

# bdp aktuell<sup>228</sup>

Nachrichten für den Mittelstand  
22. Jahrgang // Oktober 2025



Foto © Dima Zel - Shutterstock

## Neustart der deutschen Wirtschaft?

Ein Investitionsbooster soll den Standort Deutschland wieder attraktiver machen.

# Bundesregierung will *Investitionen in Deutschland* erleichtern – S. 2

# *Arbeitsrecht in Deutschland und China* – S. 4

# *Krisenmanagement* mit bdp – S. 8

# bdp unterstützt *Leipziger Jugendfußballer* – S. 8

bdp



## Auftrieb für Investitionen?

Um den Standort Deutschland kurzfristig und nachhaltig zu stärken sowie zu modernisieren, sollen mit verschiedenen Maßnahmen gezielte Anreize geschaffen werden.

„Nach mehr als zwei Jahren ohne Wirtschaftswachstum muss Deutschland wieder attraktiver für Investitionen werden“ - so heißt es auf der Homepage der Bundesregierung. Um den Standort kurzfristig und nachhaltig zu stärken sowie zu modernisieren, sollen gezielte Anreize geschaffen werden. Konkret geht es um den sogenannten Investitionsbooster.

### Degressive Abschreibung

Normalerweise schreiben Unternehmen neu angeschaffte Maschinen oder Fahrzeuge linear ab. Der Investitionsbooster erlaubt nun jedoch eine degressive Abschreibung. Das bedeutet, dass Unternehmen Maschinen oder Fahrzeuge im ersten Jahr ihrer Anschaffung um bis zu 30 Prozent ihres Anschaffungswerts mit ihrem Gewinn verrechnen können. Im darauffolgenden Jahr ist dann auf den bereits auf 70 Prozent geminderten Betrag erneut eine Abschreibung von 30 Prozent zulässig, was dann weiteren 21 Prozent des ursprünglichen Anschaffungswerts entspricht. Das wiederholt sich dann

im dritten Jahr, sodass in drei Jahren insgesamt 66 Prozent der Investitionssumme abgeschrieben werden können. Diese höheren Abschreibungssätze gelten für Anschaffungen seit dem 1. Juli dieses Jahres und enden am 31. Dezember 2027.

Das Ziel besteht sicherlich darin, Unternehmen zu motivieren, Investitionen zu tätigen, die sie sonst später oder gar nicht vorgenommen hätten. Es kann also durchaus zu Vorzieheffekten kommen. Allerdings herrscht vor allem bei Unternehmen, die umfangreich mit den USA handeln, ein hohes Maß an Unsicherheit.

### Unsicherheit beim Handel mit den USA

Das liegt am Zollchaos, das US-Präsident Donald Trump verursacht hat. Wegen eines Gerichtsurteils ist nun unklar, ob viele der verhängten Einfuhrzölle legal sind oder möglicherweise zurückgezahlt werden müssen. Das wirkt sich selbstverständlich auch auf die Investitionsentscheidungen der Unternehmen aus.



Foto © Alivant - Shutterstock



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



### Steuersenkung ab 2028

Gleichzeitig soll die Körperschaftsteuer ab 2028 schrittweise von 15 auf zehn Prozent gesenkt werden. Fünf Jahre lang soll sie jeweils um einen Prozentpunkt sinken. Ab dem Jahr 2032 würde sich die gesamte Steuerbelastung deutscher Unternehmen somit auf rund 25 Prozent belaufen. Derzeit sind es noch circa 30 Prozent. Damit würde Deutschland im internationalen Wettbewerb wieder aufholen, denn dort müssen Unternehmen häufig weniger Geld an den Fiskus abführen. Allerdings ist das Jahr 2032 noch weit entfernt. Bis die beschlossene Steuersenkung Wirkung zeigen kann, werden noch Jahre vergehen.

### Investitionsbooster für Elektroautos

Außerdem gibt es einen Investitionsbooster für Elektroautos, die von Unternehmen betrieblich genutzt werden. Seit dem 1. Juni können Unternehmen bei Dienstwagen 75 Prozent der Anschaffungskosten im Jahr des Kaufs steuerlich absetzen. Dies gilt für Fahrzeuge, die bis zum 1. Januar 2028 neu angeschafft werden. Gleichzeitig wurde der Bruttolistenpreis, bis zu dem die steuerliche Förderung gilt, von 70.000 auf 100.000 Euro angehoben. Der Investitionsbooster für elektrische Dienstwagen könnte einen spürbaren Schub auslösen.

### Anhebung der Forschungszulage

Im Rahmen des Investitionsboosters wird schließlich die Forschungszulage angehoben, um Investitionen in Forschung und Entwicklung anzukurbeln. Konkret wird die Obergrenze zur Bemessung der Zulage von derzeit zehn auf zwölf Millionen Euro erhöht. Diese Maßnahme gilt für den Zeitraum von 2026 bis 2030.

### Fazit

Grundsätzlich sind der Investitionsbooster und die angekündigten Steuersenkungen positiv zu bewerten. Allerdings werden sie künftig zu entsprechend geringeren Steuereinnahmen des Staates führen, dem bereits für das Jahr 2027 eine beträchtliche Haushaltslücke droht.

