berechnungszeitraums die tatsächliche Gesamtarbeitszeit die gesetzliche Standardgesamtarbeitszeit überschreitet, wird die Überschreitung als verlängerte Arbeitszeit betrachtet und das Unternehmen muss den Mitarbeitern das 1,5-fache ihres Lohns als Überstundenvergütung zahlen. Wenn Mitarbeiter an gesetzlichen Feiertagen Überstunden leisten müssen, muss das Unternehmen den Mitarbeitern das Dreifache ihres Lohns als Überstundenvergütung zahlen.

Es ist zu beachten, dass die Einführung des flexiblen Arbeitszeitsystems oder des umfassend berechneten Arbeitszeitsystems eine Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag erfordert und erst nach Erhalt der behördlichen Genehmigung der Arbeitsverwaltung für das flexible oder umfassende Arbeitszeitsystem wirksam wird. Das heißt, wenn sich beide Parteien nur im Arbeitsvertrag darauf einigen, das flexible Arbeitszeitsystem oder das umfassend berechnete Arbeitszeitsystem einzuführen, ohne jedoch die behördliche Genehmigung der Arbeitsverwaltung einzuholen, kann das flexible Arbeitszeitsystem oder das umfassend berechnete Arbeitszeitsystem nicht für den Arbeitnehmer umgesetzt werden.

Das Werkzeug für die kleine Krise

Wir stellen Ihnen unterschiedliche Werkzeuge für ein abgestuftes Krisenmanagement vor: Von der Fortführungsprognose über Sanierungskonzepte bis hin zum Interimsmanagement



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

Unternehmen sehen sich in der heutigen Zeit mit einer Vielzahl an Herausforderungen konfrontiert: Lieferketten bleiben instabil, Fachkräfte sind schwer zu finden, die Finanzierungsbedingungen verschärfen sich und geopolitische Unsicherheiten verstärken die Planungsunsicherheit. Vor diesem Hintergrund wird es immer wichtiger, betriebliche Warnsignale frühzeitig zu erkennen und angemessen zu reagieren. Nicht jede

unternehmerische Schwierigkeit führt direkt in eine existenzielle Schieflage – doch gerade sogenannte „kleine Krisen“ bergen das Risiko, zu echten Bedrohungen zu werden, wenn sie nicht mit der gebotenen Sorgfalt behandelt werden.

Bei bdp Bormann, Demant & Partner begegnen wir diesem Szenario mit einem abgestuften Krisenmanagement-Ansatz. Je nach Intensität der Krise setzen wir unterschiedliche Werkzeuge ein – von der **Fortführungsprognose** über **Sanierungskonzepte** bis hin zum **Interimsmanagement**. In dieser dreiteiligen Artikelserie stellen wir Ihnen diese Werkzeuge im Einzelnen vor. Den Anfang macht die Fortführungsprognose, unser bewährtes Tool für Unternehmen, die erste Anzeichen wirtschaftlicher Schwierigkeiten erkennen – und verantwortungsbewusst darauf reagieren möchten.

Die Fortführungsprognose – mehr als nur gesetzliche Pflichterfüllung

Die Fortführungsprognose ist ein Begriff, der im deutschen Insolvenzrecht verankert ist. Sie dient der Beurteilung, ob ein Unternehmen in der Lage ist, seine Geschäftstätigkeit über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten aufrechtzuerhalten. Grundlage ist insbesondere § 19 der Insolvenzordnung (InsO), der die Überschuldung von Kapitalgesellschaften regelt. In der Praxis hat sich der Prüfungsstandard IDW S11 als Richtschnur für die Erstellung solcher Prognosen etabliert. Er definiert die Anforderungen an Inhalt, Aufbau und Dokumentation einer professionellen Fortführungsprognose.

