



Ein gelber Schein und seine
Folgen – S. 2



Covenants in Kreditverträgen sind
keine Nebensächlichkeiten – S. 5



Größere Bedeutung von
Fortführungsprognosen – S. 7



bdp national: Sozietätsservice
nun auch in Dresden – S. 10



Der kranke Arbeitnehmer
Arbeitsrechtliche Fragen und ihre Antworten



bdp international: Annual Meeting
von EuropeFides in Paris – S. 10



bdp aktuell Jahrgang 2012 – S. 11

Der gelbe Schein und seine Folgen

Was Sie bei Krankmeldungen unbedingt beachten müssen oder aber auf gar keinen Fall tun dürfen

Wenn Arbeitnehmer krank sind, ergeben sich daraus oft auch arbeitsrechtliche Konflikte, die nicht selten vor Gericht landen. Erst im November 2012 erregte ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts Aufsehen: Arbeitgeber dürfen bereits ab dem ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest verlangen. Mit diesem Urteil wurde allerdings nur die schon lange bestehende Rechtslage bestätigt. Wie dieser Fall zeigt, kursiert zum Thema „kranker Arbeitnehmer“ viel Halbwissen. Wir möchten mit diesem Artikel die wichtigsten Fragen beantworten.

Warum und wann muss der Krankenschein vorgelegt werden?

Die rechtliche Grundlage für den Arbeitgeber bildet §5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, einen Krankenschein vorzulegen, wenn er länger als drei Tage krank ist. In dieser Norm ist allerdings auch ausdrücklich geregelt,

dass der Arbeitgeber den Krankenschein schon eher verlangen kann. Hintergrund dieser Norm ist, dass der Arbeitgeber ein effektives Mittel zur Kontrolle der Vertragstreue seiner Arbeitnehmer und damit auch seiner eigenen Leistungspflicht haben muss. Der Arbeitnehmer muss auch nicht begründen, weshalb er von einem bestimmten Angestellten

Barbara Klein
ist Rechtsanwältin
und Steuerberaterin
sowie Hamburger
Teamleiterin der
bdp Venturis.



bereits am ersten Tag ein Attest haben möchte. Dies stellte das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil nun eindeutig klar (Urteil vom 14.11.2012 – Az. 5 AZR 886/11). Ein solches Verlangen des Arbeitgebers ist nicht schikanös und der





Arbeitgeber muss auch keinen konkreten Missbrauchsverdacht haben.

Kommt der Angestellten seinen Anzeige- und Nachweispflichten nicht nach, kann dies unter Umständen einen Grund zur Abmahnung darstellen und die Entgeltfortzahlung kann ggf. verweigert werden.

Was tun, wenn der Arbeitnehmer „krankfeiert“?

Hat ein Arbeitgeber den Verdacht, dass einer seiner Angestellten des Öfteren „krankfeiert“ und das vielleicht sogar mit Krankenschein, kann ihm nur geraten werden, besonnen zu reagieren, um keine teure Überraschung zu erleben. Für eine fristlose Kündigung muss gerichtsfest nachweisbar sein, dass der Arbeitnehmer nicht wirklich krank war. Eindeutige Beweise fehlen jedoch in der Regel und eine Einzelfallbetrachtung ist zwingend notwendig. Als Richtschnur gilt, dass der Arbeitnehmer all das zu unterlassen hat, was einer schnellen Genesung entgegensteht.

Was der Genesung entgegensteht und was sie fördert, wird aber jeder anders beurteilen. So hat ein Kölner Gericht geurteilt, dass die frische Luft auf einem Volksfest und ein Glas Kölsch der Genesung nicht per se entgegenstehen und in einem anderen Fall waren leichte Übungen im Fitnessstudio zur Lockerung der Nackenmuskulatur sogar genesungsfördernd. Hier muss auch beachtet werden, dass einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zukommt, der sich nicht so leicht

Zum Thema „kranker Arbeitnehmer“ kursiert viel Halbwissen. Wir möchten mit diesem Artikel die wichtigsten Fragen verbindlich beantworten.

[weiter S. 4]

Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn Arbeitnehmer krank sind, ergeben sich daraus oft auch arbeitsrechtliche Konflikte, die nicht selten vor Gericht landen. Erst im November 2012 erregte ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts Aufsehen: Arbeitgeber dürfen bereits ab dem ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest verlangen. Mit diesem Urteil wurde allerdings nur die schon lange bestehende Rechtslage bestätigt. Wie dieser Fall zeigt, kursiert zum Thema „kranker Arbeitnehmer“ viel Halbwissen. **Barbara Klein** klärt auf und beantwortet die wichtigsten Fragen.

Nebenabreden: Umsatz- und Gewinnverschlechterungen eines Unternehmens sind nicht nur für das Management bzw. die Eigentümer wichtig sondern auch für die Unternehmensgläubiger. Um sich vertraglich einen stärkeren Einblick zu sichern, werden häufig sogenannte Covenants vereinbart. **Matthias Kramm** erläutert die damit verbundenen Probleme.

