

bdp aktuell²³¹

Nachrichten für den Mittelstand
23. Jahrgang // Januar 2026



Foto © SeventyFour - Shutterstock

Nicht tatenlos zusehen!

Bei Gewalt am Arbeitsplatz müssen Arbeitgeber präventiv und professionell handeln

Gewalt am Arbeitsplatz
ist keine Bagatelle – S.2

bdp Team genießt kulinarische
Weihnachtsfeier – S.4

bdp begleitet M&A-Projekte
aus einer Hand – S.6

China fördert langfristiges
Engagement von Investoren – S.8

bdp



Gewalt im Kontext des Arbeitsrechts

Gewalt am Arbeitsplatz ist keine Bagatelle und zwingt Arbeitgeber zum vorausschauenden Handeln. Dabei zählen sich Prävention und Professionalität aus.

Bei Gewalt im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber nicht tatenlos zusehen. Vielmehr sollte der Arbeitgeber, schon bevor es zu einer Gewaltsituation kommt, Maßnahmen ergreifen, um Gewalt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu verhindern.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können in verschiedensten Konstellationen und auf verschiedenste Weise mit Gewalt an ihren Arbeitsplätzen konfrontiert werden.

Konstellationen

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses können Mitarbeitende der Gewalt von Kunden und Geschäftspartnern ausgesetzt sein. Hier wird dann häufig davon gesprochen, dass die Mitarbeitenden mit **externer Gewalt** konfrontiert werden. So beispielsweise, wenn die Mitarbeitenden in einer Gesundheitseinrichtung – etwa wegen längerer Wartezeiten - von Patienten bedroht oder geschlagen werden, oder wenn bspw. Mitarbei-

tende eines Restaurants von Kunden gewalttätig attackiert werden.

Von dieser externen Gewalt ist die sogenannte **interne Gewalt** abzugrenzen. Ein Fall interner Gewalt liegt vor, wenn Mitarbeitende der Gewalt anderer Mitarbeitenden ausgesetzt werden. Dies kann auf der gleichen Hierarchiestufe geschehen oder von Vorgesetzten gegenüber Mitarbeitenden.

Arten der Gewaltausübung

Die konkrete Art der Gewaltausübung kann dann sehr vielfältig sein. Die Bandbreite ist weit und beginnt mit unterschwelligem, subtilen Handlungen und kann bis zu Eingriffen in die körperliche Integrität reichen. Im Einzelnen kann sich dies beispielsweise in folgenden Formen zeigen:

- **verbale Attacken** wie Beleidigungen, Beschimpfungen oder Bedrohungen,
- **psychische Attacken** wie: E-Mail oder Telefonterror, Mobbing, Stalking, Ausgrenzung und Diskriminierung,



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



- **körperliche Attacken:** tätliche Übergriffe, Provozieren von Arbeitsunfällen oder das Bedrohen mit Waffen,
- **sexualisierte Gewalt** wie sexuelle Belästigung oder sexuelle Übergriffe.

Die Sozialadäquanz dessen, was Mitarbeitende in einem Arbeitsverhältnis „aushalten“ müssen, sinkt mit der Intensität des Eingriffs. Wenn bspw. außerhalb eines Arbeitsverhältnisses eine sonst mit einer verbalen Attacke konfrontierte Person erfolgreich mit einer Anzeige wegen einer Beleidigung (§185 StGB) vorgehen kann, ist dies im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses nur eingeschränkter durchsetzbar. Dies bedeutet aber keineswegs, dass Mitarbeitende in einem Arbeitsverhältnis schutzlos solchen Attacken ausgesetzt sind.

Der Arbeitgeber darf nicht tatenlos zu sehen

Sowohl bei interner als auch externer Gewalt darf der Arbeitgeber nicht tatenlos zusehen. Vielmehr sollte der Arbeitgeber, schon bevor es zu einer Gewaltsituation kommt, Maßnahmen ergreifen, um Gewalt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu verhindern.

