

bdp aktuell



Ausweg gesucht?
bdp-Serie „Krisen überwinden“ Teil 1

Unternehmen in der Krise: Was müssen Sie wissen? Was können Sie tun? – S. 2

Gesetz baut ab 2007 unnötige Bürokratie ab – S. 7

Gleichbehandlungsgesetz weitet Diskriminierungsschutz erheblich aus – S. 8

Kürzung der Entfernungspauschale hat Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung – S. 9

Reform der Erbschaftsteuer: Quo vadis? – S. 10

Steuern für Immobilienerbschaften steigen – S. 11

bdp ist Hauptsponsor des Innovationspreises Berlin-Brandenburg 2006 – S. 11

Ausweg gesucht?

Was Sie bei einer Unternehmenskrise wissen müssen und was Sie sofort tun können. Neue bdp-Serie „Krisen überwinden“ Teil 1

Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen ist erfreulicherweise von ca. 40.000 im Jahr 2005 auf voraussichtlich etwas über 30.000 im Jahr 2006 zurückgegangen. Trotzdem sind Unternehmenskrisen gerade im Mittelstand immer noch eines der beherrschendsten und existenzbedrohenden Themen. Für mittelständische Unternehmer bedeutet die Pleite ja oft auch den persönlichen Ruin. Wir beginnen in dieser Ausgabe eine Serie zum Thema „Krisen überwinden“ und informieren Sie zunächst über die kurzfristig notwendigen Analysen und möglichen Sofortmaßnahmen.

Seit über 15 Jahren ist bdp in der aktiven Restrukturierungsberatung tätig und bemüht sich nach Kräften, dass aus einer Unternehmenskrise möglichst keine Insolvenz wird, sondern dass mit vereinten Maßnahmen das Unternehmen zunächst stabilisiert und dann wieder auf einen ertragreichen Pfad zurückgeführt werden kann. Etliche prägnante Beispiele belegen den Erfolg, den bdp damit in jüngerer Zeit hatte:

aap **MEBIO** aap Implantate AG, Berlin:
vgl. bdp aktuell Ausgabe 1

MES MES GmbH, Henstedt:
vgl. bdp aktuell Ausgabe 9

AUST AUST Fashion, Hamburg:
vgl. bdp aktuell Ausgabe 16

Jede Krisenintervention beginnt mit der Analyse der Ursachen. Die zahlreichen hierbei relevanten Strukturmerkmale und Handlungsmuster haben wir nach den Erfahrungen unserer über 15-jährigen Tätigkeit in der Restrukturierungsberatung klassifiziert:

Krisenbereiche und Krisenursachen Management

- starres Festhalten an früher erfolgreichen Konzepten
- Politik der vollendeten Tatsachen
- patriarchalischer Führungsstil
- Fluktuation des Managements, mangelhaftes Personalwesen
- mangelnde Delegation
- Entscheidungsschwäche
- fehlende Kontrolle

Absatz

- unzeitgemäße Produkteigenschaften, zu hohe/zu niedrige Qualität
- ungeplante Umsatzerhöhung oder Marktanteilsausweitung
- zu breites/zu schmales Programm, kein bewusstes Portfolio
- falsche Hochpreispolitik/falsche Niedrigpreispolitik
- keine Wertsicherung, keine Gleitpreise
- Mängel des Vertriebsweges
- Mangelhafte Kundenorientierung
- schlechter Service

Finanzen und Controlling

- Defizite in Kostenrechnung und Kalkulation
- mangelhafte Erfolgsaufschlüsselung (nach Sparten, Produkten, Kundengruppen, Filialen, etc.)
- fehlende Finanzplanung
- nicht vorhandene Frühwarnsysteme, zu späte und nicht genügend aussagefähige Finanzbuchführung (keine Bestandsänderungen, keine AfA, keine Forderungs-Wertberichtigungen etc.)
- Fehlen von konsolidierten Abschlüssen bei Unternehmensgruppen
- mangelnde Fristenkongruenz im Langfristbereich
- hohe Zinsbelastung

Organisation

- mangelhafte Koordination
- Fehlen organisatorischer Anpassung
- mangelhafte Projektplanung /-kontrolle

Unternehmenskrisen haben eine lange Vorgeschichte. Je früher Sie externe Hilfe zu Rate ziehen, desto größer sind die Chancen, Ihren Betrieb wieder flott zu bekommen.



Investitionen

- zu frühe/zu späte Investitionen
- Unterlassen von Investitionen
- Fehleinschätzung des Investitionsvolumens

Produktion und Fertigungstiefe

- zu starre Bindung an eine einzige Produktfamilie
- veraltete/zu neue, noch unerprobte Technologie
- mangelhafte Fertigungssteuerung
- zu hoher Produktionsausschuss
- unwirtschaftliche Eigenfertigung statt Fremdbezug
- Aufbau von Leerkapazitäten
- starre Bindung an Lieferanten und Rohstoffquellen
- zu hohe Kapazität und Kosten des eigenen Fuhrparks

Am schwierigsten ist es naturgemäß, verlässliche Erkenntnisse über den Komplex Betriebsführung und tatsächliche Qualifikation des Managements zu bekommen, dem in diesem Zusammenhang allerdings eine sehr große Bedeutung beigemessen werden muss.

Für Unternehmenskrisen gibt es neben externen Faktoren wie Forderausfälle, 11. September 2001 etc. nur einen Grund: Die verkauften Produkte erbringen nicht genügend Gewinn, um die anfallenden Kosten und die notwendigen privaten Entnahmen davon zu bestreiten. Das Konjunkturtief ist nur der Auslöser, nicht aber die Ursache für die Krise vieler Unternehmen. Die Verantwortung für Krisenentwicklungen in Unternehmen trägt zu einem wesentlichen Teil das Management selbst.