Weiter so? Zum Jahresende 2012 sind zwei wesentliche Voraussetzungen geschaffen worden, die mehr Rechtssicherheit bei Krisenunternehmen zur Folge hatten: Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat den Standard S6 zur fachlichen Erstellung von Sanierungskonzepten und Fortführungsprognosen endgültig verabschiedet. Und der Gesetzgeber hat zum Jahresende das Gesetz zur Entfristung von Überschuldungen als Insolvenzantragsgrund verabschiedet. Hierdurch ist klargestellt worden, dass eine Überschuldung einer Kapitalgesellschaft allein kein Insolvenzantragsgrund mehr ist, sofern eine positive Fortführungsprognose vorliegt. **Dr. Michael Bormann** hat den Überblick.

bdp Dresden: Die Sozietät bdp Bormann Demant & Partner hat zum 01. Januar 2013 nun auch ein Büro in Dresden eröffnet. Wir freuen uns sehr, nunmehr auch für unsere Mandanten in Sachsen vor Ort Rechtsanwalts-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüferleistungen anbieten zu können.

Wir informieren mit bdp aktuell unsere Mandanten und Geschäftspartner monatlich über die Bereiche

- Steuern,
- Recht,
- Wirtschaftsprüfung
- Unternehmensfinanzierung
- Restrukturierung sowie
- M&A.

bdp aktuell finden Sie auch online unter www.bdp-aktuell.de.

Besuchen Sie uns auf Facebook: www.bdp-team.de/facebook



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

Ihr

Rüdiger Kloth

Rüdiger Kloth

ist Steuerberater und seit 1997 Partner bei bdp Hamburg.



erschüttern lässt. Letzten Endes hilft bei derartigen Fällen zumeist nur noch der Privatdetektiv.

Wie viel und wie lange muss Gehalt fortgezahlt werden?

Grundsätzlich regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), dass ein Arbeitnehmer im Falle einer unverschuldeten Krankheit sein regelmäßiges Gehalt ausbezahlt bekommt. Zu diesem regelmäßigen Einkommen zählt allerdings nicht die Bezahlung von Überstunden und auch der sonst gezahlte Aufwendersersatz muss nicht gezahlt werden, wenn dem Arbeitnehmer die Kosten aufgrund der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen.

Werden hingegen Sonn- und Feiertagszuschläge erbracht, so gelten diese als Arbeitsentgelt und sind auch im Krankheitsfall zu zahlen. Soweit der Arbeitnehmer eine leistungsorientierte Arbeitsvergütung erhält, ist als Bemessungsgrundlage der bisherige Durchschnittsverdienst der Berechnung zugrunde zu legen.

Fällt ein gesetzlicher Feiertag und eine Krankheit zusammen, so richtet sich die Bemessung der Entgeltfortzahlung übrigens nach den Regelungen, die für Feiertage gelten.

Ist der Arbeitnehmer sechs Wochen wegen der gleichen Krankheit arbeitsunfähig, endet danach die Pflicht zur Entgeltfortzahlung der Arbeit-

nehmer wieder für kurze Zeit und fällt dann erneut aus, muss unter Umständen das Gehalt nicht weiter bezahlt werden. Die sechswöchige Pflicht zur Entgeltfortzahlung beginnt jedoch erneut, wenn der Arbeitnehmer in den letzten sechs Monaten nicht wegen dieser Krankheit ausgefallen ist oder wenn seit der ersten Krankschreibung aufgrund derselben Krankheit ein Jahr vergangen ist.

Was hat eine Krankheit während des Urlaubs zur Folge?

§9 Bundesurlaubsgesetz regelt ganz klar, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, dass die durch Bescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf seinen Urlaub angerechnet werden. Der Arbeitnehmer ist hier allerdings dazu verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Krankheit und die voraussichtliche Dauer auf dem schnellstmöglichen Weg zu melden. Es reicht also nicht aus, die Bescheinigung per Post zu schicken, da das regelmäßig nicht der schnellste Weg ist, sondern der Arbeitgeber ist via E-Mail, Fax oder telefonisch zu unterrichten.

Der Arbeitnehmer darf seinen Urlaub auch nicht eigenmächtig um die Tage verlängern, sondern muss dies stets mit seinem Vorgesetzten absprechen. Ein besonderer Fall liegt auch vor, wenn der Angestellte zu Urlaubsbeginn erkrankt. Hier wird davon ausgegangen, dass er nun seine Urlaubspläne nicht umsetzen kann und der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaub gemeinsam mit seinem Arbeitnehmer neu festzusetzen.

Kann wegen Krankheit eine Kündigung ausgesprochen werden?

Für eine Kündigung kommen personen-, verhaltens- und betriebsbedingte Gründe in Betracht. Die Krankheit des Arbeitnehmers wird als Unterfall der personenbedingten Kündigung gesehen. Die Rechtfertigung wird von den Gerichten in drei Stufen geprüft: Liegt eine negative Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes vor? Führen die Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen? Führen die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers?

Als erhebliche Beeinträchtigungen wird hier sowohl die wirtschaftliche Belastung durch die Entgeltfortzahlung samt der eventuellen Umsatzeinbuße gesehen, als auch der Umstand, wenn der Arbeitgeber keinen Ersatz findet und die anderen Arbeitnehmer durch diese Arbeitsausfälle zu stark belastet werden. Beim letzten Prüfungsschritt wird das Interesse des Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz gegen die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers abgewogen. Wie bei den meisten Abwägungen muss auch hier der Einzelfall betrachtet werden, um zu gerechten Ergebnissen zu gelangen.