Doch die Fortführungsprognose ist weit mehr als nur ein juristisches Prüfverfahren. Sie ist ein wertvolles Instrument zur Selbsteinschätzung des Unterneh-





mens – ein Spiegel, der zeigt, wo das Unternehmen wirtschaftlich steht, wo Risiken lauern und wie belastbar die aktuelle Planung ist. Insbesondere für Geschäftsleitungen ist sie ein entscheidender Schutzmechanismus, um drohende Haftungsrisiken zu vermeiden. Denn wer bei drohender Insolvenz untätig bleibt oder unzureichende Prüfungen vornimmt, riskiert persönliche Konsequenzen – von der zivilrechtlichen Inanspruchnahme bis zur strafrechtlichen Verantwortung.

Wann eine Fortführungsprognose notwendig ist – und wann sie sinnvoll ist

Formell gesehen ist eine Fortführungsprognose dann erforderlich, wenn insolvenzrechtliche Zweifel an der Unternehmensfortführung bestehen – also insbesondere bei drohender Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung. In der Praxis ist das jedoch oft ein fließender Übergang. Häufig sind es kleine Signale, die auf eine sich anbahnende Krise hinweisen: rückläufige Aufträge, stockende Zahlungen von Kunden, erhöhte Kreditlinien, steigende Lagerbestände oder schleichende Kostenexplosionen. Auch externe Faktoren – etwa der Wegfall von Subventionen oder Regulierungsänderungen – können ein stabiles Geschäftsmodell plötzlich ins Wanken bringen.

In solchen Situationen bietet die Fortführungsprognose einen strukturierten Rahmen, um die wirtschaftliche Lage systematisch zu analysieren. Sie macht sichtbar, ob – und unter welchen Bedingungen – das Unternehmen voraussichtlich in der Lage ist, seine Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen und den Geschäftsbetrieb fortzusetzen. Dabei genügt keine vage Einschätzung. Gefordert ist eine fundierte, transparente und nachvollziehbare Darstellung aller relevanten Daten, Annahmen und Szenarien.

Die methodische Vorgehensweise – was eine Fortführungsprognose leisten muss

Eine professionelle Fortführungsprognose umfasst in der Regel drei zentrale Elemente:

- Die **Bestandsaufnahme**: Zu Beginn erfolgt eine umfassende Analyse der aktuellen Unternehmenslage. Dazu gehören Bilanzen, betriebswirtschaftliche Auswertungen, Liquiditätsstatus, bestehende Kreditverpflichtungen sowie operative Kennzahlen. Ziel ist es, ein realistisches Bild der Ausgangssituation zu erhalten.
- Die **Planung**: Auf Basis der erhobenen Daten wird eine Planungsrechnung erstellt, die Umsatz-, Kosten- und Liquiditätsentwicklung für die nächsten zwölf Monate abbildet. Hierbei werden Annahmen dokumentiert und Sensitivitäten geprüft – also etwa die Auswirkungen von Auftragsverlusten, Zinsänderungen oder Preissteigerungen.
- Die **Bewertung**: Abschließend erfolgt die wirtschaftliche Bewertung: Ist unter den gegebenen Voraussetzungen und unter Berücksichtigung aller bekannten Risiken davon auszugehen, dass das Unternehmen fortgeführt werden kann? Oder ist eine tiefere Sanierung oder gar eine Insolvenzanmeldung erforderlich?

Diese drei Phasen bilden zusammen das Fundament einer belastbaren Fortführungsprognose – rechtssicher dokumentiert, objektiv begründet und fachlich geprüft.

Wie bdp Sie in der kleinen Krise konkret unterstützt

Gerade in der Frühphase einer Krise kommt es darauf an, schnell, aber zugleich umsichtig zu handeln. bdp steht Ihnen in dieser sensiblen Phase als erfahrener und interdisziplinär aufgestellter Partner zur Seite. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus den Bereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Recht und Unternehmenssanierung arbeiten Hand in Hand, um für Ihr Unternehmen eine maßgeschneiderte Fortführungsprognose zu erstellen.