Die Ursachen für den Zusammenbruch eines Unternehmens entstehen nicht in den letzten Wochen oder Monaten. Die Erfahrungen zeigen, dass etwa zwei Jahre vor der Insolvenz der Betrieb noch mit entsprechenden unternehmerischen Entscheidungen gerettet werden könnte. Etwa ein Jahr vor der Insolvenz können - soweit es sich nicht um Kleinstunternehmen handelt - in der Regel nur noch Sondermaßnahmen wie zum Beispiel der Verkauf des gesamten Betriebes
[Fortsetzung auf S. 4]

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die Wege in die unternehmerische Krise gleichen sich: Deutlich sichtbare Symptome werden über lange Zeit ignoriert. Ursachen werden wie selbstverständlich im wirtschaftlich schwierigen Umfeld oder in einer sich immer breiter fächernden Globalisierungssystematik gesucht. Aber machen wir uns nichts vor: Die Verantwortung für Krisenentwicklungen in Unternehmen trägt zu einem wesentlichen Teil das Management. Oft regiert viel zu lange das Prinzip Hoffnung bis dann die letzten privaten Vermögenswerte überschrieben sind und die Hausbanken schließlich den Gang zum externen Berater anstoßen.

Dieser Weg wird deshalb spät und leider oft zu spät beschritten, weil Unternehmer im Regelfall nicht viele Erfahrungen mit Krisenentwicklungen gesammelt haben. Zum Glück, muss man sagen! Wir von bdp, die wir täglich solche Unternehmens- und Unternehmerschicksale begleiten, wollen mit unserer neuen Serie zum Thema „Krisen überwinden“ den Blick für die Notwendigkeit rechtzeitigen Handelns schärfen. In dieser Ausgabe erfahren Sie, was Sie bei einer Unternehmenskrise wissen müssen und was Sie sofort tun können.

Wir informieren Sie ferner über Neuregelungen, die eine Reihe von zuletzt verabschiedeten Gesetzen ab 2007 mit sich bringen:

Das Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse enthält einige Maßnahmen zum Abbau unnötiger Bürokratie. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz weitet den Diskriminierungsschutz erheblich aus. Arbeitgeber sollten seine Regelungen genau beachten! Die Kürzung der Entfernungspauschale hat auch Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung.

Die Reform der Erbschaftsteuer liegt nun doch bis Anfang 2007 auf Eis – vielleicht aber auch nicht. bdp beobachtet für Sie die Entwicklung. Sicher ist, dass das Vererben von Immobilien ab 2007 viel stärker besteuert wird, so dass Sie

eine Schenkung noch in 2006 erwägen sollten.

Mit bdp aktuell informieren wir unsere Mandanten und Geschäftspartner monatlich über die Bereiche

- Recht,
- Steuern,
- Wirtschaftsprüfung sowie unsere Schwerpunkte
- Finanzierungsberatung für den Mittelstand,
- Restrukturierung von Unternehmen,
- M&A.

Das gesamte bdp-Team wünscht Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Ihr
Klaus Finnern

Klaus Finnern
ist Steuerberater und seit 2001
Partner bei bdp Hamburg.



bdp-Serie „Krisen überwinden“ (1)

bes, ein Schuldertausch, ein Zuschuss oder ein Wunder helfen.

Krisenverlauf

Der typische Krisenverlauf entwickelt sich über drei Stufen:

1. strategische Krise
2. Ergebniskrise
3. Liquiditätskrise

In der strategischen Krise ist der Handlungsspielraum noch sehr groß, während der zeitliche Rahmen bei einer Liquiditätskrise meist außerordentlich kurz ist und sofortiges Handeln erfordert. Ganz wesentlich hierbei ist, zu welchem Zeitpunkt man die Krise erkennt und Maßnahmen ergreift (vgl. Kasten auf S. 5).

Während es relativ lange dauern kann, bis eine strategische Krise zur Rentabilitätskrise wird, vollzieht sich der Übergang von der Rentabilitätskrise zur Liquiditätskrise bereits deutlich schneller mit zunehmendem Beschleunigungseffekt bis hin zur Insolvenz.

In der Praxis beginnen Sanierungsmaßnahmen leider oft erst in der Phase der Liquiditätskrise. Durch Frühwarnsysteme und unternehmensspezifisch richtiges Controlling sollten Krisen jedoch rechtzeitig erkannt und notwendige Sanierungsmaßnahmen eingeleitet werden.

bdp hat für seine Mandanten eine erste Checkliste zur Selbsterkennung von deutlichen Krisenanzeichen entwickelt, die auch in den regelmäßig stattfindenden BWA-Meetings zum Einsatz kommt und eine erste grobe Indikation sehr deutlich zeigt (vgl. Kasten rechts).

Krisensymptome

Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass es immer wieder ähnliche Krisensymptome bei vielen Unternehmen gibt, die dem erfahrenen Beobachter auf den ersten Blick zeigen, dass eine Krise zumindest möglich erscheint:

- Anstieg der Kreditorenlaufzeiten, Verzicht auf Skontotonutzungen: Es wird bereits „geschoben“.
- Umsatzrückgang: Es wird weniger verkauft.

- Rückgang des operativen Cashflows: Es wird defacto, trotz evtl. erfolgter Bilanzkosmetik, Geld „verbrannt“.
- Anstieg der Debitorenlaufzeiten: Es sind bereits etliche zweifelhafte Forderungen enthalten.
- Das Vorratsvermögen steigt: Der Absatz stockt oder es handelt sich nur um „bilanzielles“ Vorratsvermögen zur Verlustkaschierung.
- Die Working-Capital-Ratio verschlechtert sich: Die kurzfristigen Verbindlichkeiten können nicht mehr durch das operative Geschäft gedeckt werden.
- Die Eigenkapitalquote schrumpft: Verluste und Entnahmen zehren am Eigenkapital.
- Die Gesamtverschuldung steigt: Ggf. werden Tilgungen für Langfristkredite bereits aus dem kurzfristigen Kontokorrent bezahlt oder Verluste führen zu einem Anstieg der Kontokorrente und Lieferantenkredite.
- Lohn-, Sozialversicherungs-, Umsatzsteuer-, Lohnsteuer- oder Mietrückstände: Zahlungsfähigkeit ist schon stark eingeschränkt.

