

bdp aktuell²³⁷

Nachrichten für den Mittelstand
23. Jahrgang // Sommer 2026



Foto © fizkes - Shutterstock

Die Tücken der Signatur

Arbeitsverträge können digital abgeschlossen werden, müssen aber handschriftlich gekündigt werden

Formvollendete *Begründung oder Kündigung* von Arbeitsverhältnissen – S. 2

Unterschiedliche *Finanzberichtslogik* in China und Deutschland – S. 5

Pflichten des Geschäftsführers in der Krise – S. 8

Sommerreise: Das bdp Team zu Gast in Landshut – S. 10



Formvollendete Begründung oder Kündigung

Bis auf branchenspezifische Ausnahmen ist der Abschluss oder die Änderungen von Arbeitsverhältnissen in digitaler Form möglich. Für die Beendigung ist aber weiterhin die analoge Schriftform zwingend.

Seit dem 1. Januar 2025 können Arbeitsverträge – mit wichtigen Ausnahmen – grundsätzlich digital abgeschlossen und geändert werden. Die frühere Schriftform des Nachweisgesetzes wurde durch die Textform ersetzt. Für Kündigungen, Aufhebungsverträge sowie weitere gesetzlich geregelte Ausnahmen bleibt jedoch die Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift zwingend.

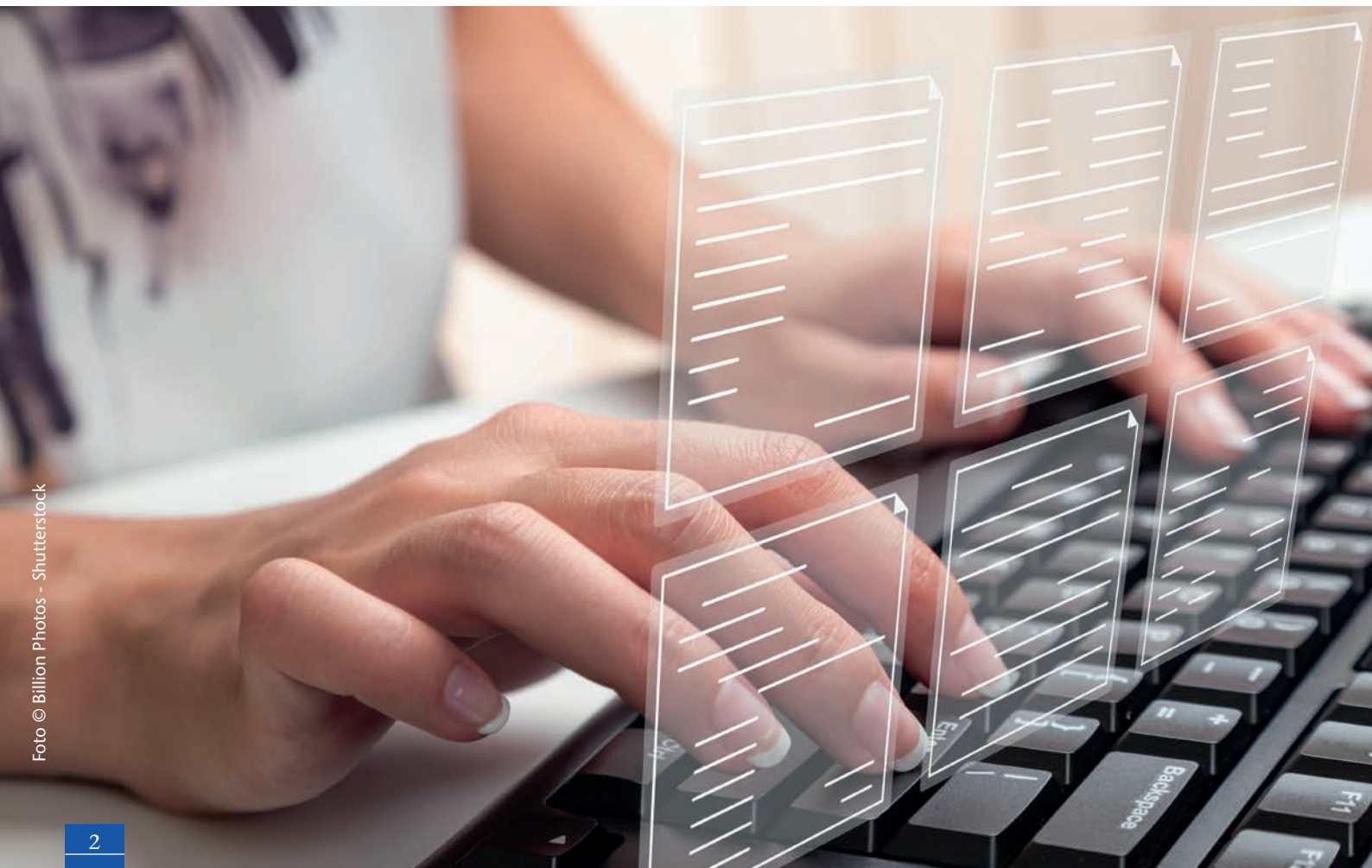
Bisherige Rechtslage

Das allgemein eher unbekanntes Nachweisgesetz (NachwG) hatte bislang bei dem Abschluss von Arbeitsverträgen vorgegeben, dass im Ergebnis Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließen mussten, denn es mussten die wesentlichen Vertragsbedingungen „schriftlich“ festgehalten, somit vom Effekt her die Schriftform i. S. d. §126