Wir begleiten Sie bei der Identifikation relevanter Daten, prüfen gemeinsam Ihre Annahmen, erstellen transparente Planrechnungen und leiten daraus konkrete Maßnahmen ab. Dabei behalten wir nicht nur das Unternehmen, sondern auch die Anforderungen Ihrer Stakeholder im Blick – von Banken über Lieferanten bis hin zu öffentlichen Institutionen. Unser Ziel: Ihnen die Entscheidungsgrundlage zu liefern, die Sie brauchen, um mit klarem Blick weiterzusteuern.

Frühzeitiges Handeln bewahrt Handlungsspielräume – und schützt Reputation

Ein häufig unterschätzter Effekt der Fortführungsprognose liegt in ihrer Außenwirkung. Banken, Geschäftspartner und Investoren werten eine professionelle Analyse der Unternehmenslage als Zeichen von Verantwortungsbewusstsein und Weitsicht. Wer frühzeitig transparent handelt und offenlegt, wie das Unternehmen die Herausforderungen angeht, kann Vertrauen erhalten – oder zurückgewinnen. Die Erfahrung zeigt: Unternehmen, die früh aktiv werden, haben deutlich bessere Chancen, eine drohende Krise zu bewältigen und gestärkt daraus hervorzugehen.

Ausblick: Das Sanierungskonzept für die mittlere Krise

In der nächsten Ausgabe unserer dreiteiligen Serie befassen wir uns mit dem Sanierungskonzept nach IDW S6 – dem Werkzeug für die mittlere Krise. Wenn die Fortführungsprognose erste Zweifel aufwirft oder strukturelle Probleme offensichtlich werden, bedarf es umfassenderer Maßnahmen: strategische Neuausrichtung, tief greifende Kostenreduktion, Gespräche mit Gläubigern oder operative Restrukturierung.

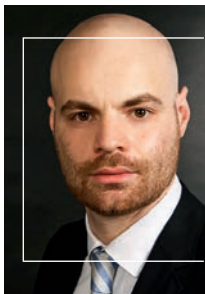
Sprechen Sie uns an – wir helfen Ihnen, rechtzeitig die richtigen Schritte zu gehen

Zögern Sie nicht, uns anzusprechen, wenn Sie den Eindruck haben, dass sich in Ihrem Unternehmen Risiken aufbauen oder Unsicherheit über die kurzfristige Zahlungsfähigkeit herrscht. Gemeinsam prüfen wir, ob eine Fortführungsprognose angezeigt ist, und begleiten Sie rechtssicher und mit Fokus auf die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens durch alle Schritte.

Mitarbeit: Antonia Schlote

Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen hat das Potenzial enorme Wettbewerbsvorteile zu schaffen. Sie wirft aber komplexe rechtliche Fragen auf. Wir klären auf.



Lars Christopher Krieger
ist Rechtsanwalt bei
bdp Berlin.

Der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen gewinnt zunehmend an Bedeutung und hat das Potenzial enorme Wettbewerbsvorteile zu schaffen. Während diese Technologie also enorme Effizienzvorteile verspricht, wirft sie aber gleichzeitig komplexe rechtliche Fragen auf.

Die Diskussion um KI und Recht hat sich in den letzten Monaten intensiviert, seitdem die Europäische Union im Juni 2024 mit der KI-Verordnung das weltweit erste umfassende Regelwerk zur

Regulierung von KI verabschiedet hat. Auch bei bdp setzen wir uns intensiv mit der laufenden Entwicklung von KI und Recht auseinander. Darauf aufbauend entwickeln wir Strategien und Leitfäden, um den sicheren Umgang mit KI bei gleichzeitig größtem Nutzen zu vereinbaren. Gerne informieren wir Sie über den aktuellen Stand in unserem nachfolgenden Artikel.