Krisenvorbeugung und -erkennung

Eine permanente Überwachung der laufenden Unternehmenszahlen und eine regelmäßige Analyse der monatlichen BWA zusammen mit dem Berater ist zur Krisenfrüherkennung notwendig. Wir empfehlen ein monatliches BWA-Meeting, in dem die Situation offen analysiert wird.

Die BWA stellt für den Unternehmer das „Herzstück“ seines Steuerungsinstrumentariums dar. Es muss darauf geachtet werden, dass diese BWA auch wirklich aussagefähig ist.

Die BWA muss daher mindestens folgende Buchungen monatlich enthalten:

- Bestandsveränderungen
- Abschreibungen auf Anlagevermögen
- ggf. erforderliche Wertberichtigungen auf Vorräte und Forderungen
- kalkulatorische Ertragsteuern

Planungsziele und Kontrolle

Welche Instrumente und welche Metho-

den muss ein erfolgreicher Unternehmer nun einsetzen, um sein Unternehmen erfolgreich zu steuern?

Ein modernes Unternehmen führt eine permanente und bewusste Planung und Steuerung aller Unternehmensaktivitäten durch. Dabei berücksichtigt es im Wesentlichen folgende Punkte:

- Markt- und Wettbewerbsanalyse,
- Ergebnis- und Liquiditätsplanung für das laufende Jahr und mindestens zwei Folgejahre unter Berücksichtigung der sich aus dem Zins- und Darlehenspiegel ergebenden Rückwirkung,
- Analyse der Kostenstrukturen,
- Analyse spezifischer Aspekte wie Kalkulation, Planungs- und Steuerungsinstrumentarien und Ähnliches.

Somit erkennt der Unternehmer die Ursachen für mögliche Umsatzschwächen, er kennt die vom Markt geforderte Produktpalette, er hat einen Überblick über die Kostenstrukturen und weiß sein Unternehmen im Vergleich zu den Branchenkennzahlen einzuschätzen.

Mit der Ergebnisplanung hat ein Unternehmen die Möglichkeit, systematisch und nachvollziehbar die Erlös- und Kostenstrukturen zu planen, zu kontrollieren und damit systematisch zu steuern. Mit der Liquiditätsplanung, die sich in die kurzfristige Liqui-Dispo (täglich) und die mittelfristige Liquiditätsplanung (ca. 12 Monate) aufteilt, lassen sich die Zahlungsströme in gleicher systematischer und nachvollziehbarer Weise steuern. Liquiditätsengpässe werden frühzeitig erkannt, so dass Korrekturmaßnahmen möglich sind. Beide Instrumente, sowohl die Ergebnis- als auch die Liquiditätsplanung, sind auch als Zielkomponente zu sehen und nicht nur als Kontrollinstrumente.

bdp-Monatsreport zur Analyse

Der von vielen unserer Mandanten eingesetzte bdp-Monatsreport enthält die stets aktualisierten Planungen mit Soll-/Ist-Abweichungsanalyse.

Allein mit diesen beiden Instrumenten und einer Analyse der laufenden betriebswirtschaftlichen Auswertung ist ein großer Schritt getan, um eine mögli-



che Unternehmenskrise zu verhindern.

Was ist sofort zu tun? Sanierungs-Due-Diligence als Voraussetzung für alle weiteren Optionen.

Die akute Beseitigung einer Krise erfolgt in drei Phasen:

1. Notfallphase
2. Analysephase
3. Verhandlungsphase

Notfall-Phase

In der Notfall-Phase muss der hinzugezogene Sanierungsberater „Ruhe an der Front“ erzielen und zwar sowohl gegenüber Kreditinstituten, Kreditoren, Mitarbeitern und sonstigen für das Gelingen der Sanierung absolut notwendigen Partnern. Es muss sofort „der Blutverlust gestoppt“, d. h. Liquiditätsabflüsse auf ein Minimum verringert und die Zahlungsfähigkeit gesichert werden.

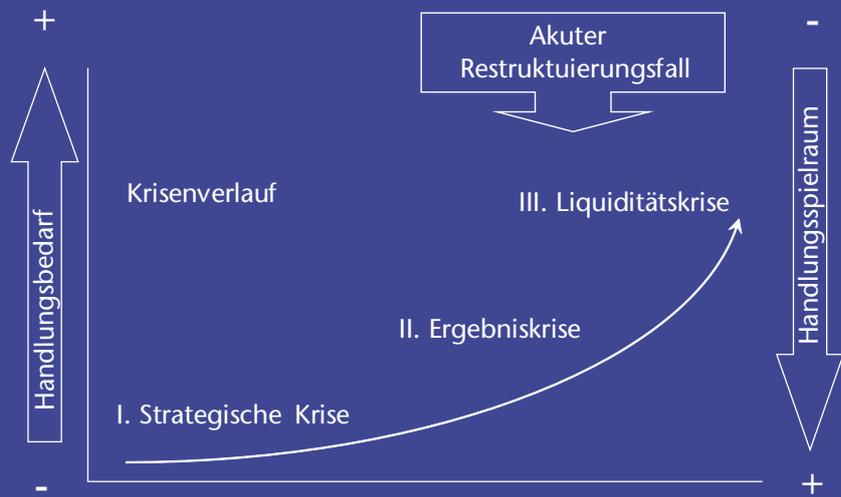
Sodann muss der erfahrene Sanierungsberater für Vertrauen sorgen und erläutern, dass zunächst im Rahmen einer so genannten Sanierungs-Due-Diligence objektiv untersucht wird, wo das Unternehmen steht und welche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Hierzu gehört handwerkliches Geschick und Erfahrung. Zum Beispiel müssen Lieferanten mit Warenkreditversicherungen sofort informiert werden. Es versteht sich auch von selbst, dass nach Beauftragung sofort alle Kreditinstitute von der Aufnahme der Tätigkeit informiert werden, da bei größeren Krisenunternehmen nicht automatisch davon ausgegangen werden kann, dass diejenige Bank, die letztendlich den Auftrag ausgelöst hat, alle anderen Institute hiervon informiert hat.