Fazit

Aufgrund der geltenden Regelungen des Arbeitsrechts ist es für Arbeitgeber nicht immer leicht, mit kranken Arbeitnehmern richtig umzugehen. Immer wieder kommt die Rechtsprechung zu erstaunlichen Ergebnissen, wenn sie zu entscheiden hat. Auch wenn für den Arbeitgeber der Fall schnell klar erscheint, kann nur empfohlen werden, besonnen zu handeln und besser zuvor rechtlichen Rat einzuholen, bevor ein Richter über die Angelegenheit zu entscheiden hat und es sehr schnell sehr teuer werden kann.

Damit Sie keine teuren Überraschungen erleben, stehen wir Ihnen gerne beratend zur Seite.





Nebenabreden

Covenants in Kreditverträgen sind keine Nebensächlichkeiten und müssen unbedingt beachtet werden

Die Konjunkturaussichten sind weiterhin verhalten. So ist es nicht auszuschließen, dass Umsatzentwicklungen von Unternehmen rückläufig sind und Gewinne massiv zurückgehen können. Die Verschlechterung eines Unternehmens ist nicht nur für das Management bzw. den Unternehmenseigentümern wichtig. Auch für die Unternehmensgläubiger, insbesondere Eigenkapital- und Fremdkapitalgeber sind derartige Entwicklungen von erheblicher Relevanz. Um sich vertraglich einen stärkeren Einblick und mögliche Einflussnahmen zu sichern, werden häufig sogenannte Covenants vereinbart.

Nebenabreden in Kreditverträgen sind keine neuen Phänomene, sondern haben spätestens seit der letzten Finanzkrise stärkeren Einzug in Verträgen mit Finanzpartner erhalten. Die neudeutsch genannten Covenants beinhalten in der Regel quantitative und qualitative Verpflichtungen eines Schuldners. Insofern ist die Unterscheidung in Financial Covenants und Non-Financial Covenants zu beschreiben.

Financial Covenants

Für Unternehmensgläubiger gibt es keine gesetzlich geregelten Frühwarnsysteme, die neben den Regelungen des Kreditwesengesetzes, Berichtspflichten für Kreditnehmer manifestieren. Insofern sind insbesondere Finanzpartner verstärkt dazu übergegangen, sich unterjährig über die Entwicklung bestimmter betriebswirtschaftlicher Kennzahlen informiert zu halten. Zu den Finanzkennzahlen gehören die sich aus den Unternehmenszahlen (wie auch aus den Jahresabschlüssen) herleitbaren Kennziffern. Dabei werden Regelungen zur Einhaltung von Bilanzrelationen, Ergebnisverhältnissen und Kennziffern, die im

Zusammenhang mit der Kapitaldienstfähigkeit stehen getroffen.

Typische Kennzahlen sind

- Eigenkapitalquote
- Anlagendeckung
- Verschuldungsgrad
- EBITDA
- Cashflow
- Zinsdeckungsgrad
- Schuldendienstdeckungsgrad

In der Regel werden diese Kennzahlen unternehmensspezifisch festgelegt. Diese Financial Covenants sind instrumentalisierte Frühwarnsysteme, die in der Regel in relativ kurzen Abständen an die Kapitalgeber berichtet werden müssen. Ein sehr häufig anzutreffender Rhythmus ist die quartalsweise Berichterstattung des Managements.

Durch die verstärkten Regelungen, die im Zusammenhang mit Basel III zu erwarten sind, kommen derartige Regelungen auch auf kleine und mittlere Unternehmen zu.

Covenants in Kreditverträgen sind keine Nebensächlichkeiten und müssen unbedingt beachtet werden.



Non-Financial Covenants

Neben „berechenbaren“ Kennzahlen werden auch qualitative Regelungen aufgenommen, die auch Einfluss auf die Handlungsfreiheiten des Managements haben. Sehr häufig ist die Pari-passu-Klausel anzutreffen. Diese Gleichrangklausel bewirkt, dass (neue) Gläubiger künftig nicht besser behandelt werden, als der Gläubiger, der sich diese Gleichrangklausel gesichert hat.

Aber auch die sogenannte Ownership-Clause oder Change of Control-Clause (COC) soll verhindern, dass ohne Zustimmung des Kreditgebers die Gesellschaftsverhältnisse verändert werden. In Einzelfällen wird sogar geregelt, welche Investitionen das Management ohne Zustimmung der Gläubiger vornehmen darf.

Zu den qualitativen Klauseln gehört ferner die Einhaltung der Berichtspflichten, wie Quartalsberichte oder Bestätigungen über die Einhaltung der Financial Covenants.

Notwendigkeit der Überwachung und Folgen bei der Abweichung

Aus der Vereinbarung von Covenants resultieren im Kreditprozess aufsichtsrechtliche Pflichten des Kreditinstituts, die wirtschaftlichen Verhältnisse des Kreditnehmers regelmäßig - meist mindestens vierteljährlich - zu überprüfen. Die Ergebnisse sind im Rating des Kreditengagements zu berücksichtigen. Insbesondere Financial Covenants sind kein Selbstzweck. Sie führen zu einer Instrumentalisierung der Risikobeurteilung und werden damit für externe Stellen (Bankenaufsicht oder Wirtschaftsprüfer) objektiv nachvollziehbar. Sie bilden somit einen Teil des Risikomanagements bei Kreditinstituten, wie es von den Mindestanforderungen an das Kreditgeschäft gefordert wird.