KI und Datenschutz

Bezüglich des Einsatzes von KI ergeben sich vielfältige Anwendungsmöglichkeiten. Textgenerierende Systeme wie ChatGPT bzw. Chatbots können bei Korrespondenzen mit Kunden unterstützen, während spezialisierte KI-Tools in gesundheitlichen Berufen bei der Diagnosestellung eingesetzt werden. Doch gerade diese praktischen Vorteile bergen auch Risiken, insbesondere im Bereich des Datenschutzes.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)

Die Eingabe von Daten in KI-Systeme kann zu unzulässigen Datenverarbeitungen führen, wenn nicht sorgfältig zwischen allgemeinen Informationen und personenbezogenen Daten unterschieden wird.

Die DSGVO stellt hierbei weiterhin den zentralen rechtlichen Rahmen dar. Ihre Grundprinzipien - insbesondere die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung (bspw. durch Einwilligung der betroffenen Person), die Zweckbindung und die Datenminimierung - gelten uneingeschränkt auch für den Einsatz von KI. Besondere Sensibilität ist bei der Verarbeitung sogenannter besonderer Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 DSGVO geboten, zu denen unter anderem Gesundheitsdaten oder Informationen über politische Meinungen zählen.





„Halluzination bei KI“

Ein besonderes Problem stellt das Phänomen der „Halluzinationen“ bei KI-Systemen dar. Damit bezeichnet man die Tendenz mancher KI-Modelle, überzeugend formulierte, aber inhaltlich falsche oder erfundene Aussagen zu generieren. Aus haftungsrechtlicher Perspektive bleibt dabei stets der Anwender verantwortlich - die KI als solche kann nicht zur Verantwortung gezogen werden.

Leitfäden und Schulungen

Um diese (haftungsrechtlichen) Risiken zu minimieren, sollten Unternehmen ihren Mitarbeitern klare interne Richtlinien für den Umgang mit KI an die Hand geben. Dazu gehört die Festlegung, welche Systeme überhaupt genutzt werden dürfen (ChatGPT, Copilot, ...) welche Daten eingegeben werden können und welche Qualitätskontrollen durchzuführen sind. Ergebnisse von KI's sollten immer auf falsche oder gar diskriminierende Inhalte geprüft werden.

Auch KI-spezifische Einstellungen zur Risikominimierung, wie die Deaktivierung der Funktion die Nutzereingaben als zukünftige Trainingsdaten zu benutzen, gehören zu den Grundlagen. Besonders wichtig ist die Schulung aller Mitarbeiter, die mit KI arbeiten. Nicht nur um das Bewusstsein für die spezifischen Risiken dieser Technologie zu schaffen, sondern auch um von den Chancen von KI zukünftig zu profitieren. Denn es ist zu erwarten, dass KI die Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht transformieren wird.

Wichtig für alle Unternehmer: Die EU hat in der KI-VO festgelegt, dass Unternehmen seit Februar 2025 verpflichtet sind, ihre eigenen Mitarbeiter im Umgang mit KI zu schulen, sofern diese KI im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit nutzen. Und in vielen Fällen ist der Geschäftsführung vermutlich nicht einmal bekannt, dass KI bereits intensiv durch Mitarbeiter eingesetzt wird. Daher ist die Vermittlung von KI-Kompetenz umso essenzieller für den sicheren Umgang mit KI. Kommen Unternehmen dieser Schulungspflicht nicht nach, drohen empfindliche Bußgelder.

Fazit

Aus dem KI-Einsatz ergeben sich sowohl Chancen als auch Fragen. Einerseits kann KI dazu beitragen, Arbeitsprozesse zu beschleunigen und Kosten zu senken. Andererseits sollten Unternehmen sich vergewissern, dass der Einsatz von KI durch die eigenen Mitarbeiter sicher ist und die gesetzlichen Anforderungen an Datenschutz etc. erfüllt sind. Interne Richtlinien bzw. Leitfäden sind hierfür zwingend notwendig und die Schulung der Mitarbeiter Pflicht.