Auch innerbetrieblich ist in der Regel sofort ein Zeichen zu setzen: Häufig bestehen bereits Lohnrückstände bei den Mitarbeitern oder zumindest herrscht eine große Verunsicherung vor, weil die Mitarbeiter die Situation des Unternehmens mitbekommen und meistens sogar Stockungen im Produktions- oder Leistungserstellungsprozess mit ansehen müssen.

Auch hier empfiehlt sich das offene
[Fortsetzung auf S. 6]

Unternehmenskrisen werden häufig zu spät erkannt



Liegt eine Krise vor?

ja nein

1. Strategische und personelle Krise: Gefährdung der Erfolgspotenziale

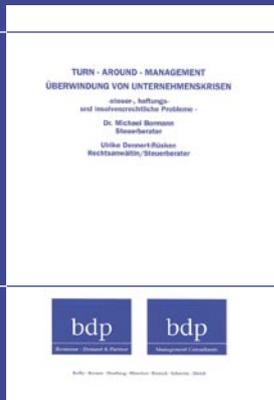
Habe ich mein Produktsortiment aktuell dem aktuellen Kundengeschmack angepasst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verliere ich Stammkunden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wächst mein Warenlager mehr als der Umsatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verliere ich langjährige und verantwortungsvolle Mitarbeiter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ergebniskrise: Deckungsbeitrags- und Gewinnziele werden nicht erreicht

Umsatz unter Plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rohhertrag unter Plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewinn unter Plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gemeinkosten über Plan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Liquiditätskrise: Gefährdung der Zahlungsfähigkeit

Verlust der Skontierfähigkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontokorrent ausgeschöpft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Linien reichen bei größeren Auszahlungen (Personal, Mieten etc.) nicht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Lektüretipp:

Dr. Michael Bormann, Ulrike Dennert-Rüsken:
„Turn-around-Management. Überwindung von Unternehmenskrisen“
Fordern Sie Ihr kostenloses Exemplar mit dem Formular auf der Umschlagrückseite an.

Wort, damit dem Berater für die Zeit seiner Untersuchung bei den Mitarbeitern nicht auf ablehnendes Misstrauen stößt, sondern in seiner Arbeit konstruktiv unterstützt wird.

Analyse-Phase

Sodann muss innerhalb kürzester Zeit ermittelt werden, wie es weitergeht. Hierzu muss formell und schonungslos die Sanierungsfähigkeit und –würdigkeit untersucht werden. Dazu gehören:

- Analyse der echten Krisenursachen sowie Prüfung, ob und mit welchen Maßnahmen diese beseitigt werden können
- Prüfung der Überschuldung und des notwendigen Maßnahmenpakets, um diese zu beseitigen
- Prüfung der Zahlungsunfähigkeit und der notwendigen Liquidität, um die Zahlungsfähigkeit herzustellen
- Prüfung des Geschäftsmodells und notwendiger Änderungen
- Prüfung der Managementqualitäten
- Maßnahmenplan mit Verantwortlichkeiten und Fristen

Es haben sich in der Praxis zwei verschiedene Herangehensweisen herausgebildet:

- die so genannte Sanierungs-Due-Diligence
- das formelle Sanierungskonzept FAR 1/1991 des IDW

Die Sanierungs-Due-Diligence ist kürzer und knapper und beschränkt sich in der Regel auf die tatsächlichen wirtschaftlichen Krisenursachen und die Möglichkeiten ihrer Beseitigung. Das formelle Sanierungskonzept ist ausführlicher, beleuchtet auch die Historie der Gesellschaft, stellt den gesamten rechtlichen, wirtschaftlichen und finanziellen Hintergrund mit einzelnen Verträgen dar und bedeutet damit automatisch einen wesentlich längeren Zeitaufwand.

Wir sind der Auffassung, dass sowohl Auftraggeber als auch die vermittelnden Banken in den meisten Fällen überzeugt werden sollten, dass eine Sanierungs-Due-Diligence das richtige und probate Instrument ist, da ansonsten viel Zeit mit (teilweise unnötigen) Formalien vertan

wird. Und: Bei einer Krise im Mittelstand ist eben Zeit das knappste Gut. Gegebenenfalls kann nach der Präsentation der Ergebnisse einer Sanierungs-Due-Diligence der Auftrag ausgeweitet werden zu einem formellen Sanierungskonzept.

Die Ergebnisse eines formellen Sanierungskonzeptes sind zwingend in detaillierter Berichtsform, wie es die Stellungnahme FAR 1/1991 des IDW vorschreibt, vorzunehmen. Die Ergebnisse einer Sanierungs-Due-Diligence werden in der Regel in einer Folienpräsentation berichtet.

Neben den zunächst zu untersuchenden Faktoren wie Insolvenzantragspflicht aufgrund von Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung und deren Beseitigungsmöglichkeiten müssen zwingend sofort die wirklichen Krisenursachen ermittelt werden. Häufig sind die vom Unternehmer genannten Gründe vorgeschoben, um die echten Ursachen zu verschleiern. Diese bestehen nicht selten in echten Managementfehlleistungen wie Fehlkalkulation, langfristiges Festhalten an früher einmal gültigen Konzepten, Vertriebschwäche oder nicht mehr wettbewerbsfähigen Produkten und Dienstleistungen.

Nur wenn die wirklichen Krisenursachen gefunden werden, kann ein Bündel von wirksamen Sanierungsmaßnahmen entwickelt werden, welches ebenfalls darzustellen ist. Bei der Darstellung sind sowohl der Liquiditäts- als auch der Kapitaleffekt in einer detaillierten Ertrags- und Liquiditätsplanung abzubilden.

Verhandlungsphase

Sofern die Untersuchung die grundsätzliche Sanierungsfähigkeit und –würdigkeit ergeben hat, ist mit den Gesellschaftern, Fremdkapitalgebern und Kreditoren die Umsetzungsmöglichkeit zu verhandeln. In den meisten Fällen ist zusätzliches fresh money erforderlich.