Beim Abweichen der vereinbarten Financial Covenants wird in der Regel eine Heilungsperiode eingeräumt, um die nachträgliche Erfüllung einer Kennzahl zu ermöglichen. Kommt es trotzdem zur Verletzung der Covenants, sind zum Teil erhebliche Auswirkungen für das Unternehmen zu erwarten. Der

Covenant-Bruch kann beispielhaft zu folgenden Maßnahmen führen:

- Anpassung der Zinskonditionen, insbesondere Anhebung der Kreditmarge
- Nachbesicherungsverlangen
- Eigenkapitalverstärkung durch die Gesellschafter
- Einsetzen eines Beraters (auch Recovery Manager genannt) durch den Geldgeber, der vom Unternehmen zu bezahlen ist
- Außerordentliche Kündigungsmöglichkeit seitens der Gläubiger

Sollte die Anpassung der vereinbarten Covenants erforderlich werden, weil in naher Zukunft keine Erreichbarkeit von „gerissenen“ Kennzahlen möglich wird, ist die Aufhebung der Vertragsstörung (sogenannter Waiver) und Vertragsanpassung erforderlich. Diese vom Kreditgeber freiwillige Maßnahme zur Abwendung von Kündigungsrisiken wird im Regelfall eine Waiver-Fee auslösen. Diese Gebühr hat der Kreditnehmer zu tragen.

In manchen Fällen wird auch nur eine Standstill-Periode vereinbart, bei der sich der Kreditgeber auch ohne Anpassung seine geregelten Rechte vorbehält (Reservation of Rights).

Aber auch die Gläubiger stecken bei den Maßnahmen möglicherweise in der Zwickmühle. Wenn Banken dadurch zu stark in die Geschäftsführung ihrer Kreditnehmer eingreifen, indem sie die Leitung des Schuldnerunternehmens im finanziellen Bereich erheblich beeinflussen, haften sie möglicherweise anderen Gläubigern für deren Schäden. Insbesondere bei Sanierungskrediten bewegen sich Kreditinstitute auf dem schmalen Grat zwischen einer unzulässigen Beeinflussung der Unternehmensleitung und der richtigerweise erforderlichen strengen Überwachung ihres erhöhten Kreditrisikos.

Folgen für die Unternehmen

Die in guten Zeiten verabredeten Klauseln werden von vielen Kreditnehmern unterschätzt. So sollte bei Vertragsabschluss gemeinsam mit dem Gläubiger verhandelt werden, welches Korsett für

das Unternehmen passend ist. Somit vermeidet man bei geringen Abweichungen schon Handlungen, die den üblichen Schwankungsbreiten der wirtschaftlichen Entwicklung eines Unternehmens nicht gerecht wird.

Stehen die Covenants fest, ist das Berichtswesen eines Unternehmens darauf auszurichten. Insofern muss sich das Management unterjährig mit den Finanzkennzahlen auseinandersetzen und die vereinbarten Covenants im Soll-Ist-Abgleich berechnen. Die Ursachen für die Abweichungen sind zu untersuchen und erforderliche Maßnahmen zu definieren. Aber auch der Blick in die Zukunft sollte die automatische Berechnung der Kennziffern beinhalten. Jeder Forecast bzw. jede Planung ist auf die Entwicklung der Covenants zu berechnen. Ist ein potenzieller Covenant-Bruch zu erwarten, ist proaktiv mit dem Kreditgeber die Diskussion aufzunehmen.

Die Covenants sind insofern nicht nur für die Kreditgeber wichtig, sondern stellen durchaus sinnvolle Instrumente eines Frühwarnsystems für das Unternehmen dar.

Sprechen Sie uns an, wenn wir gemeinsam die Kreditverträge auf bestehende Covenants überprüfen und deren Auswirkungen auf die Unternehmensentscheidungen evaluieren. Wir bei bdp berücksichtigen in den von uns gemeinsam mit unseren Mandanten zu erstellenden Reports mögliche Covenants und sprechen potenzielle Abweichungen und einzuleitende Maßnahmen mit dem Management durch.

Matthias Kramm
ist Geschäftsführer der
bdp Venturis Management
Consultants
GmbH.





Weiter so?

Seit Ende 2012 haben Fortführungsprognosen eine noch größere Bedeutung für Krisenunternehmen bekommen

Zum Jahresende 2012 sind zwei wesentliche Voraussetzungen geschaffen worden, die für Unternehmen, Geschäftsführer und Banken mehr Rechtssicherheit bei Krisenunternehmen zur Folge hatten: Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat den seit über einem Jahr im Entwurfsstadium befindlichen Standard S6 zur fachlichen Erstellung von Sanierungskonzepten und Fortführungsprognosen endgültig verabschiedet und der Gesetzgeber hat noch rechtzeitig zum Jahresende das Gesetz zur Entfristung von Überschuldungen als Insolvenzantragsgrund verabschiedet. Hierdurch ist klargestellt worden, dass eine Überschuldung einer Kapitalgesellschaft allein kein Insolvenzantragsgrund mehr ist, sofern eine positive Fortführungsprognose vorliegt.

feldes des Unternehmens, der Wettbewerbsfähigkeit und der Möglichkeit, wieder ein attraktives Unternehmen für Geldgeber im Eigenkapital- und Fremdkapitalbereich zu werden.