Einen Kommentar von bdp-Gründungspartner Dr. Michael Bormann zur leidigen Steuerdebatte finden Sie auf [www.n-tv.de](http://www.n-tv.de): „Der Staat hat kein Einnahmeproblem!“



## Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

**Auftrieb für Investitionen?** „Nach mehr als zwei Jahren ohne Wirtschaftswachstum muss Deutschland wieder attraktiver für Investitionen werden“ - so heißt es auf der Homepage der Bundesregierung. Um den Standort kurzfristig und nachhaltig zu stärken sowie zu modernisieren, sollen gezielte Anreize geschaffen werden. Konkret geht es um den sogenannten Investitionsbooster.

**Arbeitsrecht in Deutschland und China:** Der zweite Teil unserer Artikelreihe stellt Chinas Regelungen zu Jahresurlaub, gesetzlichen Feiertagen, Lohnstandards für krankheitsbedingte Abwesenheit, Zeiträume medizinischer Behandlungen und dem Thema Sonderurlaub vor, um Unternehmen aus Deutschland ein besseres Verständnis der relevanten gesetzlichen Bestimmungen zu ermöglichen.

**Sanierungskonzept nach IDW S6:** Unternehmen geraten nicht selten in wirtschaftliche Turbulenzen, die über eine kleine Krise hinausgehen, ohne jedoch unmittelbar existenzbedrohend zu sein. Rückläufige Umsätze, verschärfter Wettbewerb, hohe Kostenlast oder Finanzierungsschwierigkeiten sind typische Signale einer sogenannten „mittleren Krise“. In dieser Phase reicht eine reine Fortführungsprognose oft nicht mehr aus. Gefordert ist ein umfassenderes Instrument, das nicht nur die kurzfristige Überlebensfähigkeit prüft, sondern eine nachhaltige Wiederherstellung von Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht.

Ihre

Martina Hagemeyer



**Martina Hagemeyer**  
ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberaterin, Geschäftsführerin der bdp Revision und Treuhand GmbH sowie seit 1996 Partnerin bei bdp Berlin.

# Arbeitsrecht in Deutschland und China

In Teil 2 der vergleichenden Analyse erläutern wir Jahresurlaub, gesetzlichen Feiertage, Lohnstandards für krankheitsbedingte Abwesenheit, Zeiträume medizinischer Behandlungen sowie Sonderurlaub.

Der nachfolgende Fachartikel stellt Chinas Regelungen zu Jahresurlaub, gesetzlichen Feiertagen, Lohnstandards für krankheitsbedingte Abwesenheit, Zeiträume medizinischer Behandlungen und dem Thema Sonderurlaub vor, um Unternehmen aus Deutschland ein besseres Verständnis der relevanten gesetzlichen Bestimmungen zu ermöglichen.

### 6. Jahresurlaub

In Deutschland haben Arbeitnehmer, die fünf Tage in der Woche arbeiten, Anspruch auf mindestens 20 Tage Jahresurlaub. Arbeitnehmer, die sechs Tage in der Woche arbeiten, haben Anspruch auf 24 Tage Jahresurlaub. Die meisten deutschen Arbeitgeber bieten 25 bis 30 Tage Jahresurlaub an. Mitarbeiter haben Anspruch auf den Urlaub, nachdem sie 6 aufeinanderfolgende Monate gearbeitet haben.

Im Vergleich zu Deutschland ist die Anzahl der gesetzlichen

Jahresurlaubstage in China deutlich geringer. Die Höhe des Jahresurlaubs hängt von der Dienstzeit des Arbeitnehmers ab, wie in der folgenden Tabelle dargestellt:

Arbeitsjahre	Jahresurlaub
Mehr als 1 Jahr, aber weniger als 10 Jahre	5 Tage
Mehr als 10 Jahre, aber weniger als 20 Jahre	10 Tage
Über 20 Jahre	15 Tage

Die meisten ausländischen Unternehmen in China gewähren chinesischen Mitarbeitern pro Jahr 15 Tage bezahlten Jahresurlaub. Wir empfehlen, dass für ausländische Expatriate-Mitarbeiter (aus Deutschland) und die Arbeitgeber in China die Anzahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs im Arbeitsvertrag gesondert vereinbart wird.





## 7. Gesetzliche Feiertage

In Deutschland gibt es derzeit pro Jahr 9 Tage gesetzliche Feiertage (bundesweit). Darüber hinaus gibt es in den 16 Bundesländern bzw. Regionen noch jeweils ein bis drei regionale Feste. Die wichtigsten Feiertage in Deutschland sind Ostern im Frühling und Weihnachten am Jahresende.

Im Gegensatz zu Deutschland sind die Feiertage in China landesweit und in jeder Stadt gleich. Feiertage werden zusammen mit Wochenenden in Anspruch genommen, die an gesetzliche Feiertage angrenzen. Wochenenden fallen jedoch nicht unter die gesetzlichen Feiertage. Wenn also ein Feiertag auf einen Werktag fällt, muss der Arbeitstag am Wochenende nachgeholt werden. Die wichtigsten chinesischen Feiertage sind das jährliche Frühlingsfest, die Goldene Woche, beginnend am 1. Mai und die Goldene Woche zum Nationalfeiertag im Oktober.