Dies ist der Tatsache geschuldet, dass keinerlei Lieferantenvergleiche ohne eine sofortige Einmalzahlung Erfolg haben werden, die Freisetzung von Personal häufig Abfindungszahlungen erfordert und auch Schließungen von Teilunternehmensbereichen in der Regel frisches

Geld erfordern. Darüber hinaus ist es in den meisten Fällen notwendig, Kreditorenlaufzeiten wieder auf ein Normalmaß herunterzufahren, um Erträge zur Skontierung etc. zu erwirtschaften bzw. die reine Lieferfähigkeit zu erhalten.

Sofern wie in den meisten Fällen nicht nur ein Kreditinstitut, sondern mehrere Banken beteiligt sind, ist es unabdingbar, allen Kreditinstituten die gleichen Informationen offen zu legen. Hierzu empfiehlt sich in der Regel die Einberufung von Bankenrunden, damit keinerlei Misstrauen zwischen den einzelnen Kreditinstituten entstehen. Sanierungspläne müssen ein ausgewogenes Konzept unter Berücksichtigung der Blanko-Obliegen, der Laufzeiten und des Kapitalcharakters aufweisen.

Weiterhin sind bei den Verhandlungen mit den Kreditoren unbedingt die Warenkreditversicherer mit einzubeziehen, sofern die Lieferanten des betroffenen Unternehmens überwiegend warenkreditversichert sind. Die Außerachtlassung dieser „Basics“ stellt einen schweren handwerklichen Fehler dar.

Die Verhandlungen sind zu unterstützen durch detaillierte Ergebnis- und Liquiditätspläne, die die Notwendigkeit der in den Verhandlungen zu erzielenden Einigungen darstellen müssen.

Sofern in den Verhandlungen Einigungen erzielt werden, sind diese letzten Verhandlungsstände umgehend in eine aktualisierte Ergebnis- und Liquiditätsplanung zu übertragen, damit der Sanierungsfortschritt Monat für Monat an der letzten aktuellen Planvariante gemessen werden kann.

Dr. Michael Bormann ist Steuerberater und seit 1992 Gründungspartner der Sozietät bdp Bormann Demant & Partner.



Etwas weniger Bürokratie ab 2007

Das Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse enthält eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau unnötiger Bürokratie

Unnötige Bürokratie und Überregulierung sind mit ursächlich für die strukturelle Wachstumsschwäche in Deutschland. Sie gefährden den unternehmerischen Erfolg, indem sie vermeidbare Kosten verursachen, die Reaktionsgeschwindigkeit reduzieren, die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen schwächen und die Wirtschaft insgesamt belasten. Unternehmensumfragen zeigen, dass insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen sowie Existenzgründer Belastungen durch Bürokratie empfinden.

Das vom Bundesrat am 07.07.2006 angenommene Gesetz zum Abbau bürokratischer Hemmnisse enthält eine Reihe von ersten Maßnahmen zum Abbau unnötiger Bürokratie. Dadurch ergeben sich für Unternehmer ab 01.01.2007 unter anderem diese Änderungen:

Vor allem kleinere und mittlere Unternehmen sowie Existenzgründer empfinden Belastungen durch Bürokratie.

Kleinbetragsrechnungen werden bis auf 150 Euro ausgeweitet

Die Erteilung von Rechnungen mit allen erforderlichen Pflichtangaben ist zeitraubend und kostspielig. Durch Art. 9 des Gesetzes ist in § 33 Abs. 1 UStDV die Grenze für Kleinbetragsrechnungen von bisher 100 auf 150 Euro erhöht worden. Dadurch soll vor allem die Abrechnung kleinerer Barumsätze vereinfacht werden. Nach der amtlichen Gesetzesbegründung haben sich durch Preissteigerungen im Laufe der letzten Jahre Güter und Dienstleistungen verteuert, ohne dass die Grenze des § 33 UStDV angehoben wurde.

Steuerliche Buchführungspflichtgrenze wird auf 500.000 Euro angehoben

Gewerbliche Unternehmer sowie Land- und Forstwirte sind gem. § 141 Abs. 1 Nr. 1 AO auch dann verpflichtet, für diesen Betrieb Bücher zu führen und aufgrund jährlicher Bestandsaufnahmen Abschlüsse zu machen, wenn sich eine Buchführungspflicht nicht aus § 140 AO ergibt, sie aber nach den Feststellungen der Finanzbehörde für den einzelnen Betrieb Umsätze einschließlich der steu-

erfreien Umsätze von mehr als 350.000 Euro im Kalenderjahr gehabt haben. Diese Umsatzgrenze wird auf 500.000 Euro angehoben. Dies soll auf Umsätze der Kalenderjahre anzuwenden sein, die nach dem 31.12.2006 beginnen.

Verpflichtung zur Vorsteuerberichtigung wird beschränkt

Die Regelungen zur Berichtigung des Vorsteuerabzugs werden folgendermaßen geändert:

Der § 15a Abs. 3 UStG, der eine Berichtigung des Vorsteuerabzugs bei Bestandteilen und sonstigen Leistungen an Gegenständen vorsieht, wird dahingehend ergänzt, dass sämtliche Gegenstände, die im Rahmen einer Maßnahme des Unternehmers in ein Wirtschaftsgut eingegangen sind, und sämtliche sonstigen Leistungen, die im Rahmen dieser Maßnahme an einem Wirtschaftsgut ausgeführt worden sind, zu einem Berichtigungsobjekt zusammenzufassen sind.

Eine weitere Änderung betrifft § 15a Abs. 4 UStG, der eine Berichtigung bei sonstigen Leistungen, die nicht an einem Wirtschaftsgut ausgeführt werden, vorsieht. Eine Berichtigung nach dieser Vorschrift ist zukünftig auf in der Steuerbilanz zu aktivierende sonstige Leistungen beschränkt.

Weitere Maßnahmen zur Beseitigung bürokratischer Hemmnisse, z. B. die Abschaffung der Bauabzugssteuer, werden auf den Weg gebracht.