Der Arbeitgeber ist nicht nur allen Arbeitnehmern gegenüber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass sie keiner Gewalt, insbesondere keinen Tötlichkeiten ausgesetzt sind. Er hat auch ein eigenes Interesse daran, dass die betriebliche Zusammenarbeit nicht durch tätliche Auseinandersetzungen beeinträchtigt wird und Mitarbeitende verletzt werden und dann ggf. ausfallen. Ferner muss der Arbeitgeber insbesondere auch berücksichtigen, wie sich ein solches Verhalten auf die übrigen Mitarbeitenden und den Betrieb insgesamt auswirkt, insbesondere wenn er keine personellen Maßnahmen ergreifen würde.

Arbeitgeber müssen die gesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes einhalten und Maßnahmen zum Arbeitsschutz ergreifen und damit sicherstellen, dass ihre Beschäftigten keine gesundheitlichen Schäden erleiden. Der Gesetzgeber sieht aber auch vereinzelt vor, dass der Arbeitgeber schon im Vorfeld bei der Einstellung der Mitarbeitenden prüft, ob es potenziell zu gefährlichen Situationen kommen kann. So regelt bspw. §72a SGB VIII den Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, die mit Kindern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu tun haben würden, um diese zu schützen.

Durch eine Gefährdungsbeurteilung soll der Arbeitgeber einschätzen, ob und welche Maßnahmen zu treffen sind. Hierdurch wird beurteilt, welche Gefahren bestehen und welche erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen sind, die die Sicherheit und

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Gewalt am Arbeitsplatz: Bei Gewalt im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses darf der Arbeitgeber nicht tatenlos zusehen. Vielmehr sollte der Arbeitgeber, schon bevor es zu einer Gewaltsituation kommt, Maßnahmen ergreifen, um Gewalt im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu verhindern.

Gewalt am Arbeitsplatz ist kein Bagatelldelikt. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Belegschaft zu schützen, und sie müssen im Ernstfall klar und rechtssicher handeln. Schon kleinere Angriffe können eine Kündigung rechtfertigen.

bdp begleitet Sie von der ersten Einschätzung eines Vorfalls bis hin zur Vorbereitung und Umsetzung weiterer Personalmaßnahmen.

M&A-Begleitung aus einer Hand: Unternehmensverkäufe und -käufe sind vielschichtige Projekte, in denen wirtschaftliche, rechtliche und steuerliche Aspekte ineinandergreifen. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine interdisziplinäre und frühzeitig begleitete Vorbereitung maßgeblich dazu beiträgt, Risiken zu vermeiden und den Wert einer Transaktion zu optimieren. bdp bietet diesen Prozess als One-Stop-Agency aus einer Hand.

Chinas neue Tax-Credit-Policy: Um Investoren zu einem langfristigen Engagement zu ermutigen, verfolgt die chinesische Regierung das Ziel, ein modernes, mehrstufiges Förderinstrument für Reinvestitionen zu etablieren. Die Tax-Credit-Policy ist hierfür ein entscheidender Baustein.

Ihr

Christian Schütze



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

Gesundheit der Mitarbeitenden bei der Arbeit gewährleisten sollen. Arbeitgeber haben dann die Maßnahmen festzusetzen, auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden ist dabei ein zentraler Punkt der Beurteilung. Maßnahmen zur Prävention sind daher primär zu betrachten, um Eskalationen zu vermeiden.

Wenn es zur Gewaltausübung in Form von Tötlichkeiten kommt

Sollte es zu Tötlichkeiten gekommen sein, ist es geboten, dass der Arbeitgeber handelt. Tötlichkeiten unter Mitarbeitenden stellen einen ausreichenden Grund für - zumindest - eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung dar (ständige Rechtsprechung des BAG, 12. Juli 1984 - 2 AZR 320/83 - AP BetrVG 1972 §102 Nr. 32 = EzA BetrVG 1972 §102 Nr. 57; 12. März 1987 - 2 AZR 176/86 - AP BetrVG 1972 §102 Nr. 47 = EzA BetrVG 1972 §102 Nr. 71; 31. März 1993 - 2 AZR 492/92 - BAGE 73, 42, 52; 24. Oktober 1996 - 2 AZR 900/95; Urteil vom 6. Oktober 2005 - 2 AZR 280/04 -). Ein tätlicher Angriff auf einen Arbeitskollegen stellt eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen des anderen Mitarbeitenden dar.

Die Rechtsprechung verlangt für eine verhaltensbedingte Kündigung in der Regel eine vorherige Abmahnung des Arbeitgebers; bei Tötlichkeiten kann diese entbehrlich sein. Es muss aber immer im Einzelfall geprüft werden, ob diese tatsächlich entbehrlich ist.