BGB eingehalten werden. Schriftform nach §126 BGB bedeutet, dass die Parteien auf einer Urkunde handschriftlich (eigenhändig durch Namensunterschrift) die Vertragsbedingungen unterzeichnen müssen.

Ausnahmen von der digitalen Form

Allgemein verhält es sich so, dass ein Arbeitsvertrag keiner Schriftform bedarf, soweit kein Gesetz etwas anderes anordnet. Diese Anordnung besteht (weiterhin) für bestimmte Branchen nach §2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, wonach aufgrund einzelgesetzlicher Zuweisung bei dem Abschluss von Arbeitsverträgen in bestimmten Branchen (Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderung-, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Unternehmen der Forstwirtschaft,





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



Gebäudereinigungs- und Messebaugewerbe, Fleischwirtschaft, Prostitutions- sowie Wach- und Sicherheitsgewerbe) Arbeitsverträgen nur in Schriftform nach § 126 BGB geschlossen werden müssen. Diese Arbeitsverträge sind von den Formerleichterungen ausgenommen. Auch bei dem Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen gibt es eine spezielle Regelung, wonach ausdrücklich die Schriftform nach § 126 BGB eingehalten werden muss (§ 14 Abs. 4 TzBfG).

Neuregelung seit dem 1. Januar 2025

Im Übrigen ist aber durch das sog. Artikelgesetz mit dem Namen „4. Bürokratieentlastungsgesetz“ das Nachweisgesetz ab dem 1. Januar 2025 geändert worden. Danach dürfen nun Arbeitgeber den Nachweis der Vertragsbedingungen in Textform nach § 126b BGB abfassen und den Arbeitnehmern elektronisch übermitteln. Diese einfache Textform nach § 126b BGB muss nur noch die Benennung des Erklärenden beinhalten (beispielsweise Druckbuchstaben des Ausstellers). Eine handschriftliche oder qualifizierte elektronische Signatur ist dabei nicht mehr erforderlich, sodass der Vorgabe der Textform schon beispielsweise durch E-Mail oder DocuSign rechtsgültig entsprochen wird.

Folgen der Gesetzesänderung

Die alte Regel des Nachweisgesetzes, die besagte, jedem Arbeitnehmer sei ein von ihm und dem Arbeitgeber eigenhändig unterzeichnetes Schriftstück auszuhändigen, das die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses enthält, die also im Ergebnis dazu führte, dass Arbeitsverträge der Schriftform des § 126 BGB unterlagen, ist seitdem aufgehoben.

Auch Änderungen bestehender Arbeitsverträge können seitdem unter den erleichterten Voraussetzungen vorgenommen werden.

Vertrag und Nachweis unterscheiden

Zur Klarstellung: Dogmatisch muss zwischen dem Abschluss des Arbeitsvertrages und dem Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen nach dem NachwG unterschieden werden. Der Nachweis nach dem Nachweisgesetz führte bis zur Gesetzesänderung im Ergebnis zu dem faktischen Formzwang bei Arbeitsverträgen, der nun wie beschrieben nicht mehr gilt.

Nach der Neuregelung muss das Vertragsdokument für den Arbeitnehmer nur durch den Arbeitgeber zugänglich

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser!

Formfragen bei Arbeitsverträgen: Arbeitsverträge können – mit wichtigen Ausnahmen – grundsätzlich digital abgeschlossen und geändert werden. Die frühere Schriftform des Nachweisgesetzes wurde durch die Textform ersetzt. Für Kündigungen, Aufhebungsverträge sowie weitere gesetzlich geregelte Ausnahmen bleibt jedoch die Schriftform mit eigenhändiger Unterschrift zwingend.

Unterschiede in der Finanzberichtslogik: Insbesondere bei chinesisch-deutschen M&A-Projekten bestehen deutliche Unterschiede zwischen den *Chinese Accounting Standards (CAS)* und dem deutschen *Rechnungslegungs- und Finanzsystem (BWA / HGB)*. Das Verständnis für diese Unterschiede beeinflusst häufig signifikant die Analyse und Beurteilung des Unternehmenswertes durch die *Financial-Due-Diligence (FDD)*.