Stefanie Grundmann
ist Dipl.-Betriebswirtin
(BA) bei bdp Berlin.



Allgemeine Gleichbehandlung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz weitet den Diskriminierungsschutz erheblich aus. Was Arbeitgeber nun beachten müssen



Am 18.08.2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten, mit dem die Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien umgesetzt wurden. Das AGG bezweckt die Verhinderung von Benachteiligungen in allen in allen Bereichen des Zivilrechts. Den Schwerpunkt des gesetzlichen Regelungsbereiches bildet das Arbeitsrecht mit zum Teil einschneidenden Erweiterungen zum vorher bereits bestehenden Diskriminierungsschutz. Für den Arbeitgeber bedeutet dies eine nicht unerhebliche Erhöhung des Haftungsrisikos.

Das Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu ver-

hindern oder zu beseitigen. Verboten sind auch mittelbare Benachteiligungen aus vorgenannten Gründen. Hier ist für den Arbeitgeber besondere Vorsicht geboten, weil mittelbare Benachteiligungen oftmals nur schwer zu erkennen sind. Eine mittelbare Benachteiligung könnte beispielsweise darin gesehen werden, dass Elternzeiten bei der Höhe der zu zahlenden Abfindung eines Sozialplanes nicht mit berücksichtigt werden. Schon nach alter Gesetzeslage hat das Bundesarbeitsgericht hierin eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts gesehen, weil mehrheitlich die Frauen Elternzeit nehmen.

Selbstverständlich stellt aber nicht jede Differenzierung wegen des Geschlechts o. ä. auch gleich eine unzulässige Benachteiligung im Sinne des AGG dar. Vereinfacht ausgedrückt sind Differenzierungen dann gerechtfertigt und zulässig, wenn sie auf sachlichen Gründen beruhen und weniger einschneidende Alternativen nicht zur Verfügung stehen. So kann im Modebereich eben nur von Frauen Damenbekleidung vorgeführt werden, im Schauspielbereich

nur von Frauen die Rolle der „Effi Briest“ gespielt werden.

Der Anwendungsbereich des AGG erstreckt sich nicht nur auf bestehende Arbeitsverhältnisse, sondern gilt bereits für so genannte Vertragsanbahnungsverhältnisse, also für Bewerbungsverfahren. Dies dürfte in der Praxis einen Anwendungsschwerpunkt des Gesetzes darstellen. Daher ist insbesondere darauf zu achten, dass Stellenausschreibung und Bewerberauswahl frei von Diskriminierungen erfolgen. Die Stellenausschreibung sollte neutral formuliert sein und nur die wirklich erforderlichen Tätigkeiten anführen.

Die Rechtsfolgen ungerechtfertigter Benachteiligungen im Sinne des AGG sind vielfältig. Im Falle diskriminierender Vereinbarungen sind die getroffenen Regelungen unwirksam. Der Diskriminierte ist mit den übrigen Arbeitnehmern gleichzustellen, was regelmäßig nur durch eine „Anpassung nach oben“ erfolgen und für den Arbeitgeber teuer werden kann. Des Weiteren hat der diskriminierte Arbeitnehmer für die Dauer der Diskriminierung ein Leis-

Dr. Matthias Hoes
ist Rechtsanwalt bei
bdp Hamburg.



tungsverweigerungsrecht, ohne einen Verlust seines Arbeitslohnes fürchten zu müssen. Schließlich haftet der schuldhaft diskriminierende Arbeitgeber nicht nur auf Schadensersatz, sondern auch auf Entschädigung von Nicht-Vermögensschäden (z. B. bei Ehrverletzungen). Dies kann den Arbeitgeber viel Geld kosten. Die Ansprüche auf Entschädigung und Schadensersatz verjähren innerhalb einer relativ kurzen Frist von zwei Monaten seit dem Zugang der Ablehnung bzw. seit Kenntnis der Diskriminierung.

Angesichts des AGG und seiner Folgen sollte der Arbeitgeber nicht untätig bleiben und einige Maßnahmen veranlassen. Bereits das Gesetz selbst legt dem Arbeitgeber bestimmte Organisationspflichten auf. So hat er die Vorschriften des AGG nicht nur in seinem Betrieb bekannt zu machen (z. B. als Aushang oder im Intranet), sondern nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzes auch vorbeugende Maßnahmen durchzuführen, denen man beispielsweise durch eine entsprechende Schulung der Mitarbeiter (anhand von Fallbeispielen und Hinweisen) ausreichend nachkommen kann. Bei Bekanntwerden von Diskriminierungen innerhalb des Betriebes (z. B. durch einen Vorgesetzten) hat der Arbeitgeber die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Gegenmaßnahmen zu ergreifen, die bis zur Abmahnung, Versetzung oder gar Kündigung führen können. Der Arbeitgeber hat Gegenmaßnahmen aber auch dann zu ergreifen, wenn die Diskriminierung des Arbeitgebers durch Dritte, z. B. durch Kunden, erfolgt. Zwar nicht gesetzlich gefordert, aber unbedingt empfehlenswert ist es, die den einzelnen Personalentscheidungen zu Grunde liegenden sachlichen Erwägungen durch einen kurzen Vermerk in der Personalakte zu dokumentieren. Bei Bewerbungsverfahren sollten die Bewerbungsmappen nicht gleich zusammen mit der Absage zurückgeschickt werden, sondern erst deutlich nach der zweimonatigen Ausschlussfrist, um gegebenenfalls Entlastungsmaterial zu besitzen.

Pendeln wird teurer

Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung durch Kürzung der Entfernungspauschale

Ab dem 01.01.2007 sind Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebs- bzw. Arbeitsstätte nicht mehr als Werbungskosten bzw. Betriebsausgabe abziehbar. Lediglich für sogenannte Fernpendler wird die Pauschale auch in Zukunft ab dem 21. Entfernungskilometer mit 0,30 Euro (keine Änderung) bis höchstens 4.500 Euro im Jahr wie Werbungskosten oder Betriebsausgaben berücksichtigt. Durch die Neuregelung ist auch ein Abzug der Aufwendungen für Unfallkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nicht mehr möglich. Kosten für öffentliche Verkehrsmittel sind nur maximal in Höhe der Entfernungspauschale absetzbar.