Was kann der Arbeitgeber tun?

Der Arbeitgeber sollte beim Umgang mit externer und interner Gewalt am Arbeitsplatz klar Stellung beziehen und unmissverständlich deutlich machen, dass diese unter keinen Umständen toleriert werden kann.

Prävention und Professionalität zählen sich aus

Gewalt am Arbeitsplatz ist kein Bagatelldelikt. Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Belegschaft zu schützen, und sie müssen im Ernstfall klar und rechtssicher handeln. Schon kleinere Angriffe können eine Kündigung rechtfertigen.

bdp begleitet Sie von der ersten Einschätzung eines Vorfalls bis hin zur Vorbereitung und Umsetzung weiterer Personalmaßnahmen.

bdp Bormann, Demant & Partner steht Unternehmen und Arbeitgebern dabei als verlässlicher Partner zur Seite:

- bei der Erstellung und Optimierung schriftlicher Regelwerke,
- bei der Begleitung interner Vorfälle,
- und bei der rechtssicheren Abwicklung von Personalmaßnahmen.

Sprechen Sie uns gern an! Wir beraten Sie kompetent, pragmatisch und lösungsorientiert.





Kulinarische Weihnachtsfeier 2025

Statt eines klassischen Abendessens erwartete das Berliner bdp Team ein interaktives Abendprogramm, bei dem Teamgeist, Genuss und gemeinsame Erlebnisse im Mittelpunkt standen.



Am 8. Dezember traf sich das Berliner bdp Team gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus unserem Standort Potsdam zu einer besonderen Weihnachtsfeier. Dieses Jahr als gemeinsames Kocherlebnis im Event-Kochstudio Berlin. Statt eines klassischen Abendessens erwartete uns ein interaktives Abendprogramm, bei dem Teamgeist, Genuss und gemeinsame Erlebnisse im Mittelpunkt standen.

Inmitten von Kochlöffeln, Duft von Gewürzen und vorweihnachtlicher Stimmung entstand ein festliches Vier-Gänge-Menü zubereitet in kleinen Gruppen mit viel Engagement und Freude. Auf dem Plan standen ein herzhafter Wirsingsalat, gefolgt von einem feinen Kürbis-Ingwer-Süppchen mit Orangen-Kokos-Schaum. Als Hauptgang servierten wir eine weihnachtlich marinierte, knusprige Gänsebrust, angerichtet auf Waldbeeren-Rotkraut mit einem Semmelknödelsoufflé. Den Abschluss bildete ein frischer Zimt-Bratapfel-Strudel, ein süßer und festlicher Ausklang. Für Vegetarier gab es extra eine entsprechende Abwandlung.

Gemeinschaft und Wertschätzung

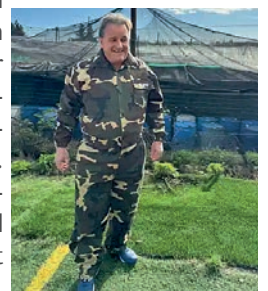
Natürlich durfte auch ein Moment der Rückschau nicht fehlen: Herr Dr. Michael Bormann richtete einige persönliche Worte an das Team, dankte für das große Engagement des vergangenen Jahres und betonte die Bedeutung von Zusammenhalt, Respekt und Teamgeist innerhalb der bdp-Gruppe. Seine Worte schufen den passenden Rahmen für einen Abend, der nicht

nur das Kocherlebnis, sondern vor allem das Miteinander in den Fokus stellte.

bdp weltweit im Feiermodus

Doch festliche Stimmung herrschte nicht nur in Berlin und Potsdam. Auch unsere internationalen Teams haben den Jahresausklang auf ganz eigene Weise gefeiert: Während unser Candela-Team in Spanien das Kontrastprogramm wählte und sich beim Paintball sportlich austobte, traf sich das Mechanical Components Team zu einem entspannten Abendessen im Candela Marbella. Bei der Firma Heynau Guss Production Services in Landshut, die ebenfalls zur bdp Gruppe gehört, ging es nach zünftigem Entenbraten und Teambuildingwettbewerb noch auf den Landshuter Weihnachtsmarkt.