Für viele Deutsche sind die gesetzlichen Feiertage in China sehr verwirrend. Auf den ersten Blick gibt es in China 28 Feiertage (vgl. Tabelle: Chinesische Feiertage 2025). Diese beinhalten jedoch 10 Tage an Wochenenden und 5 Tage, die an Wochenenden nachgearbeitet werden müssen. Tatsächlich gibt es daher in China nur 13 gesetzliche Feiertage.

Schlussfolgerung:

28 Tage

- 10 Tage Wochenende

- 5 Tage Arbeiten am Wochenende

= 13 Feiertage in China

## 8. Krankheitsbedingte Abwesenheit

Deutschland ist ein Land mit relativ hohem Sozialstandard. Generell gilt: Nachdem ein Arbeitnehmer in das Unternehmen eingetreten ist und vier Wochen lang ununterbrochen gearbeitet hat, sollte das Unternehmen dem Arbeitnehmer

### Fang Fang

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



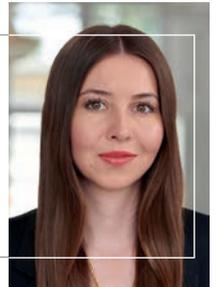
### Frank Yang

ist Rechtsanwalt bei bdp China.



### Sara Zimmermann

ist Senior Consultant bei bdp Berlin.



eine Lohnfortzahlung für alle durch eine Krankheit verursachten Krankheitstage zahlen. Der Zahlungsstandard für das Krankengeld besteht darin, dass der Arbeitgeber innerhalb von 12

Fest	Datum	Tage	Einschließlich Wochenenden	Am Wochenende arbeiten, um Arbeitstage auszugleichen
Neujahr	1. Januar	1 Tag		
Frühlingsfest	28. Januar bis 04. Februar	8 Tage	01. Februar (Samstag) 02. Februar (Sonntag)	26. Januar (Sonntag) 8. Februar (Samstag)
Ching-Ming-Fest	4. bis 6. April	3 Tage	5. April (Samstag) 6. April (Sonntag)	
Tag der Arbeit (Goldene Maiwoche)	1. bis 5. Mai	5 Tage	3. Mai (Samstag) 4. Mai (Sonntag)	27. April (Sonntag)
Drachenbootfest	31. Mai bis 02. Juni	3 Tage	31. Mai (Samstag) 01. Juni (Sonntag)	
Mittherbstfest & Nationalfeiertag (Goldene Oktoberwoche)	1. bis 8. Oktober	8 Tage	4. Oktober (Samstag) 5. Oktober (Sonntag)	28. September (Sonntag) 11. Oktober (Samstag)
Gesamt 28 Tage			Insgesamt 10 Tage einschließlich Wochenenden	Insgesamt 5 Tage am Wochenende arbeiten

# Arbeitsrecht und Deutschland und China

Monaten nach Beginn der krankheitsbedingten Abwesenheit maximal 6 Wochen (42 Tage) das volle Krankengeld für dieselbe Krankheit zahlt. Für diese Zeit können kleine Unternehmen (nicht mehr als 30 Arbeitnehmer) bei der Krankenkasse eine Krankengeldentschädigung (Umlage U1) beantragen. Die Entschädigungsquote liegt bei etwa 50% - 80%, fällt aber je nach Bundesland und Krankenversicherungsträger unterschiedlich aus.

Ist ein Arbeitnehmer länger als 6 Wochen wegen derselben Krankheit erkrankt, ist das Unternehmen nicht mehr zur Lohnfortzahlung an den Arbeitnehmer verpflichtet und der Arbeitnehmer erhält anstelle des Lohns Krankengeld von einem Krankenversicherungsträger (z.B. der TK). Der Auszahlungsmaßstab für Krankengeld beträgt in der Regel 70% des Gehalts vor Steuern, maximal jedoch 90% des Gehalts nach Steuern. Der maximale Zeitraum, für den Krankenversicherungsträger Krankengeld zahlen, beträgt 72 Wochen, zuzüglich der 6 Wochen, die das Unternehmen zuvor gezahlt hat, also insgesamt 78 Wochen.

Während der Arbeitszeit kann das Unternehmen behaupten, dass das Arbeitsverhältnis mit der Begründung zu kündigen ist, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Person die Arbeit nicht erbringen kann.

Im Vergleich zu Deutschland ist das Krankengeld in China deutlich niedriger als in Deutschland. In China gibt es keine Vorschriften, die vorschreiben, dass Arbeitnehmer maximal 6 Wochen pro Jahr Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Anspruch nehmen dürfen und dass Krankenversicherungsträger Krankengeld zahlen, wenn sie länger als sechs Wochen krank sind. Wir empfehlen, dass ausländische (deutsche) Expatriate-Mitarbeiter und chinesische Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gesondert vereinbaren.