Pflichten des Geschäftsführers in der Krise: Die Verantwortlichkeiten von Geschäftsführern einer GmbH, UG sowie GmbH & Co. KG sind in verschiedenen Gesetzen formuliert. Das betrifft auch das Handeln der Geschäftsführer in der Krise. Wir klären auf.

Ihr

Dr. Michael Bormann

P.S.: Die nächste Ausgabe von bdp aktuell erscheint im September 2026.



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

Textform vs. Schriftform

Aktivierung von Ansprüchen aus einer Rückbauverpflichtung



Eine Forderung des Vermieters aus einer für den Mieter bestehenden Rückbauverpflichtung ist nicht bereits zu einem Zeitpunkt zu aktivieren, in dem das Entstehen des Anspruchs noch ungewiss ist.

Die Steuerpflichtige hatte der Y-GmbH Grundstücke vermietet, auf denen sich im Eigentum der Mieterin befindliche Infrastruktur befand. Aus dem Rahmenmietvertrag ergab sich die Verpflichtung, diese Infrastruktur bei Vertragsende rückzubauen oder einen bestimmten Betrag für die Rückbaukosten zu erstatten. Es stand der Y-GmbH jedoch frei, zu einem von ihr gewählten Zeitpunkt diese auf eigene Kosten rückzubauen.

Für die Rückbauverpflichtungen hatte die Y-GmbH in ihren Bilanzen Rückstellungen gebildet. Das FA vertrat die Auffassung, die Steuerpflichtige habe in Höhe der bei der Y-GmbH passivierten Beträge Forderungen zu aktivieren.

Das FG gab der Klage mit der Begründung statt, die Ansprüche der Klägerin seien nicht bereits in den Streitjahren zu aktivieren, weil die Entstehung der Ansprüche an den Bilanzstichtagen keineswegs gewiss gewesen sei. Die vom FA eingelegte Revision blieb ohne Erfolg. Forderungen und Schulden aus einem schwebenden Geschäft dürfen grundsätzlich nicht ausgewiesen werden.

Das FG hatte zutreffend entschieden, dass das Entstehen eines Anspruchs der Steuerpflichtigen auf Rückbau beziehungsweise Erstattung der fiktiven Rückbaukosten nicht gewiss ist. Denn die Y-GmbH hatte als Eigentümerin das Recht, diese bereits während der Mietzeit zu entfernen. Würde dies eintreten, liefe die Rückbauverpflichtung gegenüber der Steuerpflichtigen ins Leere. Entsprechend verneinte der BFH aktivierungspflichtige Forderung.

BFH 27.1.26, IX R 33/22

Rüdiger Kloth

ist Steuerberater und seit 1997 Partner bei bdp Hamburg.

gemacht werden (z. B. durch Übersendung per E-Mail an den Arbeitnehmer). Der Arbeitnehmer muss dann das Dokument speichern und ausdrucken können.

Da der Abschluss des Vertrages nach wie vor nachgewiesen bzw. nachvollzogen werden muss, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung des Dokuments auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen (beispielsweise durch eine E-Mail). Der Arbeitnehmer muss in angemessener Zeit das Angebot des Arbeitgebers zum Abschluss des Arbeitsvertrages annehmen und dem Arbeitgeber in Textform (beispielsweise durch E-Mail) übermitteln, damit der Arbeitsvertrag wirksam zustande kommen kann.

Grenzen der Textform

Soll hingegen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in dem Vertrag vereinbart werden, bleibt hierfür wiederum die Schriftform nach §126 BGB weiter gesetzlich vorgeschrieben (vgl. §74 Abs.1 HGB).

Auch in dem Fall, dass der Arbeitnehmer ausdrücklich auf dem Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages besteht, muss der Arbeitgeber die wesentlichen Arbeitsbedingungen weiter in Schriftform übermitteln (vgl. §2 Abs.1 Satz 3 NachwG n.F.).

Abgesehen von den genannten Ausnahmen ist im Ergebnis grundsätzlich der Abschluss bzw. die Änderung bestehender Arbeitsverträge in digitaler Form nun möglich.

Warum Kündigungen analog bleiben

Als unbefangener Rechtsanwender würde man denken, dass bei Zulässigkeit der Begründung von Arbeitsverträgen in digitaler Form es auch möglich ist, Arbeitsverträge in digitaler Form zu beenden. Dies ist aber wegen §623 BGB nicht möglich. Wahrscheinlich ist das auch konsequent, da die Änderung des Nachweisgesetzes nicht direkt die Regelungen des Abschlusses des Arbeitsvertrages betraf, sondern im Ergebnis nur das Zustandekommen des Arbeitsvertrages tangierte.