Das IDW hat in seinem Standard S6 hier relativ klare und deutliche Aussagen getroffen, die sich zum größten Teil deutlich abheben von den eher vagen Formulierungen früherer Versionen. Das

Was ist eine positive Fortführungsprognose?

Diese wird im IDW-Standard S6 ausführlich geregelt. Dieser Standard stellt die fachliche Grundlage zur Erstellung von Fortführungsprognosen und Sanierungskonzepten dar.

Fortführungsprognose und Sanierungskonzept sind Begutachtungen und Einschätzungen über die wirtschaftliche Fortführungsfähigkeit bzw. Sanierungsfähigkeit eines Unternehmens. Die positive Fortführungsprognose ist sozusagen „die kleine Schwester“ des Sanierungskonzeptes.

Die Fortführungsprognose enthält ebenso wie das Sanierungskonzept eine gründliche Analyse des Istzustandes des Unternehmens. Das „Herzstück“ bildet eine integrierte Unternehmensplanung (Ergebnis-, Liquiditäts- und Bilanzpostenplanung) sowie einen Ausblick auf die mögliche Fortführungsfähigkeit des Unternehmens.

Die Fortführungsprognose wird in der Regel von externen Gutachtern erstellt, kann jedoch auch rechtlich zur Vermeidung einer Insolvenzantragspflicht von der Geschäftsführung selbst aufgestellt werden. Die Entwicklung von Sanierungskonzepten ist ausschließlich externen Gutachtern vorbehalten und umfasst zusätzlich zu der Fortführungsprognose eine ausführliche Analyse des aktuellen Krisenstadiums, des Marktum-



IDW S6 (bisher)	IDW S6 (neu)
Beachtung der Rechtsprechung, aber kein direkter Bezug	Nennung der jeweils relevanten BGH- oder OLG-Köln-Rechtsprechung
Umfassend, kaum individuelle Verwendung	Weiterhin umfassend, jedoch explizite Möglichkeit zur Anpassung des Umfangs an das jeweilige Unternehmen
Zweistufenkonzept vorgesehen	Zweistufenkonzept noch bedeutender, da zuerst Insolvenzantragsgründe ausgeschlossen werden müssen
Leitbild als Überleitung von Analyse zu Maßnahmen	Leitbild ergänzt umfassendere Beschreibung des Geschäftsmodells
Sanierungsfähigkeit bedingt branchenübliche Rendite und Eigenkapitalausstattung	Sanierungsfähigkeit bedingt branchenübliche Renditefähigkeit und Attraktivität für Kapitalgeber
Schlussbemerkung je nach Auftrag	Schlussbemerkung Kernbestandteil mit Aussage zur Sanierungsfähigkeit
Umsetzbarkeit der Maßnahmen angenommen	Bestätigung des Managements, dass die Maßnahmen umsetzbar sind und der Wille dazu vorhanden ist

obige Schaubild verdeutlicht die wesentlichen Unterschiede:

Was ist ein Sanierungskonzept

Ein Sanierungskonzept, das die nachfolgenden Grundsätze beachtet, erfüllt gleichermaßen die betriebswirtschaftlichen Anforderungen an eine nachhaltige Gesundung des Unternehmens wie auch die rechtlichen Anforderungen, wie sie von der Rechtsprechung aufgezeigt wurden.

Grundlage jeder nachvollziehbaren, schlüssigen Darstellung der Sanierungsfähigkeit eines Unternehmens ist die Erarbeitung eines Sanierungskonzepts. Ein derartiges Konzept enthält in seinem ersten Teil Aussagen über tatsächliche wesentliche Unternehmensdaten, Ursachen- und Wirkungszusammenhänge sowie rechtliche und ökonomische Einflussfaktoren. Es beschreibt dann auf der Grundlage einer systematischen Lagebeurteilung die im Hinblick auf das Leitbild des sanierten Unternehmens zu ergreifenden Maßnahmen und quantifiziert deren Auswirkungen im Rahmen einer integrierten Liquiditäts-, Ertrags- und Vermögensplanung (integrierte Planung).

Das Sanierungskonzept muss hinsichtlich der vorgesehenen Beiträge der betroffenen Interessengruppen (vor

allem der Gesellschafter, der Kreditgeber, des Managements und der Arbeitnehmer) sowie bezüglich der Umsetzung der erforderlichen operativen und strategischen Restrukturierungsmaßnahmen realisierbar sein.

Bei der Beauftragung ist deutlich zu kennzeichnen, ob es sich um ein Sanierungskonzept im Sinne des IDW-Standards handelt, oder ob nur Teilbereiche eines solchen Konzepts Gegenstand der Aufgabenstellung sind, wie z. B. die Erstellung einer Liquiditätsplanung zum Zwecke einer Fortbestehensprognose oder einer weitergehenden Fortführungsprognose nach § 252 Abs. 1 Nr. 2 HGB auf Grundlage einer integrierten Planung.