Unterschiedliche Orte, verschiedene Aktivitäten aber überall der gleiche Spirit: Gemeinschaft erleben und das Jahr gemeinsam reflektieren. So zeigt sich einmal mehr: Ob beim Kochen in Berlin, beim Paintball in Spanien oder beim Dinner am Mittelmeer in der bdp-Gruppe stehen Teamgeist, Austausch und gegenseitige Wertschätzung im Mittelpunkt. Mit diesen vielfältigen Erlebnissen verabschieden wir uns aus dem Jahr und blicken voller Energie und Dankbarkeit auf das, was vor uns liegt.



M&A-Begleitung aus einer Hand

Eine interdisziplinäre und frühzeitige Begleitung von M&A-Projekten durch bdp trägt maßgeblich dazu bei, Risiken zu vermeiden und den Wert einer Transaktion zu optimieren.

Unternehmensverkäufe und -käufe sind vielschichtige Projekte, in denen wirtschaftliche, rechtliche und steuerliche Aspekte ineinandergreifen. Wir begleiten seit vielen Jahren mittelständische Unternehmerinnen und Unternehmer sowie strategische und finanzielle Investoren bei M&A-Transaktionen, national wie international. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine interdisziplinäre und frühzeitig begleitete Vorbereitung maßgeblich dazu beiträgt, Risiken zu vermeiden und den Wert einer Transaktion zu optimieren. bdp bietet diesen Prozess als One-Stop-Agency aus einer Hand.

Verkäuferseite: Wertsteigerung beginnt Jahre vor dem Verkauf

Ein erfolgreicher Unternehmensverkauf ist selten ein spontaner Vorgang. Die optimale Vorbereitung beginnt idealerweise zwei bis drei Jahre vor dem geplanten Exit. In dieser Phase unterstützen wir Verkäufer dabei, Strukturen zu bereinigen und finanzielle Transparenz zu schaffen.

Unternehmer führen häufig Kostenblöcke mit, die im operativen Alltag kaum ins Gewicht fallen, aber das Ergebnis belasten. Dazu gehören nicht betriebsnotwendige Fahrzeuge,

Immobilien oder sonstige Ausgaben. Werden diese in der Vorbereitungsphase systematisch reduziert oder eliminiert, verbessert sich der Unternehmenswert spürbar. In der Praxis lässt sich dies häufig verdeutlichen, indem man ein einzelnes nicht betriebsnotwendiges Gut herausrechnet und die entstehende Ersparnis mit einem branchenüblichen Multiplikator bewertet. Ein Pkw, der jährlich 6.000 Euro kostet, kann bei einem Multiplikator von sechs bereits 36.000 Euro Wertbelastung ausmachen. Solche Bereinigungen führen zu klareren, plausibleren und deutlich besser darstellbaren Zahlen.

Ein weiterer zentraler Schritt ist die Bereinigung der Bilanz. Viele Unternehmen weisen Posten aus, die aufgrund von Gewohnheit oder unklarer Abgrenzung enthalten sind, im Verkaufsprozess jedoch Irritationen auslösen. Wir helfen dabei, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sauber zuzuordnen und damit die Vergleichbarkeit zu erhöhen. In diesem Rahmen klären wir auch häufig Vorstellungen über den erzielbaren Kaufpreis. Zahlreiche Verkäufer verbinden mit ihrem Unternehmen eine emotionale Bewertung, die erheblich von der Marktrealität abweichen kann. Ein Verkäufer hofft naturgemäß auf die Wertschätzung seines Lebenswerks. Investoren hingegen



orientieren sich ausschließlich an zukünftigen Cashflows. Wir erleben nicht selten, dass Verhandlungen scheitern, wenn Traumvorstellungen jahrelang gewachsen sind. Eine frühzeitig realistische Bewertung schützt vor Fehlentscheidungen und verhindert später kostspielige Enttäuschungen.

Bei der Identifikation geeigneter Käufer hat sich in der Praxis die Betrachtung der sogenannten vertikalen und horizontalen Achsen bewährt: Lieferanten, direkte Wettbewerber und Kunden des Zielunternehmens gehören häufig zu den vielversprechendsten Erwerberzielgruppen. In dieser Achse entstehen die strategisch plausibelsten Konstellationen. Manche Lieferanten sichern sich durch eine Übernahme ihre Absatzkette, manche Wettbewerber wollen Marktanteile konsolidieren, Kunden möchten ihre Lieferketten stabilisieren. Auch internationale Käufer, wie wir es in verschiedenen Projekten erleben, etwa in China oder Italien, spielen eine wichtige Rolle.