Es bleibt also nach §623 BGB beim gesetzlichen Erfordernis der schriftlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des §126 BGB (siehe oben). Eine digitale Kündigung ist nicht möglich. Auch wenn der Abschluss eines Arbeitsvertrages wie beschrieben „digital dokumentiert“ sein darf, muss die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses weiter „handschriftlich“ vorgenommen werden. Dies betrifft neben der Kündigung gleichermaßen die einvernehmliche Aufhebung bzw. Beendigung von Arbeitsverträgen. Ersetzt werden kann diese Form nur durch eine Protokollierung einer Aufhebung bzw. Beendigung des Arbeitsvertrages vor dem Arbeitsgericht.

Fazit für die Praxis

Die im Ergebnis erfolgte Erleichterung beim Abschluss von Arbeitsverträgen führt nicht zur Erleichterung bei den Formhürden für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Die Einhaltung der Schriftform ist hier weiter erforderlich. Der Arbeitgeber muss als Erklärender die schriftliche Willenserklärung im Original unterzeichnen. Eine eingescannte Unterschrift genügt hier nicht. Auch die Unterschrift selbst muss dann gewissen Anforderungen genügen.

Die eigenhändige Unterschrift muss den gekennzeichneten Namenszug als Unterschrift erkennen lassen. Die Unterschrift muss im Original – und wie die Rechtsprechung es verlangt – zumindest als Wiedergabe eines Namens erkennbar sein, und es müssen „individuelle und charakteristische Merkmale“ gegeben sein, welche die Nachahmung erschweren. In der Regel verlangen hier die Gerichte, dass die handschriftliche Unterschrift aus mindestens drei erkennbaren Buchstaben des Unterzeichners besteht bzw. diese erkennbar sind.

Bei den Erklärungen zur Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen muss daher hohe Sorgfalt angewendet werden. Um hier den Überblick zu behalten, stehen wir Ihnen sehr gern zur Verfügung.



Unterschiede in der Finanzberichtslogik

Bei chinesisch-deutschen M&A-Projekten bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Chinese Accounting Standards (CAS) und dem deutschen Rechnungslegungs- und Finanzsystem (BWA / HGB).

Bitte beachten Sie: Die nachfolgende Übersicht ist eine stark gekürzte Version einer ausführlichen und detaillierten Darstellung. Diese finden Sie online unter www.bdp-team.de/node/2303



Bei grenzüberschreitenden M&A-Projekten ist ein gutes Verständnis für die Unterschiede in der Rechnungslegungslogik unterschiedlicher Länder von entscheidender Bedeutung. Insbesondere bei chinesisch-deutschen M&A-Projekten bestehen deutliche Unterschiede zwischen den *Chinese Accounting Standards (CAS)* und dem deutschen *Rechnungslegungs- und Finanzsystem (BWA / HGB)* hinsichtlich Struktur, Zielsetzung und Darstellung finanzieller Informationen.

Das Verständnis für diese Unterschiede beeinflusst häufig signifikant die Analyse und Beurteilung des Unternehmenswertes durch die *Financial-Due-Diligence-Teams (FDD)*.

Die Logik chinesischer Finanzberichte

In den *Chinese Accounting Standards (CAS)* wird besonderer Wert auf eine wahrheitsgetreue und den tatsächlichen Verhältnissen entsprechende Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens gelegt.

Charakteristisch hierfür sind:

- eine nach dem Umsatzkostenverfahren aufgebaute Ergebnisstruktur,
- eine auf den Nettogewinn ausgerichtete Gewinnlogik,
- sowie eine Finanzanalyse, die typischerweise entlang der folgenden Struktur erfolgt:
Umsatzerlöse → Bruttoergebnis → Betriebsergebnis → Nettogewinn.



Prüfung

In China richtet sich die Pflicht zur Durchführung einer *Jahresabschlussprüfung (JAP)* nicht ausschließlich nach der Unternehmensgröße, sondern primär nach der Unternehmensart und den regulatorischen Anforderungen.

Die Logik deutscher Finanzberichte

Die deutsche Rechnungslegung nach HGB legt besonderen Wert auf den Schutz der Gläubiger und das Prinzip der kaufmännischen Vorsicht im Sinne einer nachhaltigen und soliden Unternehmensentwicklung.

Charakteristisch hierfür sind:

- Gewinnstruktur nach dem Gesamtkostenverfahren
- Fokus auf Kostenstruktur und Produktionsleistung
- Deutsche Abschlüsse folgen typischerweise der Logik: Produktionsleistung → Gesamtkosten → Gewinn

Kapitalflussrechnung

Viele nicht börsennotierte Unternehmen in Deutschland erstellen üblicherweise keine Kapitalflussrechnung.

Ob ein deutsches Unternehmen verpflichtet ist, eine Kapitalflussrechnung zu erstellen, richtet sich im Wesentlichen nach Unternehmensgröße und Börsennotierung gemäß *Handelsgesetzbuch (HGB)*.

Betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA)

Deutsche Unternehmen nutzen im operativen Geschäft häufig die *Betriebswirtschaftliche Auswertung (BWA)* zur monatlichen Analyse ihrer wirtschaftlichen Entwicklung, während der formelle Jahresabschluss nach den Vorschriften des HGB erstellt wird.

Die BWA ist in Deutschland ein weitverbreitetes Instrument des internen Finanz- und Managementreportings und weist funktional gewisse Parallelen zu den in China verwendeten Management-Reports bzw. periodischen Gewinn- und Verlust-Rechnungen auf.

Prüfung

In Deutschland unterliegen in der Regel nur mittelgroße und große Unternehmen der gesetzlichen *Jahresabschlussprüfung (JAP)*.

Unterschiede in der Kosten- und Aufwandsstruktur zwischen chinesischen und deutschen Finanzberichten

Im Rahmen der Unternehmensanalyse bestehen deutliche Unterschiede zwischen China und Deutschland hinsichtlich der Klassifizierung von Aufwendungen. Diese Unterschiede wirken sich von der Logik her unmittelbar auf die betriebswirtschaftliche Analyse sowie die *Financial Due Diligence (FDD)* aus.

Während chinesische Unternehmen ihre Aufwendungen in der Regel nach Funktionen bzw. Geschäftsbereichen (Function of Expense) gliedern, orientiert sich das deutsche Rechnungswesen stärker an der Gliederung nach Kostenarten bzw. Aufwandsarten (Nature of Expense).

Besonderheiten des Chinesischen Finanzberichtssystems:

- Erleichtert dem Management die Steuerung einzelner Unternehmensbereiche und Performance-Analysen
- Ermöglicht eine klare Zuordnung der Kosten nach Funktionsbereichen
- Besonders geeignet für internes Management und Budgetkontrolle

Merkmale des Deutschen Rechnungslegungssystem (Klassifizierung nach Kostenarten)

- Ermöglicht eine Analyse der Kostenstruktur eines Unternehmens
- Wesentliche Kostentreiber lassen sich schnell identifizieren
- Besonders anschaulich für operatives Management und Kostenkontrolle

Vergleich der Gewinn- und Verlustrechnungsstruktur zwischen China und Deutschland

Die Chinesische GuV-Logik ist umsatzorientiert. Eine typische Ergebnisstruktur orientiert sich am Umsatzkostenverfahren. Die Deutsche GuV-Logik ist produktionsorientiert. Eine typische Ergebnisstruktur orientiert sich am Gesamtkostenverfahren

Vergleich der Management-Schwerpunkte chinesischer und deutscher Unternehmen

Die chinesische Rechnungslegungslogik orientiert sich am Gewinn während die deutsche Rechnungslegungslogik die Kostenstruktur ins Zentrum stellt:

Chinesische Unternehmen	Deutsche Unternehmen
Gewinnwachstum	Kostenkontrolle
Expansion / Skalierung	Operative Effizienz
ROE (Eigenkapitalrendite)	Rohertrag

Gesamleistungsorientierter Ansatz: Ein wesentliches Merkmal der deutschen Finanzberichte

Im Rahmen der Unternehmensanalyse konzentriert sich das deutsche Rechnungswesen, insbesondere nach den Grundsätzen des HGB und der BWA – nicht ausschließlich auf die Umsatzerlöse (Umsatz), sondern misst auch der Entwicklung der Gesamtleistung große Bedeutung bei. Dies stellt einen wesentlichen Unterschied zur Analyse- und Berichtslogik chinesischer Finanzberichte dar.

Deutsche Finanzlogik: Fokus auf den tatsächlich „geschaffenen Unternehmenswert“

In deutschen Finanzberichten wird der vom Unternehmen geschaffene Wert nicht nur anhand der bereits verkauften Produkte bewertet, sondern auch anhand der bereits produzierten, jedoch noch nicht verkauften Erzeugnisse (Bestandsveränderungen).



Daher gilt: Gesamtleistung = Umsatz + Bestandsveränderung

Analyseperspektive chinesischer Finanzberichte

In chinesischen Finanzberichten steht bei der Analyse typischerweise der Umsatz im Mittelpunkt. Veränderungen der Lagerbestände werden überwiegend in der Bilanz sowie über die Kostenverrechnung berücksichtigt, jedoch nicht unmittelbar als im laufenden Zeitraum geschaffener Unternehmenswert betrachtet.

Zusammenfassung:

- Die chinesische Analyseperspektive konzentriert sich stärker auf realisierte Umsatzerlöse.
- Die deutsche Analyseperspektive legt größeren Wert auf den durch die gesamte Produktionsaktivität geschaffenen Unternehmenswert.