Die Anforderungen dieses IDW-Standards sind nach dem pflichtgemäßen Ermessen des Erstellers unter Beachtung des jeweiligen Einzelfalls anzuwenden. Bei kleineren Unternehmen sind das Ausmaß der Untersuchung und die Berichterstattung ggf. an die geringere Komplexität des Unternehmens anzupassen. Bei allen Aufgabenstellungen ist in dem Bericht des Erstellers der Umfang des Auftrags kurz zu beschreiben. Für den Fall, dass es sich nicht um ein umfassendes Sanierungskonzept handelt, ist auf die nicht bearbeiteten Teilbereiche explizit hinzuweisen.

Kernbestandteile eines Sanierungskonzepts nach IDW S6 sind:

- Die Beschreibung von Auftragsgegenstand und -umfang (vgl. Tz. 24 ff.)
- Basisinformationen über die wirtschaftliche und rechtliche Ausgangslage des Unternehmens in seinem Umfeld, einschließlich der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (vgl. Tz. 44 ff.)
- die Analyse von Krisenstadium und -ursachen (vgl. Tz. 47 ff.), einschließlich der Analyse, ob eine Insolvenzgefährdung vorliegt
- Darstellung des Leitbilds (vgl. Tz. 88 ff.) mit dem Geschäftsmodell des sanierten Unternehmens
- die Maßnahmen zur Bewältigung der Unternehmenskrise und Abwendung einer Insolvenzgefahr (vgl. Tz. 98 ff.)
- ein integrierter Unternehmensplan (vgl. Tz. 129 ff.)
- die zusammenfassende Einschätzung der Sanierungsfähigkeit (vgl. Tz. 150 ff.).

Die Gliederung eines Sanierungskonzepts kann sich an dieser Darstellung der Kernbestandteile orientieren. Nur auf der Grundlage dieser Kernbestandteile kann eine Aussage zur Sanierungsfähigkeit abgeleitet werden; die Beurteilung nur einzelner Problembereiche und Maßnahmen reicht hierfür nicht aus.

bdp erstellt seit vielen Jahren Fortführungsprognosen und Sanierungskonzepte, die dem hohen fachlichen Standard des Instituts der Wirtschaftsprüfer genügen. Beide erhalten nunmehr durch die gesetzliche Regelung zur Insolvenzantragspflicht eine noch stärkere Bedeutung als vorher. Bei Fragen sprechen Sie uns bitte jederzeit an.

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





Kanzleiarbeitsplätze in der Cloud

bdp stellt Argumente für die Rechenzentrumslösung aus Sicht eines Steuerberaters auf dem C&P Partnertag in Hamburg vor



Virtualisierung und Cloud Computing haben sich in den vergangenen Jahren zu einem essenziellen Bestandteil der IT entwickelt. Die Vorteile mit den Lösungen von C&P liegen klar auf der Hand: Daten werden in Deutschland gehalten und ein sicherer Betrieb der Anwendungen im Hochsicherheitsrechenzentrum ist gewährleistet. Durch die Zertifizierung ISO 27001 stehen Datenschutz und Datensicherheit an oberster Stelle. Systemressourcen werden dynamisch

nach Bedarf angepasst (hohe Kosteneffizienz). Und: Die Budgetkosten sind monatlich fest kalkulierbar.

Als IT-Systemhaus mit über 25-jähriger Erfahrung für IT-Infrastruktur, Netzwerktechnik, Datensicherheit, Outsourcing und nicht zuletzt Branchen-Softwarelösungen wie z. B. SAP und DATEV bietet C&P Capeletti & Perl GmbH passgenaue Lösungen für den Mittelstand.

Am 30. November 2012 fand in Hamburg der 1. C&P Partnertag mit Partner-

IT-Firmen aus ganz Deutschland statt. Es wurden Neuerungen im Bereich C&P Rechenzentrum vorgestellt und es gab einen regen Erfahrungs- und Informationsaustausch. Der Tag wurde vom DATEV-Partner-Management sowie der DATEV-IT-Sourcing-Abteilung aus Nürnberg begleitet.

Nachdem am Vormittag Cloud-Lösungen für den Mittelstand vorgestellt wurden, erläuterte Rüdiger Kloth von bdp Hamburg den eingeladenen Partner-IT-Firmen Gründe, weshalb heute mittelständische Unternehmen in das Rechenzentrum gehen sollten.

bdp ist seit 5 Jahren im C&P Rechenzentrum und sehr zufrieden mit dieser Lösung. Mit zahlreichen Praxisbeispielen veranschaulichte Herr Kloth den Teilnehmern den Weg ins Rechenzentrum und die Vorteile bei der täglichen Arbeit.

Den Tagesausklang bildete eine besondere Zeitreise durch die Entstehungsgeschichte des Hamburger Hafens. Die Bus-Tour führte durch die Speicherstadt, die HafenCity, zum Hansaport und zum absoluten Höhepunkt direkt auf das vollautomatische Container-Terminal „Burchardkai“ der HHLA.

Dienstwagenprivileg nun auch für Fahrräder

Das sogenannte Dienstwagenprivileg gilt ab sofort auch für Fahrräder: Unternehmen können ihren Mitarbeitern statt eines Dienstwagens nun ein Dienstfahrrad zur Verfügung stellen. Das haben die Landesfinanzminister mit Zustimmung des Bundesministeriums der Finanzen in einem Erlass rückwirkend für das Jahr 2012 entschieden.