In den anschließenden Verhandlungen begleiten wir Verkäufer umfassend. Von der Dokumentenaufbereitung über die Erstellung des Datenraums für die durch bdp selbstverständlich begleitete Due Diligence des oder der potenziellen Investoren bis zur vertraglichen Gestaltung. Ein besonderes Augenmerk legen wir auf Garantie- und Haftungsregelungen. Käufer versuchen häufig, weitgehende Garantien zu verankern, um spätere Ansprüche zu sichern.

Wir strukturieren Kaufverträge so, dass Verkäufer nicht durch unbeschränkte Gewährleistungsansprüche belastet werden. Auch bei Verkäuferdarlehen, die oft als Instrument eingesetzt werden, um Kaufpreislücken zu schließen, raten wir zur Vorsicht: Die Erfahrung zeigt, dass Restkaufpreislücken nicht immer wie vereinbart fließen. Eine klare, gut abgesicherte Vertragsstruktur ist hier essenziell.

Ein weiterer, oft unterschätzter Bereich betrifft die Zusammenarbeit nach der Transaktion. Während Käufer und Verkäufer zu Beginn häufig harmonisch zusammenarbeiten, zeigen viele unserer Projekte, dass diese Phase meist nach einigen Monaten endet. Missverständnisse, unterschiedliche Erwartungen und Rollenunklarheiten führen schnell zu Konflikten. Wir gestalten deshalb die Übergangsphase im Vertrag präzise, um spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Käuferseite: Identifikation, Prüfung und Strukturierung aus einer Hand

Auf Käuferseite begegnen uns andere Fragestellungen. Strategische Unternehmer kommen selten mit der Bitte „Suchen Sie uns ein Unternehmen“. In der Regel gibt es bereits konkrete Überlegungen: Gespräche mit bestimmten Unternehmen wurden geführt oder es existieren klare Vorstellungen, welche Zielunternehmen in die eigene Struktur passen könnten. Unsere Aufgabe ist es, diese Ideen in einen geordneten Prozess zu überführen.

Nach der Identifikation potenzieller Zielunternehmen, die häufig in den oben beschriebenen Achsen zu finden sind, richten wir den Datenraum ein und definieren die Unterlagen, die für die strukturelle Bewertung erforderlich sind. Anschlie-

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



ßend führen wir die Due Diligence durch: finanziell, steuerlich und rechtlich. Die enge Zusammenarbeit unserer Fachbereiche sorgt dafür, dass Informationen konsistent sind und keine widersprüchlichen Bewertungen entstehen. Ein Problem, das bei extern fragmentierten Beraterteams häufig zu beobachten ist.

In den Verhandlungen begleiten wir Käufer ebenfalls umfassend. Wir unterstützen dabei, realistische Risiken zu identifizieren und in der Vertragsstruktur abzubilden. Gerade in der Argumentation gegenüber Verkäufern ist es wichtig, Prognosen nicht künstlich zu überhöhen, sondern auf belastbaren Daten aufzubauen. bdp führt diese Verhandlungen mit rechtlicher, steuerlicher und betriebswirtschaftlicher Expertise gemeinsam und genau diese Verzahnung ist einer der entscheidenden Gründe, warum unsere Mandanten uns immer wieder für komplexe Fälle beauftragen.

One-Stop-Agency: Warum bdp M&A-Projekte effizienter macht

Viele Transaktionen scheitern nicht an wirtschaftlichen Faktoren, sondern an der mangelnden Koordination zwischen verschiedenen Beratungsstellen: Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater arbeiten in getrennten Strukturen, die sich manchmal gegenseitig misstrauen, unterschiedliche Interessen verfolgen oder schlichtweg Informationslücken haben. Unser Team kennt diese Problematik aus zahlreichen Projekten mit externen Beteiligten.

bdp bietet ein Gegenmodell: alle relevanten Disziplinen unter einem Dach, mit klaren Kommunikationswegen, eingespielten Teams und einer abgestimmten Arbeitsweise. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit ermöglicht nicht nur Zeitersparnis, sondern auch eine deutliche Risikoreduktion. Gerade international hat sich gezeigt, dass Mandanten ohne eine integrierte Beratung erhebliche Unsicherheiten tragen würden.