Auswirkungen auf die Unternehmensbewertung

- Im Rahmen grenzüberschreitender M&A-Transaktionen oder Unternehmensanalysen kann die ausschließliche Betrachtung der Umsatzerlöse (Umsatz) als Maßstab für Unternehmensgröße oder operative Leistungsfähigkeit dazu führen, dass die tatsächliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bestimmter deutscher Unternehmen unterschätzt wird.
- Dies gilt insbesondere für Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, des Maschinen- und Anlagenbaus sowie für Branchen mit langen Produktionszyklen, in denen es häufig zu phasenweisen Bestandsaufbauten kommt.

Fazit:

Bei der Analyse deutscher Unternehmen berücksichtigen Finanzberater in der Regel sowohl die Gesamtleistung, die

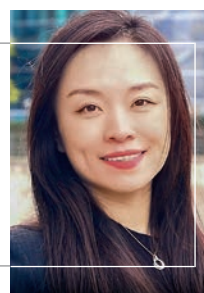
Fang Fang

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



Hong Lang

ist Senior Manager und Co-Head beim bdp China Desk.



Umsatzerlöse als auch Bestandsveränderungen, um die tatsächliche Produktionskapazität und das operative Geschäftsvolumen eines Unternehmens umfassender beurteilen zu können. Wird in Deutschland ausschließlich auf die Umsatzerlöse abgestellt, kann dies dazu führen, dass die tatsächliche Unternehmensgröße deutscher Unternehmen unterschätzt wird.

Review:

Holger Schewe (Geschäftsführer), Jennifer Lv (Partnerin)

Übersetzung:

Sara Zimmermann (Senior Manager bdp China Desk)

Webinar zu Datenschutz, KI und Prüfung in Deutschland mit Chinesischer Handelskammer

Gemeinsam mit der Chinesischen Handelskammer in Deutschland e.V. (CHKD) und unserem IT-Audit-Experten Dr. Patrick Bedué von bdp Berlin hat das bdp China Desk am 3. Juni 2026 ein Webinar zum Thema „Data Protection, AI and Auditing in Germany“ durchgeführt.

Mit knapp 40 Teilnehmenden zeigte die Veranstaltung ein großes Interesse an aktuellen Fragen rund um Datenschutz, Künstliche Intelligenz und Prüfung, insbesondere mit Blick auf chinesische Investoren und Unternehmen in Deutschland.

Das bdp China Desk unterstützt Unternehmen in Deutschland und China unter anderem bei Markteintritt, Unternehmensgründung, Finanzierung, steuerlichen, rechtlichen und buchhalterischen Fragestellungen sowie bei M&A-Projekten. Dabei verbindet das China Desk die fachliche Expertise des gesamten

bdp Teams mit praktischer Erfahrung in beiden Geschäftsumfeldern.

Thinking IT Security and Data Privacy Protection together!
共同思考IT安全与数据隐私保护!

Separate governance often creates duplicate registers, inconsistent risk ratings and unnecessary bureaucracy
分散管理往往会导致登记册重复、风险评估不一致以及不必要的官僚主义

Shared Intersection 共同关注点
risk orientation • process and asset modelling • protection needs • technical and organizational measures (TOMs) • access controls • logging • incident response
风险导向 • 流程与资产建模 • 保护需求 • 技术操作措施 (TOMs) • 访问控制 • 日志记录 • 事件响应

Privacy Lead 隐私负责人
Record of processing activities (ROPA) 处理活动记录簿 (ROPA)
Data Protection Impact Assessment (DPIA) 数据保护影响评估 (DPIA)
Transfers 数据跨境转移
Rights 用户权利
Deletion 数据删除

Shared evidence layer 共享证据层
data map • asset inventory • risk assessment • control tests • audit evidence
数据地图 • 资产清单 • 风险评估 • 控制测试 • 审计证据

IT Security Lead IT安全负责人
ISMS 信息安全管理体系
Assets 资产
Vulnerabilities 漏洞
Incidents 安全事件
Suppliers 供应商

Operational benefits: fewer duplicate reviews, less documentation load and more consistent security and privacy decisions.
运营优势: 减少重复审核, 减轻文档工作量, 并确保安全与隐私决策的一致性。

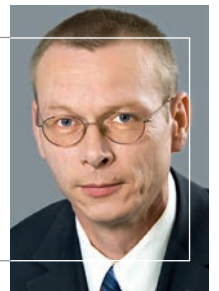
Pflichten des Geschäftsführers in der Krise

Häufig fehlen gerade in kleinen und mittleren Unternehmen geeignete Instrumente bzw. auch die Manpower, um der Pflicht zur Krisenfrüherkennung nachzukommen.