Für Dienstwagen, die auch privat genutzt werden dürfen, gilt eine Pauschale in Form der Ein-Prozent-Regelung. Der Arbeitnehmer versteuert als geldwerten Vorteil monatlich ein Prozent des Listenpreises des Fahrzeugs. Das ist nun auf Fahrräder ausgeweitet worden. Ihr Nutzwert war bisher entweder komplett zu versteuern, oder der Arbeitnehmer musste jede

einzelne Fahrt in einem Fahrtenbuch festhalten, um den Anteil der steuerpflichtigen privaten Nutzung zu ermitteln. Während die Führung eines Fahrtenbuchs für Autos in der Regel die Methode der Wahl ist, ist dies für Fahrräder unpraktikabel.

Derzeit werden sechs von zehn Neuwagen als Dienstwagen zugelassen. Allerdings sind 45 Prozent aller Arbeitswege kürzer als zehn Kilometer – eine ideale Distanz, um sie mit dem Fahrrad oder Pedelec zurückzulegen. Im Gegensatz zu der Regelung bei Dienstwagen muss der Arbeitsweg nicht versteuert werden.

Jana Selmert-Kahl
ist Steuerberaterin bei bdp Hamburg.



bdp national bdp-Sozietäts-Service nun auch in Dresden

Die Sozietät bdp Bormann Demant & Partner hat zum 01. Januar 2013 nun auch ein Büro in Dresden eröffnet. Am Standort in der Hubertusstraße 37 (Trauchau/Trachenberge) betreibt die bdp Venturis Management Consultants GmbH bereits seit 2008 ihre betriebs-

wirtschaftliche Beratung. Wir freuen uns sehr, nunmehr auch mit dem Serviceprogramm der Sozietät in Dresden vertreten zu sein und unseren Mandanten in Sachsen Rechtsanwalts-, Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüferleistungen anbieten zu können. Verantwortlich

für die Sozietät bdp am Standort Dresden wird Herr Rechtsanwalt Steffen Russ sein.

Steffen Russ ist seit Jahren in Dresden zugelassener Rechtsanwalt und hat sowohl langjährige Erfahrungen in der Beratung als auch „in der Linie“ bei produzierenden Unternehmen. Herr Russ war mehrere Jahre Leiter Einkauf eines produzierenden Konzernverbundes für die Automobilindustrie mit über 1.000 Mitarbeitern und einem Einkaufsvolumen von über 40 Mio. Euro pro Jahr. Er kann unsere Mandanten gemeinsam mit der bdp Venturis Management Consultants GmbH mit allen Tipps und Kniffen für den Einkauf versorgen. Daneben wird er als Rechtsanwalt mit den Kollegen der Sozietät bdp Bormann, Demant & Partner den Sozietäts-Service in Dresden vertreten.



Wir wünschen Herrn Russ und unserer Teamassistenz vor Ort in Dresden, Frau **Kathi Prentki**, einen guten Start in die neuen verantwortungsvollen Aufgaben!



bdp international EuropeFides: Annual Meeting in Paris



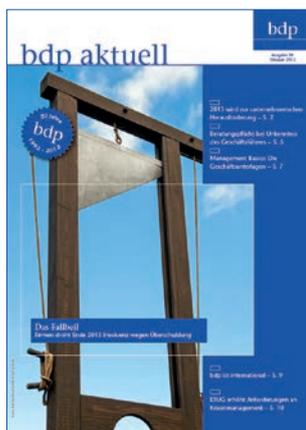
Die Mitgliedsfirmen von EuropeFides bereiten sich auf das Annual Meeting am 25. und 26. Januar 2013 in Paris vor. Dort treffen sich Vertreter aus drei Kontinenten und rund 20 Ländern und tauschen die neusten Entwicklungen im jeweiligen Steuer- und Gesellschaftsrecht aus. Für eine reibungslose Zusammenarbeit der Mitgliedsfirmen bei der internationalen Beratung vor Ort wird in Paris auch die Kontaktpflege wichtig sein.

bdp Bormann Demant & Partner ist Gründungsmitglied von EuropeFides. Damit es uns möglich, unseren Mandanten in nahezu allen Wirtschaftszentren der Welt einen Vor-Ort-Service anzubieten und unsere Mitarbeiter durch einen internationalen Austausch zu fördern.

bdp aktuell: Der Jahrgang 2012

Zum Anfang des Jahres geben wir Ihnen noch mal einen Überblick über die Themen des letzten Jahrgangs 2011.

Sie finden alle Ausgaben stets auch online unter www.bdp-aktuell.de.