Chinas Lohnstandards für krankheitsbedingte Abwesenheit sind im Allgemeinen im Mitarbeiterhandbuch festgelegt. Sofern im Arbeitsvertrag keine besondere Vereinbarung getroffen wird, wird im Normalfall das Grundgehalt des Arbeitnehmers (ohne Überstundenvergütung, diverse Zuschüsse und Zulagen) als Grundlage für die Berechnung des Krankengeldes herangezogen.

Normalerweise darf die Lohnfortzahlung nicht weniger als 80% des Mindestlohns betragen. Derzeit beträgt der Mindestlohn in Shanghai für das Jahr 2025 2.690 Yuan/Monat, was etwa 336 Euro pro Monat entspricht. Daher darf die Lohnfortzahlung nicht weniger als  $2.690 \times 80\% = 2.152$  Yuan betragen, was etwa 269 Euro pro Monat entspricht (Wechselkurs RMB in EUR von 8 als Beispiel). Dieser Mindeststandard schließt die von den Arbeitnehmern persönlich zu zahlenden Beiträge zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie den Wohnungsbaufonds nicht ein. Die Standards für die Zahlung von Krankengeld können in verschiedenen Regionen Chinas unterschiedlich sein. Die nachstehende Tabelle zeigt das Beispiel Shanghai:

Wenn ein Arbeitnehmer wegen nicht arbeitsbedingter Verletzungen bis zu 6 Monate krank oder verletzt ist, beträgt der vom Unternehmen zu zahlende Berechnungsfaktor der Lohnfortzahlung wie folgt:

Betriebszugehörigkeit	Berechnungsfaktor der Lohnfortzahlung
Weniger als 2 Jahre	60 %
Mehr als 2 Jahre, aber weniger als 4 Jahre	70 %
Mehr als 4 Jahre, aber weniger als 6 Jahre	80 %
Mehr als 6 Jahre, aber weniger als 8 Jahre	90 %
8 Jahre und länger	100 %

Wenn ein Arbeitnehmer wegen nicht arbeitsbedingter Verletzungen länger als sechs aufeinanderfolgende Monate krank oder verletzt ist, beträgt der vom Unternehmen zu zahlende Berechnungsfaktor der Lohnfortzahlung wie folgt:

Betriebszugehörigkeit	Berechnungsfaktor der Lohnfortzahlung
weniger als 1 Jahr	40 %
mehr als 1 Jahr, aber weniger als 3 Jahre	50 %
3 Jahre und länger	60 %

## 9. Zeitraum der medizinischen Behandlung (Englisch: Medical Treatment Period)

Der „Zeitraum der medizinischen Behandlung“ bezeichnet den Zeitraum, in dem ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder nicht arbeitsbedingter Verletzung seine Arbeit einstellen muss, um sich in ärztliche Behandlung zu begeben. Das Unternehmen gewährt dem Arbeitnehmer einen Zeitraum der medizinischen Behandlung von 3 bis 24 Monaten, wie in der Tabelle rechts oben dargestellt:

In Shanghai gelten spezielle Regelungen für die Dauer des Zeitraums der medizinischen Behandlung. Gemäß den Vorschriften der Stadt Shanghai richtet sich der Zeitraum der medizinischen Behandlung bei formellen Mitarbeitern, die aufgrund von Krankheit oder nicht arbeitsbedingter Verletzung ihre Arbeit einstellen müssen, nach der Betriebszugehörigkeit im Unternehmen: Im ersten Beschäftigungsjahr beträgt der Zeitraum der medizinischen Behandlung 3 Monate; für jedes weitere vollendete Arbeitsjahr erhöht sich der Zeitraum der medizinischen Behandlung um 1 Monat, jedoch nicht mehr als insgesamt 24 Monate.

## 10. Sonderurlaub

Die Tabelle rechts unten vergleicht die spezifische Dauer von Sonderurlauben wie Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternzeit, Hochzeitsurlaub, Trauerzeit, (dringender) Sonderurlaub und Pflegezeit in China und Deutschland. Die Fristen für Sonderurlaub variieren je nach Großstadt in China.



## Zeitraum der medizinischen Behandlung

Tatsächliche Arbeitsjahre	Dauer der Betriebszugehörigkeit im Unternehmen	Zeitraum der medizinischen Behandlung	Kumulierter Berechnungszeitraum
Weniger als 10 Jahre	Weniger als 5 Jahre	3 Monate	6 Monate
	Mehr als 5 Jahre	6 Monate	12 Monate
Mehr als 10 Jahre	Weniger als 5 Jahre	6 Monate	12 Monate
	Mehr als 5 Jahre und weniger als 10 Jahre	9 Monate	15 Monate
	Mehr als 10 Jahre und weniger als 15 Jahre	12 Monate	18 Monate
	Mehr als 15 Jahre und weniger als 20 Jahre	18 Monate	24 Monate
	Mehr als 20 Jahre	24 Monate	30 Monate