M&A im Mittelstand erfordert Erfahrung, Koordination und ein tiefes Verständnis wirtschaftlicher, steuerlicher und rechtlicher Zusammenhänge. Wir vereinen diese Kompetenzen in einem ganzheitlichen Beratungsansatz und begleiten Mandanten als verlässlicher Partner durch alle Phasen des Transaktionsprozesses. Mit unserer interdisziplinären One-Stop-Agency-Struktur schaffen wir für Käufer oder Verkäufer gleichermaßen die Grundlage für erfolgreiche und nachhaltig tragfähige Transaktionen.

Chinas neue Tax-Credit-Policy

Um Investoren zu einem langfristigen Engagement zu ermutigen, baut die chinesische Regierung ein modernes, mehrstufiges Förderinstrument für Reinvestitionen auf.

Shenyang: Am 28. Oktober 2025 fand in Shenyang der Chinese Tax & Finance Workshop mit bdp und der German Chamber of Commerce in China, bei Würth Group Arnold Fasteners Co., Ltd. statt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen u.a. die neuesten steuerlichen Fördermaßnahmen der chinesischen Regierung zur Stärkung von Reinvestitionen ausländischer Unternehmen, darunter insbesondere die neue Tax-Credit-Policy 2025.

Im Rahmen des Workshops gaben Dr. Michael Bormann, Steuerberater und CEO der bdp Gruppe, und CICPA Jennifer LV, Partnerin bei bdp China, einen fundierten Einblick in die strukturellen Veränderungen des chinesischen Steuerumfeldes.

Hintergrund: Warum China steuerliche Anreize für Reinvestitionen setzt

Chinas Markt bleibt für internationale Unternehmen attraktiv: Eine umfassende industrielle Wertschöpfungskette, ein großer Binnenmarkt und ein zunehmend digitalisiertes Verwaltungswesen bilden die Basis für langfristiges Wachstum.

Um diese Entwicklung weiter zu stärken und Investoren zu einem langfristigen Engagement zu ermutigen, verfolgt die Regierung das Ziel, ein modernes, mehrstufiges Förderinstrument für Reinvestitionen zu etablieren. Die Tax-Credit-Policy ist hierfür ein entscheidender Baustein.

Die neue Tax-Credit-Policy 2025: Kernpunkte der Reform

Mit Wirkung vom 01. Januar 2025 bis 31. Dezember 2028 führt China erstmals einen steuerlichen Abzug für reinvestierte Gewinne ein. Dieser ergänzt die bestehende Steuerstundung aus dem Jahr 2018 und schafft einen kombinierten Anreizmechanismus aus Liquiditätsvorteil und steuerlicher Vergütung.

1. Steuerlicher Vorteil: 10 % Tax Credit auf Reinvestitionen

Ausländische Investoren, die ausgeschüttete Gewinne im Land reinvestieren, erhalten einen Steuerabzug von 10% des Investitionsbetrags anrechenbar auf die jährliche Körperschafts-





steuer mit Übertragungsmöglichkeit in Folgejahre, fall die Anrechnung im aktuellen Jahr nicht vollständig möglich ist. Als begünstigte Reinvestition gilt auch die Kapitalerhöhung aus Gesellschaftermitteln, also die Umbuchung von Kapitalrücklagen in Stammkapital.

2. Begünstigte Einkünfte

Der Steuergutschrift unterliegen insbesondere Dividenden, Zinsen, Lizenzgebühren und sonstige steuerpflichtige Einkünfte der Muttergesellschaft aus dem chinesischen Tochterunternehmen. Dadurch entsteht nicht nur für klassische Gewinnausschüttungen, sondern auch für laufende konzerninterne Vergütungsströme ein finanzieller Anreiz zu Reinvestition.