- bdp aktuell 81 | Januar 2012: „Schutzschirm gefällig? Bessere Überlebenschancen durch reformiertes Insolvenzrecht“ / Interimsmanagement und M&A: bdp ermöglicht Neustart / Rechnungswesen: Kostenrechnung leicht gemacht / Steuerfahndung: Steueründen müssen aufpassen! / Unternehmensgründung: „Mini-GmbH“ / bdp aktuell: Der Jahrgang 2011
- bdp aktuell 82 | Februar 2012: „Am Ruder bleiben. Das ESUG erleichtert die Eigenverwaltung in der Insolvenz“ / Rating ist richtungsweisend / Finanztransaktionssteuer: Nur 1 Cent auf 10 Euro / Der Jahresabschluss / Financial Due Diligence
- bdp aktuell 83 | März 2012: „Rutschgefahr. Wirkungen und Nebenwirkungen einer Selbstanzeige“ / Steuerstrafrecht: Haftstrafe obligatorisch / Insolvenzrecht: In der Wechselzone / Die GmbH-Satzung
- bdp aktuell 84 | April 2012: „Unter Druck. Basel III erhöht Ratinganforderungen an den Mittelstand“ / Doppelbesicherung eines Gesellschaftsgläubigers / Die Organstellung des Geschäftsführers
- bdp aktuell 85 | Mai 2012: „Genau betrachtet. bdp-Reporting standardisiert das Berichtswesen“ / Das quantitative Rating | Basel III Teil 2: Notengebung / Berliner Restrukturierungsforum 18. Juni 2012: Werte in der Sanierung / Management Basics 5: Der Arbeitsvertrag des Geschäftsführers
- bdp aktuell 86 | Juni 2012: „Lieb und teuer. Wann und wie der Fiskus zur Kinderbetreuung dazuzahlt“ / Das qualitative Rating | Basel III Teil 3 / bdp-Reporting als Controllinginstrument / Verdeckte Gewinnausschüttung
- bdp aktuell 87 | Juli + August 2012: „Werte in der Sanierung. Brauchen wir Grundsätze ordnungsgemäßer Sanierung?“ Berliner Restrukturierungsforum / Werte in der Sanierung / Die Jahresabschlussprüfung / Finanztransaktionssteuer: Entschleunigte Börse? / Kapitalmarkt: Geändertes Prospektrecht / bdp Event: EuropeFides-Meeting
- bdp aktuell 88 | September 2012: „Geordnete Verhältnisse. Wie Sie Bankunterlagen aktuell und immer verfügbar halten“ / Vermögensteuer: Comeback der Reichenabgabe? / Steuerabkommen mit der Schweiz: Vor dem Aus / Die Gesellschafterversammlung / Kapitalerhöhung beim 1. FC Union Berlin amtlich!
- bdp aktuell 89 | Oktober 2012: „Das Fallbeil. Firmen droht Ende 2013 Insolvenz wegen Überschuldung“ / Sanierungsgutachten: Beratungspflicht / Erste Erfahrungen mit dem ESUG: Professionelles Krisenmanagement / bdp-Events: ESUG in der Praxis. Licht und Schatten / Die Geschäftsunterlagen / bdp: Internationales Engagement
- bdp aktuell 90 | November 2012: „Trübe Aussichten? Wie Sie Unternehmenskrisen früh erkennen und abwehren“ / Kreditverträge: Banken wollen informiert werden / bdp international: Essen in China / Die perfekte Rechnung
- bdp aktuell 91 | Dezember 2012: „Licht und Schatten. Erste Erfahrungen mit dem ESUG in der Praxis“ / ESUG in der Praxis: Der Balanceakt / Insolvenzrecht: Endlich Rechtssicherheit / bdp international: Verhandlungen in China / Steuern 2013 / Steuern: Bundesrat stoppt Steuerabkommen

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 rufen Sie mich an.
- Bitte beliefern Sie mich jeden Monat vollkommen unverbindlich und kostenfrei mit *bdp aktuell*.
- Ich habe Fragen zur Fortführungsprognose. Bitte vereinbaren Sie einen Termin.
- Ich möchte mich über Auslandsengagements informieren. Bitte nehmen Sie Kontakt mit mir auf.

Name _____

Firma _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

Fax _____

E-Mail _____

Unterschrift _____

bdp Berlin

Danziger Straße 64 · 10435 Berlin
Tel. 030 – 44 33 61 - 0
bdp.berlin@bdp-team.de

bdp Dresden

Hubertusstraße 37 · 01129 Dresden
Tel. 0351 – 811 53 95 - 0
bdp.dresden@bdp-team.de

bdp Hamburg

ABC-Straße 21 · 20354 Hamburg
Tel. 040 – 35 51 58 - 0
bdp.hamburg@bdp-team.de

bdp Venturis Hamburg

Steinhöft 5 - 7 · 20459 Hamburg
Tel. 040 – 30 99 36 - 0
hamburg@bdp-team.de

bdp Potsdam

Friedrich-Ebert-Str. 36 · 14469 Potsdam
Tel. 0331 – 601 2848 - 1
bdp.potsdam@bdp-team.de

bdp Rostock

Kunkeldanweg 12 · 18055 Rostock
Tel. 0381 – 6 86 68 64
bdp.rostock@bdp-team.de

bdp Schwerin

Demmlerstr. 1 · 19053 Schwerin
Tel. 0385 – 5 93 40 - 0
bdp.schwerin@bdp-team.de

bdp international

Member of

EuropeFides

Taxes, Law, Audit and Advisory in Europe

www.europefides.eu

Internet

www.bdp-team.de
www.bdp-aktuell.de

Herausgeber

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

Realisation + Redaktion

flamme rouge gmbh
Engeldamm 62 · 10179 Berlin
www.flammerouge.com



Rechtsanwälte · Steuerberater
Wirtschaftsprüfer

Sozietät



Restrukturierung · Finanzierung
M&A · Interimsmanagement

GmbH