Die Verantwortlichkeiten von Geschäftsführern einer GmbH, UG sowie GmbH & Co. KG sind in verschiedenen Gesetzen formuliert. Das betrifft auch das Handeln der Geschäftsführer in der Krise.

- Das **GmbH-Gesetz** regelt in §43 allgemein die Haftung der Geschäftsführer gegenüber der Gesellschaft.
- Im **Handelsgesetzbuch** finden sich diverse Straf- und Bußgeldvorschriften hinsichtlich der Bilanzierung.
- In der **Insolvenzordnung** findet sich in §15a (4) eine Strafvorschrift und in §15b eine Vorschrift zur Haftung der Geschäftsführer gegenüber der Gesellschaft bei verspäteter oder unterlassener Antragstellung.
- In §18 (2) InsO findet sich der Hinweis auf den Prognosezeitraum von 24 Monaten für das Erkennen einer drohenden Zahlungsunfähigkeit und damit für die Krisenfrüherkennung.
- Das **StaRUG (Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz)** definiert in §1 die Pflicht der Geschäfts-

Holger Schewe
ist Geschäftsführer der
bdp Management Consultants GmbH.



führers zur Krisenfrüherkennung und zum Krisenmanagement.

Hatten Sie das alles auf dem „Schirm“?

Die aktuellen Entwicklungen, insbesondere steigende Preise, drohende Versorgungsgpässe, erschwerte Finanzierungsbedingungen und ein vermutlich wieder ansteigendes Zinsniveau, wirken sich auf die wirtschaftliche Situation vieler





Unternehmen negativ aus. Die steigende Anzahl von Insolvenzen ist Ausdruck dessen.

Besondere Aufmerksamkeit für Liquiditätslage

Das erfordert dann neben dem Tagesgeschäft eine besondere Aufmerksamkeit auf die Entwicklung der Liquiditätslage der kommenden 24 Monate.

Wird in dem Prognosezeitraum von 24 Monaten eine Unterdeckung erkennbar, muss die Geschäftsführung geeignete Gegenmaßnahmen einleiten. Und diese auch gut dokumentieren, einschließlich der Erfolgskontrolle. Die Dokumentation sollte sich unbedingt auch auf die Planung und Planungsmaßnahmen erstrecken, damit die Planung auch im Nachgang einer kritischen Würdigung standhält.

bdp unterstützt bei Krisenfrüherkennung

Häufig fehlen gerade in kleinen und mittleren Unternehmen geeignete Instrumente bzw. auch die Manpower, um der Pflicht zur Krisenfrüherkennung nachzukommen.

bdp kann Sie hierbei auf verschiedene Weise unterstützen:

- Einrichten einer integrierten Planung (GuV, Liquidität, Bilanz)
- Lfd. Fortschreibung der integrierten Planung auf Basis der jeweiligen Istzahlen als 24-Monate-Forecast und damit als Krisenfrüherkennungssystem
- Ableitung von Handlungsoptionen und Festlegung von Maßnahmen im Sinne eines Krisenmanagements.

Aber auch in einer bereits fortgeschrittenen Krise können wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen, z.B. durch die Erstellung von Fortführungsprognosen, Sanierungskonzepten oder auch mit der Prüfung auf das Vorliegen von Insolvenzantragsgründen.

Eine frühzeitige Befassung mit diesen Fragen kann einerseits das Haftungsrisiko von Geschäftsführern deutlich reduzieren und andererseits auch Wege aus der Krise eröffnen.

Wohnung in erster Strandlinie

Exklusive Wohnung mit Meerblick, großer Terrasse und moderner Architektur zwischen Estepona und Sotogrande. Preis: 1.650.000 Euro

Die Wohnung im ersten Obergeschoss verfügt über drei Schlafzimmer, drei ensuite-Bäder, ein Gäste-WC, eine offene, voll ausgestattete Küche sowie einen großzügigen Wohn- und Essbereich mit Zugang zu einer großen, teilweise überdachten Terrasse. Diese erweitert den Wohnraum und bietet einen herrlichen Blick auf Garten, Park und Meer.

Das Hauptschlafzimmer verfügt über Terrassenzugang. Nubay umfasst exklusive Apartments, Penthäuser und Bungalows mit zwei bis vier Schlafzimmern in erster Strandlinie. Moderne Architektur, großzügige Gärten und attraktive Gemeinschaftsbereiche schaffen ein einzigartiges Wohnkonzept direkt am Meer.

Die Anlage liegt zwischen Estepona und Sotogrande, mit schneller Anbindung an Marbella, Gibraltar und Tarifa. Die Flughäfen Málaga, Gibraltar und Jerez sind jeweils in weniger als einer Stunde erreichbar. Die ruhige Lage verbindet exklusives Wohnen am Meer mit einer hervorragenden Infrastruktur und kurzen Wegen zu zahlreichen Freizeit- und Golfangeboten.