Gerne helfen wir bei bdp Ihnen bei der Erstellung von Richtlinien bzw. Leitfäden und unterrichten bei Bedarf auch Ihre Mitarbeiter im Hinblick auf den sicheren Umgang mit KI in Ihrem Unternehmen. Auf Anfrage machen wir Ihnen gerne ein Angebot für einen auf Ihr Unternehmen konkret zugeschnittenen Workshop.



Seit 15 Jahren ist unser IT-Experte Nail Sert ein unverzichtbarer Teil des bdp-Teams

Sein Weg bei bdp begann 2009, und seitdem sorgt er mit großem Fachwissen, Geduld und Verlässlichkeit dafür, dass die Technik in unserem Arbeitsalltag reibungslos funktioniert. Herr Sert findet auch in herausfordernden Situationen pragmatische Lösungen und steht Kolleginnen und Kollegen jederzeit mit Rat und Tat zur Seite.

Doch nicht nur fachlich ist er eine Bereicherung. Mit seiner guten Laune, seinem ganz eigenen Humor und seiner positiven Ausstrahlung bringt er Leichtigkeit in den Arbeitsalltag und sorgt für ein herzliches Miteinander. Sein größtes Hobby ist das Tischtennis – und wer ihn kennt, weiß, dass man sich wohl zweimal überlegen sollte, ihn an der Platte herauszufordern.

Neben seiner Leidenschaft für den Sport ist Herr Sert auch bekannt für seine ausgesprochene Schokoladenliebe sowie sein großes Herz für Tiere, für die er regelmäßig Patenschaften übernimmt. Diese Mischung aus Humor, Engagement und Menschlichkeit macht ihn zu einem geschätzten Kollegen und Freund im Team.

Lieber Nail, wir danken Ihnen für Ihre 15 Jahre bei bdp, für Ihre Verlässlichkeit und Ihren Einsatz – und freuen uns auf viele weitere gemeinsame Jahre!

Vorteilsminderung bei der 1 %-Regelung



Kosten, die wie Fahr-, Maut- oder Vignettenkosten für Privatfahrten ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, mit dem Fahrzeug ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen, werden nicht von der Abgeltungswirkung der 1 %-Regelung erfasst. Deren Übernahme durch den Arbeitgeber begründet einen eigenständigen geldwerten Vorteil.

Im Streitfall ging es um vom Steuerpflichtigen getragene, anlässlich einer Urlaubsreise entstandene Fahrkosten für den von seinem Arbeitgeber zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellten Pkw.

Der BFH entschied, dass derartige Kosten den geldwerten Vorteil aus der Überlassung des zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellten Fahrzeugs nicht mindern. Denn es mindern nur solche vom Arbeitnehmer vertraglich übernommenen und getragenen Aufwendungen den Vorteil, ein betriebs- und fahrbereites Fahrzeug nutzen zu können, die bei einer [hypothetischen] Kostentragung durch den Arbeitgeber Bestandteil dieses Vorteils und von der Abgeltungswirkung der 1 %-Regelung erfasst waren. Dazu gehören Kosten nicht, die ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, mit dem Fahrzeug ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen. Deren Übernahme durch den Arbeitgeber begründet vielmehr einen eigenständigen geldwerten Vorteil.

Ein Abzug der Aufwendungen als Betriebsausgaben oder Werbungskosten war gemäß § 12 Nr. 1 EStG ausgeschlossen, da die Fahrkosten als Kosten der Urlaubsreise ausschließlich durch die private Nutzung des Dienstwagens veranlasst waren.

BFH 23.01.2025, III R 33/24

Rüdiger Kloth

ist Steuerberater und seit 1997 Partner bei bdp Hamburg.

Eröffnung des Candelita

Das Candelita – by Candela Marbella ist in neuer Ort für Genuss, Gastfreundschaft und Unternehmergeist



Direkt an der Strandpromenade von Marbella hat die bdp Gruppe ein neues Kapitel ihrer Erfolgsgeschichte aufgeschlagen: Mit dem Candelita – by Candela Marbella ist ein Ort entstanden, an dem mediterrane Küche, stilvolle Atmosphäre und echte Gastfreundschaft zusammenfinden.