## Sonderurlaubsregelungen in Deutschland und China

Sonderurlaub	Deutschland	China (Shanghai als Beispiel)*
<b>Mutterschaftsurlaub</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>14 Wochen bezahlte Freistellung (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt);</li> <li>18 Wochen bezahlte Freistellung (sechs Wochen vor der Entbindung und 12 Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburt, Kaiserschnitt, Mehrlingsgeburt oder Geburt des Kindes mit einer Behinderung).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normaler Mutterschaftsurlaub: 158 Tage</li> <li>Schwere Geburt: + ein halber Monat</li> <li>Mehrlingsgeburten: Für jede weitere Geburt wird ein halber Monat hinzugerechnet</li> <li>Wenn eine Arbeitnehmerin vor dem 4. Schwangerschaftsmonat eine Fehlgeburt erleidet: 15 Tage Fehlgeburtszeit</li> <li>Wenn eine Arbeitnehmerin nach dem 4. Schwangerschaftsmonat eine Fehlgeburt erleidet: 42 Tage Fehlgeburtszeit</li> </ul>
<b>Vaterschaftsurlaub</b>	Kein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub	10 Tage
<b>Elternzeit</b>	Die Eltern jedes Kindes können bis zu drei Jahre unbezahlte Elternzeit nehmen. Die Elternzeit kann von einem Elternteil allein oder gemeinsam von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. Mitarbeiter werden in diesem Zeitraum nicht entlassen. Während der Elternzeit können Arbeitnehmer Elterngeld beantragen, um Einkommensausfälle abzumildern.	Bis zum dritten Lebensjahr des Kindes kann jede Partei fünf Tage Elternzeit pro Jahr in Anspruch nehmen.
<b>Hochzeitsurlaub</b>	1 Tag	10 Tage
<b>Trauerzeit</b>	Tod des Ehepartners, der Kinder, der Eltern: 2 Tage	Es gibt keine klare Regelung. Im Allgemeinen werden beim Tod von unmittelbaren Familienangehörigen (Eltern, Ehepartner und Kinder), Schwiegereltern mütterlicher oder väterlicherseits 1–3 Tage Trauerzeit gewährt.
<b>(dringender) Sonderurlaub</b>	Jedes Jahr erhalten Arbeitnehmer 4 Tage bezahlten Sonderurlaub zur Pflege erkrankter Kinder unter 12 Jahren.	Es gibt keinen gesetzlichen (dringenden) Sonderurlaub. Es kann jedoch unbezahlter Urlaub beantragt werden.
<b>Pflegezeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langfristige Pflegezeit: bis zu 6 Monate, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mindestens zehn Tage im Voraus benachrichtigt und ein ärztliches Attest vorlegt. In dieser Zeit darf der Mitarbeiter nicht gekündigt werden.</li> <li>Kurzfristige Pflegezeit: bis zu 10 Tage, dient der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen und ist in der Regel unbezahlt.</li> </ul> <p>Bitte beachten Sie, dass Arbeitgeber nur in Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern zur Erfüllung der Pflegezeit verpflichtet sind.</p>	Keine gesetzliche Pflegezeit

# Das Werkzeug für die mittelschwere 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 geraten nicht selten in wirtschaftliche Turbulenzen, die über eine kleine Krise hinausgehen, ohne jedoch unmittelbar existenzbedrohend zu sein. Rückläufige Umsätze, verschärfter Wettbewerb, hohe Kostenlast oder Finanzierungsschwierigkeiten sind typische Signale einer sogenannten „mittleren Krise“. In dieser Phase reicht eine reine Fortführungsprognose oft nicht mehr aus. Gefordert ist ein umfassenderes Instrument, das nicht nur die kurzfristige Überlebensfähigkeit prüft, sondern eine nachhaltige Wiederherstellung von Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit ermöglicht.

Mit dem Sanierungskonzept nach IDW S6 stellt bdp Bormann, Demant & Partner ein bewährtes Werkzeug bereit, das die relevanten Ursachen einer Krise systematisch erfasst, Lösungen strukturiert und die Grundlage für die Rückgewinnung von Vertrauen bei Gläubigern, Banken und Investoren schafft.

### Das Sanierungskonzept als anerkannter Standard

Das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e. V. (IDW) hat mit dem Standard S6 einen Rahmen geschaffen, der definiert, wie ein Sanierungskonzept inhaltlich aufgebaut sein muss, um den Anforderungen aller relevanten Stakeholder gerecht zu werden. Kreditinstitute, Investoren, Insolvenzgerichte und Aufsichtsorgane orientieren sich an diesem Standard, wenn sie die Seriosität und Belastbarkeit eines Sanierungsplans bewerten.

Ein nach IDW S6 erstelltes Sanierungskonzept beantwortet im Kern drei entscheidende Fragen:

- Lohnt es sich, das Unternehmen zu sanieren?
- Welche Maßnahmen sind erforderlich, um die Krise nachhaltig zu überwinden?
- Ist die Umsetzung dieser Maßnahmen realistisch und mit den vorhandenen Ressourcen durchführbar?

Damit ist das Sanierungskonzept mehr als eine theoretische Analyse. Es ist ein Handlungsrahmen, der unternehmerische Perspektiven eröffnet und gleichzeitig als Prüfstein für die Ernsthaftigkeit der Sanierungsbemühungen dient.