Die Kürzung der Entfernungspauschale hat auch weit reichende Auswirkungen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung und sind von den Arbeitgebern zu beachten. Die Pauschalversteuerung von Fahrtkostenzuschüssen mit 15 % Lohnsteuer bleibt zwar bestehen, aber ist durch die oben genannten Änderungen nur noch eingeschränkt möglich.

Beispiel Firmenwagen:

Dem Arbeitnehmer wird ein Firmenwagen überlassen, der auch für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte genutzt werden kann.

Listenpreis: 40.000 Euro; einfache Entfernung Wohnung-Arbeitsstätte: 18 km

Zu versteuernde Einnahme des Arbeitnehmers pro Jahr: 2.592 Euro (0,03 % 40.000 Euro x 0,30 Euro x 12

Monate)

Bisher können aber 1.242 Euro (230 Tage x 18 km x 0,30 Euro) pauschal mit 15 % versteuert werden und sind sozialversicherungsfrei. Somit ist nur die verbleibende Differenz in Höhe von 1.350 Euro nach Lohnsteuerkarte zu versteuern und unterliegt der Sozialversicherung.

Ab 2007 muss der gesamte Betrag in Höhe von 2.592 Euro nach Lohnsteuerkarte versteuert werden und unterliegt der Sozialversicherung, da erst ab dem 21. Entfernungskilometer pauschal versteuert werden kann.

Beispiel Fahrtkostenzuschuss bzw. Fahrkarte:

Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Fahrtkostenzuschuss oder Fahrkarte zahlt, kann nur der Betrag in Höhe der Entfernungspauschale pauschal versteuert werden.

Dem Arbeitnehmer werden die Kosten für die Fahrkarte mit ÖPNV erstattet bzw. bezahlt. Entfernung Wohnung - Arbeitsstätte beträgt 25 km.

In 2006 können bis zu 1.725 Euro (25 km x 0,30 Euro x 230 Arbeitstage) pauschal versteuert werden.

Ab 2007 können nur noch 345 Euro (5 km x 0,30 Euro x max. 230 Arbeitstage) im Jahr pauschal versteuert werden. Der restliche Betrag muss nach Lohnsteuerkarte versteuert werden und unterliegt der Sozialversicherung.

Oliver Twisselmann
ist Steuerfachwirt bei bdp Hamburg.



Erbschaftsteuergesetz - quo vadis?

Wann und wie auch immer der Gesetzgeber agiert: bdp wird die Diskussion für Sie intensiv und tagesaktuell beobachten



schaftsteuer bis Anfang 2007 auf Eis liegt, weil die Länderfinanzminister für eine Verschiebung votiert haben. Damit bliebe auch ein Vorstoß der Bundesregierung im Bundesrat chancenlos.

Bundesregierung, Bundestagsfraktionen, Bundesländer und Bundesverfassungsgericht beraten derzeit, wie die Erbschaftsteuer reformiert werden soll.

Mit aller Vorsicht können folgende Änderungen erwartet werden: Die steuerfreie Übertragung „kleinerer“ Betriebsvermögen soll möglich bleiben, wenn der Betrieb zehn Jahre fortgeführt wird. Diskutiert wird in diesem Zusammenhang eine Arbeitsplatzgarantie. Die Begünstigung von nicht betriebsnotwendigen Vermögensteilen soll wegfallen. Für Immobilien soll eine verkehrswertnähere Bewertung zu einer Verringerung der Vergünstigung gegenüber der Übertragung anderer Vermögensbestandteile führen. Es ist mit einer Rückwirkung zum 01.01.2007 zu rechnen.

bdp wird die Diskussion für Sie intensiv und tagsaktuell beobachten. Wenn Sie also in Kürze Übertragungen planen, sollten Sie uns rechtzeitig ansprechen. Wir arbeiten dann Lösungsmöglichkeiten aus, damit Sie auf eine geänderte Rechtslage flexibel reagieren können. Wenn Sie Immobilien übertragen wollen, dann beachten Sie bitte auch den Beitrag auf Seite 11.

Seit nunmehr über vier Jahren steht das aktuelle Erbschaftsteuergesetz (ErbSchStG) auf dem Prüfstand des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG): Im Mai 2002 hatte der Bundesfinanzhof wegen der begünstigten Übertragung von Immobilien- und Betriebsvermögen das aktuelle Gesetz zur Prüfung vorgelegt. Erwartet wird seither eine Ablehnung der Verfassungsmäßigkeit (bdp aktuell 7). Aber obwohl es zwischenzeitlich immer wieder Spekulationen über eine kurz bevor stehende Entscheidungen des BVerfG kursierten: Sie steht nach wie vor aus. Nach letzten Informationen will das Gericht seine Entscheidung am 06. Dezember verkünden. Die Veröffentlichung der Begründung wird für Februar erwartet. Wir werden sehen.

Im Vorgriff auf die höchstrichterliche Entscheidung liegen bereits zahlreiche Vorschläge zur Novellierung des ErbSchStG auf Halde: Es gibt Gesetzesinitiativen aus Schleswig-Holstein (2004),

Hessen (2004) und Bayern (2005) sowie von der alten Bundesregierung (2005). Aber auch die andauernden aktuellen Diskussionen innerhalb der Großen Koalition lassen gesetzgeberische Aktivitäten erwarten.

Fraglich ist nun, ob der Gesetzgeber die Entscheidung des BVerfG abwarten wird, um auf gesicherter verfassungsrechtlicher Grundlage ein neues Erbschaftsteuergesetz zu entwickeln oder ob er noch 2006, d. h. vor der Entscheidung, ein neues Gesetz auf den legislativen Weg bringt. Letzteres birgt die Gefahr, dass aufgrund der folgenden BVerfG-Entscheidung abermals Änderungen zu erfolgen hätten. Hingegen wäre die vorfristige gesetzliche Regelung von Vorteil für die Dispositionen der Unternehmer und Immobilienbesitzer, die damit auf einer sicheren gesetzlichen Grundlage erfolgen könnten.