Das Konzept ist klar: kulinarischer Genuss mit Seele, Handwerk und Leidenschaft. Von fangfrischem Fisch über kreative Tapas bis hin zur klassisch interpretierten Paella – die Küche setzt auf frische, saisonale und regionale Zutaten. Ergänzt wird das Angebot durch eine sorgfältig kuratierte Weinkarte mit ausgewählten Tropfen regionaler Winzer, jungen Entdeckungen und etablierten Klassikern.

Das Candelita ist dabei mehr als nur ein Restaurant. Es ist Teil einer Familie: Neben dem beliebten Restaurant Candela in der Altstadt von Marbella gehört auch die exklusive Candela-Yacht in Puerto Banús dazu. Alle drei Projekte eint

derselbe Anspruch – Gästen unvergessliche Erlebnisse zu bieten, die man immer wieder aufs Neue erleben möchte.

Mit dem Candelita zeigt bdp Gründungspartner, Dr. Michael Bormann, dass Unternehmertum weit über Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung hinausgeht. Es geht um Haltung: Qualität, Leidenschaft und den Mut, neue Wege zu gehen. Damit setzt bdp ein Zeichen für die Verbindung von Wirtschaftskompetenz und Lebensart – und bringt diese Werte auch kulinarisch zum Ausdruck.

Das Ergebnis: ein Ort, an den man gerne zurückkehrt, sei es für ein spannendes Mittagessen am Meer, einen besonderen Abend mit Freunden oder den Genuss eines Signature-Cocktails im Sonnenuntergang.

Mit dem Candelita wurde nicht nur ein weiteres Restaurant eröffnet – sondern einen Ort geschaffen, der Genussskultur, Unternehmergeist und Gastfreundschaft in einzigartiger Weise verbindet.



Exklusive frei stehende Villen in Mijas Costa

WaveView: Ein Refugium an der Mijas Costa, wo sich das Mittelmeer als Hauptdarsteller entfaltet und jeder Winkel darauf ausgelegt ist, seine Bewohner in Luxus und Komfort zu hüllen. Preis: 1.635.000 Euro

Es handelt sich um drei Villen mit jeweils vier Schlafzimmern. Vom Untergeschoss bis ins Obergeschoss, einschließlich Solarium – jedes Detail ist eine Hommage an Eleganz. Die Villen verfügen über einen Aufzug für bequemen Zugang fast aller Etagen sowie über Fußbodenheizung.

Landschaftlich gestaltete Gärten laden zu Spaziergängen barfuß ein, private Pools spiegeln das endlose Blau des Himmels wider, und ein optionaler Jacuzzi auf dem Solarium schafft den perfekten Ort völliger Entspannung. Bei WaveView ist die Natur nicht nur Kulisse – sie ist Teil des Hauses.

Jede Villa richtet sich direkt zum Mittelmeer aus und bietet atemberaubende Ausblicke auf allen Etagen. Nur wenige Schritte entfernt befindet sich der Chaparral Golf Club – ideal für alle, die ihren Schwung mit Meerblick perfektionieren möchten. Wer die Ruhe des Strandes bevorzugt, findet direkten Zugang direkt vor der Haustür. Alles ist in Reichweite: Von Restaurants bis zu Schulen, von Supermärkten bis zu Freizeitmöglichkeiten, und das nahe gelegene Cala de Mijas bietet eine lebendige Mischung aus Tradition und Moderne.

Wir beraten Sie rechtlich und steuerlich „rund um einen Immobilienerwerb“ in Spanien. Bitte kontaktieren Sie bei Interesse bdp Spain.



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 interessiere mich für eine Beratung in Spanien. Bitte sprechen Sie mich an.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____



Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät



Restrukturierung · Finanzierung
M&A · Chinaberatung

GmbH

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

c/o Mindspace · Rödingsmarkt 9 · 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