3. Voraussetzungen und Bedingungen: Wer den Bonus wie erhält

- **Reinvestitionsquelle:** Gewinne müssen aus den Gewinnrücklagen inländischer Unternehmen stammen. Das sind dann in diesem Fall die Tochterunternehmen deutscher Unternehmen.
- **Investitionsformen:** Kapitalerhöhungen oder Einlagen in bestehende chinesische Unternehmen, Gründung eines neuen Unternehmens in China und Erwerb von Anteilen eines nicht verbundenen inländischen Unternehmens sind zulässig.
- **Brancheneinschränkung:** Die Investition muss in einem Sektor erfolgen, der im „Catalogue of Industrie Encouraging Foreign Investment“ gelistet ist.
- **Haltefrist:** Die Investition muss mindestens 5 Jahre gehalten werden.
- **Direkte Zahlungswege:** Der Transfer muss ohne Zwischenkonten direkt vom Ausschüttenden Unternehmen zum Investitionsziel erfolgen.

Warum die Reform für internationale Unternehmen relevant ist

- **Planbarkeit für internationale Investoren:** Der klar definierte Zeitraum von 2025 bis 2028 ermöglicht ein klares strategisches Entscheidungsfenster für grenzübergreifende Investitionsprojekte
- **Unterstützung von Hightech, Green-Tech- und Schlüsselindustrien:** Durch die Brancheneinschränkung lenkt die Regierung gezielt Kapital in wichtige Wachstumssektoren.
- **Verbesserung der Kapitalstruktur Chinas:** Reinvestierte Gewinne stärken Tochterunternehmen, ohne dass zusätzliche Liquidität aus dem Ausland eingebracht werden muss.
- **Stärkung der langfristigen Präsenz ausländische Unternehmen:** Die verpflichtende Haltefrist fördert nachhaltiges Engagement und reduziert kurzfristige Arbitrage.

Was Unternehmen jetzt tun sollten

Für international tätige Unternehmen, insbesondere jene mit bestehenden chinesischen Tochtergesellschaften, lohnt es sich,

die folgenden Schritte zu prüfen:

- Analyse der bestehenden Gewinnreserven und möglicher Reinvestitionsstrategien
- Überprüfung der Branchenzuordnung und Abgleich mit dem „Catalogue of Industrie Encouraging Foreign Investment“
- Szenarienvergleich (Reinvestition vs. Ausschüttung vs. externe Finanzierung)
- Aufbau eines steuerlich konformen Zahlungsprozesses für einen direkten Transfer
- Dokumentationskonzepte für Haltefristen und Tax-Credit-Nutzung

Fazit

Die neue Tax-Credit-Policy 2025 markiert einen wichtigen Schritt innerhalb Chinas langfristiger Strategie zur Stärkung ausländischer Direktinvestitionen. Unternehmen profitieren von einer spürbaren steuerlichen Entlastung, vorausgesetzt diese entsprechen den offiziellen Kriterien.

Fest steht, China bleibt ein Schlüsselmarkt, und die neuen steuerlichen Rahmenbedingungen schaffen zusätzliche Anreize für ein langfristiges Commitment.



Dr. Michael Bormann bdp-Gründungspartner und CEO der bdp Gruppe

Als CEO der bdp-Gruppe verfügt Steuerberater Dr. Michael Bormann über mehr als 35 Jahre Erfahrung in der Steuerplanung und -optimierung, Finanzberatung, Bankverhandlung sowie in Interim-Management-Positionen in der Maschinen- und Automobilindustrie.

Im Jahr 2013 gründete er zusammen mit Frau Fang Fang und Frau Jenniver Lv das bdp China Desk, das deutsche Mandanten bei der Unternehmensgründung in China begleitet und professionelle Beratung in den Bereichen Finanzbuchhaltung, Wirtschaftsprüfung, Steuern und Recht, Finanzierung sowie M&A bietet. Zusammen mit seinem Team betreut das bdp China Desk derzeit über 50 deutsche Unternehmen aus den Sektoren Automobil, Fertigung, Chemie, Energie, Automatisierung, Maschinenbau, Medizin sowie Banken und Finanzen in China.

Sachbezugswerte für 2026

Erhalten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Sachbezüge, sind diese als geldwerte Vorteile lohnsteuerpflichtig und regelmäßig auch der Sozialversicherung zu unterwerfen.



Freie Verpflegung bzw. Mahlzeiten

Der Wert für die freie Verpflegung setzt sich zusammen aus den Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen.

	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Vollverpflegung
Monat	71 Euro	137 Euro	137 Euro	345 Euro
Tag	2,37 Euro	4,57 Euro	4,57 Euro	11,50 Euro

Eventuelle Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert; bei Zahlungen in Höhe des vollen Sachbezugswerts durch den Arbeitnehmer verbleibt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Betrag.