Derzeit ist wieder wahrscheinlicher geworden, dass die Reform der Erb-

Klaus Finnern
ist Steuerberater und
seit 2001 Partner bei
bdp Hamburg.





Sofortige Schenkung spart Steuern

Weil die Steuern für Immobilienerschaften ab 2007 steigen, sollten Sie erwägen, noch 2006 eine Schenkung zu machen

Wer Immobilien erbt, muss ab 2007 erheblich mehr Steuern bezahlen. Schuld sind eine Reihe von Regelungen im Jahressteuergesetz und im Gesetz zur Erleichterung der Unternehmensnachfolge. Wenn Sie Ihren Erben diese Mehrbelastung ersparen wollen, dann hilft nur eine sofortige Schenkung noch 2006.

Hypotheken: Bislang galt: Überstieg der Betrag geerbter Hypotheken den hälftigen Verkehrswert, nämlich den Steuerwert der Immobilie, so konnte das negative Ergebnis vom übrigen Nachlass abgezogen werden. Künftig ist der mögliche Schuldposten durch die Höhe des Steuerwerts gedeckelt.

Fondsanteile: Geerbte Anteile an Immobilienfonds verursachen zukünftig Spekulationssteuerabgaben, weil die darauf lastenden Verbindlichkeiten als Gegenleistung für den geerbten Grundstücksanteil gelten, sollte die Frist von zehn Jahren noch nicht abgelaufen sein. Bereits gemachte Abschreibungen werden dem Spekulationsgewinn zugeschlagen.

Mieten: Bei vermieteten Immobilien errechnet sich der Steuerwert als

12,5faches der Jahresmiete. Wurde hierfür bislang der Durchschnitt der letzten drei Jahre herangezogen, so gilt zukünftig allein die aktuelle Miete, sodass Mieterhöhungen voll durchschlagen.

Bodenrichtwert: Für unbebaute Grundstücke war bislang der Bodenrichtwert von 1996 abzüglich 20 % relevant. Zukünftig muss er aktuell und maximal zwei Jahre vor dem Erbfall ermittelt werden.

Betriebsvermögen: Weil vermietete Immobilien ab 2007 als unproduktiv gelten, fallen dafür sowohl der Zusatzfreibetrag von 225.000 Euro als auch der Abschlag von 35 % weg. Ferner ist auch die günstigste Steuerklasse für entfernte Verwandte nun nicht mehr anwendbar.

In Zweifelsfällen und zur Errechnung drohender Nachteile wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an bdp.

Martina Hagemeier ist Wirtschaftsprüfer und Steuerberaterin, Geschäftsführerin der bdp Revision und Treuhand GmbH und seit 1996 Partnerin



bdp ist auch in diesem Jahr Hauptsponsor des Innovationspreises Berlin-Brandenburg 2006

Auch dieses Jahr ist bdp wieder Hauptsponsor des Innovationspreises Berlin-Brandenburg 2006. bdp-Partner Dr. Michael Bormann unterstützt den Preis darüber hinaus durch seine aktive Mitarbeit im Beirat.

Mit dem Preis, der am 01. Dezember in Berlin vergeben wird, werden herausragende Produkt-, Verfahrens- und Dienstleistungsinnovationen prämiert. Ausgelobt wird der Preis vom Minister für Wirtschaft des Landes Brandenburg,

Ulrich Junghanns, und vom Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen des Landes Berlin, Harald Wolf. Jeder Gewinner erhält ein Preisgeld in Höhe von 10.000 Euro. Maximal fünf Kandidaten können ausgezeichnet werden.

Der Innovationspreis wird seit 1984 vergeben, seit 1992 gemeinsam für Berlin-Brandenburg. Er erfreut sich großen öffentlichen und wirtschaftlichen Interesses. „Der Innovationspreis ist seit über 20 Jahren ein erfolgreiches Wirtschafts-

förderungsinstrument. Für die Preisträgerinnen und Preisträger hat sich die Auszeichnung als ein wichtiges Marketinginstrument erwiesen“, betonten Wirtschaftsminister Harald Wolf und Wirtschaftsminister Ulrich Junghanns.

Faxantwort an 030 - 44 33 61 54

Ja, ich möchte gerne weitere Informationen.

- Ich interessiere mich für die Beratungsleistungen von bdp und möchte einen Termin vereinbaren. Bitte rufen Sie mich an.
- Innovative Unternehmensfinanzierungen interessieren mich. Bitte begleiten Sie mich bei einem Finanzierungsvorhaben und gegebenenfalls bei den Bankenverhandlungen.
- Bitte schicken Sie mir die bdp-Broschüre „Turn-around-Management – Überwindung von Unternehmenskrisen“
- Ich möchte Vermögensübertragungen vornehmen. Bitte vereinbaren Sie einen Termin, um meine Situation zu analysieren.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

bdp

Bormann · Demant & Partner

Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät

bdp

Management Consultants

M&A · Interimsmanagement
Finanzierungsberatung

GmbH

Berlin

Danziger Straße 64
10435 Berlin

Bochum

Hattinger Straße 350
44795 Bochum

Bremen

in Kooperation mit
Graewe & Partner
Bredenstraße 11
28195 Bremen

Hamburg

Valentinskamp 88
20355 Hamburg

München

Maximilianstr. 10
80539 München

Rostock

Kunkeldanweg 12
18055 Rostock

Schwerin

Demmlerstraße 1
19053 Schwerin

Internet

www.bdp-team.de
www.bdp-consultants.de

E-Mail

info@bdp-team.de
info@bdp-consultants.de

Telefon + Fax

Tel. 030 – 44 33 61 - 0
Fax 030 – 44 33 61 - 54

Impressum

Herausgeber

bdp Management Consultants GmbH
v.i.S.d.P. Matthias Schipper
Danziger Straße 64
10435 Berlin

Realisation + Redaktion

flamme rouge gmbh
www.flammerouge.com