### Aufbau und Inhalte eines Sanierungskonzepts

Ein Sanierungskonzept nach IDW S6 folgt einer klaren Struktur. Zentrale Elemente sind:



- **Krisenstadium und Ursachenanalyse:** Zunächst wird die Ausgangssituation des Unternehmens umfassend untersucht. Welche Krisenursachen haben zu der gegenwärtigen Lage geführt? Handelt es sich um Strategie-, Produkt- oder Finanzierungsprobleme? Ohne eine präzise Ursachenbestimmung ist keine tragfähige Lösung möglich.
- **Zielbild des sanierten Unternehmens:** Das Konzept entwickelt ein realistisches Leitbild, das beschreibt, wie das Unternehmen künftig am Markt bestehen kann. Dazu gehören Aussagen zur Marktposition, zur Wettbewerbsfähigkeit, zu den Kernprodukten sowie zur organisatorischen und finanziellen Struktur.
- **Maßnahmenkatalog:** Aus dem Zielbild werden konkrete operative und strategische Maßnahmen abgeleitet etwa Kostensenkungsprogramme, Restrukturierungen im Personal- oder Produktionsbereich, Veränderungen in der Finanzierung, Neuausrichtung von Geschäftsmodellen oder die Veräußerung nicht-strategischer Geschäftsbereiche.
- **Integrierte Planung:** Der Maßnahmenkatalog wird mit einer belastbaren Finanzplanung hinterlegt. Diese umfasst eine Plan-GuV, eine Planbilanz sowie eine Liquiditätsplanung für mindestens drei Jahre. Die Planung muss nachprüfbar belegen, dass das Unternehmen unter den vorgesehenen Maßnahmen wieder nachhaltig profitabel und finanzierungsfähig wird.
- **Beurteilung der Sanierungsfähigkeit:** Abschließend wird auf Grundlage der Analyse und Planung festgestellt, ob eine Sanierungsfähigkeit gegeben ist. Dies setzt voraus, dass das Unternehmen künftig wieder wettbewerbsfähig, ertragsstark und eigenkapitalgedeckt agieren kann.

Das Sanierungskonzept erfüllt eine doppelte Funktion: Es dient der Geschäftsführung als Leitfaden für den Restrukturierungsprozess und gleichzeitig als Vertrauensgrundlage gegenüber Banken, Gläubigern und Investoren.

Gerade Kreditinstitute sind verpflichtet, die Erfolgsaussichten von Sanierungen kritisch zu prüfen, bevor sie Zahlungsauf-

schübe oder neue Finanzierungen gewähren. Ein nach IDW S6 erstelltes Konzept bietet hier die notwendige Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Für die Geschäftsführung wiederum stellt es einen wichtigen Schutzmechanismus dar: Wer in einer Krisensituation kein belastbares Konzept vorlegt, setzt sich dem Risiko persönlicher Haftung aus.

### Wie bdp Sie in der mittelschweren Krise begleitet

Bei bdp verfügen wir über langjährige Erfahrung in der Erstellung und Umsetzung von Sanierungskonzepten. Unsere interdisziplinären Teams vereinen Expertise aus Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Recht und Unternehmensberatung. Damit sind wir in der Lage, Krisensituationen nicht nur rechtlich und finanziell, sondern auch operativ zu durchdringen.

Wir begleiten Sie bei der Ursachenanalyse, entwickeln mit Ihnen das Leitbild für Ihr Unternehmen, erarbeiten Maßnahmenpläne und erstellen die erforderliche integrierte Planung. Darüber hinaus unterstützen wir Sie bei der Kommunikation mit Banken, Investoren und anderen Stakeholdern. Unser Anspruch ist es, Konzepte zu entwickeln, die nicht im Regal verstauben, sondern umgesetzt werden: praxisnah, nachvollziehbar und mit klarem Blick auf die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit.

### Ausblick: Interimsmanagement für die große Krise

In der nächsten Ausgabe unserer dreiteiligen Serie widmen wir uns dem Werkzeug für die „große Krise“: dem Interimsmanagement. Wenn Zeit und Handlungsdruck besonders hoch sind oder die Unternehmensführung Unterstützung im operativen Tagesgeschäft benötigt, übernimmt bdp Verantwortung direkt in der Steuerung des Unternehmens. Unser Ziel bleibt dabei stets dasselbe: Krisen nicht nur zu bewältigen, sondern Unternehmen wieder auf einen erfolgreichen Kurs zu bringen. Sprechen Sie uns an - wir begleiten Sie mit Erfahrung, Sorgfalt und Weitsicht durch Ihre Sanierung.

Mitarbeit: Antonia Schlote

### Berufliche Nutzung eines Privatwagens



Bislang war unklar, ob ein Arbeitnehmer, der seinen **Dienstwagen** auch privat nutzen durfte, die durch die Verwendung eines **Privatwagens** für Dienstreisen entstandenen Aufwendungen als Werbungskosten bei seinen Einkünften aus nicht-selbständiger Arbeit gelten machen kann. Ein Finanzgericht hat diese Frage jetzt bejaht.