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



Das bdp Team zu Gast in Landshut

Die bdp-Sommerreise führte uns wieder an einen unserer Standorte. 2026 standen unsere Kolleginnen und Kollegen von der zur bdp-Gruppe gehörenden HEYNAU im bayrischen Landshut im Mittelpunkt.

Im jährlichen Wechsel zwischen internationalen Destinationen und einem bdp-Standort in Deutschland standen 2026 unsere Kolleginnen und Kollegen von HEYNAU, Spezialist für Antriebstechnik, im bayrischen Landshut im Mittelpunkt.

Ankommen und Wiedersehen in Landshut

Bereits am Freitag reisten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den verschiedenen Standorten an und nutzten den gemeinsamen Abend im Restaurant „Bellini“, um sich in entspannter Atmosphäre auszutauschen und auf das Wochenende einzustimmen.

Einblicke in Produktion und internationale Zusammenarbeit

Der Samstag begann mit einem Besuch im Werk von HEYNAU. Während einer ausführlichen Führung durch den Geschäftsführer Christian Triendl erhiel-

ten wir spannende Einblicke in die Produktion von Getrieben und konnten erleben, wie Präzision, Qualität und Innovationskraft im Arbeitsalltag zusammenwirken. Besonders beeindruckend war die Möglichkeit, selbst Hand anzulegen und ein Werkstück zu bearbeiten, das wir jeweils mit nach Hause nehmen durften.

Im anschließenden Seminarteil standen aktuelle Themen aus Produktion, Unternehmensstrukturierung (Referent: Tino Lucius), Steuerliche Besonderheiten von Produktionsbetrieben (Referenten: Silvio Ruuck + Dr. Michael Bormann) und internationalen Aktivitäten, z. B. von unseren Niederlassungen in China (Referenten: Fang Fang + Dr. Michael Bormann) mit Dienstleistungen wie Firmengründung und M&A, im Fokus. Der offene Austausch zwischen den Teilnehmenden machte einmal mehr deutlich, welchen Mehrwert unsere standortüber-



greifende Zusammenarbeit innerhalb der bdp-Gruppe bietet. Unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven führten zu spannenden Diskussionen und neuen Impulsen für die tägliche Arbeit.

Gemeinsame Erlebnisse stärken den Teamgeist

Am Nachmittag konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zwischen verschiedenen Aktivitäten wählen. Im





Golf-Kurs sammelten einige bdp-ler erste Erfahrungen auf dem Golfplatz, während andere die Gelegenheit zum echten Training nutzten. Am Ende gab es eine kleine Spielrunde, die - wie hätte es anders sein sollen – vom Chef persönlich angeführt wurde. Andere erkundeten Landshut bei einer Bier- & Schmankerl-Führung mit handgebrautem Bierlikör oder genossen die Region aus einer ganz neuen Perspektive bei einem Rundflug - und höchstpersönlich mit unseren IT-Auditor, Dr. Patrick Bedué, als Pilot. Eins ist sicher, die Talente der bdp-Kollegen sind vielfältig. Neben dem gemeinsamen Erlebnis boten die Aktivitäten vor allem Raum für persönliche Gespräche und das Teambuilding über die Standortgrenzen und verschiedenen Divisionen hinweg.

Den Abschluss des Tages bildete das gemeinsame Abendessen im Zollhaus Landshut. Bei sommerlichen Temperaturen im Biergarten, traditionell bayerischem Essen und vielen anregenden Gesprächen + Fußball auf der Leinwand (Deutschland gegen die Côte D'Ivoire) klang ein rundum gelungener Tag in geselliger Atmosphäre aus.

Persönlicher Austausch als Schlüssel zum Erfolg

Die Sommerreise 2026 hat erneut gezeigt, wie wichtig persönliche Begegnungen für unsere Unternehmenskultur sind. Fachlicher Austausch, gemeinsames Lernen und das Miteinander außerhalb des Arbeitsalltags und in schöner Umgebung stärken nicht nur den Teamgeist, sondern fördern auch die Zusammenarbeit innerhalb der gesamten bdp-Gruppe.

Ein besonderer Dank gilt unseren Kolleginnen und Kollegen von HEYNAU für die herzliche Gastfreundschaft. Ebenso bedanken wir uns bei allen Beteiligten, die mit ihrem Engagement dazu beigetragen haben, dass die Sommerreise 2026 ein voller Erfolg wurde.

Wir freuen uns schon heute auf die nächste bdp-Sommerreise.

Sara Zimmermann + Antonia Schlote



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 möchte mein Unternehmen sanieren. Bitte kontaktieren Sie mich.
- Ich interessiere mich für eine Beratung in China. Bitte sprechen Sie mich an.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____



Bormann · Demant & Partner

Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät



Management Consultants

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