Der Ansatz des (günstigen) Sachbezugswerts kommt regelmäßig in Betracht für

- Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich in einer selbst betriebenen Kantine, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung an Arbeitnehmer abgibt;
- Leistungen des Arbeitgebers an Mahlzeiten vertreibende Einrichtungen (z. B. Gaststätten), die zur Verbilligung von arbeitstäglichen Mahlzeiten beitragen, wenn der Zuschuss des Arbeitgebers den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt;
- die Abgabe von Essenmarken oder Restaurantschecks an Arbeitnehmer zur Einlösung in Gaststätten usw. Voraussetzung für den Ansatz mit dem Sachbezugswert ist, dass der

Restaurantscheck einen Wert von 7,67 Euro pro Mahlzeit nicht übersteigt.

- Barzuschüsse, die der Arbeitgeber ohne vertragliche Beziehung zu einer Annahmestelle an seine Arbeitnehmer für den Erwerb einer arbeitstäglichen Mahlzeit leistet; auch hier darf der Zuschuss 7,67 Euro pro Mahlzeit nicht überschreiten.

Für die Inanspruchnahme der Sachbezugswerte muss (vom Arbeitgeber) sichergestellt werden, dass nur eine Mahlzeit je Arbeitstag erworben und bezuschusst wird. Der Erwerb von Mahlzeiten für andere Tage „auf Vorrat“ ist schädlich und führt zum Ansatz entsprechender Zuschüsse als Barlohn mit dem nominalen Wert.

Ergibt sich durch die unentgeltliche oder verbilligte Verschaffung von Mahlzeiten ein lohnsteuerpflichtiger Betrag, kann der Arbeitgeber diesen gem. § 40 Abs. 2 EStG mit 25 % pauschal versteuern; in diesem Fall liegt in der Sozialversicherung Beitragsfreiheit vor.

Freie Unterkunft

Hinsichtlich der Gewährung einer freien Unterkunft durch den Arbeitgeber ist zu unterscheiden:

- Handelt es sich um eine in sich abgeschlossene Wohnung (bzw. ein Einfamilienhaus), in der ein selbständiger Haushalt geführt werden kann, ist regelmäßig der ortsübliche Mietpreis zugrunde zu legen.
- Dagegen ist für die Überlassung einer sonstigen Unterkunft (einzelne Räume) regelmäßig ein pauschaler Sachbezugswert anzusetzen; für 2026 beträgt dieser 285 Euro monatlich.

Bei verbilligter Überlassung einer Wohnung bzw. einer Unterkunft vermindern sich die o. a. Werte um das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt; der verbleibende Betrag ist dann der Lohnsteuer und der Sozialversicherung zu unterwerfen.

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





Haus im andalusischen Stil

Dieses gemütliche Haus im andalusischen Stil befindet sich in einer der begehrtesten Lagen an der Costa del Sol, nur wenige Minuten vom Strand entfernt und umgeben von Ruhe. Preis: 1.150.000 Euro

Dieses gemütliche Haus im andalusischen Stil befindet sich in einer der begehrtesten Lagen an der Costa del Sol, nur wenige Minuten vom Strand entfernt und umgeben von Ruhe

Das Haus erstreckt sich über zwei Etagen: Im Erdgeschoss befindet sich ein einladendes Wohnzimmer mit Kamin und direktem Zugang zur überdachten Terrasse und zum privaten Garten. Auf dieser Ebene gibt es zudem drei Doppelschlafzimmer und zwei komplette Badezimmer.

Die obere Etage ist vollständig dem Hauptschlafzimmer gewidmet – einem intimen, hellen Rückzugsort mit hohen Decken, Kamin, Ankleide und einem großzügigen en-suite Badezimmer.

Das Grundstück ist eben und verfügt über Swimmingpool, und Garten sowie ausreichend Platz, um einen Carport für ein oder zwei Fahrzeuge zu errichten.

Obwohl die Immobilie teilweise renovierungsbedürftig ist, macht ihre hervorragende Lage sie zu einer einzigartigen Gelegenheit, sowohl als Feriendomizil als auch für das ganzjährige Wohnen an 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 bei einem M&A-Projekt. 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