Die Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs zur privaten Nutzung unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuer und der Sozialversicherung. Die Bewertung erfolgt nach der 1%-Regelung oder anhand eines Fahrtenbuchs

Im Streitfall wurde einem leitenden Angestellten vom Arbeitgeber ein VW-Multivan (auch) zur privaten Nutzung überlassen. Für die Fahrten zu seiner ersten Tätigkeitsstätte

sowie für Dienstreisen nutzte er aber nahezu ausschließlich seinen privaten Sportwagen, während seine Ehefrau den Dienstwagen für Privatfahrten verwendete. Das Finanzgericht ließ die für die Dienstreisen nachgewiesenen Fahrtkosten in Höhe von 2,28 Euro/km zum Werbungskostenabzug zu. Das Gericht hatte auch hinsichtlich der Höhe der Aufwendungen keine Bedenken, da die im Streitfall insgesamt geltend gemachten Fahrtkosten weniger als 3% des Bruttoarbeitslohns ausmachten. Inzwischen ist das Verfahren beim Bundesfinanzhof anhängig, sodass die weitere Entwicklung abzuwarten ist.

Niedersächsisches FG, 18.09.24 9 K 183/23 und BFH VI R 30/24

### Rüdiger Kloth

ist Steuerberater und seit 1997 Partner bei bdp Hamburg.

## bdp unterstützt Leipziger Jugendfußballer

Der Leipziger Fußballverein JFV Neuseenland e.V. freut sich darüber, dass die Rahn-Education, Leipzig und die bdp Management Consulting GmbH, Berlin den kompletten Kader der U 14 - Jugendmannschaft mit 21 neuen Trainingsanzügen ausgestattet hat. Die Logos der beiden Sponsoren zieren ab September 2025 die Trainingsanzüge, die bei sämtlichen Meisterschaftsspielen vom Kader der C2-Jugend getragen werden – ein starkes Zeichen für das gemeinsame Engagement für den Jugendfußball.

Die Trainer und die Mannschaft zeigen sich begeistert vom neuen Outfit des Teams und bemerken: „Nunmehr können wir mit dem gemeinschaftlichen optisch attraktiven Auftritt die Farben des JFV Neuseenland würdig in Leipzig und Sachsen vertreten.“

Der JFV Neuseenland e.V. bedankt sich herzlich beim Management von Rahn-Education und bdp, Berlin für die großzügige Unterstützung und das Vertrauen in seine Nachwuchsarbeit. Solche Partnerschaften sind ein wichtiger Baustein für die sportliche und persönliche Entwicklung seiner jungen Talente.



## China Workshop 2025

Offener Austausch im China Workshop 2025 mit bdp, Drive Consulting und Universität Siegen am 24. September 2025



bdp, vertreten von Dr. Michael Bormann, bdp China Partnerin Fang Fang und Sara Zimmermann, bdp China Desk hielten gemeinsam mit der bdp-Mandantin Drive Consulting, der IHK Siegen und der Universität Siegen am 24. September 2025 einen spannenden Workshop mit über 20 Unternehmensvertretern der Region sowie Vertretern der Stadt Taicang ab.

Themen waren die aktuelle Business-Situation in China, die Chancen und Risiken, Steuern und Recht sowie Fraud-Risiken für deutsche Tochterunternehmen. Nach Impulsen über die aktuelle Business Situation in China von Herrn Professor Burggräf gab es Workshops von bdp zu interkultureller Zusammenarbeit und Verhandlung sowie der aktuellen Steuer- und Arbeitsrecht-Situation in China.

An die Workshops schlossen sich eine lebhaftige Diskussion und ein interessanter Erfahrungsaustausch mit den Unternehmern über die Entwicklung der Automobilbranche und weiterer Industriebereiche in China sowie die Notwendigkeit zu Innovation und Zusammenarbeit an. Ein besonderer Dank gilt Herrn Professor Burggräf!

### Save the Dates: China Workshops Oktober & November 2025 mit AHK und German Centre in China

Wir freuen uns, Sie bis Ende des Jahres noch zu fünf weiteren bevorstehenden China-Workshops einladen zu dürfen. Gemeinsam mit einem deutsch-chinesischen Experten-Team von bdp in enger Kooperation mit der AHK und German Centre sowie weiteren Partnern werden wir eine Reihe von spannenden Factory Visits, Seminaren und Diskussionsrunden zu aktuellen Themen des Chinageschäfts in Tianjin (27.10.25), Shenyang (28.10.25), Peking (30.10.25), Taicang (05.11.25) und Shanghai (07.11.25) abhalten.



Mehr unter [www.bdp-team.de/events](http://www.bdp-team.de/events)



# Außergewöhnliches Neubau-Apartment in La Quinta Golf

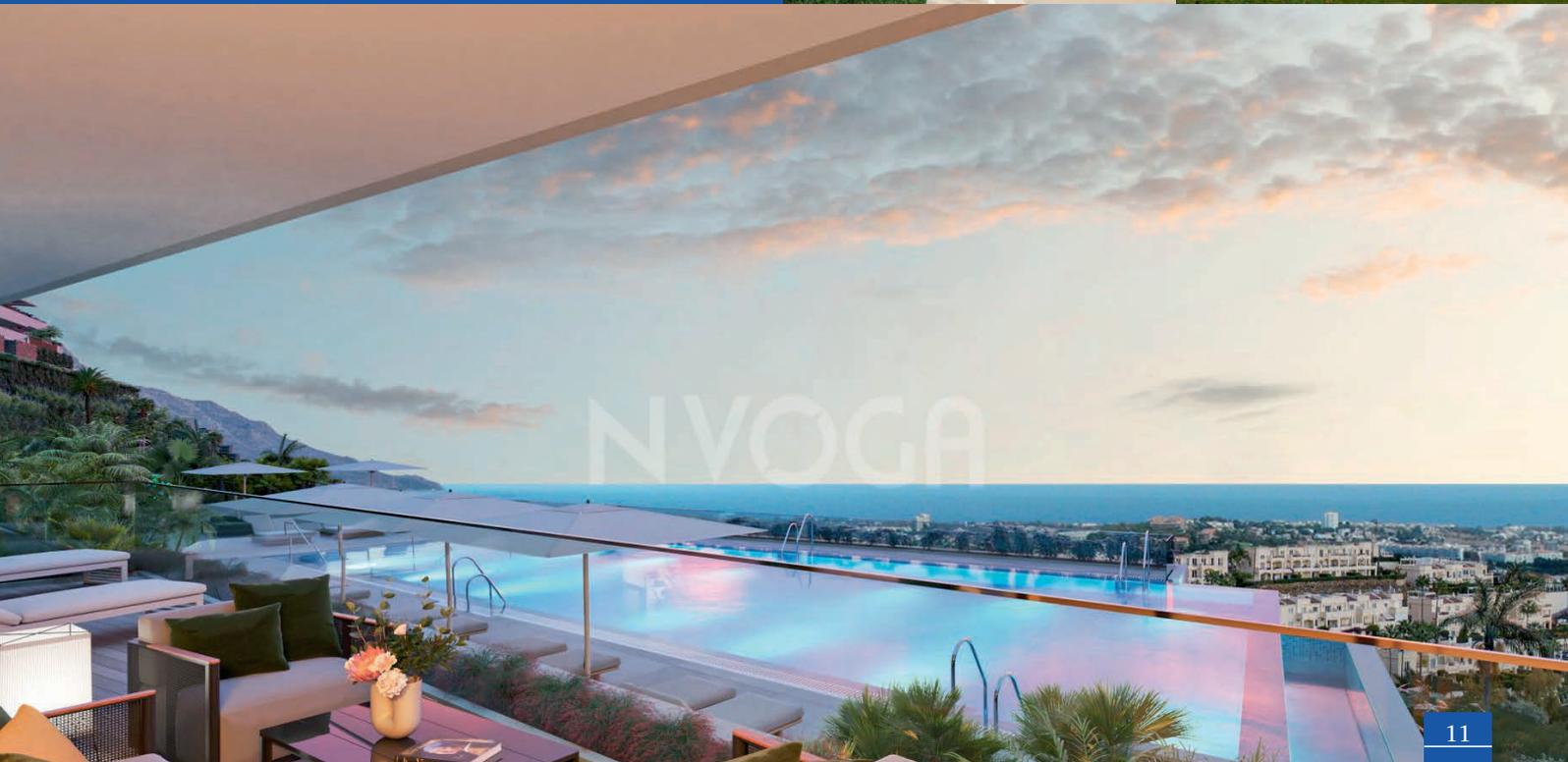
Das Neubau-Apartment befindet sich in der prestigeträchtigen Wohngegend La Quinta Golf in Benahavís, Málaga, und bietet luxuriöses Wohnen in einer renommierten, gesicherten Anlage. Preis: 1.430.000.- Euro

Mit einer beeindruckenden Gesamtfläche von 202,34 m<sup>2</sup> (davon 146,24 m<sup>2</sup> Wohnfläche) und einer großzügigen Terrasse von 56,5 m<sup>2</sup> handelt es sich um ein Luxusobjekt im Alleinauftrag, ideal für anspruchsvolle Käufer, die Exklusivität, modernen Komfort und eine erstklassige Lage an der Costa del Sol suchen.

Die Immobilie bietet drei großzügige Schlafzimmer, alle mit en-suite Bädern, sowie ein separates Gäste-WC. Der offene Grundriss umfasst ein elegantes Wohnzimmer, einen Essbereich sowie eine voll ausgestattete Küche. Das Apartment verfügt über einen eigenen Swimmingpool und Garten.

Die gemeinschaftlichen Annehmlichkeiten der Anlage setzen mit Salzwasserpools, traumhaften Gärten sowie Fitness- und SPA-Bereich neue Maßstäbe. Die Lage könnte kaum besser sein: In unmittelbarer Nähe zu Annehmlichkeiten, Schulen, Stränden, Golfplätzen, dem Stadtzentrum und dem Jachthafen bietet diese Immobilie einen beneidenswerten Lebensstil in einer der gefragtesten Gegenden der Costa del Sol.

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](http://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